



ACOSO SEXUAL

Desde una óptica eminentemente laboral, el acoso sexual se configura de muchas maneras y, una de las más notorias, es aquella que describe la situación de todo empleado, (fundamentalmente personas de sexo femenino) obligado a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder algún beneficio que le corresponde por su trabajo.

Esta conducta, sólo puede ser ejercitada por alguien con el poder de dar o quitar algún beneficio derivado del empleo y entraña un abuso de autoridad por parte del empleador o de quién - en la estructura de organización - tiene cierta autoridad para el establecimiento de reglas y controles. En realidad se considera una especie de chantaje sexual particularmente reprobable.

En cualquier caso, la conducta en cuestión tiene que ser desagradable o no deseada por la persona acosada. Es lo que la diferencia, de una actitud amistosa, bien recibida o recíproca, porque el factor determinante del acoso sexual no depende de la

intención de la persona acosadora, sino de la persona receptora de dicha actitud.

¿EXISTE REALMENTE ACOSO SEXUAL?

Aunque parece inverosímil, la experiencia cotidiana nos indica que, pese a que algunos empresarios nieguen la existencia de este fenómeno, éste ha sido confirmado positivamente por quienes la han sufrido y además así se evidencia de las denuncias interpuestas en el Brigada de Protección de la Mujer y la Familia, de donde se infiere que la ignorancia de que exista no significa necesariamente que no ocurra.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL - SUS ELEMENTOS

Para que exista acoso sexual, por lo menos deben integrarse tres elementos:

1. Que exista un comportamiento de carácter sexual
2. Que no sea deseado
3. Que sea percibido como una condición hostil en el ambiente laboral y se

convierta en algo humillante.

El acoso sexual, es por lo tanto, cualquier muestra de acercamiento o presión de naturaleza sexual verbal o física, no deseada por quien la sufre, configurada en el ámbito de unas relaciones laborales y que en definitiva producen un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para desarrollar actividades óptimas y/o un condicionamiento de las oportunidades de superación.

Según investigaciones realizadas en 1994 por la **Secretaría de la Mujer de la UPCN**, se determinaron cinco niveles de conductas de acoso sexual y a ese efecto se realizaron estudios sobre: El tipo de interacción (verbal - no verbal), el contenido del mensaje (más o menos coercitivo) y la implicación o no, de contacto físico:

- 1) Acoso leve.- Configurado por actitudes verbales, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

- 2) Acoso moderado.- No verbal y sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas.
- 3) Acoso medio.- Fuertemente verbal, conformado por llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- 4) Acoso fuerte.- Con contacto físico, implica manoseos, sujetar o acorralar.
- 5) Acoso muy fuerte.- A través de presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Todos los especialistas concluyen que, cuando esta violación a la integridad humana se da en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano, es decir, es también violencia laboral.

EFFECTOS Y CONSECUENCIAS

Las víctimas sufren de tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, que a menudo pueden dar lugar a depresión, insomnios y otros trastornos psicosomáticos como jaquecas, problemas digestivos, cutáneos, etc. Este fenómeno dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo. Estrés emocional, humillación, depresión, ira, impotencia, fatiga, enfermedad física, tales son

algunos de los potencialmente graves efectos que sufren las víctimas. Insuficiente colaboración y trabajo en equipo, bajo rendimiento, disminución de la productividad son algunos de sus efectos sobre la empresa, el daño infringido perjudica cuando su incidencia produce enfermedades o genera problemas de concentración o cuando produce errores en el trabajo y hace que la productividad disminuya y esto significa dinero.

RECOMENDACIONES DE CARÁCTER PREVENTIVO

Recordemos que, este fenómeno es, por sobre todo, una manifestación que involucra relaciones de poder y a ese efecto se recomienda:

1. Abordar temas afines, relativos a pautas de comportamiento decadente en las relaciones humanas.
2. Cambiar actitudes y roles, con relación al papel de las mujeres en el trabajo y establecer de que manera deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras.
3. Deliberar, conjuntamente hombres y mujeres de la empresa en torno a su comportamiento, propiciando la

adopción de una nueva actitud, en la que cada uno tome su parte de responsabilidad.

4. Reflexionar y educar a los administradores, sobre los costos y las consecuencias de no prevenir el acoso sexual.
5. Promover relaciones y un ambiente de trabajo, tranquilos y seguros fundamentalmente productivos.

Este es el reto que se plantea, el de ser capaces de crear en la empresa, una atmósfera que rechace la intimidación sexual y la conducta sexual no deseada y por el contrario se promuevan relaciones en el que se respete la dignidad y la igualdad de todos y cada uno de los trabajadores, como valores supremos de nuestro Estado social y democrático de derecho.



