

# INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo la mujer se convierte en la principal víctima del mismo porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional.

Aunque se ha señalado que en algunos casos de acoso laboral pueden darse también conductas que se podrían estar dentro del acoso sexual, es conveniente la distinción entre ambos. Esta diferencia está en que en el acoso sexual las conductas giran entorno al sexo, y en que la víctima de acoso sexual la percepción de las conductas de acoso es inmediata, mientras que las víctimas de acoso laboral tardan tiempo en percibir las conductas de acoso. Ambos tienen características comunes como la situación de humillación y de ataque a la dignidad que sufren las personas en ambas situaciones, pero el acoso sexual tiene especificidad por el objetivo de la conducta del acosador y por el tipo de conductas. También se ha señalado el acosador laboral, a diferencia del sexual mantiene siempre la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena, sin embargo el acosador sexual termina por reconocer que ha realizado alguna conducta inapropiada.

El término acoso sexual en el trabajo apareció en los años setenta en Estados Unidos.

En el fenómeno del acoso sexual hay que tener en cuenta que se trata de una situación que la víctima no desea, y que como cada persona determina el comportamiento que aprueba o tolera, es por ello un concepto subjetivo.

Es una forma más de violencia, que constituye una forma de comportamiento intolerable que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, con una repercusión social lo suficientemente importante, ya que las víctimas, aunque se dan casos en ambos sexos, en la inmensa mayoría son mujeres. Y podría venir potenciado por una situación laboral precaria. Todo ello afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave para las empresas.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existe la creencia generalizada, que puede catalogarse como mito, de que está relacionado con la belleza; sin embargo, el problema del acoso sexual tiene que ver, más bien, con las relaciones de poder.

La frecuencia del acoso sexual es reiterada, por lo tanto no se trata de comportamientos aislados. El acoso sexual en las organizaciones se ve favorecido por aspectos organizativos como la sexualización del entorno de trabajo, la proporción de hombres-mujeres, el tipo de tareas que realizan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo.

Por otro lado, el Código de Trabajo prevé en su artículo 42 numeral 13 tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra. Es decir, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Esto incluye la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual.

## **TEMA**

COMO AFECTA LA FALTA DE RIGUROSIDAD DE LA PENA POR  
ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.

# **CAPITULO I**

## **1 CAMPO CONTEXTUAL PROBLEMÁTICO.**

### **1.1 CONTEXTO NACIONAL, LOCAL, REGIONAL Y/O INSTITUCIONAL**

Para hablar de acoso sexual laboral, hay que tener presente el fenómeno de la violencia como un hecho que hace parte del comportamiento del ser humano y cuya intención es causar daño a la otra persona, formándose así el problema, el cual desafortunadamente en la mayor parte de nuestra sociedad genera como reacción la frustración, la baja tolerancia, esto es reflejado en nuestro país desde el mismo núcleo de la sociedad como es la familia, sumergida en una sociedad machista, con altos niveles de pobreza y con desbalance negativo para el trabajador entre la oferta y la demanda de empleo.

El problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo.

El acoso sexual es, por encima de todo una manifestación de relaciones de poder, las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente por que carecen de poder, se encuentran en posiciones mas vulnerables e inseguras, y por que muchas veces les falta confianza en si mismas, pero también corren peligro de padecer este acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder.

Con relación a los empleados, las consecuencias de acoso sexual pueden ser demoledoras para la victima ya que ésta corre el peligro de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional o llegar a sentir que la única solución es renunciar a todo ello. El acoso sexual les lleva a la frustración, perdida de autoestima y una baja de productividad en el trabajo.

### **1.2 SITUACION ACTUAL DEL OBJETO DE INVESTIGACION**

El acoso sexual en el trabajo es un nuevo término que describe un viejo problema.

Generaciones de mujeres han sido víctimas de una atención sexual molesta en el trabajo y de un comportamiento ofensivo basado en su sexo. Ha sido en los últimos 20 años cuando se ha dado un nombre a esta conducta.

El acoso sexual no es una novedad, tampoco es noticia de actualidad, a pesar de que diariamente miles de mujeres lo sufren.

El acoso sexual en el trabajo está llegando a ser reconocido, cada vez más, como un problema grave. Las víctimas pueden verse impedidas a plantear el asunto debido al desamparo, al miedo a verse ridiculizadas, o lo que es peor, a perder sus trabajos.

Además de las desventajas relacionadas con el trabajo, las víctimas de acoso sexual pueden estar sometidas a tensiones con serias consecuencias para su salud física y mental.

Las empresas adolecen de no contar con una política y procedimientos claros y específicos para abordar esta cuestión.

El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una cuestión importante que afecta a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales. La probabilidad de ser acosada sexualmente está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad observada y la dependencia económica de la acosada y no precisamente en su apariencia física. En concreto son especialmente vulnerables: las mujeres viudas, separadas, divorciadas, las madres solteras y las lesbianas, las recién llegadas al mercado de trabajo, las mujeres con contratos de empleo irregular, las que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, las mujeres con minusvalías, las pertenecientes a minorías étnicas y las inmigrantes. El acoso sexual está indisolublemente unido al poder.

Teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tienden cada vez más a trabajar juntos en niveles similares, se producen numerosos casos de acoso sexual entre personas del mismo nivel jerárquico.

En definitiva, el acoso sexual es un ataque a la dignidad de la persona y, en consecuencia, constituye un obstáculo para el buen funcionamiento de un mercado de trabajo en el que mujeres y hombres trabajamos juntos. Qué duda cabe que el conocimiento práctico y la experiencia que poseemos los interlocutores sociales en la aplicación de medidas tendentes a combatirlo son por todos reconocidos, con lo cual es fundamental el papel que jugamos los sindicatos de cara a la erradicación total y definitiva del problema.

## 1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

Hay una falta de visibilidad social del acoso sexual, debido sobre todo a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, que tiende a circunscribirlo exclusivamente a la frontera del delito.

Existe un entorno social que tiende a negar el acoso sexual, que lo oculta, tan solo lo reconoce en situaciones más graves y también cuando se trata de casos paradigmáticos.

Es así que solo una de cada cuatro trabajadoras ha percibido la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo.

### 1.3.1 PROBLEMA GENERAL

Como afecta la falta de rigurosidad de la pena por acoso sexual en el ámbito laboral.

### 1.3.2 PROBLEMA DERIVADO

- Desconocimiento de los derechos por parte de las víctimas.
- Vulnerabilidad de necesidad de trabajo.
- Ciertos empleadores se aprovechan de su jerarquía dentro de la institución que labora.

## 1.4 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

Este es un problema social que afecta a la sociedad, en si esto se produce por la falta de oportunidades en el ámbito laboral y acceden a este tipo de delito ocasionando problemas en el ámbito familiar.

- **Categoría:** Constitución de la República del Ecuador, Código Penal, Código de Trabajo.
- **Población:** Territorio Ecuatoriano, Trabajadores, Empleadores, Autoridades Judiciales.
- **Lugar:** Babahoyo, Los Ríos
- **Temporabilidad:** De noviembre 2010 a Marzo 2011

## **1.5 JUSTIFICACION**

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la confianza, la moral, etc.

Aunque el impacto del acoso sexual a una persona esta moderado por su vulnerabilidad, no cabe duda que afecte negativamente tanto al trabajador como al proceso al proceso productivo para trabajar. Este problema también se manifiesta asociada al estrés como estados de ánimo, ansiedad, depresión, sentimientos de desesperación, ira, baja autoestima.

Las consecuencias de este acoso sexual laboral afectan fundamentalmente a la persona contra cual se ejerce este acoso pero también afecta negativamente a los trabajadores que pueden ser testigos o conocer el problema.

### **1.5.1 JUSTIFICACION DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO**

Se visto ha la necesidad que haya una reforma en el código penal en lo que se refiere a las sanciones por acoso sexual en el ámbito laboral ya que las penas que hasta el momento están establecidas son muy flexibles, por lo que sería muy favorable que la asamblea ponga un poco mas de interés y se reforme en cuanto las sanciones sean un poco más rigurosas, también que se brinde ayuda psicológica a aquellas personas que han sido víctimas de esta clase de abuso por parte de sus empleadores o autoridades en el lugar donde labora y que se les indemnice por los daños causados.

### **1.5.2 JUSTIFICACION DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL**

Con relación a la sociedad, el acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad, y el desarrollo pleno de la mujer como miembro de la sociedad.

### **1.5.3 JUSTIFICACION DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO**

Este problema afecta también económicamente a la victima ya que existen muchas mujeres que por temor a perder su empleo aceptan este acoso ya sea por parte de sus jefes o autoridades superiores a ella, por el simple hecho de necesitar el trabajo para el sustento de su familia, esto mas sucede en personas de bajos recursos económicos.

#### **1.5.4 JUSTIFICACION DESDE EL PUNTO DE VISTA POLITICO**

El gobierno hasta el momento no ha promovido política de sacar a la luz el problema de acoso sexual en el trabajo, sin querer prestar atención a la gravedad de las consecuencias morales y de salud mental para las personas implicadas.

El acoso sexual en si mismo constituye una forma de discriminación por que, en teoría puede afectar tanto a hombres y mujeres, pero en la practica la mayoría las afectadas son las mujeres.

### **1.6 OBJETIVOS**

#### **1.6.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el incremento actual del acoso sexual en el Ecuador.

#### **1.6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Implementar medidas de seguridad que velen por el bienestar de los trabajadores a través de entidades de control y que garanticen la seguridad laboral de los empleados de las instituciones públicas y privadas.
- Lograr que haya responsabilidad al asegurar un entorno de trabajo respetuoso y que se tomen medidas para promocionar la política de no acoso sexual.
- La organización de la empresa debe asegurarse que la política de no acoso sexual sea comunicada a los trabajadores y que estos sepan que tienen derecho a denunciar existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso sexual.

## CAPITULO II

### 2 MARCO TEORICO

#### 2.1 ALTERNATIVAS TEORICAS ASUMIDAS

##### **El Acoso Sexual Laboral**

##### **Definición.**

Toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

##### **Antecedentes.**

El acoso sexual en el ambiente laboral, genera múltiples consecuencias: Consecuencias psicológicas y físicas para la víctima, producto de la interacción laboral; consecuencias para la empresa, ya que situaciones como estas influyen sobre el rendimiento y la productividad, así como deterioro de la imagen de la compañía en caso de hacerse pública la situación; y finalmente, consecuencias sociales, ya que impide el tan anhelado logro de la igualdad.

Este trabajo presenta los aspectos documentales y jurídicos relacionados con el tema de la violencia sexual, en particular la materia de acoso sexual en el medio laboral.

La violencia contra la mujer es un problema que se ha presentado desde los inicios mismos de la humanidad, como consecuencia de los roles estereotipados que la sociedad ha asignado al hombre y a la mujer. Al primero, lo ha caracterizado como productor y proveedor; a la segunda, la ha caracterizado como reproductora y guardiana del hogar.

Esta caracterización de roles conlleva a ubicar a uno y a otro en medios ambientes diferentes: Al hombre en el medio ambiente externo, en la calle, fuera del hogar y a la mujer, en el medio ambiente del hogar, a ello hay que añadirle, la carga de propiedad que le ha asignado la sociedad a cada uno de estos ambientes o territorios en virtud del género, al hombre, lo considera propietario de las actividades propias del mundo externo y la mujer propietaria de las labores domésticas, de la casa. Así mismo, tomando en cuenta las funciones y actividades de cada género, le ha dado valor económico a las labores realizadas fuera del hogar y ninguno a las labores del hogar.

Hoy en día, esta situación ha cambiado, ya que existe un alto porcentaje de mujeres en labores que no son precisamente las domésticas, son mujeres trabajadoras, que se han preparado para participar en las actividades del mundo moderno o bien sin tener suficiente preparación, enfrentan el mundo laboral para contribuir al sustento de la familia y el hogar.

Esta identificación de roles de acuerdo al género y el hecho de que día a día aumenta el porcentaje de mujeres trabajadoras ha originado un problema en el ámbito laboral: El acoso sexual en el trabajo, el cual es una forma de violencia de género, conocida doctrinariamente como violencia contra la mujer; problema que se ha agudizado con el correr del tiempo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala, que aun cuando la sociedad niega la existencia de ese fenómeno, ello no quiere decir que el mismo no ocurra. Más aún, la OIT, refiere que existe un cúmulo de investigaciones, tales como investigaciones de campo y jurisprudencia, que documentan la incidencia del acoso sexual en el trabajo.

Tomando como base esas evidencias, la OIT, no duda en afirmar que el acoso sexual en el trabajo, deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, por lo tanto, insta a que se tomen medidas para combatirlo y evitarlo, ya que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación y una forma de violencia contra la mujer.

Esa desigualdad de valoración y de funciones de acuerdo a los roles, se puede apreciar en la cotidianidad del mundo del trabajo asalariado. Los hombres en su conjunto, perciben mejor remuneración que las mujeres, gozan de mejores oportunidades de empleo y de preparación o capacitación profesional y no tienen más limitaciones que las que surgen como consecuencia del competitivo mundo del trabajo.

Las mujeres, en cambio cargan con años acumulados de marginación y con la responsabilidad, casi con exclusividad, de mantener y cuidar la familia y el hogar.

Afortunadamente, las sociedades y los seres humanos han evolucionado, por eso hoy es preocupación fundamental de hombres y mujeres luchar porque la igualdad deje de ser un principio abstracto y por ello se esmeran en concretar acciones que logren la igualdad entre los géneros.

Como consecuencia de la lucha contra la violencia hacia la mujer se han dictado con el devenir del tiempo, varios instrumentos internacionales, entre ellos: La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (celebrada en 1953); el Pacto de Costa Rica, donde se establece que todas las personas son iguales ante la ley en cuanto al sexo y su origen, además reconoce la igualdad entre los cónyuges; el Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (celebrada en 1.979); la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (celebrada en 1994) .

La cita de los instrumentos anteriores, son las bases que permiten afirmar, la constante y denodada lucha de la sociedad por lograr la igualdad. También es ejemplo de este objetivo el Proyecto de Mejoramiento de las Condiciones Laborales y de Vida de las Trabajadoras, que impulsa la OIT en Centroamericana, proyecto que resume tres importantes convenios: Convenio 100, que exige igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo igual; Convenio 111, que combate la discriminación en el empleo y ocupación y Convenio 165, que establece consideraciones especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

La OIT, reconoce la existencia del problema de violencia contra la mujer en el medio laboral, manifestada como acoso sexual en el trabajo. Indica este organismo, que el acoso sexual laboral es una forma de violencia de género, señala que para que haya acoso deben integrarse tres elementos: Un comportamiento de carácter sexual, que el mismo no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo.

El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza tanto sexual, como física y 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. El acoso sexual viola el derecho a la libertad sexual, si se da en el medio laboral, atenta no solo contra esta libertad sexual sino también contra el derecho de igualdad y de un ambiente laboral favorable al trabajador(a).

Es por ello, que cuando existe esta violación a la integridad humana se da en el ámbito del trabajo, es humillante, denigrante en extremo, pues representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano, máxime cuando es a través del trabajo cuando el ser

humano obtiene el sustento para cubrir sus necesidades y el de su familia.

El acoso sexual en el trabajo dificulta el desenvolvimiento de las funciones laborales y la satisfacción de llevarlas a cabo; la mujer acosada, tiene una sensación de culpabilidad generada por la carga social y cultural que la percibe ante esos hechos como una mujer provocadora.

A ello se le suma que cuando la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces del poder de afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o ascenso y su permanencia en el empleo.

A estas consecuencias individuales para la víctima, hay que agregarle que el daño infringido a la mujer trabajadora producto del hostigamiento sexual, también perjudica a la empresa, ya que cuando una empleada es acosada tiene problemas de concentración y/ o puede cometer errores en el trabajo, lo cual influye sobre su rendimiento, por lo que la productividad será baja y ello se traduce en pérdida de dinero.

Por otra parte, el dejar de reconocer y atacar este problema es permitir un golpe bajo en el escenario de la denodada lucha que la sociedad se ha planteado en la consecución de la igualdad de los sexos.

La violencia puede afirmarse sin lugar a dudas, que es un creciente problema de salud pública. Los efectos de la violencia se reflejan de manera particular sobre los grupos más vulnerables de la sociedad: Mujeres, niños, pobres, desvalidos, discapacitados y ancianos.

La violencia contra la mujer, es una de las tantas situaciones que atenta contra la dignidad y los derechos de mujeres y niñas.

La Convención de Belem Do Pará (1.994) de manera acertada señala: "...la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales libertades y derechos".

La violencia contra la mujer, en general, y en particular el acoso sexual en el trabajo han permanecido a lo largo del tiempo, la sociedad a sabiendas de sus existencias, se ha hecho cómplice mirando hacia otro lado y callando, y la mujer ha aceptado el rol de víctima y el trato que la sociedad le ha da la violencia contra la mujer, es un tema, entre otros muchos, objeto de estudio Jurídico. La Psicología Jurídica, enfoca el

problema de la violencia desde una óptica amplia: Estudia las variables sociales, psicológicas y jurídicas.

La importancia del estudio del presente tema, radica en las graves consecuencias sociales, psicológicas y de salud pública que ocasiona el acoso sexual en el trabajo, el problema de discriminación y de violación de derechos de la mujer en el ambiente laboral.

El acoso sexual es un problema que requiere no solo ser estudiado, explicado y entendido sino que requiere de medidas o políticas estatales.

El interés práctico de la determinación de las consecuencias del acoso sexual en el trabajo se puede resumir así:

- Con relación a los empleados: Las consecuencias del acoso sexual son devastadoras para la víctima, además de los efectos físicos y psicológicos, la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o de desmejorar el mismo. El acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo y una baja de la productividad.

- Con relación a las empresas: El acoso sexual puede ser la razón oculta de que valiosos empleados abandonen o pierdan su puesto de trabajo, pese a haber dado muestras de un buen rendimiento. Y si la empresa tolera o consiente el acoso sexual, su imagen puede verse afectada en el caso de que las víctimas hagan pública su situación. Además el acoso sexual en el ambiente laboral, incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima.

- Con relación a la sociedad: El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad, y el desarrollo pleno de la mujer como miembro de la sociedad.

La experiencia de la OIT (1996), indica que, inclusive cuando en una sociedad haya algunos que nieguen la existencia del problema, éste se ve confirmado por quienes son víctimas, lo cual quiere decir que ignorar que exista no significa que no ocurra. Más aún, se dispone ya de un creciente corpus de investigaciones empíricas, incluida jurisprudencia, que documenta la incidencia y existencia del acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual fue reconocido como un problema social en la mitad de los 70s; los movimientos feministas, basándose en el concepto de discriminación sexual, lograron el reconocimiento legal del problema, enfatizando que desconocer el mismo era contribuir a la inequidad en las oportunidades de trabajo.

## **EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA LEGISLACION ECUATORIANA.**

En Ecuador se entiende por acoso sexual:

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral. Aunque se ha señalado que en algunos casos de acoso laboral pueden darse también conductas que se podrían estar dentro del acoso sexual, es conveniente la distinción entre ambos. Esta diferencia estriba en que en el acoso sexual las conductas giran entorno al sexo, y en que la víctima de acoso sexual la percepción de las conductas de acoso es inmediata, mientras que las víctimas de acoso laboral tardan tiempo en percibir las conductas de acoso. Ambos tienen características comunes como la situación de humillación y de ataque a la dignidad que sufren las personas en ambas situaciones, pero el acoso sexual tiene especificidad por el objetivo de la conducta del acosador y por el tipo de conductas. También se ha señalado el acosador laboral, a diferencia del sexual mantiene siempre la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena, sin embargo el acosador sexual termina por reconocer que ha realizado alguna conducta inapropiada.

En el 2005 se tipificó en Ecuador como delito el acoso sexual, pues en este el acosador se hace valer de su superioridad jerárquica.

A partir del 2005, en las leyes ecuatorianas se estipuló el delito de acoso sexual. Desde entonces en el Código Penal se especifica que para que el acoso sea considerado tal, es expresamente necesario que el agresor tenga un cargo superior o una relación de poder sobre la víctima.

Jurídicamente el Código Penal ecuatoriano señala en su artículo 511.1 que “el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Por otro lado, como se manifestó anteriormente el Código de Trabajo prevé en su artículo 42 numeral 13 tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

Es decir, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Esto incluye la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual.

Y como lo estipula la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado."

Pero a pesar de que dicha pena no es mínima, la situación se siga presentando. Según el Informe de Política Penal Nacional, hasta mayo de 2010, se han registrado 264 denuncias de acoso sexual.

Por esta razón la fiscal de delitos sexuales, Tania Moreno, opina que este delito requiere de un tratamiento exhaustivo por parte de las autoridades competentes porque se juzga "palabra contra palabra" y los agresores se escudan en la idea de que es la víctima quien los provocó. Y asegura que el delito se da en todos los ámbitos y estratos sociales porque obedece a una idea general y machista de poder.

Un 30% y hasta el 50% de las trabajadoras en América Latina ha sufrido alguna vez acoso sexual.

Pero esta idea se afianza sobre todo en los ámbitos educativos y laborales. Solo en la dependencia que maneja Moreno, el 67% de las denuncias corresponde a acosos cometidos en escuelas y colegios, y el 33% al nivel laboral; de estas últimas el 99% son de acoso cometido de hombres hacia mujeres y el 1% de hombres hacia hombres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica que para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

Así, en su concepto lo establece como cualquier tipo de acercamiento o 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.

El doctor Jaime Sandoval expresa que el acoso sexual es una respuesta moderna a una vieja costumbre que ha existido siempre, del fuerte contra el débil y del poderoso contra el necesitado, por lo que dice que

no es nuevo que quienes ostentan el poder político, económico o de conocimientos, hagan prevalecer su condición para obtener favores sexuales.

“El acoso viene por medio de los obsequios, invitaciones, mimos, halagos que sobrepasan un límite que una mujer racional, sensata y normal establece al sentirse acosada”, indica Sandoval.

El profesional aclara que no hay que tomar las cosas a la ligera sobre esta figura delictiva, ya que existen casos de mujeres que tratan de aprovecharse de sus jefes o superiores y realizan falsas interpretaciones de las acciones que ellos hacen de una manera sincera, ingenua o de buena fe.

Ante ello, la ley penal exige condiciones especiales para sancionar este delito, tales como la condición de superioridad que se puede dar en un jefe o docente.

El acosador (o en este caso la acosadora) se aprovecha de su posición de mando en la empresa para tener algo con que presionar a sus subordinados y conseguir los propósitos sexuales.

Normalmente el proceso es gradual. Primero tienen lugar insinuaciones verbales, posteriormente ya se intenta el acercamiento físico y en tercer lugar, las presiones psicológicas.

Es en esta última etapa cuando, si se ofrece resistencia a sus intentos, pueden aparecer las represalias laborales. Incluso existen algunos casos de despidos encubiertos bajo excusas como ineficacia en el trabajo o disminución de la disciplina.

Pero la dificultad de demostrar jurídicamente este delito, hace que muchos de los hombres y mujeres opten por callar y no denunciar su caso.

El doctor Sandoval manifiesta que el acoso debe probarse en el juicio, por lo tanto es importante los testigos que puedan dar fe del hecho. “Es básico que la víctima logre grabar a su acosador o guarde algún tipo de documento que pruebe el acoso”.

Estas estadísticas no se alejan las últimas dadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el tema. La entidad, en su informe de 2009, señaló que entre el 30% y el 50% de las trabajadoras de América Latina ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su trabajo.

A criterio de la fiscal, el acoso sexual es una práctica muy común en la que viven las mujeres, especialmente. "Somos agredidas a diario y es tan común que aunque te moleste, prefieres callar".

Soledad, quien antes trabajaba en una aseguradora, vivió esta situación. A ella su jefe la acosaba sexualmente, "comenzó invitándome a salir, para luego decirme que me quería tener cerca, que le encantaría amanecer conmigo en algún hotel apartado y que debería pensarlo porque él tenía el poder para colocarme en cualquier cargo, con mejor sueldo y beneficios extras. Los beneficios que la mejor amiga del jefe podría tener".

Soledad denunció el hecho ante la administración de su trabajo y solo la cambiaron a otra sucursal y le ofrecieron vacaciones extras pagadas. Aun así no hizo la denuncia porque, dice, tenía miedo de enfrentarse con él. Al final prefirió renunciar.

Al respecto el ingeniero Sergio Marcillo, coordinador de la Unidad de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo, señala que existe un reglamento de seguridad, salud y bienestar laboral de los trabajadores, que rige para toda la Comunidad Andina y permite controlar y prevenir todos los riesgos que se dan en los trabajos. "No se habla del acoso, pero sí del respeto y de las relaciones de igualdad", afirma.

Añade que ya que en el Código de Trabajo no está tipificado el delito de acoso sexual, el trabajo del Ministerio en este sentido es hacer prevalecer el respeto. "Lo que hacemos aquí es dar el 'visto bueno' para el empleador y con eso se da su despido", afirma.

## **INVESTIGACIÓN**

Una investigación de la Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación argentina (UPCN), con trabajadoras del sector público, determinó cinco niveles de conductas de acoso sexual, para las que se tuvo en cuenta el tipo de interacción verbal, no verbal, el contenido del mensaje y la implicación o no de contacto físico.

### **NÚMERO UNO**

Acoso verbal leve que incluye chistes, piropos y conversaciones de contenido sexual.

### **NÚMERO DOS**

Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos y muecas.

### **NÚMERO TRES**

Acoso medio, fuerte verbal: llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

## **NÚMERO CUATRO**

Acoso fuerte con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

## **NÚMERO CINCO**

Acoso muy fuerte: presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

## **2.2 CATEGORIAS DE ANALISIS TEORICO CONCEPTUAL**

El doctor Jaime Sandoval expresa que el acoso sexual es una respuesta moderna a una vieja costumbre que ha existido siempre, del fuerte contra el débil y del poderoso contra el necesitado, por lo que dice que no es nuevo que quienes ostentan el poder político, económico o de conocimientos, hagan prevalecer su condición para obtener favores sexuales.

“El acoso viene por medio de los obsequios, invitaciones, mimos, halagos que sobrepasan un límite que una mujer racional, sensata y normal establece al sentirse acosada”

Ante ello, la ley penal exige condiciones especiales para sancionar este delito, tales como la condición de superioridad que se puede dar en un jefe o docente.

### **Ellos también lo sufren**

Un estudio de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) sostiene que un 8% de los hombres asegura que ha sufrido alguna forma de acoso sexual en el trabajo.

Esta cifra es muy similar a la de otros muchos estudios en el ámbito europeo. Sin embargo, el sindicato asegura que lo que muchos hombres llaman acoso no es más que una atención sexual no solicitada, pero que rara vez implica una presión o chantaje.

### **Factores que influyen en la percepción del acoso sexual.**

Aunque muchas conductas son definidas como acoso sexual, es muy poco frecuente que las personas etiqueten determinadas conductas como acoso sexual si son ellas las involucradas en la situación. Las percepciones subjetivas de acoso sexual - aquellas en que el individuo admite ser acosado en una determinada época y en una determinada circunstancia- ocurren sólo de un quinto a un décimo de las ocasiones en que se reporta objetivamente experiencias de acoso sexual.

Según Popovich et al (1996), la gente tiene estereotipos muy fuertes de lo que considera una situación típica de acoso sexual y de acuerdo a esas creencias percibe las situaciones y hace juicios sobre ellas.

### **1.- La conducta de acoso en sí**

Investigaciones sobre las características del comportamiento de los acosadores como su explicitud, frecuencia y severidad del acoso han encontrado, sin sorpresas, que mientras más frecuente y explícitamente sexual es la conducta, con más probabilidad es percibida como acoso sexual.

### **2.- Factores sociales y culturales**

En un estudio realizado en la India (Menon & Kanekar, 1992), los hombres censuraron más a la víctima de acoso sexual que las mujeres, lo que es consistente con la perspectiva del diferencial de poder. Obviamente, hombres y mujeres difirieron en sus actitudes hacia acoso sexual, lo que no es sorprendente, por lo que es más probable que los hombres sean acosadores y las mujeres víctimas de acoso.

Otros estudios han demostrado que en nuestra sociedad, distintos patrones de socialización pueden hacer aceptar a determinadas mujeres que interacciones sexuales no consensuadas o incluso ofensivas no sean consideradas remarcables. De este modo, mujeres jóvenes (vs. con más edad), y estudiantes (vs. graduadas), reportan menor cantidad de acoso sexual tanto percibido como objetivo, probablemente debido a diferencias en la percepción correlacionadas con el progreso en la edad y en la educación; otros estudios han demostrado que la socialización en roles tradicionales femeninos hacen a la mujer creer que las experiencias de acoso sexual son rutinarias y poco relevantes.

### **3.- Género**

Uno de los hallazgos más consistentes en el campo de la investigación sobre acoso sexual es el hecho de que las mujeres estarían más dispuestas a percibir conductas sexualmente orientadas como acoso sexual, particularmente cuando la conducta es ambigua, esta diferencia se ha encontrado tanto en lugares de trabajo y académicos. Además, los individuos tienden a experimentar más simpatía y a identificarse con las personas de su mismo género.

Unos estudios concluyen que las diferencias de género en la percepción de acoso sexual serían, en parte, producto del mayor número de experiencias negativas que tienen las mujeres con relación al trabajo y con relación al sexo; sin embargo, si la experiencia pasada con respecto al acoso sexual es controlada, no existirían diferencias significativas en cómo definen el acoso sexual hombres y mujeres.

Otros estudios suponen que las mujeres y los hombres, si bien están de acuerdo con las manifestaciones opresivas (soborno o ataque sexual) de la conducta que constituye el acoso sexual, difieren en la calidad de juzgar la conducta como acoso; en este sentido, la mujer vería un rango más amplio de conductas como acoso sexual y de forma más sutil (gestos o palabras sexuales) que el hombre. Esta percepción de un rango más amplio de conductas sería consecuencia de la mayor atención que le darían las mujeres a los contextos donde podría surgir eventualmente un acoso sexual; si los hombres son entrenados junto a las mujeres sobre percepción de acoso sexual, se elimina la diferencia existente entre los dos sexos en lo referente a la percepción de conductas referidas a acoso sexual, por lo menos en el corto plazo, debido probablemente al mayor interés en la tarea de reconocer signos de acoso. Es de notar que la diferencia entre hombres y mujeres en la percepción de acoso disminuye cuando éste es de mayor severidad, igualándose las percepciones de ambos sexos.

Existen diferencias entre los motivos percibidos por hombres y mujeres para el acoso sexual. En tanto los hombres sólo dan el atractivo sexual como motivo de acoso, las mujeres distinguen entre la atracción sexual y el poder como motivos. Las mujeres parecen reconocer que la posición de poder juega un importante rol en el acoso sexual, ya que están atentas a que este puede ocurrir sin atracción sexual.

#### **4.- Atractivo físico del acosador y de la víctima**

Un efecto potente de decisiones judiciales involucrando el acoso sexual es el atractivo físico de las partes involucradas en tales casos. Ya ha sido mostrada los efectos del atractivo físico en percepciones de otras interacciones social/sexual como en la violación, mostrando que el atractivo físico en los jurados y demostrando los efectos que este atractivo físico puede influenciar a algunos jueces.

Según los resultados obtenidos a partir de la investigación de Popovich (1996), el atractivo físico, tanto del acosador como de la víctima, tendría efectos sobre la percepción de acoso sexual. La gente tiende a responder basándose en ciertos estereotipos que tienen en mente; por ejemplo, el mito de que "lo bonito es bueno"; tiende a favorecer a la víctima o al acosador más atractivo. Este estudio mostró que los hombres tienden a creer que el acoso se produce cuando la víctima es atractiva y el acosador lo es poco; si este último es atractivo, la relación con la víctima se tiende a percibir como más positiva. Las mujeres, en cambio, perciben a la atracción sexual como motivo sólo cuando la víctima es atractiva, siendo el atractivo del acosador irrelevante.

Estos hallazgos traen interesantes implicaciones: primero, la creencia de que un acosador atractivo tiene más motivos positivos para su comportamiento, en tanto que un acosador poco atractivo es llevado por la atracción sexual, es una atribución que no tiene bases de hecho pero que afecta el juicio hecho sobre la situación. En segundo lugar, la creencia de que la atracción sexual es un buen motivo en el caso de que la víctima sea atractiva no le hace un gran favor a ésta, ya que provee una explicación de porque determinadas conductas "no son" acoso sexuales; de este modo las mujeres que se perciben a sí mismas como atractivas no consideraran las conductas iniciales de acoso como tales sino como coqueteo, en tanto que las mujeres que se consideran a sí mismas menos atractivas percibirían estas actitudes como puro acoso (Ellis, Barak & Pinto, 1991, p.1323)

## **5.- Diferencias individuales**

Según Barak, Fisher & Houston(1992), determinados factores de la personalidad pueden afectar la percepción de situaciones objetiva y subjetivamente definidas como acoso sexual; dos factores fundamentales determinarían la percepción de acoso sexual: primero, el grado de represión de las mujeres y, segundo, la necesidad de aprobación. Las mujeres con alto grado de represión tienden a usar estrategias de evitación más que de afrontamiento frente a situaciones que pueden ocasionar daño al ego; al ser el acoso sexual una de estas, este tipo de mujeres tenderá a no etiquetar los actos objetivos de acoso sexual como tales, para proteger su yo. Por otro lado, las mujeres con alta necesidad de aprobación negarán la ocurrencia de acoso sexual

objetivo y no percibirán estas situaciones como tales, para evitar la estigmatización social de ser víctimas de acoso.

Otras características de la personalidad que influirían en la percepción serían las presentes en personas erotofóbicas -que rechazan involucrarse en situaciones que involucren sexualidad -, ya estarían menos pendientes de la ocurrencia de situaciones objetivas de acoso sexual y a percibir e interpretar estas como tal. En segundo lugar, la aceptación del mito de que las mujeres son las culpables en los casos de victimización sexual hará menos probable la percepción e interpretación de situaciones de acoso sexual.

Los resultados del estudio de Barak, Fisher & Houston(1992) mostraron que las diferencias individuales, incluyendo erotofobia, defensas represivas y necesidad de aprobación social, estaban asociadas con menos reportes objetivos de acoso sexual, mientras que el rango de base de la percepción subjetiva de que uno ha sido acosado sexualmente era muy bajo, y estaba asociado a la juventud de la víctima y a la menor cantidad de experiencias de formas extremas de acoso sexual.

Otro factor que afecta la percepción de acoso son las creencias normativas acerca del acoso sexual en sí, que están relacionadas con las experiencias y percepciones de acoso sexual. La tolerancia hacia el acoso sexual percibida en sus pares o superiores determinará lo que las mujeres catalogan como acoso sexual. De este modo, si la mujer considera que en su empleo existe una "atmósfera erotizada", tendrá una mayor predisposición a etiquetar las conductas como de acoso.

## **6.- Perspectiva atribucional**

Investigaciones han demostrado que la atribución de intenciones negativas a un acosador produce juicios de acoso sexual, una conducta extrema y consistente por parte de un acosador hombre tiene más probabilidades de ser interpretada como maliciosa y hostil, descartándose otras posibles interacciones.

Basándose en la teoría atribucional de Weiner, que describe como los más importantes atribuciones de la conducta el locus de control, la estabilidad y la controlabilidad, Williams et al. (1995) realizaron una investigación donde se encontró que el incremento de percepción de

acoso sexual estaba relacionado con mayores percepciones de locus interno, estabilidad y control de la conducta masculina, mayor rabia hacia el agresor masculino y más simpatía hacia la víctima.

### **Secuelas del acoso sexual**

El acoso sexual trae muchas consecuencias indeseables para sus víctimas, entre las que se incluyen síntomas psicológicos - duda, depresión, ansiedad, relaciones personales restringidas, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja en la autoestima - , fisiológicos - dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño - y problemas relacionados con el trabajo - reducción de la satisfacción con el trabajo, aumento del estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo. Para las empresas, el acoso sexual tiene un precio en la forma de productividad y moral disminuida, y un aumento de los reclamos y compensaciones deseadas por los empleados.

## **ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL**

### **SUJETO ACTIVO O ACOSADOR**

El acoso sexual puede provenir del empresario, de los jefes o directivos; de los compañeros de trabajo e, incluso, de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo, siempre y cuando se produzca en el ámbito laboral.

Según los diversos informes publicados, el perfil del **acosador hombre** , en el 98% de las ocasiones coincide con la figura de "Don Juan", chulo, , y cargado emocionalmente de rasgos negativos. Suelen ser pequeños patronos y jefes, sobre los 40 años de edad; en general, están casados y con hijos.

### **SUJETO PASIVO O VÍCTIMA**

Los trabajadores son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual. La protección, en consecuencia, se extiende a todos los trabajadores, sea su relación común o especial.

Puede ser, teóricamente, sufrido tanto por hombres como por mujeres, pero dada la constatada situación de discriminación de las mujeres en el mercado laboral, (mayor precariedad, categorías profesionales más bajas, peor cualificadas, mayor índice de desempleo, mayor inclusión en la economía sumergida), las mujeres se convierten en las principales víctimas de acoso sexual.

El tipo de mujer víctima del acoso sexual no es sorprendentemente, la trabajadora joven y atractiva.

El acoso sexual lo sufren principalmente:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares, (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o ha categorías tradicionalmente masculinas y en las que las mujeres se encuentran sub representadas.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, generalmente de carácter temporal o atípico. Por sectores de actividad, los índices más altos se dan en el sector del comercio, en los hospitales y en los centros directivos de la Administración.
- Otro grupo vulnerable, pero a menor escala, es el compuesto por homosexuales y jóvenes.
- El perfil de la víctima evoluciona al igual que el mercado de trabajo, pudiéndose incluir últimamente a mujeres de minorías étnicas.

Ahora bien, nada tiene que ver el perfil de la víctima con el perfil de la denunciante de una conducta de acoso sexual. Según las estadísticas publicadas, sólo un 1% de las mujeres acosadas decide denunciarlo, y ese 1% se corresponde, en general, con mujeres que tienen una situación estable en el mercado de trabajo; suelen ser fijas, trabajadoras en empresas grandes y sindicalizadas, y, desde luego, conocedoras de sus derechos.

### **ÁMBITO**

El acoso sexual se manifiesta en la empresa o centro de trabajo. Si es fuera de la empresa o centro de trabajo, ha de tener relación necesariamente con el trabajo de la víctima.

### **CONDUCTA**

Estamos ante un comportamiento que puede tener multitud de variables: pro posición, requerimiento, coacción, (aunque no exista relación directa verbal o de contacto físico).

Según Ignacio Serrano, se pueden clasificar cuatro tipos de conductas en función de la intensidad o gravedad de la conducta:

**a) Requerimiento de favores sexuales**, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.

**b) Contacto físico de carácter sexual**, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.

**c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.**

**d) Bromas sobre el sexo**, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables. Para Carlos Molero, los elementos que definen el acoso sexual son: solicitud, rechazo y persistencia. Es necesaria su concurrencia y han de darse de forma sucesiva en el tiempo.

Analizando por separado los elementos, entiende:

### **SOLICITUD.**

Es necesario en primer lugar, que exista una propuesta de carácter libidinoso (lujurioso) referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio. Estas manifestaciones pueden ser verbales.

### **RECHAZO.**

A la propuesta debe seguir una reacción de rechazo –que no hace falta que sea inmediata. Los Tribunales exigen que no se acepte o tolere. El rechazo supone la frontera entre acoso sexual y relación amistosa.

Señala el Tribunal Constitucional en la sentencia ya citada que la relación amistosa es aceptada y recíproca, mientras que el acoso es unilateral e indeseado, y que la cortesía, y hasta la relación cordial, no justifican el acoso, como no lo justifica un físico atractivo en la empleada no una forma de vestir desenfadada.

En un sentido similar, el Código de Conducta (Anexo I) recoge que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado para la persona que lo sufre y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

### **PERSISTENCIA**

Sólo hay acoso si, conocido el repudio, se insiste a pesar de ello. Es entonces cuando se pone de relieve de manera más contundente el desprecio absoluto hacia la persona, su libertad de elección, su capacidad de decisión. Según Carlos Molero, para que haya acoso tiene que haber un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento.

Disentimos en este extremo con Molero. La sentencia del Tribunal Constitucional exige como tercer requisito que “la conducta sea lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora”, y tal requisito, desde nuestro punto de

vista, debe ser matizado en el sentido de que no se exige una reiteración o persistencia de la conducta del acosador, como apunta Molero, sino que debe distinguirse entre una sola conducta de acoso grave, en cuyo caso no es necesaria la persistencia, (ejem. chantaje sexual), y una conducta leve (acoso ambiental), caso en el que sí debería tenerse en cuenta la Persistencia.

## TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

### CHANTAJE SEXUAL

El sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe una relación de jerarquía.

Así pues, el sujeto activo sólo podrá ser el empresario físico, el representante legal de la empresa o un directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, Contratación, salario).

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

**a) Chantaje explícito:** proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la Voluntad del trabajador agredido.

**b ) Chantaje implícito, indirecto o tácito:** se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación. Atendiendo a sus efectos, se distingue:

**a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** el empresario o directivo cumple su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario).

**b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o directivo no cumple su amenaza.

## **ACOSO AMBIENTAL**

Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

“Para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.

### **Clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo, según la percepción de los trabajadores /as**

Una vez analizadas las valoraciones sobre las 15 conductas de acoso, se establece una clasificación operativa de lo que puede considerarse acoso leve, grave o muy grave. Esta taxonomía se utilizará en los análisis de los apartados siguientes:

**Acoso leve:** criterio --menos de un 55% lo considera grave o muy grave.

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer
- Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras
- Pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes

• **Acoso grave:** criterio --de un 55% a un 85% lo considera grave o muy grave.

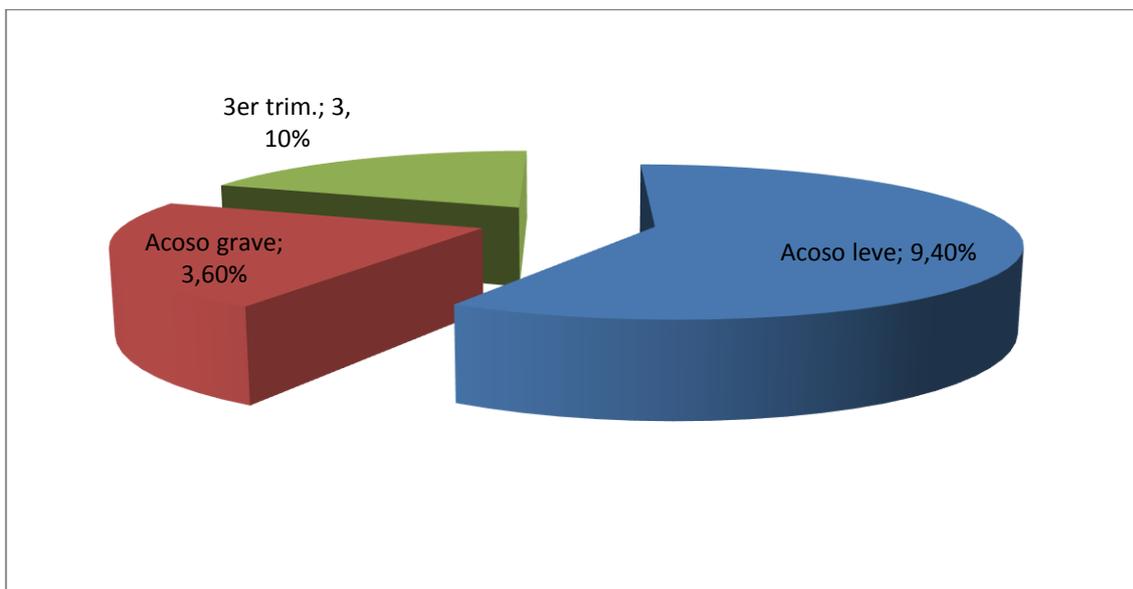
- Hacer preguntas sobre su vida sexual
- Hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero

- **Acoso muy grave:** criterio --más de 85% lo considera grave o muy grave.
  - Abrazos, besos no deseados
  - Tocamientos, pellizcos
  - Acorralamientos
  - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
  - Realizar actos sexuales bajo presión de despido
  - Asalto sexual

A tenor de las respuestas obtenidas, la gradación de gravedad de las mismas parece ir asociada a la existencia de contacto físico entre el agresor y la víctima. Así, se puede determinar un acoso sexual de componente verbal, compuesto por acercamientos, miradas insinuantes, preguntas e insinuaciones sexuales, ... , que son valorados mayoritariamente como "graves" por las mujeres trabajadoras; y un acoso sexual de componente físico, señalado mayoritariamente como "muy grave", caracterizado por la existencia de un contacto físico forzado por parte del acosador hacía la víctima.

Es importante reseñar un segundo factor que redundante en la consideración de la gravedad del acoso: la presión ejercida sobre la víctima con el fin de mantener relaciones sexuales supone un fuerte agravamiento de la conceptualización de dicha situación. De hecho, y más allá del asalto sexual con fuerza física (que ya constituye de por sí un delito tipificado en el código penal) el acoso sexual se considera muy grave (independientemente de que haya un contacto físico) siempre que se produce una fuerte coacción (como puede ser la amenaza de despido) para mantener una relación sexual no consentida. Así, las mujeres entrevistadas valoran como acoso muy grave "las presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo la amenaza del despido", en tanto remarca la extrema gravedad del acoso cuando el acosador consigue "realizar actos sexuales bajo presión de despido".

## DIMENSIONAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL DECLARADO



### LAS REACCIONES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL.

Las reacciones de las mujeres que sufren algún tipo de acoso sexual varían notablemente en función de las situaciones padecidas. Para ilustrar esta afirmación, se han seleccionado seis diferentes situaciones de acoso, características de los distintos niveles de gravedad del mismo.

	Acoso Leve		Acoso Grave		Acoso muy Grave	
	Piropos	Acercamiento	Preguntas sobre vida sexual	Insinuaciones	Abrazos no deseados	Insinuaciones
No hizo nada	34.0	13.2	21.4	18.1	0.0	7.1
Evito a la persona	24.1	29.3	39.5	32.1	40.9	56.0
Enfrentarse al acosador	31.2	47.7	38.3	35.7	5.32	56.7
Se quejo a sus jefes	0.0	3.6	0.0	0.0	18.3	9.8
Busco respaldo de otros	0.4	0.9	2.5	1.4	2.8	17.8
Otros	3.4	4.3	0.0	6.9	0.0	0.0

Como se puede comprobar, las líneas de actuación varían en función del tipo de acoso, pudiendo afirmarse que a medida que se eleva la gravedad de la situación, se incrementa la búsqueda de soluciones, combinando diferentes estrategias de actuación.

Así, en los casos de acoso leve prevalece la táctica de la inacción (especialmente en el caso de los piropos); en las situaciones de acoso grave, se empiezan a articular medidas más amplias entre las que se destaca sobre el resto el evitar al acosador o enfrentarse al mismo, y en el acoso muy grave, se articulan y combinan todo tipo de acciones con el fin de reducir los efectos del acoso sexual sufrido.

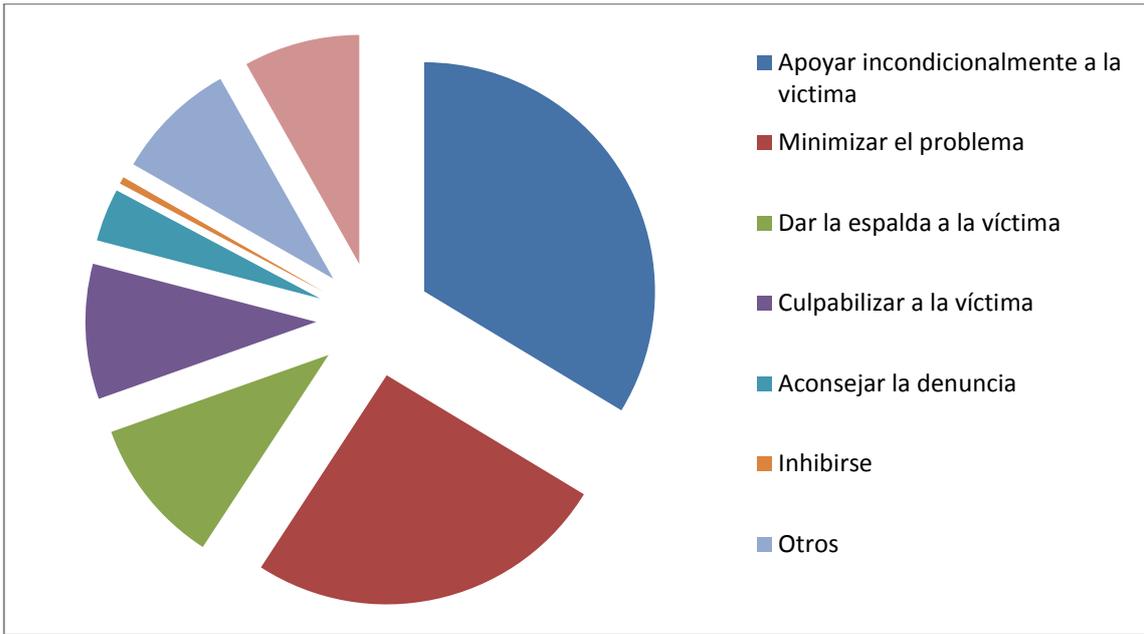
Un dato a destacar es la baja confianza que se tiene en la estructura empresarial como elemento de protección ante el acoso. De hecho, sólo en los casos muy graves se acude al jefe superior, si bien en niveles muy bajos (dos de cada diez mujeres que sufren abrazos no deseados y una de cada diez que ha vivido acorralamientos).

### **LAS REACCIONES DEL ENTORNO**

Existe un fondo ideológico que no sólo actúa como caldo de cultivo para que se produzcan este tipo de conductas, sino que de alguna manera lo justifica y 'normaliza', sobre todo en sus manifestaciones menos graves.

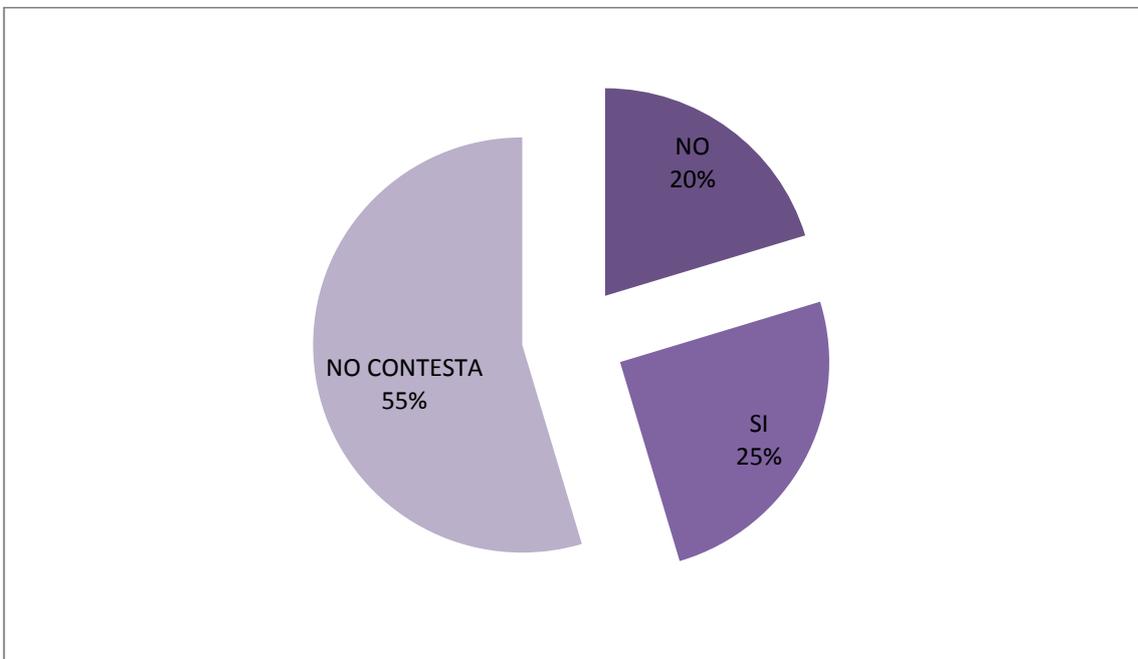
- Esta legitimación ideológica se produce fundamentalmente a través de conductas sexistas, de las que las mujeres no son sólo víctimas, sino también partícipes, dado que han recibido la misma educación que los hombres. Esto implica también un mayor umbral de tolerancia en las víctimas, que desemboca incluso en un bajo nivel de concienciación.
- Los ámbitos de socialización y de formación de patrones de conducta y los roles asociados a cada sexo, tales como la familia, la escuela o los medios de comunicación, pueden promover la 'aceptación' del acoso sexual como herramienta de relación entre las personas, al ser responsables en parte de la perpetuación de las conductas sexistas y agresivas en las que se inscribe el acoso sexual.

Tres actitudes conviven en el mundo laboral. La mayoritaria es apoyar incondicionalmente a la víctima: el 40,6% de las mujeres que han vivido una situación de acoso en el último año tienen esa percepción. Sin embargo, frente a esta conducta solidaria, casi una tercera parte (el 30,7%) de los trabajadores y trabajadoras tienden a minimizar el problema e incluso un significativo 24% se pone frente a la mujer acosada, bien dándole la espalda o bien culpabilizándola.



## LA SOCIALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Las mujeres que sufren acoso sexual en el entorno laboral tienden a afrontarlo en solitario, ocultar lo ocurrido y circunscribirlo a la esfera personal, aunque a medida en que aumenta la gravedad del mismo se incrementa la búsqueda del apoyo del entorno cercano.



Prueba de ello es que sólo una cuarta parte (25,1%) de las trabajadoras que han vivido alguna situación de acoso sexual en el trabajo reconocen haber comentado esta situación con alguien de su entorno.

## **LEGISLACION COMPARADA**

### **La lucha contra el acoso sexual laboral.**

Este problema que lesionan la dignidad de quienes las sufren, se ha convertido en una tarea no solo de organizaciones de mujeres sino de organizaciones sindicales importantes a nivel mundial, son ejemplo: La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL) que aprobó en diciembre de 1997, en su reunión N° 111 del Comité Ejecutivo un Programa de Acción sobre el Acoso Sexual en el movimiento sindical, ese programa señala entre otros aspectos, que "...hace más de 10 años que los sindicatos del mundo están a la vanguardia en lo que concierne a tomar medidas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo".

Este problema ha sido una constante de trabajo en esta central internacional, no sólo dictó una guía sindical sobre el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo (CISL 1986), sino además ha tocado el tema de manera sistemática tanto en sus conferencias mundiales globales como en las especialmente orientadas a la mujer., celebrada en Ottawa - Canadá, entre el 21 y 25 de abril de 1991, con el tema "Igualdad, el Desafío constante: Estrategias para el éxito"; donde aborda el hostigamiento sexual, incentiva a las organizaciones sindicales a luchar para que los gobiernos adopten legislaciones sobre el hostigamiento sexual y exhorta a los sindicatos para que tomen medidas al respecto.

Por su parte la Central de Trabajadores de España (UGT, 1988), reconoce que para mediados y fines de los 80, ningún país de la Comunidad Europea contaba en sus legislaciones con los recursos para erradicar eficazmente el acoso sexual, sólo en Reino Unido e Irlanda se habían producido decisiones de órganos jurisdiccionales que reconocían el acoso sexual como constitutivo de un caso de discriminación ilegal fundada en el sexo; señalando además que la Comunidad Europea estaba trabajando en una Directiva a ser aplicada en los países miembros, con el objeto de definir y atacar el acoso sexual.

## **EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN DIFERENTES PAISES.**

### **Definición de Acoso Sexual – Situación en algunos Países:**

En este punto se presentan las distintas definiciones que sobre acoso sexual han adoptado algunos países, lo cual revela que existe diversidad en las mismas; la idea, es que se observe que pese a la variedad de definiciones, siempre están presentes elementos constantes que identifican el acoso sexual como comportamiento.

#### **Para la Secretaría Confederal de la Mujer – España (2002):**

El acoso sexual es la conducta verbal o física de carácter sexual u otros comportamientos fundamentados en el sexo, que vulneran la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, y que son consideradas ofensivas o no deseadas por quien las padece.

Según el estudio efectuado por la Secretaría Confederal de la Mujer – España, durante los años 2000 –2001, un 18,3% de las mujeres trabajadoras españolas han sufrido alguna vez de acoso sexual. Este estudio, señala que el acoso sexual no solo se da entre personas de diferente nivel jerárquico sino también entre personas del mismo nivel.

Según el último informe de la Central de Comisiones Obreras (España, 2002), el 18% de las trabajadoras españolas se enfrentan a situaciones en las que los jefes y colegas invaden su espacio físico, con insinuaciones sexuales no deseadas, o son el objeto de chantajes de jefes, que condicionan su futuro en el trabajo a la aceptación de una relación sexual. Casi un 30% de los incidentes de acoso han tenido como protagonistas una trabajadora sin contrato. Otro dato significativo, es que el 40% de las víctimas están separadas o divorciadas, parece ser que una pareja estable genera cierto respeto que inhibe a los acosadores. El 19% aseguró haber sido tocada o rozada por colegas clientes o jefes; el 12 % se ha sentido presionada para mantener relaciones sexuales y con el 9% se intentó mantener chantaje. Según este estudio, el 35% de los casos de acoso sexual termina cuando las mujeres dejan su empleo, solo el 3% llega a tribunales.

#### **En Argentina, se entiende por acoso sexual:**

Cualquier conducta de naturaleza sexual o comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, dichas conductas pueden incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados por parte de la persona que los recibe.

Argentina es uno de los países con más alta tasa de acoso sexual en el mundo. Según informe de la OIT de 1996, el 6,1% de hombres y 11,8% de mujeres indicaron haber sufrido agresiones el año anterior y 16,6% de mujeres reportaron incidentes de carácter sexual.

En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta entre trabajadoras de 36 países, según el informe, Francia, Argentina, Rumanía, Canadá e Inglaterra presentan las tasas más altas de agresiones y de acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1000 personas mueren anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en ese lugar para las mujeres y la segunda para los hombres; "los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, el ámbito de trabajo o cualquier categoría profesional."

El acoso sexual se presenta de varias formas, uno de ellos es el llamado acoso *quid pro quo*, expresión que describe la situación de la empleada obligada a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder algún beneficio que le corresponde por su trabajo; también está el acoso sexual ambiental, aquel que implica chistes, comentarios o conversaciones de contenido sexual que perturben la tranquilidad laboral; el primero, deviene del jefe inmediato o de los superiores jerárquicos; y el segundo, de jefes y/o de los compañeros de trabajo, es decir de los hombres que laboran en el medio.

Ambos tipos de acoso sexual, son perturbadores no solo para el ambiente laboral, ya que entorpece el adecuado desenvolvimiento laboral, además, afecta psicológicamente a la víctima ocasionándole: estrés, angustia, indefensión, desesperanza, tristeza, insomnio, entre otras manifestaciones.

Los siguientes factores son fundamentales para abordar este problema:

- **Diferencias culturales:** Señalan que la agresión sexual de los hombres puede ser algunas veces producto de una mala interpretación de los contactos femeninos, en cuanto a considerar conductas amistosas de las mujeres como expresiones de interés sexual.

- **Factores del ambiente de trabajo:** Refieren que se ha encontrado que a mayor estatus del acosador existe mayor probabilidad que la mujer perciba que el hombre se le acerca para exigencias sexuales; así, en aquellos ambientes de trabajo donde las actividades han sido tradicionalmente masculinas, al aparecer una mujer realizando esa actividad es probable que sea acosada.

- Respuesta de la Víctima: Indica que las víctimas que no actúan contra el acosador tienen más probabilidades de ser censuradas y culpadas que aquellas que protestan. La implicación práctica es que la víctima debe tomar alguna acción contra el acosador, siendo más importante su constancia de reacción que la intensidad, ya que ignorar el acoso puede considerarse como una forma de aceptación.

El acoso sexual genera muchas consecuencias para sus víctimas:

a) problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas;

b) problemas fisiológicos: cabeza, náuseas, disturbios del sueño y

c) problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo.

La OIT (1996), señala que estrés emocional, humillación, depresión, ira, impotencia, fatiga, enfermedad física, son algunos de los potencialmente graves efectos que sufren las víctimas del acoso sexual y tensión en el trabajo, insuficiente colaboración y trabajo en equipo, bajo rendimiento, absentismo, disminución de la productividad, son algunos de sus efectos sobre la empresa.

Por todo lo expuesto, se puede decir que cuando esa violación a la integridad humana se da en ámbito laboral, es humillante y denigrante en extremo, pues representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano, máxime cuando es a través del trabajo cuando el ser humano obtiene el sustento para cubrir sus necesidades y el de su familia.

A ello se le suma, que cuando la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces de poder para afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o ascenso y su permanencia en el empleo.

## **2.3 PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS**

### **2.3.1 HIPOTESIS GENERAL**

Que se modifique el código penal ecuatoriano, y se establezcan sanciones más rigurosas para aquellas personas que cometen este tipo de delito, es decir el acoso sexual laboral.

### **2.3.2 HIPOTESIS ESPECÍFICA**

- Implementar medidas para erradicar el acoso sexual en lo laboral, mediante conferencias, charlas y talleres de capacitación sobre relaciones humanas.

- Que las instituciones estatales velen por el bienestar de los trabajadores.
- Establecer una sanción superior en los delitos por acoso sexual laboral

## **2.4 MATRIZ DE RELACION ENTRE LOS PROBLEMAS OBJETIVOS E HIPOTESIS.**

### **OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>
Como afecta la falta de rigurosidad de la pena por acoso sexual en el ámbito laboral.	Analizar el incremento actual del acoso sexual en el Ecuador.	Que se modifique el código penal ecuatoriano y se establezcan sanciones más rigurosas para aquellas personas que cometen este tipo de delito.
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es necesaria la existencia de programas de formación sobre el problema del acoso sexual en el trabajo por parte de entes gubernamentales.</li> <li>➤ Es necesaria la defensa del principio de igualdad mediante la elaboración de un conjunto de normas jurídicas en materia laboral contenidas en reglamento o en ley.</li> <li>➤ Creación de suficientes centros de atención a la víctima de acoso sexual en el trabajo y reformas al código de trabajo sobre el tema.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Abordar temas fines relativos a pautas caducas en las relaciones humanas Cambiar actitudes con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras</li> <li>➤ Conciliar a hombres y mujeres de su comportamiento, y enseñarles a adoptar una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad.</li> <li>➤ Educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no atajar el acoso sexual en la empresa, dictar un reglamento sobre el tema y socializarlo para su conocimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementar medidas para erradicar el acoso sexual en lo laboral, mediante conferencias, charlas y talleres de capacitación sobre relaciones humanas.</li> <li>➤ Que las instituciones estatales velen por el bienestar de los trabajadores.</li> <li>➤ Establecer una sanción superior en los delitos por acoso sexual laboral y reformas al código penal en forma específica sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.</li> </ul>

## **2.5 VARIABLES**

### **2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

Acoso sexual en el ámbito laboral.

### **2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

**VD.1** Los factores sociales inciden hasta cierto modo por la falta de oportunidades de empleo, por lo que hay en acoso sexual en lo laboral.

**VD.2** Flexibilidad de las penas al momento de sancionar a quienes cometen este tipo de delito.

**VD.3** Poca rigurosidad en la sanción por acoso sexual en lo laboral, por falta de una disposición concreta en el código penal.

## CAPITULO III

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 TIPO DE ESTUDIO**

##### **APLICADA:**

Está encaminada a resolver problemas prácticos de intensa aplicación de resultados inmediatos.

##### **DE CAMPO:**

Se realiza en el mismo lugar donde se producen los acontecimientos, en contacto directo con quien o quienes son los gestores del problema.

##### **DESCRIPTIVA:**

Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, es decir, busca saber quien, donde, cuando, cómo y por qué del sujeto de estudio, y principalmente miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

La investigación descriptiva requiere de un considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder, se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito, pueden ofrecer la posibilidad de predicciones rudimentarias.

##### **EXPLICATIVA:**

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder las causas de los eventos físicos o sociales, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da este, o por qué dos o más variables están relacionadas. Estos son más estructurados que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellos, además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia, hay además un cierto valor explicativo.

En el presente proyecto investigativo, se tomara como estudio la metodología aplicativa, de campo y explicativa ya que las características que identifica este problema es que las sanciones sean más drásticas y rigurosas en el código penal ecuatoriano , en los delitos de acoso sexual laboral, ya que esta es una problemática que cada día aumenta más en nuestro país.

### 3.2 UNIVERSO Y MUESTRA

$$n=N/ [e^2(N-1)+1]=$$

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

e= Error máximo admisible (5%)<sup>2</sup>=0.0025

#### POBLACION Y MUESTRA

##### POBLACION:

➤ Empleados	10
➤ Empleadores	5
➤ Autoridades Judiciales	5
Total	<u>20</u>

##### Empleados

$$n=N/ [e^2(N-1)+1]=$$

$$n= \frac{10}{(0,01)^2(5-1)+1} =$$

$$n= \frac{10}{0,0001 \times 4 + 1} =$$

$$n= \frac{10}{1} =$$

$$n=10$$

## Empleadores

$$n=N/ [e^2(N-1)+1]=$$

$$n= \frac{5}{(0,01)^2(5-1)+1} =$$

$$n= \frac{5}{0,0001 \times 4 + 1} =$$

$$n= \frac{5}{1} =$$

$$n=5$$

## Autoridades Judiciales

$$n=N/ [e^2(N-1)+1]=$$

$$n= \frac{5}{(0,01)^2(5-1)+1} =$$

$$n= \frac{5}{0,0001 \times 4 + 1} =$$

$$n= \frac{5}{1} =$$

$$n=5$$

### **3.3 METODOS Y TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION**

#### **METODO INDUCTIVO:**

Es un proceso mediante el cual, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados.

El método inductivo crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes.

#### **METODO DEDUCTIVO:**

Es la modalidad de investigación que parte de premisas o leyes de aplicación universal, para llegar a conclusiones particulares.

Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal.

#### **METODO ANALITICO:**

Es un procedimiento mental mediante el cual un todo complejo se descompone en sus diversas partes y cualidades, el análisis permite la división mental del todo en sus múltiples relaciones y componentes.

#### **METODO DE SINTESIS:**

El análisis y la síntesis son dos procesos cognoscitivos que cumplen funciones muy importantes en la investigación científica, análisis y síntesis no son resultado del pensamiento puro y apriorístico, sino que tienen una base objetiva en la realidad y la constituye un par dialéctico.

Establece mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas. La síntesis se produce sobre la base de los resultados obtenidos previamente en el análisis, posibilita la sistematización del conocimiento.

#### **METODO DE HISTORICO:**

El método histórico estudia la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en el de cursar de su historia. El método lógico

investiga las leyes generales de funcionamiento y desarrollo de los fenómenos.

El método histórico (tendencial), está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica; para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación, se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante este método se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes periodos de la investigación.

### **METODO DESCRIPTIVO:**

El método descriptivo nos permite la descripción del estado actual de los hechos de los fenómenos.

Este método se sitúa en el presente, no se reduce a una simple recolección y tabulación de datos, sino que a la simple observación de hechos, le acompaña el análisis y la interpretación imparcial de los mismos.

### 3.4 PROCEDIMIENTO

Para el presente trabajo investigativo hemos utilizado la técnica de encuesta para lo que se plantea el siguiente cuadro de preguntas. Tabulación e interpretación de resultados.

Encuesta a empleados.

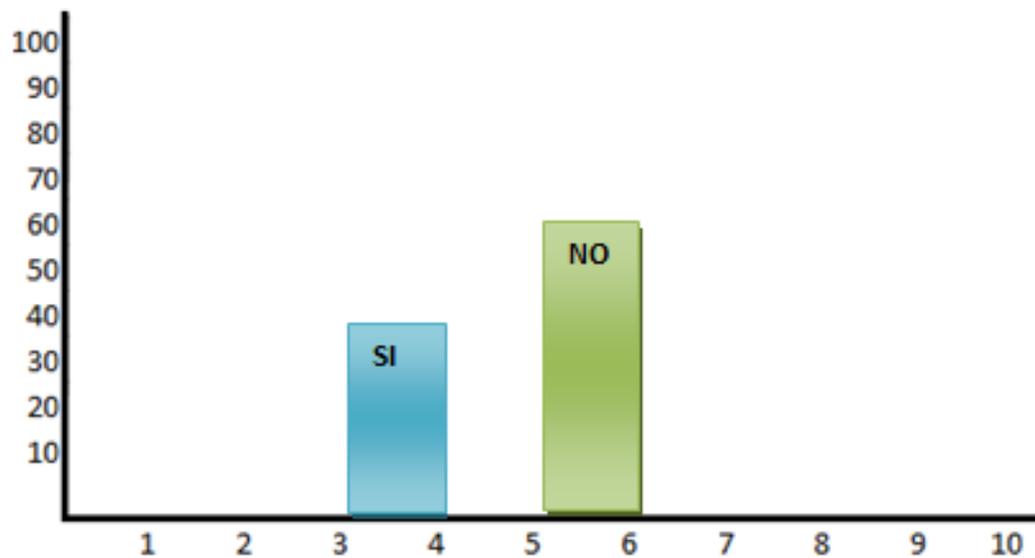
	<b>Cuestionario</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
1	Sabe lo que es el acoso sexual laboral?	7	70%	3	30	10	100%
2	Alguna vez ha sido víctima de acoso sexual laboral?	4	40%	6	60%	10	100%
3	Alguien de su familia ha sido víctima de acoso sexual laboral?	3	30%	7	70%	10	100%
4	Sabe dónde acudir en caso de ser acosada sexualmente en el trabajo?	2	20%	8	80%	10	100%
5	Ha denunciado usted alguna vez el acoso sexual laboral?	3	30%	7	70%	10	100%
6	Cree usted que la sanción establecida por acoso sexual laboral son muy flexibles?	9	90%	1	90%	10	100%
7	Ha tenido usted conocimiento que algún compañero de trabajo es acoso sexual laboral?	4	40%	6	60%	10	100%
8	Cree usted que se debe tipificar el código penal en lo referente a las sanciones, para que sean más drásticas y rigurosas para el acosador?	8	80%	2	20%	10	100%
9	Está usted de acuerdo que ha quienes han sido víctimas de acoso sexual laboral se les indemnicen por daños y perjuicios ocasionados?	9	90%	1	10%	10	100%
10	Cree usted que en las instituciones públicas y privadas se deben realizar capacitación y charlas sobre relaciones humanas para de esta manera erradicar el acoso sexual laboral?	9	90%	1	10%	10	100%
<b>Total</b>							

## Encuesta para víctimas o posibles víctimas de acoso sexual laboral.

1.- Sabe lo que es el acoso sexual laboral?

SI	NO	Total
4	6	10
40%	60%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



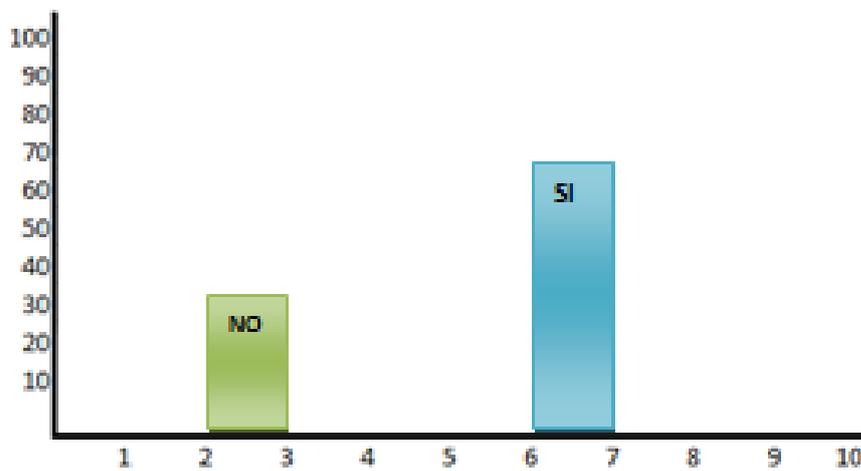
### CONCLUSION

En la pregunta planteada nos hemos podido dar cuenta que el 60% , no sabe lo que es el acoso sexual por lo que sería favorable que se realicen campañas sobre el acoso sexual laboral.

2.- Alguna vez ha sido víctima de acoso sexual laboral?

SI	NO	Total
7	3	10
70%	30%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



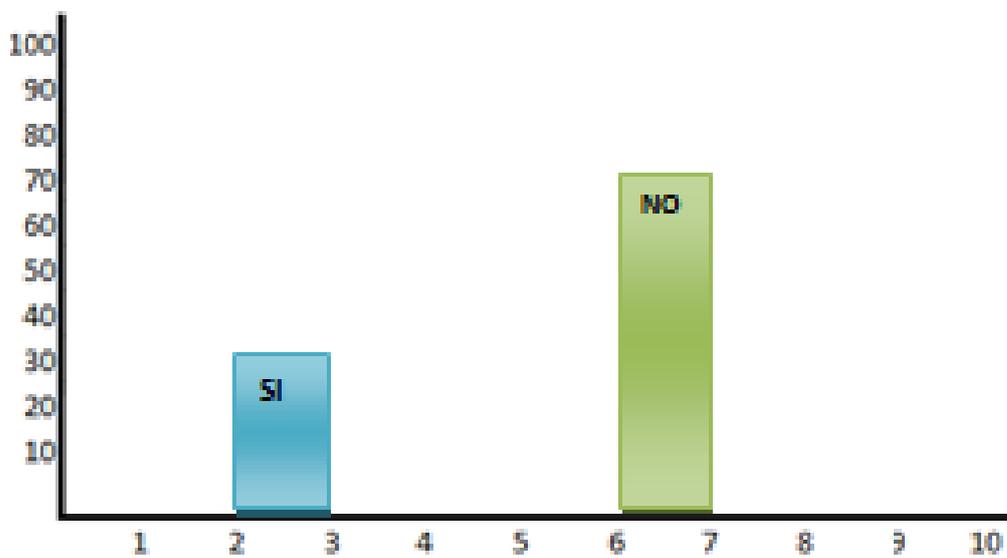
### CONCLUSION

Con la presente pregunta nos podemos dar cuenta que el acoso sexual laboral se ha incrementando aceleradamente.

3.- Alguien de su familia ha sido víctima de acoso sexual laboral?

SI	NO	Total
3	7	10
30%	70%	100%

GRAFICO ESTADISTICO



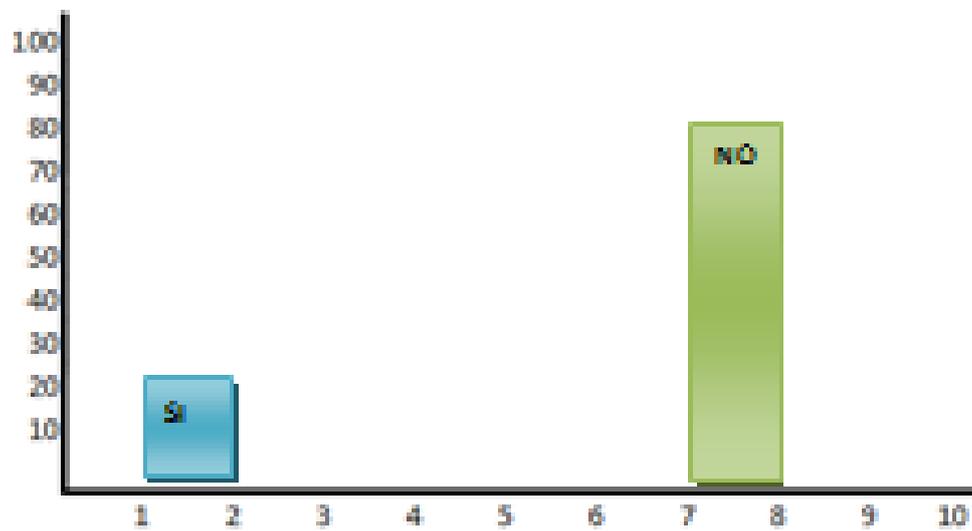
### CONCLUSION

Con esta pregunta nos podemos dar cuenta varios miembros de una familia han sido acosadas.

4.- Sabe dónde acudir en caso de ser acosada sexualmente en el trabajo?

SI	NO	Total
2	8	10
20%	80%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



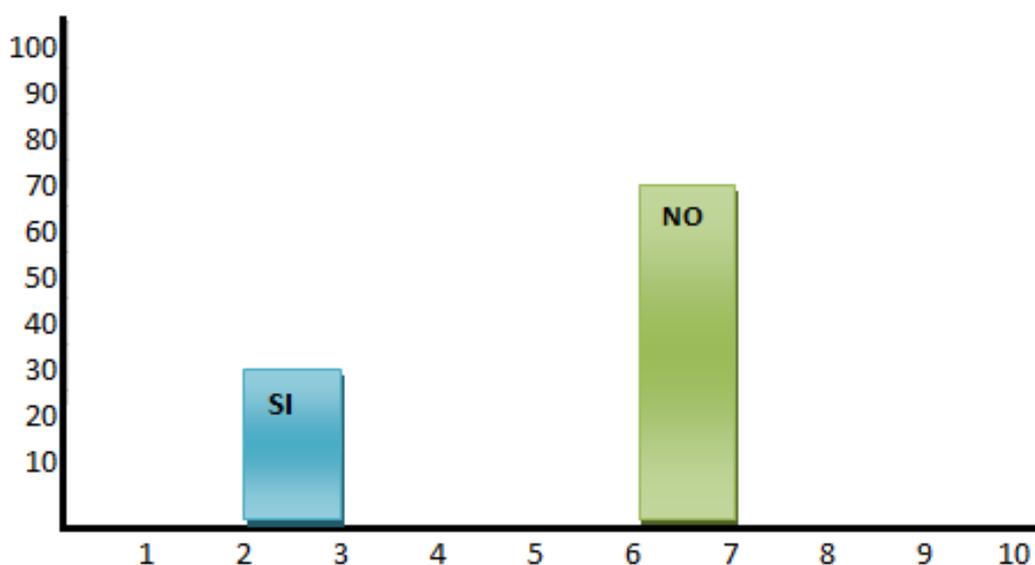
### CONCLUSION

Como nos hemos podido dar cuenta la mayor parte de los encuestados no saben qué hacer al convertirse en víctima del acoso sexual laboral, por lo es recomendable que se realicen talleres sobre asesoría jurídica.

5.- Ha denunciado usted alguna vez el acoso sexual laboral?

SI	NO		Total
3	7		10
30%	70%		100%

GRAFICO ESTADISTICO



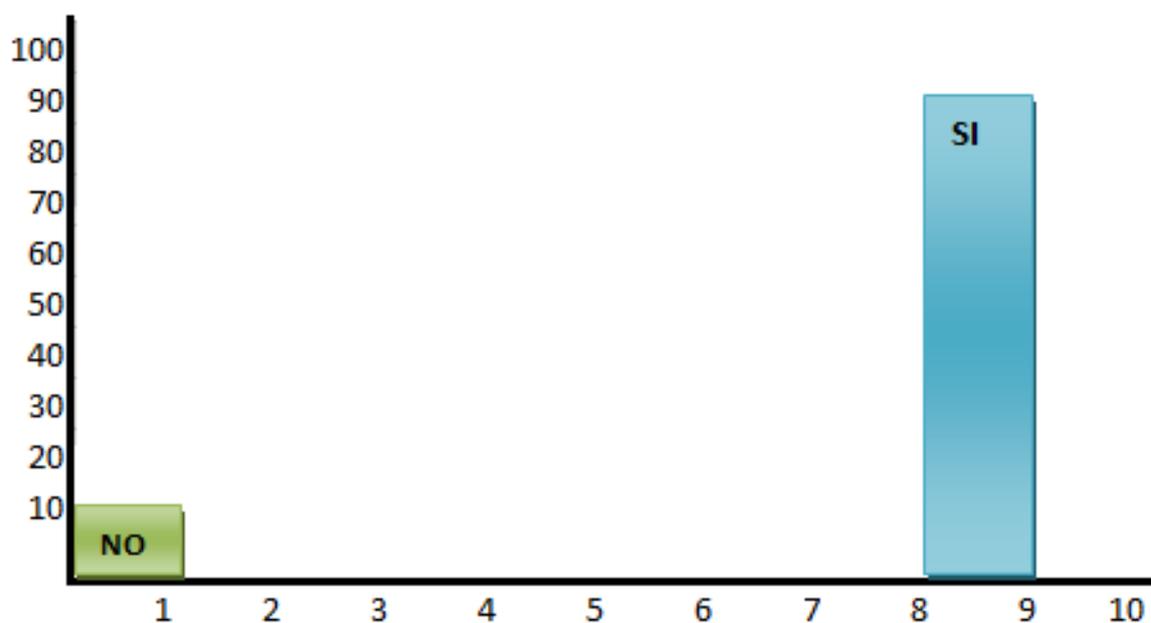
**CONCLUSION**

Muchas de las víctimas no denuncian el acoso por miedo a que su agresor tome represalias contra ella o su familia.

6.- Cree usted que la sanción establecida por acoso sexual laboral son muy flexibles?

SI	NO	Total
9	1	10
90%	10%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



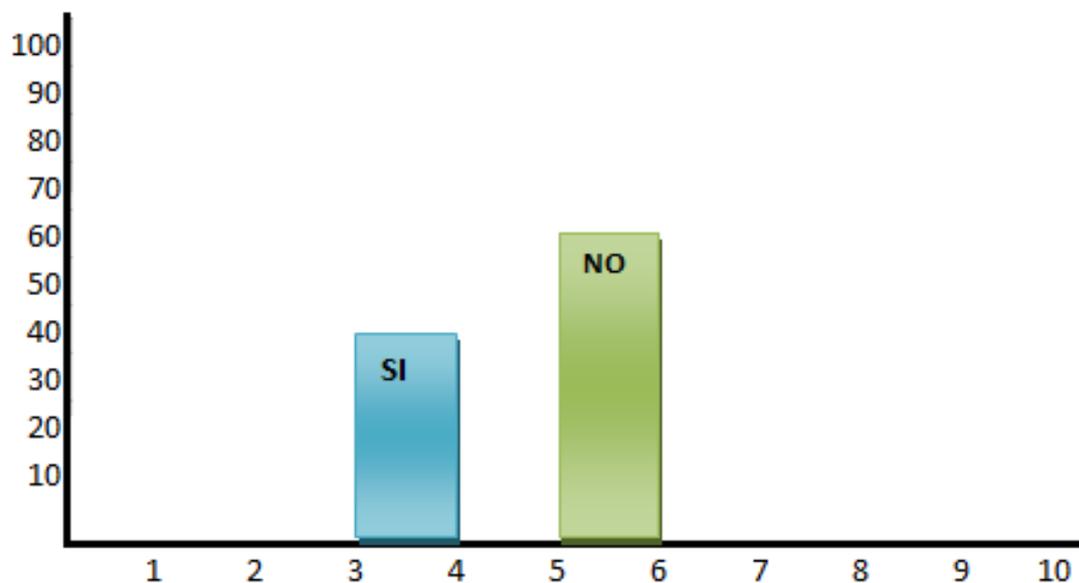
### CONCLUSION

La mayor parte de los encuestados coincidieron en que la sanción establecida hasta el momento es muy flexible, por lo que los acosadores cometen este tipo de delito sin temor a la sanción.

7.- Ha tenido usted conocimiento que algún compañero de trabajo es objeto de acoso sexual laboral?

SI	NO	Total
4	6	10
40%	60%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



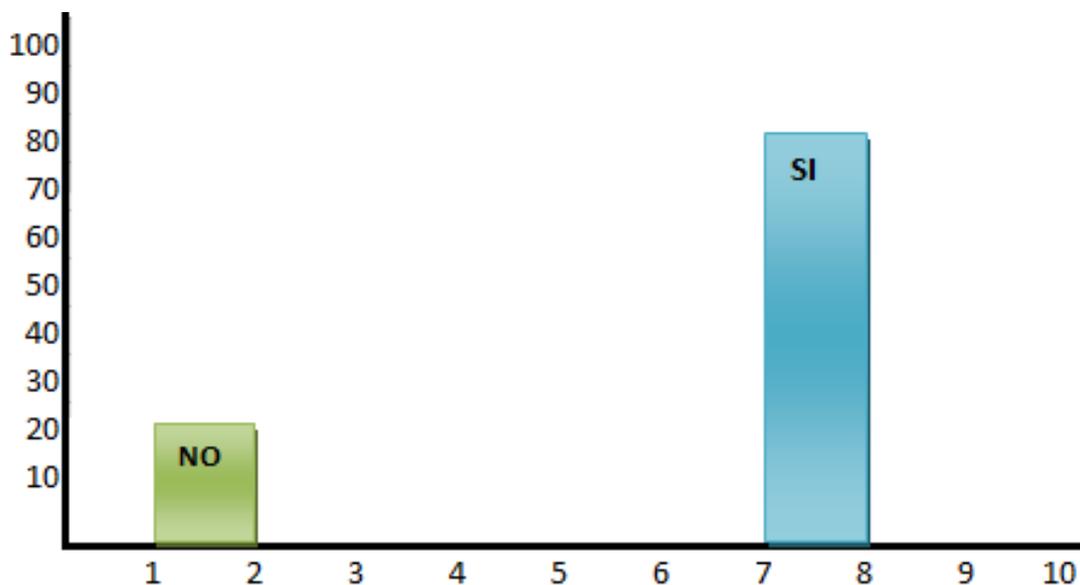
### CONCLUSION

Como nos podemos dar cuenta a veces son los compañeros de trabajo los que sufren esta clase de acoso, pero no hacen nada por combatir este problema.

8.- Cree usted que se debe tipificar el código penal en lo referente a las sanciones, para que sean más drásticas y rigurosas para el acosador?

SI	NO	Total
8	2	10
80%	20%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



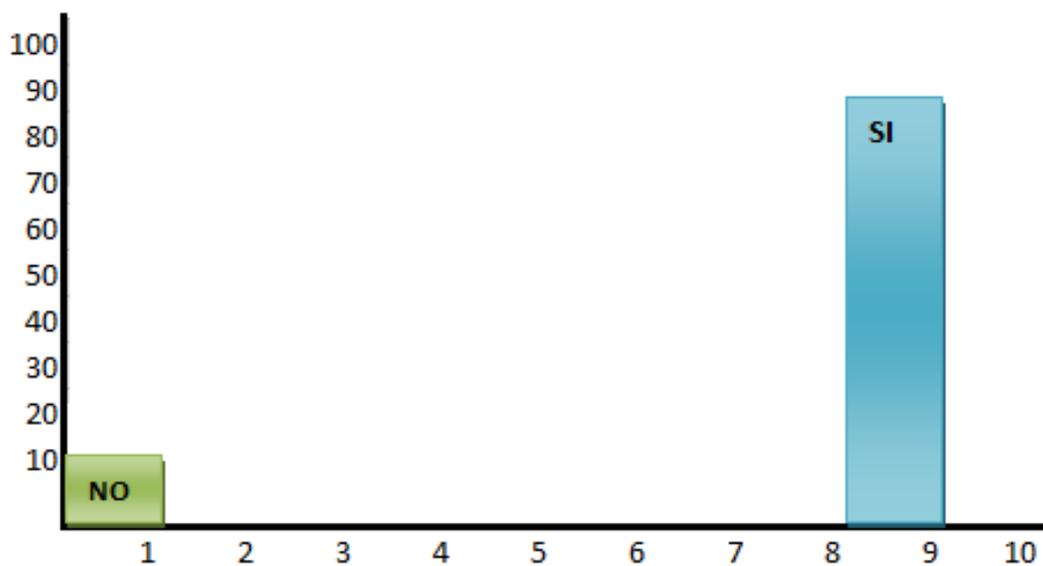
### CONCLUSION

En su mayoría los encuestados están de acuerdo en que las sanciones por acoso sexual deben ser más elevadas, para de esta manera erradicar este delito.

9.- Esta usted de acuerdo que ha quienes han sido víctimas de acoso sexual laboral se les indemnicen por daños y perjuicios ocasionados?

SI	NO	Total
9	1	10
90%	10%	100%

### GRAFICO ESTADISTCO



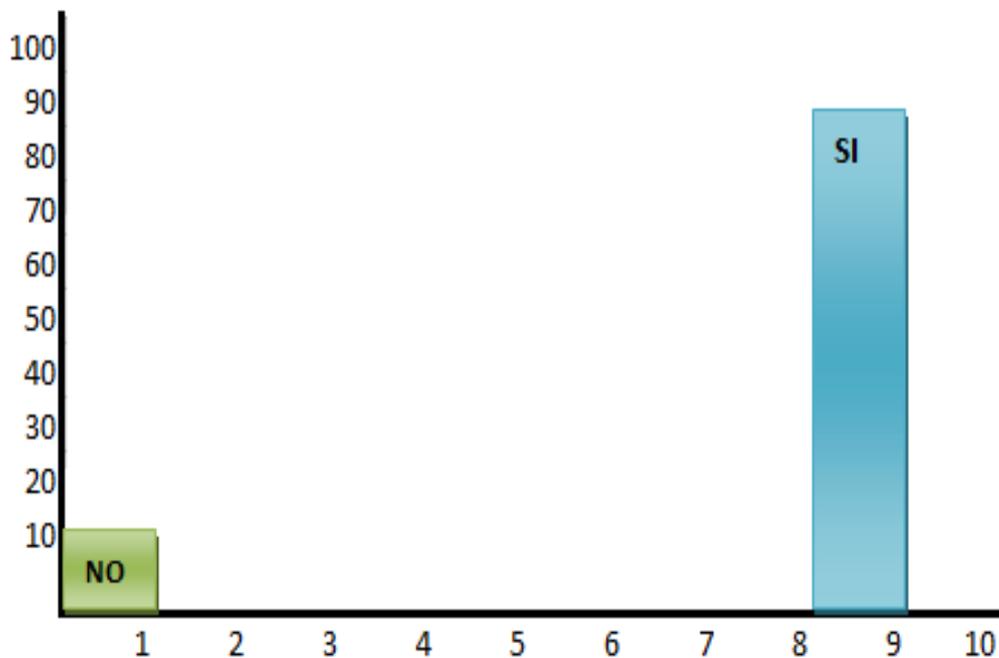
### CONCLUSION

Si se les debería de indemnizar por que quienes son víctimas de este acoso mediante la aplicación de penas determinadas según el grado y calidad del daño físico y/o moral.

10.- Cree usted que en las instituciones públicas y privadas se deben realizar capacitación y charlas sobre relaciones humanas para de esta manera erradicar el acoso sexual laboral?

SI	NO	Total
9	1	10
90%	10%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



### CONCLUSION

Si sería muy importante ya que con estas charlas se informaría a la sociedad las maneras en las que se da este acoso.

## Cuestionario para Empleadores

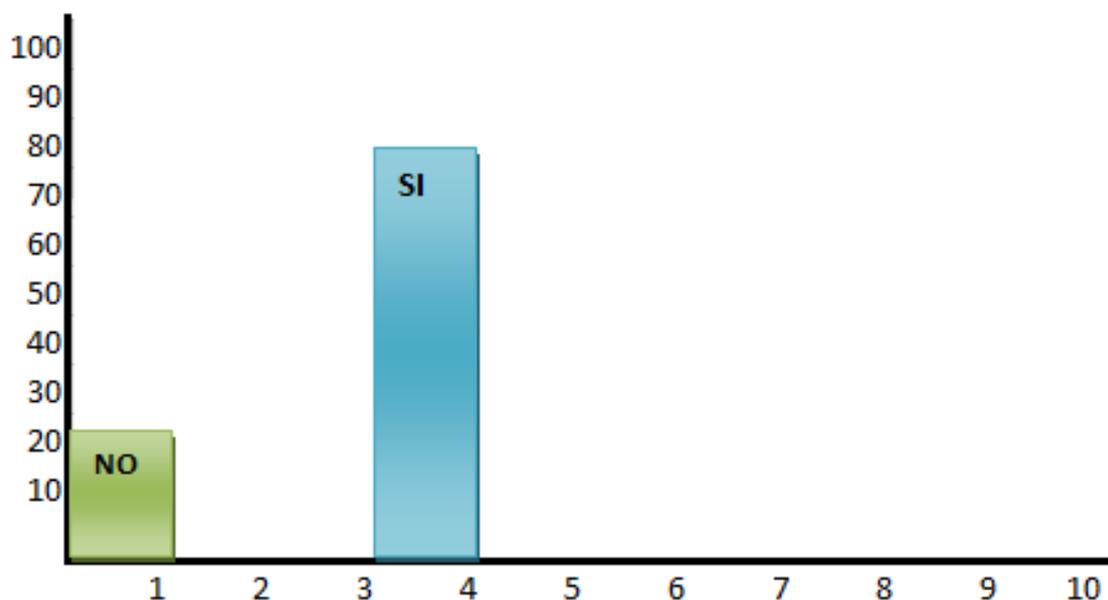
	<b>Cuestionario</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
1	Está usted de acuerdo que en las instituciones públicas y privadas se establezcan sanciones dentro del reglamento interno el acoso sexual laboral?	4	80%	1	20%	5	100%
2	Está de acuerdo en que al acosador se lo destituya definitivamente de su puesta de trabajo?	5	100%	0	0%	5	100%
3	Cree que en las instituciones públicas y privadas se debería realizar campañas para erradicar el acoso sexual laboral?	3	60%	2	40%	5	100%
4	Cree usted que el acoso sexual laboral debería ser castigado con una sanción más fuerte, mediante reforma al código penal?	4	80%	1	20%	5	100%
5	Sabe usted si algún caso de acoso sexual que haya conocido, si ha sido castigado?	4	80%	1	20%	5	100%

## Encuesta para los empleadores, sobre el acoso sexual laboral.

1.- Esta usted de acuerdo que en las instituciones públicas y privadas se establezcan sanciones dentro del reglamento interno el acoso sexual laboral?

SI	NO		Total
4	1		5
80%	20%		100%

### GRAFICO ESTADISTICO



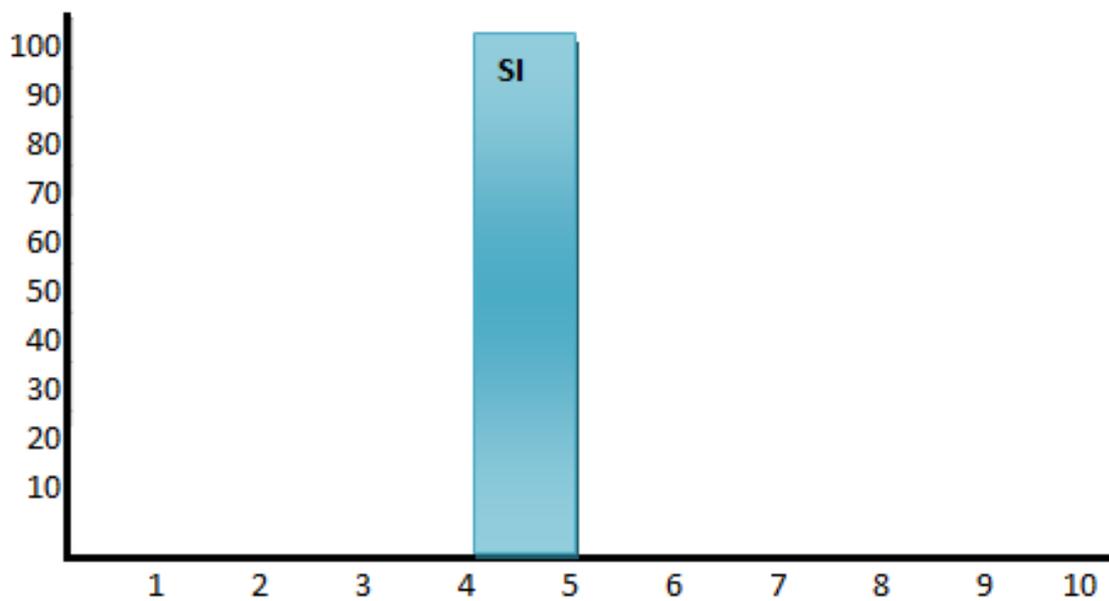
### CONCLUSION

Con esta encuesta no podemos dar cuenta que la mayoría de los encuestados están de acuerdo que el que llegase a cometer este delito sea sancionado dentro de la empresa como fuera de ella.

2.- Está de acuerdo en que al acosador se lo destituya definitivamente de su puesto de trabajo?

SI	NO	Total
5	0	5
100%	0%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



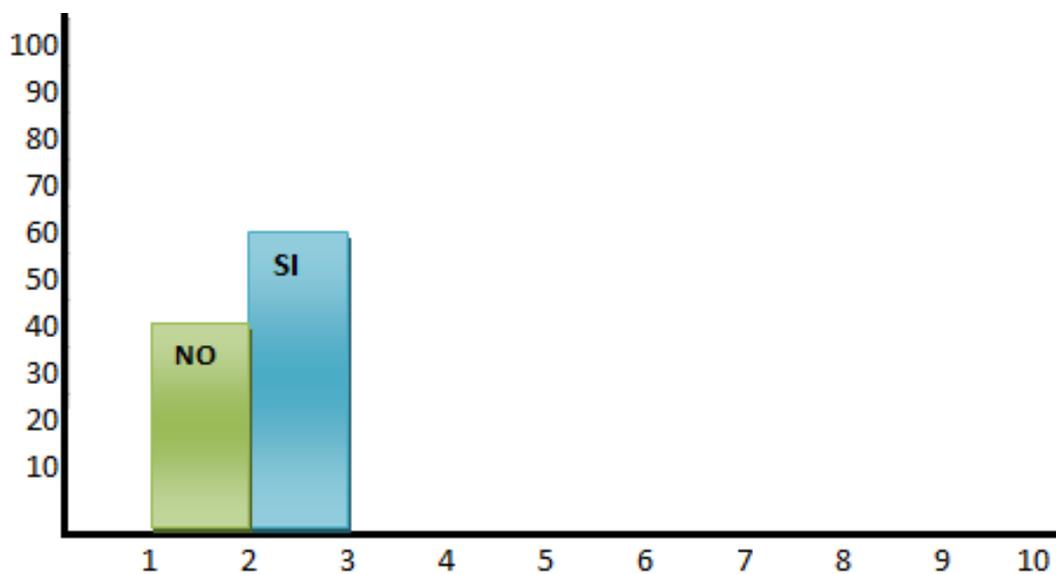
### CONCLUSION

Como nos podemos dar cuenta todos los encuestados coincidieron en que al acosador se lo debería destituir de su puesto de trabajo ya que si no se toman medidas drásticas disminuiríamos este problema social (aclarando que el delito sea probado judicialmente, para evitar sanción injusta).

3.- Cree que en las instituciones públicas y privadas se debería realizar campañas para erradicar el acoso sexual laboral?

SI	NO	Total
3	2	5
60%	40%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



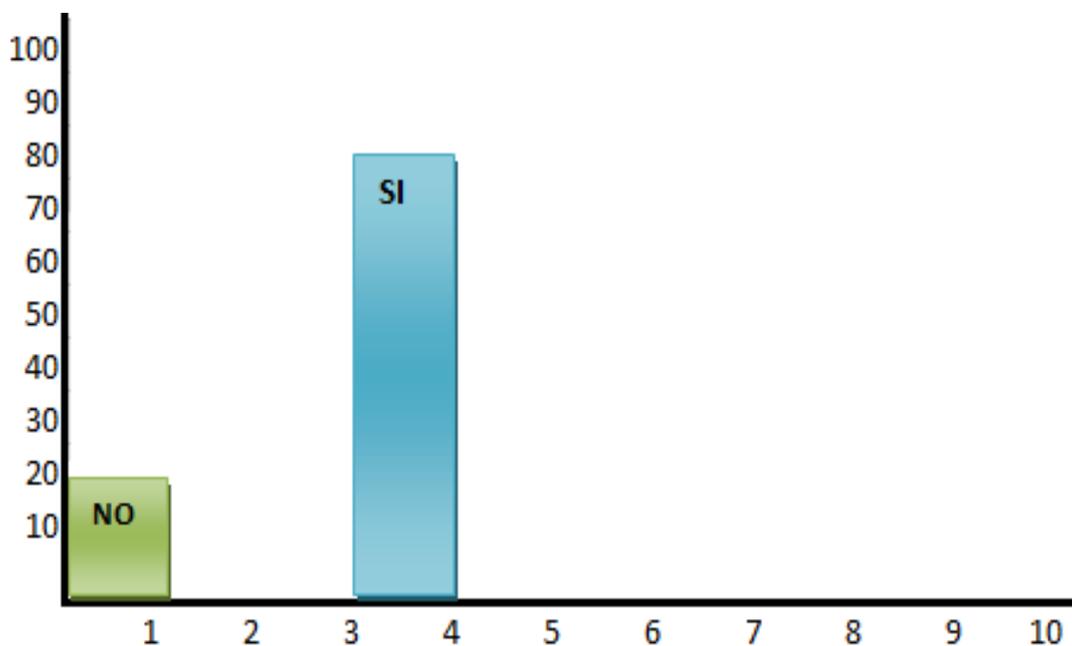
### CONCLUSION

Si sería bueno que las instituciones realicen estas campañas como medida de seguridad contra el acoso sexual laboral.

4.- Cree usted que el acoso sexual laboral debería ser castigado con una sanción más fuerte, mediante reforma al código penal?

SI	NO	Total
4	1	5
80%	20%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



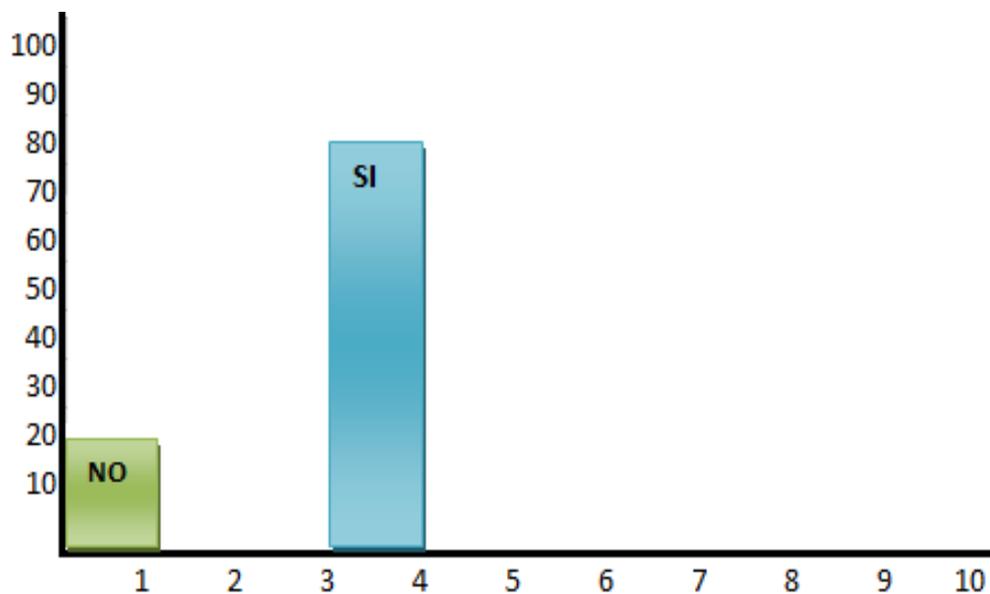
### CONCLUSION

Como nos podemos dar cuenta la mayor parte de los encuestados están de acuerdo en que la sanción sea más fuerte, ya que los presuntos acosadores al saber que la sanción es fuerte no la cometerían.

5.- Sabe usted si algún caso de acoso sexual que haya conocido, si ha sido castigado?

SI	NO		Total
4	1		5
80%	20%		100%

### GRAFICO ESTADISTICO



### CONCLUSION

Muchas veces las victimas que han sufrido acoso sexual laboral no lo denuncian, por que conocen de otros casos que han denunciado pero este delito se ha quedado en la impunidad por falta de información y acciones drásticas en la imposición de las penas.

## Cuestionario para Autoridades Judiciales

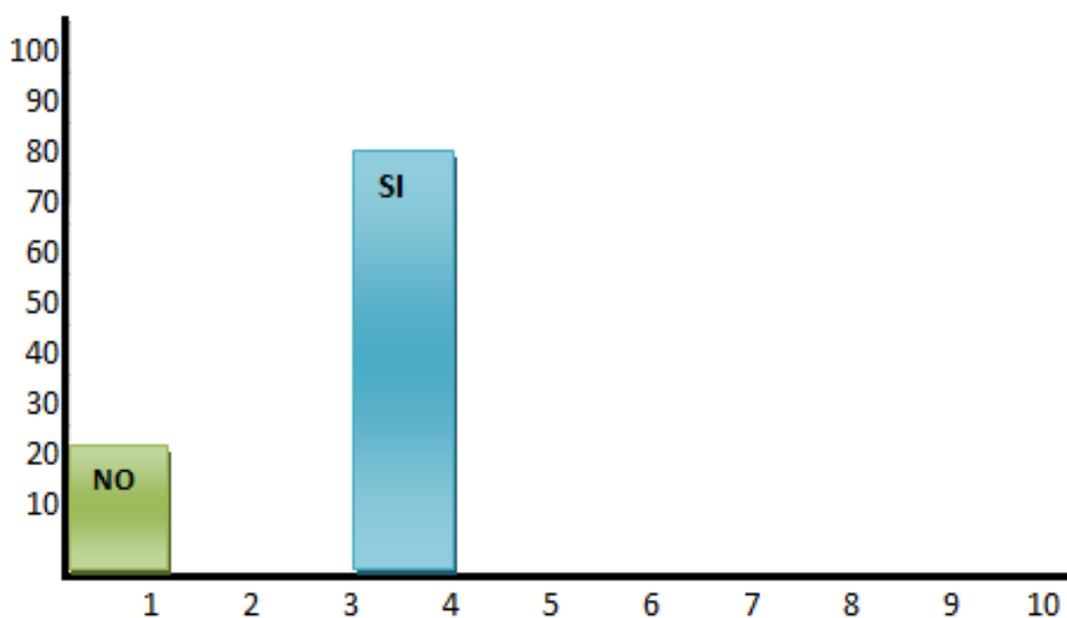
	<b>Cuestionario</b>	<b>Si</b>	<b>%</b>	<b>No</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
1	Está usted de acuerdo que la sanción estipulada por acoso sexual laboral en el código penal en el art. 511.1 es muy flexible para aquellas personas que cometen este tipo de delito?	4	80%	1	20%	5	100%
2	Está usted de acuerdo que se modifique el código penal y que las sanciones por acoso sexual laboral sean más drásticas y rigurosas?	5	100%	0	0%	5	100%
3	Cree usted que la sanción por acoso sexual laboral debería de ser que el acosador sea reprimido con reclusión mayor ordinaria?	3	60%	2	40%	5	100%
4	Está usted de acuerdo que en las empresas se debería dar asesoría jurídica sobre el acoso sexual laboral?	4	80%	1	20%	5	100%
5	Está usted de acuerdo que dentro de la empresa en el reglamento interno este establecida que como sanción para el acosador se lo suspenda temporalmente de sus labores, mientras se tramite la respectiva acción judicial?	3	60%	2	40%	5	100%

## Encuesta para autoridades judiciales sobre el acoso sexual laboral.

1.- Esta usted de acuerdo que la sanción estipulada por acoso sexual laboral en el código penal en el art. 511.1 es muy flexible para aquellas personas que cometen este tipo de delito?

SI	NO	Total
4	1	5
80%	20%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



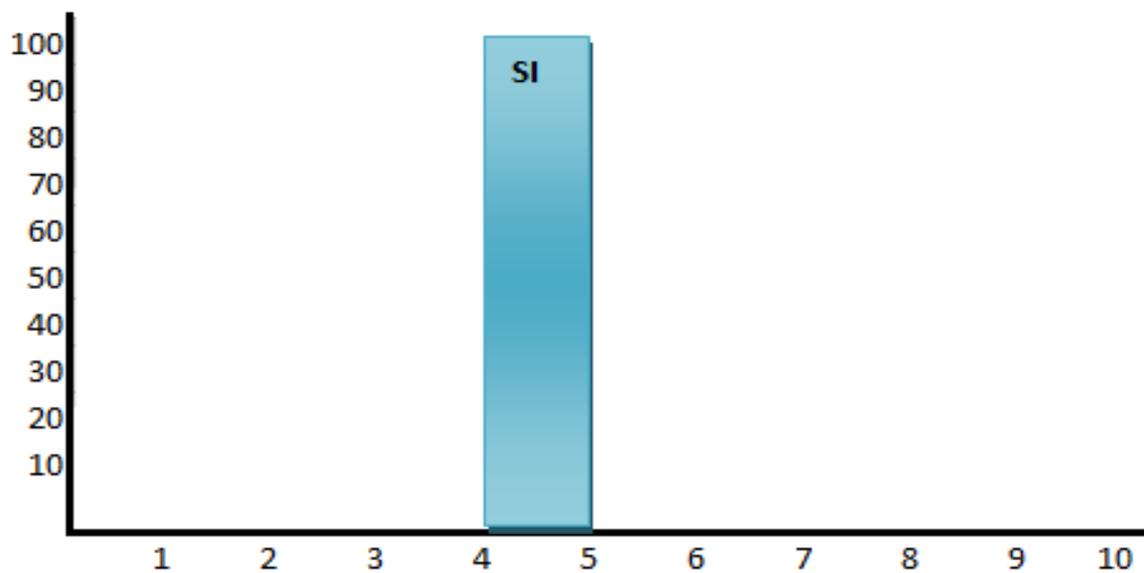
### CONCLUSION

La mayor parte de los encuestados están de acuerdo en que la sanción que está establecida hasta el momento no es muy severa por lo que se ha incrementado este tipo de delitos, se hace necesaria una reforma al código penal.

2.- Esta usted de acuerdo que se modifique el código penal y que las sanciones por acoso sexual laboral sean más drásticas y rigurosas?

<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Total</b>
5	0	5
100%	0%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



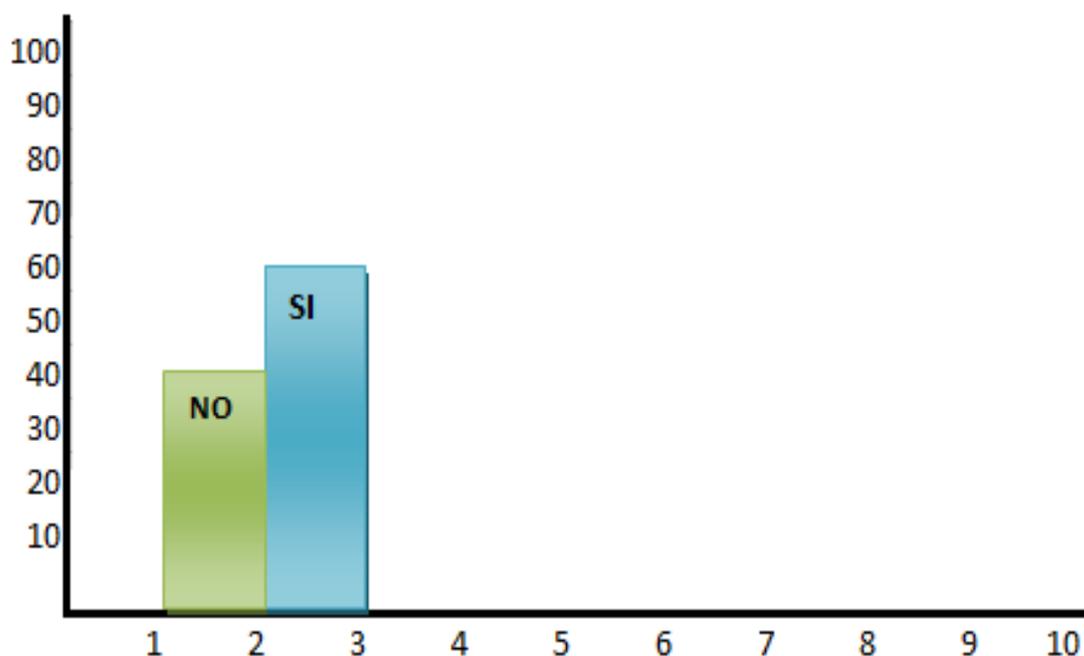
### CONCLUSION

Si por la sanción por acoso sexual laboral se modifica y fuesen más severas, se iría cesando poco a poco este tipo de acoso.

3.-Cree usted que la sanción por acoso sexual laboral debería de ser que el acosador sea reprimido con reclusión mayor ordinaria?

SI	NO	Total
3	2	5
60%	40%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



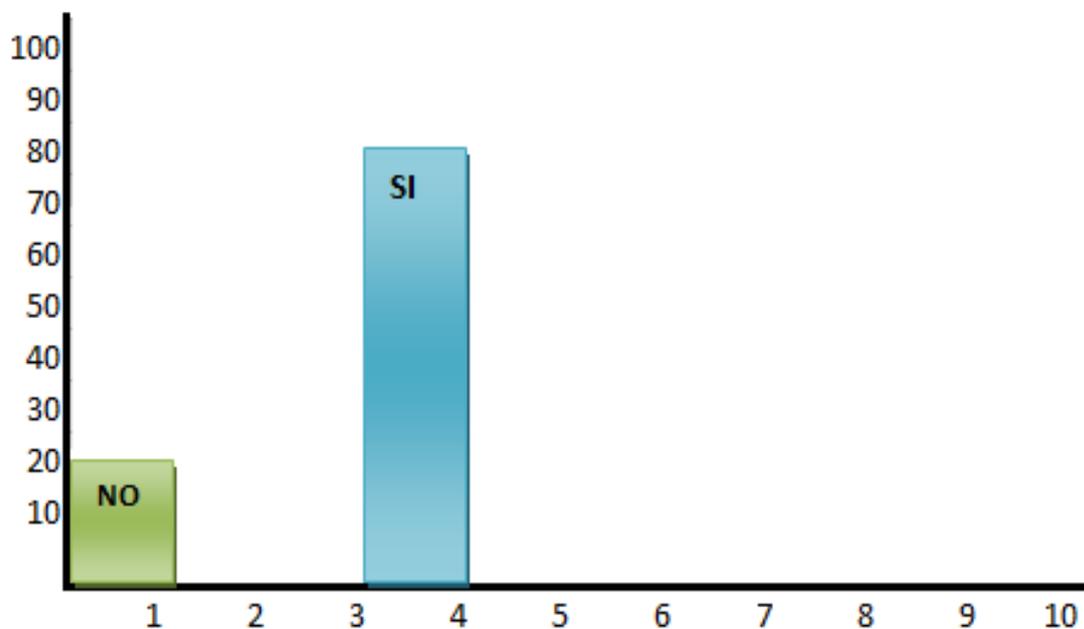
### CONCLUSION

La mayoría de los encuestados están de acuerdo en que sería bueno que se modifique la sanción para aquellas personas que cometen este delito, ya que siendo ésta más rigurosa se disminuiría notablemente este tipo de delito y sobre todo imponer reclusión mayor ordinaria cuando se trate de menores de edad.

4.- Esta usted de acuerdo que en las empresas se debería dar asesoría jurídica sobre el acoso sexual laboral?

SI	NO	Total
4	1	5
80%	20%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



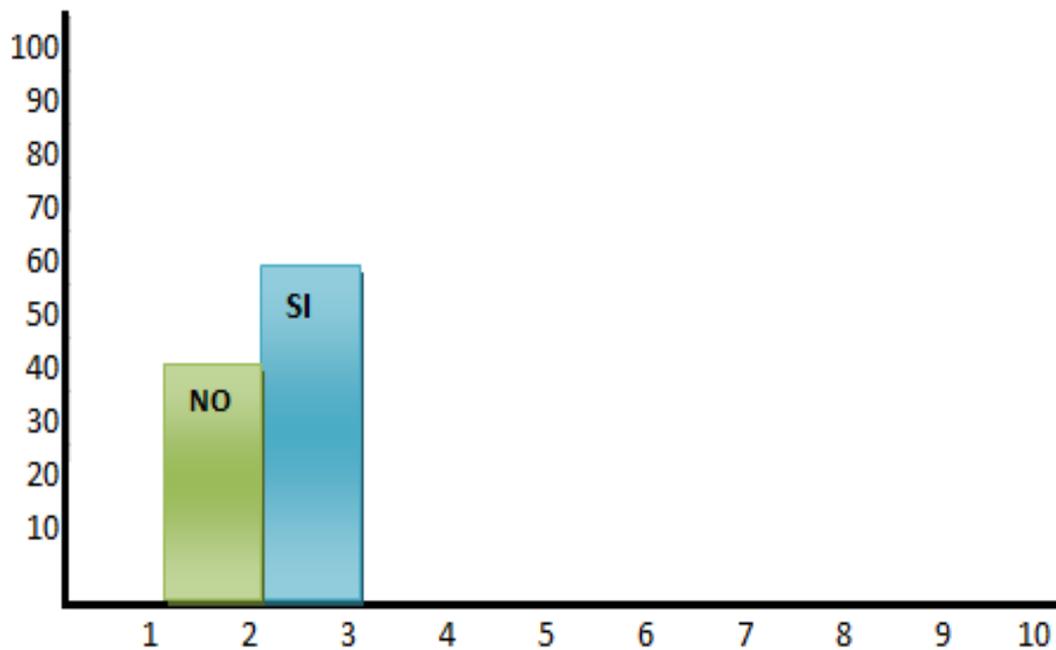
### CONCLUSION

Sería muy favorable que en todas las instituciones se de asesoría sobre este delito por que así la posible victima sabría donde acudir y que hacer en este caso.

5.- Esta usted de acuerdo que dentro de la empresa en el reglamento interno este establecida que como sanción para el acosador se lo suspenda temporalmente de sus labores, mientras se tramite la respectiva acción judicial?

SI	NO	Total
3	2	5
60%	40%	100%

### GRAFICO ESTADISTICO



### CONCLUSION

Si se debería tomar este tipo de medidas en la empresa por que así se evitaría muchos problemas a futuro.

## **3.5 COMPROBACION Y DISCUSIÓN DE LA HIPOTESIS**

Con este trabajo investigativo se ha llegado a la conclusión que el código penal debería ser modificado en especial Es título VIII, capítulo II, en lo concerniente a las sanciones establecidas para castigar al que cometiere acoso sexual laboral.

### **3.5.1 CONCLUSIONES**

El acoso sexual es un problema que tiene gran importancia, debido a las consecuencias negativas que trae tanto para los individuos que la sufren como para las organizaciones que los acogen.

Según se desprende de las investigaciones en estudio, el acoso sexual es un problema muy relacionado con las percepciones individuales y el contexto social en el cual esta se realiza.

- El acoso sexual se identifica como un problema que afecta tanto a los trabajadores como a los empresarios. Téngase en cuenta que estos últimos deben soportar los gastos derivados de la baja productividad y la falta de motivación de los trabajadores afectados (nerviosismo, estrés...) y el eventual pago de indemnizaciones.
- El resultado de las diferentes investigaciones pone de manifiesto que se puede situar entre el 30% y el 45% el porcentaje de mujeres que manifiestan haber sido acosadas o haber recibido solicitudes de orden sexual no deseadas.
- Sólo un 1% de las víctimas de acoso sexual decide denunciarlo. Es necesario realizar campañas de formación, asesoramiento y concienciación de la sociedad para que el acoso sexual aflore, "se haga visible".
- Se constata la resistencia de las empresas a hacer frente al problema del acoso sexual, así como la falta de una política preventiva en el seno de la empresa.
- Se constata la insuficiente movilización de las autoridades frente al problema del acoso sexual en particular, y a los problemas de discriminación por razón de sexo en general.

- Se refleja el desequilibrio de fuerzas en el mercado de trabajo como uno de los principales factores que determinan la existencia de acoso sexual; “la división del trabajo” en relación al sexo es inherente al acoso sexual.
- El tratamiento de acoso sexual en la negociación colectiva es insuficiente. De una parte, porque menos de un 5% de convenios colectivos contienen alguna referencia en sus cláusulas sobre el acoso sexual y, de otra, porque la mayoría de los convenios se refieren al acoso exclusivamente para tipificarlo como falta disciplinaria. Sería aconsejable la inclusión de cláusulas tipo en la negociación colectiva que determinasen el concepto de acoso sexual, el procedimiento interno de solución de conflictos y la relación de conductas con las consiguientes tipificaciones y sanciones.
- El acoso sexual debe ser considerado como un riesgo laboral. A estos efectos se considera oportuno establecer una política preventiva que, además ejerza un efecto coercitivo.
- El acoso sexual es un problema que tiene gran importancia, debido a las consecuencias negativas que trae tanto para los individuos que la sufren como para las organizaciones que los acogen. Según se desprende de las investigaciones en estudio, el acoso sexual es un problema muy relacionado con las percepciones individuales y el contexto social en el cual esta se realiza.

## **3.5.2 RECOMENDACIONES**

### **POLITICAS DE ACTUACION Y ESTRATEGIAS DE PREVENCION**

El primer paso es diseñar y desarrollar un programa global de prevención del acoso sexual, en el que participen todas las organizaciones implicadas en el tema (Insectoría de Trabajo Organizaciones, Organizaciones Empresariales, Asociaciones y fundamentalmente el Estado).

- Un programa multidisciplinar que abarque todas las perspectivas desde las que se puede abordar el acoso sexual.
- Que parta de la identificación de los elementos que intervienen en este tipo de procesos, y en cuyo marco se establezcan pautas y directrices institucionales para propiciar un entorno laboral seguro e incidir en la conducta del acosador.
- Para ello es necesario realizar estudios sociológicos que abarquen todo el contexto en el que se desarrolla el acoso, desde una perspectiva amplia y profunda.

## **ACCIONES DE SENSIBILIZACION SOCIAL**

Establecer medidas destinadas a la sensibilización social de la existencia y alcance de la problemática en torno al acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello se propone:

- Realización de Campañas monográficas de Sensibilización de carácter institucional que se podrían canalizar a través de los Colegios Profesionales, las Asociaciones y las Organizaciones Sindicales.
- Concienciación de los agentes sociales: sindicatos, patronal.
- Sensibilización de las empresas.
- Sensibilización de los trabajadores/ as.
- Utilización de soportes y medios, tales como colocar carteles en empresas, etc.
- Presentaciones públicas y publicación del presente estudio.

**Las empresas deben asumir un papel proactivo en la prevención y actuación ante el acoso sexual e intervenir en la negociación y elaboración de códigos de conducta al respecto, que impliquen a todos los componentes del organigrama.**

- El papel de las empresas se considera fundamental, no sólo en la prevención del acoso sexual sino también en lo que se refiere a su actuación en los casos que se producen, para resolver los problemas de este tipo, con la menor repercusión negativa posible para todas las partes.
- Sin embargo, ante la constatación de la pasividad que muestran las empresas con respecto al acoso sexual, es necesario que los

empresarios tomen conciencia de la gravedad del fenómeno y pasen a ocupar un papel activo en el mismo, desde su responsabilidad en procurar a todos los trabajadores y trabajadoras un ambiente de trabajo seguro.

- En este sentido, se deben tomar las medidas oportunas para contribuir a que la empresa se implique en la elaboración de códigos de conducta, en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual y protección de las víctimas potenciales, y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que éste se produzca.
- Para ello, debería primarse la existencia de este tipo de iniciativas en las empresas, lo que podría vincularse a la expedición de un certificado oficial como empresa que cumple con la normativa vigente de prevención del acoso sexual y protección de las víctimas del mismo.

**Es necesaria una mayor implicación en temas de acoso sexual por parte de la Inspección de Trabajo, no sólo con respecto a la consideración del mismo como Riesgo/ Accidente Laboral, sino también en el desarrollo de una normativa específica y una mayor pro actividad en la concienciación, supervisión y sanción a las empresas.**

- Es necesario formar a los inspectores de trabajo en torno al acoso sexual y fomentar la mayor implicación de la Inspección de Trabajo en este tema, desde su función de supervisión y sanción de las empresas que no cuenten con planes de prevención, manuales y protocolos donde se relate cómo debe afrontar la empresa un caso de acoso sexual.

**Deben establecerse medidas punitivas ante el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

- Además, se proponen acciones punitivas, es decir, que se condene a los empresarios por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, se entiende que cuando se generalicen las condenas en esa línea los empresarios empezarán a implicarse en la prevención, dado que no estarán dispuestos a que su falta de diligencia les acarree pérdidas económicas y de prestigio.
- En este sentido, se propone también el despido del acosador, en los casos de acoso muy grave, debidamente probados.

## LA FORMACION E INFORMACION

Es necesario informar y formar a todos los participantes en cualquiera de las fases de la trayectoria del acoso sexual (víctima, representante sindical, acosador, empresa...), difundiendo los términos en los que se incluye en los contratos, así como los derechos y mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas. Una vía de concienciación podría ser la realización de presentaciones en las empresas, por parte de agentes sociales especializados.

- La desinformación generalizada de las partes implicadas se subsanaría, en parte, si se incluyeran en los contratos cláusulas específicas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual y se difundiera adecuadamente esta inclusión.
- Es necesaria también una mayor divulgación acerca de los derechos y los mecanismos legales y asistenciales de que disponen las trabajadoras/ es a este respecto, para garantizar el acceso de los mismos a los instrumentos apropiados.
- Las asociaciones de mujeres tienen un papel muy importante con respecto a la concienciación y formación. En este sentido, ya están llevando a cabo una interesante labor en la formación de las víctimas, que debería extenderse también a las empresas y el resto de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, podrían realizarse presentaciones en las empresas destinadas a la concienciación de todo el organigrama.
- Una de las funciones esenciales del representante sindical se debe centrar en detectar los casos de acoso sexual que se puedan estar produciendo en la empresa y establecer un primer contacto con la acosada, para orientarla en los pasos a seguir y derivarla a aquellos profesionales especializados que puedan atenderla como necesita. Pero presentan un elevado desconocimiento acerca de cómo afrontar un posible caso de acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que sería muy conveniente que se establecieran los cauces oportunos para subsanar dicha carencia, ya que va a resultar fundamental para la detección temprana y el tratamiento de estos casos.
- Además, se debe contribuir a la difusión y repercusión de los protocolos referentes al acoso sexual, por lo que es conveniente establecer algún sistema de información directa, para que las trabajadoras y trabajadores puedan consultarlos a través de la Intranet de la empresa.

## **LOS ASPECTOS DE SALUD**

Promover trabajos que estudien en profundidad las repercusiones del acoso sexual sobre la salud de quienes lo sufren, así como concienciar a los médicos de Atención Primaria para que reflejen en los partes de baja la causa exacta de la misma, y establecer un tratamiento diferencial a las víctimas, desde el punto de vista psicológico y psiquiátrico, con respecto a otro tipo de acoso o violencia de género.

- El estudio de las repercusiones del acoso sexual sobre la salud y la vida laboral de quienes lo sufren constituye una asignatura pendiente, por lo que es necesario promover trabajos que lo aborden en profundidad con el fin de mejorar la atención a las mujeres acosadas.
- En cuanto a la atención psicológica y psiquiátrica públicas es fundamental que la atención a las víctimas sea más consistente, menos tardía y más especializada, lo que contribuirá a establecer un trato diferencial teniendo en cuenta que se trata de una víctima de acoso sexual y no de cualquier otro tipo de acoso laboral o de agresión/ violencia de género.

## **ASISTENCIA A LAS VICTIMAS**

Es necesario agilizar la respuesta asistencial a la víctima, proporcionársela desde un primer momento; que provenga de profesionales con experiencia en torno al acoso sexual; que sea integral; y que se oriente principalmente a la superación del trauma psicofísico. Así se conseguirá reducir la sensación de desamparo y minimizar las repercusiones del acoso sobre la persona que lo ha sufrido y su entorno cercano.

- La asistencia debe llegar lo antes posible hasta la víctima para reducir, en la medida de lo posible, el sentimiento de desamparo que el impacto del acoso sexual y sus repercusiones personales, sociales, familiares y laborales pudo haberle provocado.
- Con respecto a todas las instituciones o figuras es importante que la persona que ha sufrido acoso sexual se sienta comprendida en todo momento por los profesionales que la atienden, y que éstos tengan experiencia en el trato con mujeres que hayan sufrido abusos.

- En este sentido, las víctimas valoran de manera especialmente positiva la posibilidad de entrar en contacto con personas que también han sufrido acoso sexual. Así se sienten especialmente comprendidas y no cuestionadas.
- La ayuda debe ser integral, No olvidemos que las repercusiones del acoso sexual pueden llegar también a sus parientes más cercanos, especialmente sus hijos.
- La ayuda debe orientarse principalmente hacia la superación del trauma psicofísico, lo que no quiere decir su negación u olvido, pues ello podría significar facilitar las condiciones para recrear la victimización. No puede orientarse exclusivamente a la satisfacción de las necesidades materiales que el acoso sexual hubiera podido causar (resarcimiento y/ o indemnización).

**Creación de la figura del/ la Mediador/ a en temas de acoso sexual, que sirviera de enlace entre la víctima, la empresa y las instituciones especializadas; contribuyera a la detección temprana, así como a la protección de la víctima y la presunción de inocencia del acosador; y fomentara la denuncia.**

- Teniendo en cuenta aspectos como la falta de visibilidad, la desinformación generalizada, la dispersión y escasa publicidad de los recursos disponibles de empresas que no cuentan con representación sindical, podría resultar interesante la creación de una figura específica que sirviera de enlace entre la víctima y las instituciones a las que puede acudir.

## **DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual es un delito y como tal está penalizado, aunque la realidad es que muy pocas víctimas se animan a denunciarlo.

Muchas veces quien lo sufre elige callar para no perder su puesto y por el por que dirán, piensa si tomaran en serio sus palabras, si será motivo de burla, en resumidas cuentas todo el entorno laboral presiona a la persona afectada.

Denunciar el hecho hace que la víctima se sienta vulnerable frente a su entorno y también que se auto culpe del hecho, por como viste, por su aspecto físico, por su personalidad extrovertida, restando inconscientemente culpa y cargos al acosador.

Otro motivo por el cual las personas acosadas no denuncian es que no resulta fácil comprobar las vejaciones que se le imparten, sobre todo si se trate de comentarios con doble sentido, bromas, roces, etc.

Pero esto no tiene por que ser así, hay que denunciar el acoso ya que nadie tiene derecho de amedrentar la vida y el equilibrio mental del otro. En un principio, la víctima no debe auto culparse y tiene que comunicar la situación a los directivos de la empresa o a la Inspección de Trabajo y buscar testigos que avalen su testimonio para descubrir y castigar al agresor.

- **Decidirse a denunciarlo.** Si se está siendo víctima de acoso sexual, no lo ocultarlo, no es culpa nuestra. Considera que la persona que te acose es un problema para el medio laboral y no tu responsabilidad personal. Él es el único culpable de la situación. Quede claro que cuando decimos que se decida a denunciarlo, en ningún momento estamos hablando de acudir al juzgado de denunciarlo. Sólo pretendemos que la afectada tome la decisión personal de no ocultarlo, de hacerlo público, y de poner los medios para que el acoso cese.
- **Recoger pruebas** y, de entre ellas, intentar obtener las más decisivas: documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes. Proponemos la grabación sonora (clara). Para que la captación de las mismas sea legítima y pueda hacerse valer en juicio es necesario que ésta se lleve a cabo por el afectado, no por un tercero, y que se mantenga el deber de secreto, pues de lo contrario se entiende vulnerado el derecho a la intimidad y la cinta puede carecer de valor probatorio.
- **Averiguar si existe un procedimiento interno** –en la empresa– de resolución de los problemas de modo informal. Si es así, inicia los trámites. Si no es así, ponlo en conocimiento ante las autoridades competentes (Inspector de Trabajo) y del empresario (por escrito). Describe detalladamente la situación (fechas, frases, tocamientos, actitudes...). En principio, es recomendable no dar noticias de las pruebas con que se cuenta (testigos, escritos o documentos, grabaciones). Puede ser que la situación cese y no se considere necesario utilizar la vía de denuncia formal.
- **Recoger información.** Observa si el acoso tiene algún motivo e intenta, en su caso, describirlo. Averigua si otros compañeros tienen problemas similares y pídeles información, busca el apoyo de los compañeros, en especial de aquellos que hayan sido

objeto de acoso (puede que en algunos casos existan testigos). No pretendas luchar sola.

- **Solicitar**, en su caso, un permiso temporal por depresión –como accidente laboral– Si el acoso afecta a tu rendimiento en el trabajo y no puedes desarrollarlo en condiciones por ansiedad, estrés, insomnio, solicita a tu “médico de cabecera” el mencionado permiso y requiérele para que haga constar en el parte correspondiente la patología que padeces y que es consecuencia de sufrir una situación de acoso en el trabajo. Exige que se considere accidente laboral, pues ya existen pronunciamientos que así lo valoran.
- **Solicitar apoyo psicológico** a través de los médicos especialistas de la Seguridad Social. El psicólogo o psiquiatra debe realizar un informe que se aportará como prueba en el procedimiento judicial.
- **Buscar asesoría jurídica.** Los abogados con experiencia en los procesos de acoso sexual delimitarán las actuaciones jurídicas a seguir en función de las circunstancias de cada caso.

## **CAPITULO IV**

### **4 RECURSOS Y PRESUPUESTO**

#### **4.1 RECURSOS**

##### **4.1.1 RECURSOS HUMANOS**

- Silvana Ortega Ramos

##### **4.1.2 RECURSOS TECNOLOGICOS**

- Computadora
- Fax
- Internet
- Flash memory
- Cámara Fotográfica
- Cuentas personales de correo electrónicas

##### **4.1.3 RECURSOS MATERIALES**

- Carpetas
- Resaltador
- Hojas
- Libros
- Tinta

##### **4.1.4 RECURSOS BIBLIOGRAFICOS**

- Constitución de la República del Ecuador
- Código Penal y procesal penal
- Código de Trabajo

## 4.2 PRESUPUESTO

Para la realización de este trabajo investigativo se utilizo el siguiente presupuesto.

<b>ITEMS</b>	<b>VALORES</b>
Hojas	4,00
CD's	2,50
Fotocopias	3,00
Impresión	6,00
Cámara Fotográfica	200,00
Flash memory	15,00
Cyber	4,00
Asesoría	40,00
Resaltador	0,90
Anillado	1,00
Fax	0,50
Carpeta de plástico	0,50
Carpeta de cartón	0,35
<b>TOTAL</b>	<b>277,75</b>

# **CAPITULO V**

## **5 PROPUESTA ALTERNATIVA**

Es recomendable que se reforme el código penal ecuatoriano especialmente el título VIII, capítulo II, en lo que se refiera al acoso sexual ya que estas sanciones son muy flexibles para el acosador, por lo que deberían ser el castigo que reciba el agresor sea de prisión mayor ordinaria, es decir sea mucho más drásticas y rigurosas para así erradicar de cierta manera este problema social que cada día se incrementa mas.

### **5.1 TITULO**

Aumento de la sanción por acoso sexual para aquellas personas que cometen este tipo de delito.

### **5.2 PRESENTACION**

Mucha más gente ha experimentado el acoso sexual que la que ha tenido un caso legal contra el acusado. Para muchas empresas, impedir el acoso sexual y defender a sus empleados directivos de acusaciones de acoso sexual, se han convertido en los principales objetivos de la toma de decisiones legal.

Cuando una persona está siendo acosada, en lugar de reaccionar de manera obvia, lo que hay que hacer es no dejarse intimidar, conservar la serenidad y ser muy firme ante la negativa de cualquier chiste, insinuación, tocamiento etc.; poner distancia de por medio inmediatamente; evitar estas compañías y denunciar cuanto antes cualquier conducta de acoso sexual. Es importante mencionar que si la víctima no se siente incomodada y aprueba esta conducta, en ese caso, solo en ese caso el acoso no es considerado un crimen, y el acosador no es considerado un criminal

#### **Circunstancias variadas**

Puede ocurrir en diferentes circunstancias:

- El acosador puede ser un superior de la víctima, un cliente, un compañero de trabajo, un profesor o tutor, un compañero de clase, o un desconocido.

- La víctima no tiene por qué ser la persona a la que se acosa directamente, sino que puede ser cualquier que sea de su entorno, encontrando ofensivo el comportamiento del acosador y se vea afectado en cierta manera.
- Mientras que la víctima no se sienta acosada, no se debe considerar el comportamiento del acosador de manera ilegal.
- El centro del acoso puede ser tanto del género masculino como femenino, asimismo el acosador también puede ser tanto de un género como del otro.
- Tampoco tiene por qué ser el acosador del sexo contrario.
- El acosador puede estar totalmente inconsciente de que su comportamiento es ofensivo o es una forma de acoso sexual, también puede ser inconsciente de que sus actos podrían ser ilegales.

Sin embargo, una constante es que el comportamiento de los acosadores es muy incómodo.

## **5.3 OBJETIVOS**

### **5.3.1 OBJETIVO GENERALES**

Analizar el incremento actual del acoso sexual en el Ecuador.

### **5.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Abordar temas fines relativos a pautas caducas en las relaciones humanas Cambiar actitudes con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras
- Concienciar a hombres y mujeres de su comportamiento, y enseñarles a adoptar una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad
- Educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no atajar el acoso sexual en la empresa, dictar un reglamento sobre el tema y socializarlo para su conocimiento.

## 5.4 CONTENIDO

### ACOSO SEXUAL. ÁMBITO PENAL

El artículo 511.1, inciso 1 del Código Penal establece que “Quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años.

Sin embargo, según mi criterio, la tipificación contemplada se queda corta porque no recoge situaciones de acoso ambiental (es decir, coacciones o vejaciones mediante palabras y actos que persigan favores sexuales para sí o terceros) y, además, sólo se refiere a superiores jerárquicos, cuando pienso que también debe referirse a situaciones que se producen entre personas de las mismas categorías laborales.

No obstante, supuso, en su momento y a mi criterio, destacados aspectos positivos:

- La función preventiva. La tipificación expresa tiene una función pedagógica en el sentido de que, al ser un delito, el acosador sabrá que puede ser castigado por la ley.
- La ampliación de los ámbitos a otros no estrictamente laborales (el docente).
- La difusión y concienciación social.
- El hecho de establecer una sanción de prisión de seis meses a dos años es también un aspecto positivo, pues se trata de evitar, al igual que en otros delitos menores, que el culpable o la culpable tenga que abandonar su trabajo y finalmente salga perjudicada su familia .

Sin embargo, la inclusión del delito de acoso sexual fue objeto de duras críticas por buena parte de la doctrina que consideró que las manifestaciones más graves de acoso podían incluirse en las amenazas condicionales o en la tentativa de abusos sexuales de pre valimiento y los más leves, en falta de amenazas, coacciones, entendiéndose que no existía laguna legal que exigiera una tipificación en exclusiva para el delito de acoso sexual y proclamando el carácter innecesario del precepto.

No obstante, una doctrina minoritaria considero que debía ser bienvenido en cuanto muestra que legislativamente se ha reconocido la existencia del acoso sexual y hay cierta voluntad de afrontarlo. Ya que, la redacción del art. 511.1 del Código Penal goza de rasgos positivos, a saber:

- Servir como eficaz instrumento de prevención general, ya que representa la existencia de una figura delictiva de comisión frecuente, pero de escasa persecución.
- Favorecer la mejor integración socio-laboral del hombre y la mujer al sentirse protegidos frente a cierto tipo de ataques que los colocan en una situación, a menudo, incómoda.
- Terminar el elenco de conductas sexuales dignas de represión, acogiendo algunas que no tendrían fácil acomodo en otros delitos contra la libertad sexual.

## **PRESCRIPCIÓN**

El delito de acoso sexual, como delito menos grave, prescribe a los cuatro años contados a partir de la fecha en que se haya cometido la infracción.

La prescripción significa la expresa renuncia por el Estado de Derecho a juzgar, en razón a que el tiempo transcurrido borra de alguna manera los efectos de la infracción, pues el transcurso del tiempo excluye la necesidad de la aplicación de la Pena.

La prescripción se interrumpirá, quedando sin efecto el tiempo transcurrido, cuando el procedimiento se dirija contra el culpable, comenzando a correr de nuevo el término de la prescripción desde que se paralice el procedimiento o se termine sin condena".

El plazo de prescripción hay que entenderlo desde el día en que se comete el delito hasta aquel en que comienzan las actuaciones para su descubrimiento y persecución, es decir, hasta que el procedimiento se dirige contra el culpable.

## **SENTENCIAS DE ACOSO SEXUAL EN LA JURISDICCIÓN PENAL**

Hay que poner de manifiesto la escasez de sentencias dictadas con fallos condenatorios por delitos de acoso sexual. Uno de los motivos fundamentales es la poca utilización de la Jurisdicción Penal en la persecución de estos delitos.

## **5.4.1 DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS OPERATIVOS RELACIONADOS CON EL CONTENIDO DE LA PROPUESTA**

### **Prevención del acoso sexual**

La prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo ha recibido considerable atención en la sociedad. La prevención se ha focalizado tradicionalmente en políticas de prevención organizacionales y en programas educativos y de entrenamiento para las potenciales víctimas; las nuevas políticas hacen hincapié en el trabajo de prevención sobre los posibles acosadores. Si bien se tiene la percepción de que este tipo de programas ha tenido éxito, existe muy poca investigación evaluativa de éstos, lo que lleva a una falta de conocimientos preocupante sobre la eficacia de los programas con los que se cuenta para prevenir el acoso sexual.

### **Programas de entrenamiento para posibles víctimas de acoso sexual**

Las políticas y procedimientos no pueden cambiar por sí solas las actitudes y los comportamientos sobre acoso sexual, por lo que es necesario el entrenamiento. De este modo, algunas organizaciones ofrecen programas de entrenamiento sobre acoso sexual usando videos donde se ilustran variadas formas de acoso sexual. Estos videos facilitarían el aprendizaje basándose en los principios del aprendizaje vicario, los cuales asumen que el observar a otros experimentando acoso sexual puede influenciar las actitudes sobre el comportamiento de acoso.

Programas de entrenamiento en percepción de acoso sexual basados en video producen un incremento en la experticia para reconocer conductas de acoso sexual y para aceptar las diferencias de género. Además, eliminan las diferencias entre la habilidad para percibir conductas de acoso sexual entre hombres y mujeres.

### **Programas de entrenamiento para posibles acosadores**

Sobre efectos del entrenamiento a través de videos sobre posibles acosadores, el entrenamiento de "darse cuenta" del acoso sexual aparece como más efectivo para los individuos.

Los videos cumplirían con la función de reducir los comportamientos inapropiados e incrementar el conocimiento sobre acoso sexual, pero no son efectivos para cambiar actitudes de larga data sobre el acoso sexual; para lograr este último objetivo, es mejor métodos experienciales, como, discusiones de grupo, etc., que son más apropiados para lograr este cambio.

## **Cambios en el clima organizacional**

De acuerdo a lo sugerido por Hesson-McInnis & Fitzgerald, la modificación de las inclinaciones individuales tiene resultados inciertos y los intentos por cambiarlas puede tener dificultades éticas y legales. Modificar el clima organizacional, en cambio, presentaría mayores probabilidades de éxito; como ya se ha señalado, dos factores importantes productores del acoso sexual son un clima permisivo del acoso en la organización y un contexto de dominación masculina, tanto en número como en atribución de roles.

Junto con la presencia de políticas claras, procedimientos accesibles y el apropiado diseño e implementación de programas, es necesario atender al contexto de género del grupo. Esto implica llevar el número de mujeres a una proporción semejante a la de hombres dentro de la organización, ya que altos niveles de acoso están asociados a un bajo número de mujeres dentro del ambiente laboral.

## **5.5 RECURSOS DE LA PROPUESTA**

### **5.5.1 RECURSOS HUMANOS**

- Silvana Ortega Ramos

### **5.5.2 RECURSOS TECNOLOGICOS**

- Computadora
- Fax
- Internet
- Flash memory
- Cámara Fotográfica
- Cuentas personales de correo electrónicas

### **5.5.3 RECURSOS MATERIALES**

- Carpetas
- Resaltador
- Hojas
- Libros
- Tinta

## 5.6 CRONOGRAMA DE EJECUCION DE LA PROPUESTA

<b>TEMPORABILIDAD</b>	<b>NOV.</b>	<b>DIC.</b>	<b>ENERO.</b>	<b>FEB.</b>	<b>MARZO</b>	<b>ABRIL</b>
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>2010</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2011</b>	<b>2011</b>	<b>2011</b>
Escogimiento del tema	✓					
Recolección de la información	✓	✓	✓			
Depuración de la información				✓		
Aplicación de encuesta				✓		
Tabulación de interpretación de datos					✓	
Trabajo investigativo					✓	
Presentación de la propuesta						✓

## **BIBLIOGRAFIA**

Constitución de la República del Ecuador

Código Penal

Código de Procedimiento Penal

Código de Trabajo

## LINKOGRAFIA

[http://www.uss.edu.pe/facultades/ANR\\_pdf/200809040841187244.pdf](http://www.uss.edu.pe/facultades/ANR_pdf/200809040841187244.pdf)

<http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>

<http://www.apsique.com/wiki/SociAcoso>

<http://html.rincondelvago.com/abuso-sexual-en-mujeres.html>

<http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.Acoso.htm>

[http://www.investigacionaccion.com.ar/catedragalan/trabajos/432f921ac61a9eee90fbf1b58fbff76a\\_diseno\\_participativo.pdf](http://www.investigacionaccion.com.ar/catedragalan/trabajos/432f921ac61a9eee90fbf1b58fbff76a_diseno_participativo.pdf)

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Metodologia-Aplicada-A-Proyectos/1487864.html>

<http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2406/22.pdf>

<http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtml>

<http://geocities.ws/adtysscba/injuria.htm>

[http://www.google.com.ec/imgres?imgurl=http://www.aporrea.org/imagenes/2009/11/acoso-sexual-en-el-trabajo\\_copia2.jpg&imgrefurl=http://www.aporrea.org/ddhh/n146100.html&usq=FhVAWHYSXoBnNBli7rVEKI5VCy0=&h=477&w=320&sz=45&hl=es&start=13&zoom=1&tbnid=K1SPbHiJ45Q-JM:&tbnh=164&tbnw=125&ei=r4RqTYPiNYGs8AbAqsCdCw&prev=/images%3Fq%3Dacoso%2Bsexula%2Ben%2Blo%2Blaboral%26hl%3Des%26biw%3D1024%26bih%3D584%26tbs%3Disch:10%2C279&itbs=1&iact=rc&dur=543&oei=g4RqTcCwDcO5twe1gZXoAw&page=2&ndsp=16&ved=1t:429,r:0,s:13&tx=47&ty=80&biw=1024&bih=584](http://www.google.com.ec/imgres?imgurl=http://www.aporrea.org/imagenes/2009/11/acoso-sexual-en-el-trabajo_copia2.jpg&imgrefurl=http://www.aporrea.org/ddhh/n146100.html&usq=FhVAWHYSXoBnNBli7rVEKI5VCy0=&h=477&w=320&sz=45&hl=es&start=13&zoom=1&tbnid=K1SPbHiJ45Q-JM:&tbnh=164&tbnw=125&ei=r4RqTYPiNYGs8AbAqsCdCw&prev=/images%3Fq%3Dacoso%2Bsexula%2Ben%2Blo%2Blaboral%26hl%3Des%26biw%3D1024%26bih%3D584%26tbs%3Disch:10%2C279&itbs=1&iact=rc&dur=543&oei=g4RqTcCwDcO5twe1gZXoAw&page=2&ndsp=16&ved=1t:429,r:0,s:13&tx=47&ty=80&biw=1024&bih=584)

# **ANEXOS**

