

Trabajadoras en la mira. Acoso sexual

Sosa-González, Carmen

Ya en 1902, las trabajadoras en huelga de Buenos Aires pedían que «los capataces respetaran su moral».

Por hostigamiento sexual debe entenderse cualquier tipo de acercamiento presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

En la mayor parte de los casos es de hombres hacia mujeres, pero también puede ser de hombres a hombres, de mujeres a mujeres o de mujeres a hombres.

La figura jurídica del acoso sexual, al igual que la de la violación, arrastra tras de sí los estereotipos predominantes en una sociedad. Los prejuicios que se revelan en frases como «podría ocuparse de sus hijos», «mirá como tenía la casa. en el caso de la madre, o «ya se veía como se vestía», «estaba buscándose» en la sola, soltera, divorciada o joven, son una dura lápida que tenemos que levantar entre todas. Pensemos que toda mujer puede ganarse cualquiera de las calificaciones precedentes.

El Juez Rodrigo Pita en marzo de 1989, en Lérida, España, al relatar un caso de hostigamiento sexual manifestó que «...al presentarse allí la referida con una minifalda que le daba aspecto especialmente atrayente, o al menos así le pareció al empresario, que visiblemente emocionado le manifestó que si accedía a sus deseos libidinosos le prorrogaría el contrato y la protegería de forma especial (...) Le puso las manos sobre la zona pectoral y en la región glútea (...). Aun cuando ciertamente ésta, con su específico vestido, en cierto modo y acaso inocentemente, provocó este tipo de reacción en su empresario, que no pudo contenerse en su presencia». Como puede verse, los prejuicios que mencionamos van mucho más allá de ciertas frases comunes y están fuertemente arraigados en importantes sectores de nuestra sociedad que intentan hacer aparecer a la víctima como victimaria.

Una cuestión a tener en cuenta es que los agresores no pretenden ya, como hace varias décadas atrás, la virginidad de la obrerita sino que esperan que sus víctimas queden deslumbradas. La denuncia o queja de ellas sólo les genera estupor. La po-

derosa Confederación de Sindicatos Británicos ya en setiembre de 1983 manifestó que quedaba prohibido a todos sus afiliados efectuar avances de tipo sexual a las mujeres que trabajaran a su lado, dirigirles frases explícitas o equívocamente de contenido sexual e incluso colgar en las paredes fotos de chicas desnudas. Como justificación de estas medidas, los dirigentes sindicales aportaron un estudio realizado en cientos de oficinas y fábricas cuyos resultados afirmaban que las mujeres sufrían constante hostigamiento psicológico por la presión sexual indirecta a la que eran sometidas permanentemente.

En el Distrito de Columbia el acoso sexual es definido como el ejercicio de la autoridad y poder de la posición de una persona para afectar, controlar o influir en la carrera, salario o trabajo de otra, a cambio de favores sexuales. Entre sus modalidades distinguen: acoso o abuso verbal; presión para actividad sexual; manoseos; favores sexuales ligados al avance en el empleo; favores sexuales con promesa de trato preferencial.

En Estados Unidos, la Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo lo define como toda conducta física o verbal encaminada a lograr una aproximación sexual cuando: la sumisión se cumpla dentro de los términos de un empleo; el rechazo de esa conducta sea usado para afectar las oportunidades laborales; tenga el propósito de interferir en el desenvolvimiento individual o crear un clima de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo. Han tomado como base la violación del Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe toda discriminación en el empleo por raza, religión, nacionalidad o sexo.

En 1977 el caso «Barnes v Castle», fue un importante hito en la reivindicación de los derechos de las trabajadoras y en la adjudicación de la responsabilidad, al empleador por sí o por sus dependientes, ante situaciones de acoso sexual, iniciando así una serie de fallos renovadores. Una empleada había perdido su trabajo por no haber accedido a tener relaciones sexuales con su superior, y fue el empleador quien quedó condenado al pago de indemnización a la damnificada. El fallo se basó en las siguientes razones: 1) El empleador estaba en óptima situación para saber que una empleada suya haya sido despedida; 2) Es el empleador, y no sus empleados, quien está obligado a llevar a cabo una política antidiscriminatoria; 3) Un buen empleador debería ser estricto en la elección de todo su personal (en este caso se trataba del supervisor).

En «Kyriazi y Western Electric CO», New Jersey, 1979, se impuso sanción monetaria al empleador, por los perjuicios ocasionados a una obrera, que no fue ascendida

a raíz de que rechazó los asedios sexuales de un superior. En 1980 en Oklahoma en «Brown y City Of Guthrie», se aceptó la demanda de una empleada de la política que denunció haber sido molestada por sus superiores (sobre la base ética de que ese calibre de empleado no podía proteger a nadie. Sin comentarios). En 1982 en «Hanson y City of Dundee» (circ. 11°), se efectuaron consideraciones que asimilan la discriminación sexual a la racial en tanto ambas son expresiones de la desigualdad entre los ciudadanos. En «Ferguson y Du Pont» en 1983 en el Estado de Delaware se determinó la que la sola acción tentativa del acosador dio lugar a efectos negativos en el bienestar psicológico de la empleada damnificada. En la Corte Suprema de los Estados Unidos, se presentó por vez primera en 1986 una jurisprudencia especialmente favorable a las víctimas, extendiendo la responsabilidad a los empleadores.

Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades el empleador es el responsable de la situación, si conociéndola, no toma urgentes medidas. De acuerdo a lo que aconseja la Comisión, lo primero que la trabajadora debe hacer ante una situación de acoso sexual es negarse verbal y claramente. En caso de que el acoso no cese debe informar por escrito al patrón acerca de la violación al Título VII del Acta. Se le recomienda guardar copia de la documentación intercambiada con el empleador. Luego, debe llenar un formulario con la denuncia ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades cercana al lugar de trabajo, y, finalmente, con compañeras como testigos puede iniciar la acción judicial correspondiente. Este es el estado actual de la jurisprudencia en ese país: si el empleador no toma medidas con el agresor, difícilmente podrá eludir las sanciones judiciales.

Según la encuesta «facts on sexual harrashment», realizada en 1986 por el NOW (National Organization for Women-Legal Defense Fund.), tres de cada cuatro trabajadoras sufrieron hostigamiento sexual, y de ellas una perdió el puesto de trabajo. De cada diez mujeres en esta situación cuatro abandonaron el lugar de trabajo y un veinte por ciento de ellas vio disminuida su capacidad de trabajo, mientras que un 75% tuvo dificultades en él. Las víctimas sufrieron daños psicológicos en un 90% de los casos y físico en un 60%.

El Bureau National Affaires (Oficina de Asuntos Nacionales) señaló, en 1987, que hace 20 años raramente se hablaba del tema, mientras que actualmente se celebran conferencias, que se incrementan cada vez más a medida que las mujeres van tomando conciencia de sus derechos.

En París, en 1985, se realizó, organizado por iniciativa de la Liga del Derecho de las Mujeres, el 1er Coloquio Internacional sobre Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo. Según una encuesta realizada ese mismo año por la Revista Biba más de una francesa sobre tres se sentía seriamente implicada con el tema.

En marzo de 1989, la Asociación contra la Violencia ejercida sobre la Mujer en el Lugar de Trabajo realizó en París su primer encuentro internacional. Su objetivo era obtener del Parlamento Europeo directivas que obligaran a los países de la Comunidad Económica Europea a dictar una ley que reprimiera los abusos cometidos en este campo. El encuentro reunió a doscientas delegadas de la Comunidad Económica Europea, de Canadá y de EE.UU. Como resultado surgió la «Carta Europea contra el Acoso Sexual», inspirada en el modelo canadiense. Canadá es el único país donde existe una «carta de los derechos y de la libertad de las personas» (art. 13.1), además de que cuenta con normas sobre el acoso sexual en su Código Nacional de Trabajo (art. 67.1 y siguientes) y también en el Código de los Derechos Humanos de Ontario (art. 4, 6 y 9). El documento del encuentro parte de la premisa que afirma que todas las personas tienen derecho a la integridad física y psicológica, a la dignidad y al respeto de la vida privada. El empleador es responsable de toda discriminación basada en el sexo, comportamiento sexual, embarazo estado matrimonial, edad, apariencia física, raza, religión, opinión y desempeño político o sindical.

En México, un estudio de la Universidad de Mérida, de 1986, señaló que el 95% de las mujeres trabajadoras eran agredidas sexualmente por sus superiores, ya sea explícita o implícitamente, pasando en numerosos casos del acoso a la violación. Muchas de estas mujeres, consideraban esto un mal necesario para tener derecho a sus empleos. Del total de hostigadores sexuales el 78% eran hombres casados. Las trabajadoras tenían entre 20 y 30 años, eran solteras o divorciadas, y tenían menor jerarquía laboral que su agresor. El acoso se daba en forma de bromas acerca del cuerpo o apariencias en el 55% de los casos, en forma de solicitud de citas en un 38%, a través de pellizcarlas o asirlas en un 28%, y mediante proposiciones sexuales en un 23 por ciento.

La actitud de las mujeres era de enojo en un 78%, de miedo en un 23%, de perturbación en un 48%, de indiferencia en un 7% y de soledad en un 27%.

Según informes realizados por la UGT (Central de Trabajadores de España) y por el Instituto de la Mujer, más del 80% de las mujeres trabajadoras se han sentido molestas alguna vez, unas más que otras, por las miradas, roces, insinuaciones o

acoso por parte de los hombres que trabajan con ellas. Las profesionales que más a menudo sufren esta situación son las azafatas y las periodistas. Casi el 100 por ciento de las primeras y el 88 por ciento de las segundas, según una encuesta encargada por UGT, han sufrido algún contacto leve o roce intencionado, y un 12 por ciento se han visto sometidas a un fuerte contacto físico. A la hora de presentar los resultados de su investigación UGT divide el acoso en cinco niveles. Los chistes, los silbidos y piropos estarían en el primero. En el segundo se encuentran las miradas lascivas y los gestos insinuantes. Las invitaciones y llamadas telefónicas se engloban en el tercer nivel. En el cuarto se recogen los pellizcos y roces. Las violaciones se agrupan en el quinto nivel. Más del 80 por ciento de las mujeres entrevistadas por UGT se incluye en el primer nivel, el 55 por ciento en el segundo, casi el 30 por ciento se han encontrado con hostigamientos pertenecientes a los niveles terceros y cuarto y un 4 por ciento afirma haber sido acosadas sexualmente en el más alto nivel.

Las reacciones de las mujeres son diferentes según la edad. Las conclusiones presentadas por un estudio llevado a cabo por el Instituto de la Mujer demuestran que, en general, las de más edad optan por adoptar una postura diplomática y rehúyen el enfrentamiento por temor a las consecuencias. Las más jóvenes son más intransigentes y no tienen reparos en negarse abiertamente. También hay tímidas e inmaduras, a las que la falta de aplomo coloca en una situación de desventaja a la hora de actuar y responder ante el abuso.

En cuanto al perfil del acosador, este mismo estudio lo define como un hombre de más de cuarenta años, casado, con hijos y una situación familiar rutinaria. Para él, su esposa ha perdido el encanto. Su categoría laboral es superior a la de la acosada y su nivel cultural tiende a ser medio o medio-bajo. Recurre a la aventura para demostrarse a sí mismo y a los demás que todavía es joven.

El Ministerio de Trabajo holandés y la Universidad de Groningen han arribado a la conclusión que la molestia sexual disminuye notablemente en los lugares en que las tareas son desempeñadas por igual proporción de hombres y mujeres. Concluyen afirmando que el 58% de las trabajadoras han sido víctimas de violencia sexual de distinta clase y todas ellas en más de una oportunidad.

Partiendo de esa afirmación, consideramos que la inserción obligatoria de trabajadoras en todas las áreas laborales, contribuirá a ir modificando los prejuicios de una sociedad machista, en la que muchos llegan a sostener que el tema del hostiga-

miento sexual en el ámbito de las relaciones laborales no constituye un verdadero problema.

Los sindicatos, conjuntamente con los empleadores, deberán trabajar para modificar la situación actual en la que se encuentran las mujeres trabajadoras. Para esto sería necesario incluir cláusulas en los convenios colectivos de trabajo, que aseguren el desplazamiento del hostigador o, en caso de ser necesario, el despido del mismo, luego de haber realizado una investigación en la cual haya quedado probada su responsabilidad. De este modo, se estimulará a las mujeres a realizar las denuncias correspondientes, sin que tengan que temer por las consecuencias que ello les acarrea, teniendo la garantía de que la obligación de su representante sindical es ofrecerles todo el apoyo y la ayuda necesaria.

La mujer trabajadora en Argentina: Discriminación y propuestas de cambio. Fundación Friedrich Ebert, Debate Sindical, Buenos Aires, 1990. Cap. IV.