



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS
DECIMO TERCER PROCESO DE GRADO**



TRABAJO DE GRADUACION

TEMA:

“EL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.”

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR:

**LÓPEZ PACHECO DIANA CAROLINA
PORTILLO ANA CRISTINA
RAMIREZ LINARES TATIANA GILDA MELISSA.**

DOCENTE DIRECTOR:

LICENCIADA GUADALUPE DEL CARMEN ALAS LÓPEZ

DICIEMBRE, 2010

**SANTA ANA EL SALVADOR CENTROAMERICA.
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**



RECTOR

ING. Y MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

VICE-RECTOR ACADEMICO

ARQ. Y MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

LICDO. Y MASTER OSCAR NOE NAVARRETE

SECRETARIO GENERAL

LICDO. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ

FISCAL GENERAL

DR. RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ



FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DECANO

LICDO. JORGE MAURICIO RIVERA

VICE-DECANO

LICDO. Y MASTER ELADIO EFRAIN ZACARIAS ORTEZ

SECRETARIO DE FACULTAD

LICDO. VICTOR HUGO MERINO QUEZADA

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

JOSÉ ROBERTO REYES GUADRÓN



AGRADECIMIENTOS.

A DIOS QUE NOS DIO CONOCIMIENTO Y VIDA PARA REALIZAR ESTE TRABAJO.

A NUESTROS PADRES QUE SIEMPRE NOS APOYAN DE FORMA
INCONDICIONAL.

A NUESTRA ASESORA: LICENCIADA GUADALUPE DEL CARMEN ALAS LÓPEZ,
QUE FUE PIEZA FUNDAMENTAL EN TODO EL PROCESO DE REALIZACIÓN DE LA
INVESTIGACIÓN.

A LOS COORDINADORES DEL DECIMO TERCER PROCESO DE GRADO: LIC.
ROBERTO REYES GUADRÓN, LIC RENE MAURICIO CORLETO VALENCIA Y LIC.
RICHARD WILLIAM LEMUS, QUE SIN SU ORIENTACIÓN NO HUBIERAMOS
TERMINADO NUESTRO TRABAJO DE LA MEJOR MANERA POSIBLE.

A LAS INSTITUCIONES Y PERSONAS RELACIONADAS CON LA INVESTIGACIÓN
POR PROPORCIONARNOS TODA LA INFORMACION NECESARIA.



DEDICATORIA:

Al finalizar la investigación, nos dimos cuenta de todas las personas que siempre estuvieron a nuestro lado motivándonos e inspirándonos para culminar nuestra carrera y es por esa razón que no podemos dejar de mencionarlas:



A Dios todopoderoso.

Por guiar el camino de mi vida y futuro, por fortalecerme cada día y darme la esperanza de lograr el triunfo tan anhelado como lo es mi profesión. Por haber iluminado mi camino día a día desde el inicio de mi existir hasta la culminación de mi carrera profesional, cumpliendo cada una de las metas propuestas en mi vida y que sin ayuda espiritual y su guía no hubiesen sido obtenidas.

“Lámpara es a mis pies tu palabra y lumbrera a mi camino” (salmo 119:105)

A María Santísima

Que ha sido mi modelo a seguir y a quien siempre he pedido su intercesión y auxilio para en los momentos más difíciles fuese la estrella que iluminara mi camino hacia su hijo para nunca perder las fuerzas y llegar a la culminación de una etapa de mi vida.

A mis padres

Mercedes Eugenia Pacheco de López y Emilio de Jesús López, por ser mis pilares que me dieron la fuerza, apoyo y sostén para alcanzar el gran triunfo anhelado, gracias por haberme apoyado moral y económicamente durante cada una de las etapas de mi vida, por brindarme su amor y confianza tan pura y sincera, por levantarme de cada tropiezo, por la confianza depositada en mi aun a pesar de las dificultades, porque en cada uno de los momentos difíciles fueron quienes me ayudaron a sobresalir, por ser mis padres, mis amigos y por todo eso y mucho más les agradezco y los amare eternamente.

A mi hermana

Rocío Eugenia López Pacheco por el apoyo y la comprensión que me ha dado, por alentarme en los momentos más difíciles de mi vida, por estar siempre a mi lado, y ser una personita importante que me ha ayudado a lo largo de mi vida a pesar de su corta edad, con quien se que podre contar durante mi existir y mi trayecto profesional, ha sido no solo mi hermana, sino también mi amiga y confidente. Te amo y eres parte importante de mi vida.



A mi novio

Luis Angel de Jesús Cea Muñoz quien ha sabido apoyarme y comprenderme durante mi etapa de estudio y en el desempeño de mi trabajo de grado, quien siempre puso su confianza en mí, dándome palabras de aliento en los momentos que mas necesitaba, tendiéndome la mano siempre para ayudar a levantarme cuando sentía que no podía y siempre estar dispuesto a darme fuerzas para seguir luchando. Gracias también porque aun de muchos obstáculos me has dado tú amor incondicional por todo eso y mucho más te amo.

A mis amigos

De mi grupo de Juventud Misionera quienes siempre han sabido cómo hacerme sonreír en los momentos difíciles, en los que puedo confiar incondicionalmente, quienes me han dado su amistad sincera sin esperar nada a cambio y quienes se que son en realidad no solo mis verdaderos amigos sino también mis hermanos.

A mis compañeras de tesis

Porque aun a pesar de cada uno de los tropiezos siempre tuvieron la capacidad de comprenderme y unidas llegar al culmen de nuestro proceso de grado.

A mi docente asesor

Licenciada Guadalupe del Carmen Alas quien con su capacidad y conocimiento me demostró que se puede triunfar en el ámbito profesional y personal, por su confianza, dedicación, respeto y amistad de forma incondicional.

Licenciado René Mauricio Corleto Valencia quien con su profesionalismo nos guio durante el tiempo que duro nuestro proceso de grado, siendo no solo un apoyo en el ámbito profesional, sino también en el ámbito personal al brindarnos su amistad y sus consejos.



Dios y nuestra madre santísima bendigan a todas y cada una de las personas que me han apoyado durante todo este tiempo, porque han puesto su confianza en mi les viviré eternamente agradecida.

Diana Carolina Lopez Pacheco



AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios todopoderoso, por permitirme culminar con éxito mi más grande proyecto de vida, gracias por darme sabiduría para aprender de mis maestros terrenales, paciencia para no desesperar en los momentos de tensión, fortaleza para no decaer en los momentos difíciles. Gracias por protegerme de todo peligro y guiarme por la dirección correcta cuando sentía que caminaba sin sentido.

A MI MADRE, por estar siempre a mi lado cuando más la he necesitado, por tu apoyo incondicional, por enseñarme que a pesar de lo difícil que es la vida, hay que disfrutar lo bueno que nos da. Gracias mamá por todo tu esfuerzo y sacrificio para sacarnos adelante a mi hermana y a mí, por enseñarme tu fortaleza y amor.

A MI PADRE TEODORO, por ser un padre ejemplar y un ser humano admirable, por enseñarme que los hijos también nacen del corazón. Gracias por apoyarme en todas mis decisiones, aun y cuando me he equivocado en tomar alguna; siempre he sentido que puedo contar con usted en todo momento.

A MI HIJA CAMILITA, gracias mi bebita linda por llenar mi vida de alegría, por ser el motorcito de mi corazón y la inspiración para todo lo que hago. Gracias mi niña por entender que mami a veces no podía estar en casa porque tenía que estudiar o reunirse con sus compañeras de tesis. Todos mis éxitos son tuyos también mi bebe preciosa, te amo.

A TIA SONIA, por ser como una madre para mí. Gracias por todo tu apoyo y tus preocupaciones por mí, desde pequeña quise ser como tú, y ahora puedo decir que voy en ese camino, aunque en áreas diferentes. Te agradezco por estar conmigo en los buenos y no tan



buenos momentos, por tus cuidados cuando era niña y tus enseñanzas para que fuera una mujer de bien.

A JAVIER, por todo tu apoyo, amor y comprensión en todo este tiempo que tuve que ausentarme y dejarte solo. Gracias por elegirme para compartir tu vida, por darme la familia que siempre desee, por estar conmigo aun en los peores momentos, sé que no ha sido fácil, pero Dios ha estado siempre con nosotros guiándonos por el mejor camino. TE QUIERO MUCHO.

A MI MAMI SARA, por sus enseñanzas de vida y sus cuidados cuando era niña, por ser como la abuelita que no conocí, porque Diosito se la llevo al cielo.

A MIS ABUELITOS, Mamá Lencha y Papá Chente, siempre serán mi ejemplo a seguir, gracias por enseñarme sus valores morales que siempre pondré en práctica en mi vida y serán los valores que le inculcare a mi hija también. Gracias por cuidarme desde el cielo, siempre están en mi corazón.

A mi hermana Carmen y mi sobrinita softi, por su apoyo y cariño incondicional, por estar conmigo en las buenas y en las malas. Por todos los momentos compartidos que ahora forman parte de lo que soy.

A todos mis tíos que de una forma u otra me han apoyado y me han brindado su ayuda, a mi tío Bladimir, mi tío Milo, mi tía Betty, tía Mari, mi tía Marta Ramírez , tía Griselda Y tía Lita por cuidar en ocasiones a mi tesoro; a mis tíos y padrinos Mari y Carlos Valencia, a tía fina por tenerme siempre en cuenta aun en la distancia, a tía Inés por sus consejos.



A mis primos, con los que compartí tardes de juegos en mi niñez, y ahora se convirtieron en pláticas universitarias, los llevo siempre en mis recuerdos, José Carlos, Mike Mike, a mis primitas Alejandra, Lorenesi Fuentes y Dieguito Batres.

A mis amigos de toda la vida, Kenia Díaz, Sandra Palma, Claudia Cuellar, Dunia Rodas, gracias por brindarme su amistad durante todos estos años, en especial a Glenda Díaz, por ser mi comadre y un gran soporte en mis peores momentos,” te lo agradeceré toda la vida”.

Mis amigas de la Universidad, Meli Pérez y Tati Ramírez, Michelle Orozco, Nathania Santamaría, que días aquellos que lastimosamente no volverán, como los extraño, Gracias por hacer liviana la carga de la “U”, las quiero mucho. A todos mis compañeros de clases con los que compartí y aprendí en algún estado de la carrera siempre estarán en mis memorias de estudiante.

A todos mis maestros, que compartieron conmigo su conocimiento. Gracias por sus enseñanzas dentro y fuera del aula de clase, por tomarse el tiempo de asesorarme en algún tema, aun y cuando su jornada ya había terminado, por sus bromas que alegraban las largas tardes de clases, por darme ánimo cuando las notas no eran las esperadas. Por todo muchas gracias.

A mí estimada asesora de tesis Licenciada Guadalupe del Carmen Alas, gracias por su guía durante la investigación, por compartir su conocimiento con nosotras, por la fe que tuvo en nuestro grupo. Gracias por todo Dios la bendiga.

A mis estimadas compañeras de tesis, Tatiana Ramírez, gracias por confiar en mí para realizar juntas esta gran faena, por demostrarme en todo momento que tu amistad si era sincera, por aguantar mis llegadas tarde (pero sabes que lo compensaba), por no exaltarte más de lo



debido cuando salía mal, ahora ya todo eso es historia gracias a Dios todo ha terminado bien y seguimos siendo amigas que es lo mejor de todo. A Diana Pacheco gracias por tu disponibilidad para trabajar y colaborar en la investigación, Dios te bendiga.

A los coordinadores del décimo tercer proceso de grado, Lic. José Roberto Reyes Guadrón, Lic. René Mauricio Corleto Valencia y Lic. Richard William Lemus, gracias por su profesionalismo al orientarnos durante el proceso, por su disponibilidad para atender nuestras inquietudes, por la entrega que han tenido para cumplir los objetivos del proyecto muchas gracias.

Ana Cristina Portillo



AGRADECIMIENTOS

Al concluir esta etapa de mi vida doy gracias en primer lugar a Dios todopoderoso, pues estoy convencida mi Dios que sin tí, nada soy. Gracias por haberme permitido la vida, por haberme dado la fé y sabiduría en todo momento, iluminando mi camino para superar toda prueba que se me presentó. De tu mano señor, toda carga se hizo más ligera, tu presencia me fortaleció y tu providencia nunca falló. Gracias por permitirme ahora coronar con éxito uno de los grandes anhelos de mi corazón.

Estoy segura que este logro, jamás hubiera sido posible sin las dos piezas fundamentales de mi vida, el amor, apoyo y ayuda incondicional de mis padres: José Rodolfo Ramírez Toledo, Gilda Noemí Linares de Ramírez, a quienes debo todo lo que ahora soy.

A MI MADRE: estoy tan agradecida con Dios y con la vida, por haberme permitido tener el orgullo y la dicha de ser tu hija. Gracias mamita por todo tu amor, que sobrepasa límites humanos inimaginables. Por tu paciencia, tus consejos, tus palabras de aliento cuando las cosas no salen bien, siempre son las únicas que me llegan al corazón y capaces de levantarme. Por nunca sentir que he caminado sola, por tus noches de desvelo y tu apoyo incondicional para ahora ser lo que soy, por dedicarme tiempo de calidad y de amor que me ha hecho sentir importante en la vida. Por creer en mí, por alegrarte con mis sueños, haces que tenga motivos para tenerlos, para poder hacerte feliz al realizarlos. Sé que no puedo tener más grande muestra de amor que el haber sacrificado siempre mucho de tí, sin importar nada, para poder dármelo todo a mí. Eres más que mi madre mi mejor amiga y mi vida entera, mi pieza fundamental para funcionar, la crítica y la opinión que sí importan, la



aprobación que siempre busco para saber que voy en dirección correcta. Mamita linda, tenlo por seguro que no me alcanzará la vida para agradecerte y no tendré otra forma con que pagarte todo lo que has hecho por mí, más que con todo el amor que cabe en mi corazón. No pude haber sido más bendecida, que por poder llamarte: MAMÁ. Te amo mamita preciosa.

A MI PADRE: Diosito me premio con el mejor papá del mundo. Papi eres mi adoración y tú lo sabes, los ojos se me llenan de lágrimas cuando pienso en todo lo que has hecho por mí, en todo lo que me amas. En que sin tí, mi vida y mis logros, no tendrían sentido. Eres ese motor que le inyecta energía a mi vida y me inspira a superarme. Es que no puedo estar más convencida, que ningún otro papá tenga la capacidad de entrega y el amor por sus hijas como tú papito de mi corazón. Eres un papá ejemplar, que vale oro y yo lo sé, por eso hago todo lo que hago y te amo más de lo que te puedas imaginar. Gracias por ser el más amoroso papá, por tratarme como a una princesa y aún siempre querer dar mucho más. Por ayudarme, apoyarme y nunca dejarme sola ante cualquier problema, académico o de la vida. Por darme palabras de tranquilidad siempre y durante la tesis. Gracias por creer en mí, por demostrármelo, por enseñarme que cuando se hace algo, se debe buscar siempre la excelencia en todo. Por hacerme sentir que soy motivo de tu orgullo ante los demás. Papito lindo, te amo con todas las fuerzas que mi corazón pueda sentir, quiero que te sientas orgulloso de mí siempre. Todo lo que hago lo hago siempre pensando en tí y esperando con eso poder hacerte feliz. Te adoro con toda mi alma mi papito consentido.

A MI ABUELITA MARI: mi angelito, gracias por darme siempre tu amor sin medida, por haber sido una madre para mí. Por tus enseñanzas,



consejos y valores que nunca olvidaré. Créeme que has sido y serás lo mejor de mi vida abuelita. A pesar del tiempo, el dolor aún sigue en mí, las lágrimas aún brotan con facilidad cuando me acuerdo de tí. Quisiera aún tenerte conmigo, pero sé que Diosito maneja los tiempos mejor que nosotros. Gracias por mostrarme la bondad de un corazón lleno de amor. No existe día de mi vida que no piense en tí, minuto o segundo, en que mi corazón siente que te ama y cada día más. Este triunfo alcanzado es para tí abuelita. En mi corazón tú vives eternamente, te amo por siempre abuelita mari.

A MI ABUELITA ANGÉLICA: gracias por sus oraciones y amor. Que Diosito la bendiga y la proteja siempre.

A MIS HERMANAS: Karen Ramírez y Krisdalia Ramírez, son la alegría de mi vida, no sé qué haría sin ustedes. Hemos compartido una vida juntas, son parte de mi vida y por tanto parte de mis logros, sin ustedes no me siento completa. Gracias por su amor, comprensión y lealtad, ninguna amiga puede superar lo que en ustedes encuentro. Gracias por toda la paciencia que me han tenido durante mis estudios y la tesis, en momentos que tendría que haber compartido con ustedes, pero tenía que estudiar o reunirme para trabajar. A cada una admiro por circunstancias diferentes y en cada una encuentro muchas cosas que quisiera tener. Siempre seremos las tres inseparables. Las amo sí.

A mi tía chela: por ser como una madre para mí. Gracias por ser un gran apoyo siempre que la he necesitado. A usted le debo también poder lograr esta meta, sin todo lo que ha aportado en mi vida, concluir esta etapa no sería posible. Gracias por su disponibilidad y su entrega cuando he recurrido a su



ayuda. Tía usted vale por todas las tías que no tuve, porque tengo todo el amor en usted. Gracias por todo, la amo.

A mi tía Margoth, mi prima Maritza y sus hijas Nelly y Susi: por demostrarme su amor en todo momento, por ser parte de mi vida y saber que puedo contar con su apoyo incondicional. Las adoro muchísimo.

A mis tíos: tío Pablito, gracias por ayudar a cuidarme en mi niñez y por todo su amor que llena el espacio del abuelito que nunca tuve. A mi Tío Alcides con cariño.

A mis primas: Alma, Iris, Sonia, Ada, Rocío, Anita. Mis hermanas de corazón. Mi amor hacia todas ustedes es infinito. Gracias por confiar en mí y por apoyarme en todo momento.

A mis sobrinitos: Graciélita, mi ahijadita Adrianita y el solecito de mi corazón Danielito (Nane), Ustedes alegran mis días y son mi terapia cuando las cosas no han ido tan bien, mirar sus caritas y jugar con ustedes me lleva a su mundo sin preocupaciones. Los recontra amo.

A don Max, su esposa Xenia y sus hijos: Maxito, Xenita y Alex. Gracias por estar conmigo y con mi familia en las buenas y en las malas. Los quiero mucho.

A sor Ana: gracias por su apoyo, consejos y oraciones. Sus gestos, sus muestras de cariño siempre sinceras, las llevo en mi corazón.



A mis amigas: Karen Tatiana, gracias por ser mi mejor amiga, mi hermana, mi confidente, mi soporte, por tu lealtad a prueba de todo. Te adoro amiga. Iris Martínez: gracias por tus consejos, por tu amistad a través del tiempo. Marlene Magaña: eres un angelito en mi camino.

A mis amigos: Mauricio Valencia, Mario Ríos, Felipe Meléndez, gracias por demostrarme su amistad.

A mis amigas de universidad: Cristina Portillo, Michelle Orozco Villa, Cintia Linares, Karla Moreno, Emma Ruth Rivas. Por todos los momentos vividos y la dicha de conocer amistades sinceras al mismo tiempo que me formaba fue una gran bendición y son recuerdos que quedarán por siempre grabados en mi memoria, mas su amistad, es algo que perdurará.

A mis maestros: gracias por formar en mí la profesional que ahora soy, en todas las etapas de mi vida cada uno de ustedes ha influido grandemente. Gracias por su profesionalismo y vocación.

A mi asesora de tesis: gracias por toda su labor, paciencia y entrega durante la investigación, gracias por dedicar parte importante de su tiempo, a la orientación y guía del grupo, por sus consejos, por su sentido del humor que hacían que las cosas no pacieran difíciles, por sus palabras de ánimo en momentos de estrés, gracias por todo lo que me permitió aprender de usted, la estimo mucho.

A mis compañeras de tesis: Cristina Portillo, gracias por tu enorme paciencia amiga, por soportar mis exigencias y mis presiones para que nos reuniéramos. Por tu comprensión, por hacerme sentir que todo iba a estar bien. Por demostrarme tu amistad siempre sincera durante estos años y durante la



investigación, por compartir este triunfo. Ahora la vida profesional nos espera, pero estoy agradecida con Dios, porque sé que siempre podré contar con tu amistad. A Diana Pacheco por su tiempo y disponibilidad durante la investigación.

A los coordinadores del décimo tercer proceso de grado Lic. José Roberto Reyes Guadrón, Lic. René Mauricio Corleto Valencia y Lic. Richard Lemus, gracias por su guía para conducir de la mejor manera nuestra investigación, por sus aportes y disponibilidad.

*“Todos los caminos parecen limpios a los ojos del hombre,
Pero es Dios quien pesa los espíritus. Encomienda a Dios*

Tus planes y tendrán éxito tus proyectos”

Proverb.16, 3-4.

TATIANA RAMIREZ LINARES



Índice

Contenido	N° de pág.
Introducción.....	x
Capítulo I	
1.1 Planteamiento del Problema.....	14
1.1.1 Preguntas guías de la investigación.....	17
1.1.2 Pregunta General.....	17
1.1.3 Preguntas Específicas.....	17
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo General.....	18
1.2.2 Objetivos Específicos.....	18
1.3 Justificación.....	19
Capítulo II Marco teórico	
2.1 Antecedentes históricos.....	24
2.1.1 Los inicios.....	27
2.1.2 Denominación.....	29
2.1.3 Vigencia del tema.....	30
2.1.4 Definiciones.....	32
2.1.5 Elementos tipificantes.....	34
2.1.6 Clases de acoso sexual.....	35
2.1.7 Ámbito.....	38



2.1.8 Conducta.....	38
2.1.9 Tipos de acoso sexual en el trabajo.....	39
2.2 Caracterización.....	41
2.2.2 Sujeto activo.....	41
2.2.3 Sujeto pasivo.....	43
2.2.4 Consecuencias más habituales del acoso sexual en el trabajo	44
2.2.4.1 Las represalias.....	44
2.2.4.2 Efectos en la víctima.....	45
2.2.4.3 Peligro de la pérdida de los medios de subsistencia	46
2.2.3.5 Consecuencias para el acosador.....	46
2.2.3.6 Consecuencias para la empresa	47
2.3 Marco Jurídico.....	47
2.3.1 Normativa Internacional.....	48
2.3.2 La acción de la OIT.....	49
2.3.4 Normas Constitucionales.....	51
2.3.5 Normativa Interna.....	52
2.3.5.1 Legislación Penal.....	52
2.3.5.1.1 Estructura típica del acoso sexual artículo 165 del código penal salvadoreño.....	53
2.3.5.2 Legislación Laboral.....	57
2.3.6 Aspectos de Investigación y Prueba.....	58
2.3.7 Procedimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ante una denuncia por acoso sexual en los centros de trabajo	59



2.3.8 Como actúa un trabajador o trabajadora que ha sido víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo	60
2.3.9 Consecuencias Socio-Jurídicas para el trabajador o trabajadora que denuncia el acoso sexual en el lugar de trabajo	62
Capítulo III. Metodología de la Investigación	
3.1 Diseño Metodológico.....	65
3.2 Sujetos de la Investigación.....	65
3.2.1 Según el tiempo.....	66
3.2.2 Según el espacio	66
3.3 Muestra de la Investigación.....	66
3.4 Técnicas e instrumentos utilizados	68
3.4.1 Forma de administración.....	68
3.4.2 Prueba piloto.....	69
3.5 Procedimiento de la Investigación.....	71
3.6 Recursos de apoyo	72
3.7 Cronograma de actividades.....	73
Bibliografía.....	76
Capitulo IV Presentación y análisis de resultados.....	79
Capitulo V Conclusiones y Recomendaciones.....	124
Anexos.....	130



INTRODUCCION

La presente investigación aborda el delito de acoso sexual, enfocado en el ámbito laboral, tomando como referencia de su origen diferentes hechos ocurridos a lo largo de la historia de la humanidad; sin embargo esta conducta toma realce desde el ingreso de las mujeres al sector productivo formal, por ser el blanco de la mayoría de casos de acoso sexual en el lugar de trabajo, por reunir características propias de las víctimas de este delito; esto no significa que los hombres estén exentos de ser víctimas de acoso sexual.

Además se describen los diferentes aspectos que constituyen este delito de acoso sexual, ya que la legislación penal Salvadoreña establece un concepto Jurídico complejo y generalizado, es decir que en El Salvador, no existe una ley especial para ser aplicada al ámbito laboral, y los casos de delito de acoso sexual ocurridos en los centros de trabajo, se deben adecuar a la norma penal existente para el castigo de esta conducta.

Con este estudio se intenta poner a la luz, la realidad de los trabajadores y trabajadoras que son o han sido víctimas de acoso sexual en su lugar de trabajo. Violentando con ello una pluralidad de derechos fundamentales para todo ser humano entre ellos el derecho a la intimidad, a no ser discriminado, al honor, al empleo, etc.

Esta conducta, a diferencia de un acoso sexual ocurrido en la calle, por un extraño, etc., es más grave por la razón que es realizada en el centro de trabajo, un lugar o espacio en donde el trabajador pretende desarrollarse laboral y personalmente, establece relaciones personales más o menos estables, en consecuencia el acosador no es un extraño para la víctima, y en muchos casos tiene el poder de decidir el futuro de la víctima en el trabajo. Trae consecuencias más agudas para el trabajador o trabajadora víctima de acoso sexual, además de las psicológicas que traen como consecuencia el bajo rendimiento del trabajador, baja



autoestima, la manifestación de enfermedades psicosomáticas, entre otras; se pone en riesgo el empleo, y con ello una fuente de ingresos económicos.

El estudio arroja que el acoso sexual que se manifiesta en el ámbito laboral, en el trasfondo es un abuso de poder, ya que el acosador no elige su víctima al azar, debe de ser una persona a la cual pueda intimidar o coaccionar, para que esta ceda ante sus pretensiones, es por esto que la mayoría de casos de acoso sexual en el trabajo es realizado por un superior hacia un subordinado. No se debe obviar que también los trabajadores o trabajadoras acosen a otros, pero el resultado varía, ya que estos no logran intimidar lo suficiente por no tener poder alguno sobre ellos.

Se presenta los diferentes cuerpos normativos que de forma directa o indirecta protegen derechos que se vulneran o se ponen en riesgo con la práctica de esta conducta delictiva. Resulta relevante el conocimiento de estos cuerpos legales, pero se debe de poner suma atención al Código Penal Salvadoreño, en donde se tipifica el delito de acoso sexual, éste lleva a determinar cuándo constituye un delito. Así mismo, tanto la trascendencia teórica del concepto y de los elementos que lo componen el bien Jurídico protegido sobre el que descansa su protección, los antecedentes históricos que dan comienzo a su protección, el sujetos activo y pasivo, el entorno que delimita su aparición, el móvil por el que se comete conductas, como las distintas formas en que se manifiesta y la sanción del mismo.

Además se tratará de analizar si la inserción de este delito en el ordenamiento penal era solo para callar las voces feministas trabajadoras que lo exigían como un paso más hacia la igualdad entre sexos o respondía realmente a su función de dar una solución a los problemas de convivencia en este caso entre patronos y trabajadores.

Es por ello que con la realización de este estudio, se pretende hacer un acercamiento a tales regulaciones, ya que toda conducta ilícita acarrea inevitablemente una consecuencia jurídica, por lo que, se busca mediante qué vías



Compensar a la víctima por el daño que le causó la conducta del imputado, que ha violado un bien jurídico protegido y la respectiva sanción penal a la que se hará acreedor.

Es importante resaltar el papel que juega la negociación colectiva, a la hora de fijar cláusulas que protejan a los trabajadores y trabajadoras, de la práctica del acoso sexual en los lugares de trabajo. Para hacer frente a éste problema que tanto atañe hoy en día a todo el sector laboral.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL

PROBLEMA



CAPÍTULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El acoso sexual se define generalmente como toda conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

El acoso sexual se convierte en un hostigamiento el cual puede ser de manera verbal, a través de palabras o comentarios insinuadores, de manera física, a través de contacto no deseado y de manera emocional y psicológica, en donde el acosador abusa de la posición que ocupa para hacer creer al acosado que sus acciones no son malas.

Muchos de los casos de acoso sexual constituyen una manifestación de poder un ejemplo de ello es el que se da entre el subordinado y el jefe, el de un profesor hacia un alumno(a), un especialista técnico, un agente de cumplimiento de la ley, un arrendador o alguna persona que toma decisiones importantes, puede abusar emocionalmente de otra que ocupa un lugar inferior aprovechándose de la autoridad jerárquica que ocupa dentro de la empresa u organización.

Hay muchos ejemplos dónde el abuso emocional se da bajo la forma de un abuso de poder. El abusador le hace sentir a la víctima que no tiene opciones porque las decisiones están en sus manos. La víctima siente que no tiene salida porque el abusador ocupa un cargo superior.

El acoso sexual en el ámbito laboral incluye una amplia gama de insinuaciones sexuales verbales, físicas o de otro tipo no deseados por quien las recibe, todas las alusiones sexuales explícitas por quien las recibe que afectan la dignidad, u observaciones sexualmente discriminatorias hechas por alguien en un lugar de trabajo, creando un ambiente laboral inseguro amenazante o intimidatorio.



Esta manifestación de poder ocasiona que la persona acosada no tenga mayor opción más que ceder o callar el hostigamiento, con la finalidad de mantener su empleo y en el peor de los casos, obtener un ascenso laboral o incremento en salario.

Fue en la década del setenta que se comenzó a mostrar que tales conductas, particularmente las llevadas a cabo en el ámbito laboral constituían un problema que requería la intervención de la autoridad Judicial para su cese y para su sanción siendo las entidades feministas de los Estados Unidos las que denunciaron públicamente estas circunstancias, afirmando que, en el lugar de trabajo era el sexo el medio para mostrar el poder, como una forma más de opresión.

El acoso sexual es una realidad para ser tomada en cuenta seriamente, ya que datos estadísticos realizados en países centrales, que han reconocido esta conducta como una realidad incuestionable y grave, lo demuestran. Se observó que esta posición los llevó a crear normas Jurídicas claras y consecuente doctrina Judicial orientada a la erradicación del acoso sexual. Se puede inferir que todo esto llamó la atención para que los países latinoamericanos tomaran seriamente esta conducta, para su estudio y su tratamiento debido probablemente en este caso a la influencia positiva de los países élite a los países periféricos.

El acoso sexual aparece tipificado como delito por primera vez en El Salvador, en el código penal del año 1998; actualmente se encuentra tipificado en el Artículo 165 del código penal salvadoreño vigente.

Según datos estadísticos en el año 2006 se registraron 679 denuncias de Acoso Sexual proporcionados por la Gerencia de Métodos y Estadísticas de la Fiscalía General de la República. Sin embargo se observó que en las instancias laborales como la Procuraduría General de la República (PGR), Juzgados de lo laboral, Ministerios de Trabajo y Previsión Social, Unidades de Salud, Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Son escasas las denuncias de acoso sexual.



Se puede inferir en base a los datos anteriores que en el ámbito laboral se da en menor cantidad que el delito de acoso sexual ocurrido en otras áreas, resulta necesario analizar las características propias del tipo penal en el ámbito en que se manifiesta ya que se puede determinar los derechos humanos que vulnera.

Pueda ser que con este análisis de pertenencia se llegue a la conclusión de que “a menor número de casos denunciados de acosos sexual en el ámbito laboral, menor ocurrencia del delito”. Se puede inferir también, que obtener un resultado favorable en el proceso penal iniciado con la denuncia del delito de acoso sexual en el lugar de trabajo, está determinado por la efectividad de la ley penal en el tratamiento de este delito.

Se interpreta entonces, que el punto de partida para un tratamiento efectivo del delito de acoso sexual en el lugar de trabajo lo constituye la denuncia, ya que con ésta, la parte afectada hace pública la conducta delictiva, al mismo tiempo que busca la protección de sus garantías fundamentales tanto en materia de derechos humanos, así como también laborales y penales durante el proceso y al término de él.

Sin embargo, hay casos que no son denunciados debido probablemente a que existen amplios parámetros objetivos a tener en cuenta, pues el acoso sexual es esencialmente un concepto subjetivo, al ser cada individuo quien decide qué compone o no, una conducta o actitud ofensiva a su respecto; de allí se deduce que es cada persona la que determina qué conducta es bienvenida y aceptada, y cuando se transforma en acoso sexual.

A esto se le pueden sumar los temores, las creencias y la cultura que las personas tengan que les impide ejercer la defensa de sus derechos, aún cuando existan normas legales que la protejan de este delito puede resultar inútil, ya que no pueden funcionar sin su iniciativa.



1.1.1 Preguntas guías de la Investigación

1.1.2 Pregunta general:

¿Qué efectividad tiene la legislación penal en el tratamiento del delito de acoso sexual a empleados y empleadas del sector público y privado, en los casos en que se denuncia; en la relación laboral Patrono-Trabajador o alterno, así como también sus consecuencias laborales?

1.1.3 Preguntas específicas:

¿En qué consiste la protección de las garantías laborales a la víctima que denuncie el acoso sexual en su lugar de trabajo, durante y después del proceso penal respectivo?

¿Cuáles son las causas que impiden al trabajador víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo, denunciar el delito y defender sus derechos que se ven vulnerados?

¿Cómo es el perfil psicológico de la persona objeto de acoso sexual en su lugar de trabajo y su influencia en el desarrollo de su conciencia para calificar la acción recibida como un acto delictivo?

¿Cuándo puede la conducta tipo del acoso sexual en las relaciones laborales Patrono-Trabajadores y alternos trascender hasta convertirse en acoso laboral?



1.2 Objetivo General

Determinar la efectividad de la legislación penal en el tratamiento del delito de acoso sexual a empleados y empleadas del sector público y privado, en los casos en que se denuncia; en la relación laboral Patrono-Trabajador o alterno, así como también sus consecuencias laborales.

1.2.1 Objetivos Específicos

Verificar la protección de las garantías laborales a la víctima que denuncie el acoso sexual en su lugar de trabajo, durante y después del proceso penal respectivo.

Examinar las causas que impiden al trabajador víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo, denunciar el delito y defender sus derechos que se ven vulnerados.

Analizar el perfil psicológico de la persona objeto de acoso sexual en su lugar de trabajo y su influencia en el desarrollo de su conciencia para calificar la acción recibida como un acto delictivo.

Determinar la conducta tipo del acoso sexual en las relaciones laborales Patrono-Trabajadores y alternos y como este puede trascender hasta convertirse en acoso laboral.



1.3 Justificación

En El Salvador, poco se ha investigado a profundidad el fenómeno del acoso sexual enfocado al ámbito laboral, y esto puede ser porque en el trasfondo del acoso sexual como delito sancionado por la ley penal salvadoreña existen elementos especiales que constituyen la estructura típica de este delito.

El estudio se enfoca en el acoso sexual en el ámbito laboral ya que; es uno de los delitos que se comete casi a diario en el interior de la mayoría de los centros de trabajo siendo por encima de todo una manifestación de relaciones de poder, y hasta algunos años un secreto mal guardado en los diferentes recintos de trabajo, en donde el trabajador(a) se ha visto sometido(a) pasivamente a conductas de hostigamiento de tipo sexual, siendo en la mayoría de los casos el actor de este tipo de conductas su superior jerárquico, sin dejar en el anonimato aquellos casos en que esta conducta delictiva es realizada por compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico.

La ignorancia de que exista EL ACOSO SEXUAL no significa necesariamente que no ocurra, el problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia. Organismos internacionales como la OIT, señalan el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

El acoso sexual en sí, tiene un alto grado de subjetividad en su contexto, sobre todo cuando se trata de valorar las diversas situaciones que lo producen y lo que puede considerarse como tal, acoso sexual; pues en todos los casos que cabe hablar de acoso sexual, no todos los trabajadores llegan a identificar o considerar algunas situaciones o comportamiento como acoso sexual.



Existen claramente actos definidos que constituyen acoso sexual, y otros en que los trabajadores vivencian la situación como acoso sexual y es acá donde se hace notoria la importancia de un planteamiento adecuado, porque es preciso señalar que muchas denuncias por acoso sexual no han tenido éxito o han sido desestimadas por un planteamiento inadecuado de las demandas; sin embargo debe tenerse en cuenta que el principal objetivo de la mayoría de las víctimas no es demandar por daños, a su empleador, sino conseguir que cese el comportamiento ofensivo, tener la seguridad que no vuelva a darse, pero más importante aún, que se les proteja de cualquier represalia por parte del acosador, por haber presentado una denuncia.

Por otro lado, "el acoso sexual viola derechos fundamentales como el derecho a la libertad sexual", que es "la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida", y "el derecho a la autonomía sexual, integridad sexual y seguridad del cuerpo sexual, lo que incluye el control y el placer del propio cuerpo libre de violencia de cualquier tipo". Cabe destacar que, la mayoría de especialistas señalan que, cuando esta violación a la integridad humana se da en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano.

Otras investigaciones demuestran las consecuencias del acoso sexual en el sector laboral que han sido víctimas del mismo, ocasionando el abandono o cambio de trabajo, absentismo laboral, baja productividad, dificultad en el desempeño del trabajo, y la creación de un ambiente tenso y hostil que puede afectar la salud de la persona, etc. En muchas ocasiones se tiende a culpabilizar a la víctima con la consiguiente pérdida de estima y rechazo hacia ella; disminuyendo el autoestima de la persona, provocando situaciones de presión, stress, tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, las cuales pueden dar lugar a un estado de depresión y otros problemas médicos.



Por estas razones se vuelve más que importante, urgente, realizar un estudio a conciencia que logre profundizar el origen del problema, conociendo mediante un análisis científico todos los ejes que constituyen el problema. Ya que es imposible y hasta utópico, pretender solucionar un problema que no se conoce.

El estudio planteado busca brindar una herramienta útil, para el tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral, enfocado al área jurídica, es decir, crear un instrumento del que se auxilien las instituciones que puedan verse involucradas en el tema objeto de investigación, centros de trabajo públicos o privados en donde se haya manifestado el acoso sexual; puesto que si la empresa consiente un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación.

Por añadidura, corren también crecientes riesgos financieros los propietarios de los medios de trabajo, porque cada día son más los países en que una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas. Lo aceptable es que la empresa o institución a la que la víctima pertenece propicie el entorno adecuado para que el acoso sexual sea denunciado, así como también garantice la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el proceso una vez se haya denunciado; además, la protección contra las represalia constituye un elemento clave en todo procedimiento de denuncia.

Por otro lado se encuentran las instituciones encargadas de administrar justicia: al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente vigilante de que no se violen garantías fundamentales de las partes involucradas; además, la Fiscalía General de la República como ente encargado de esclarecer los hechos recolectando todos aquellos elementos de prueba que puedan ser útiles al proceso. Así como también las Organizaciones Internacionales como: *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, *Organización de las Naciones Unidas (ONU)*.

La relevancia del estudio radica en buscar eliminar estas conductas delictivas dentro de los centros de trabajo y a la vez evitar el silencio de las víctimas,



erradicando la impunidad del acosador y con esto garantizar la libertad laboral y la libertad sexual en todas sus expresiones.

El aporte que se busca para la sociedad, en su conjunto, podría resumirse en lograr la igualdad que se ve afectada por el acoso sexual, erradicar la violencia sexual y sus efectos negativos en la eficiencia de las empresas, entorpeciendo la productividad y el desarrollo de la sociedad, y en la integridad de los trabajadores (ras), que son infravalorados y utilizados como máquinas de producción.



CAPITULO II

MARCO TEORICO



CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos

El más antiguo antecedente de acoso sexual se encuentra en la mitología griega, con la historia de Penélope una de las diosas espartanas, esposa de Ulises ella quedó sola en su castillo cuando su marido Ulises, viajó con sus tropas a Troya, ya que como rey de Ítaca, fue al rescate de Helena. Con el viaje de su marido, Penélope se vio acosada por numerosos pretendientes como los llamó Homero, es decir sus vecinos, amigos y vasallos de Ulises, que aspiraban a ocupar un trono que ya creían vacante al considerar muerto a Ulises. Se instalaron en el castillo de la joven reina y en sus heredades, provocándole graves daños materiales a ella y a su hijo Telémaco, a quien tenían la intención de matar para facilitar sus planes. (La Ilíada, canto XVI)

Este es el caso más antiguo que hace referencia a una conducta de acoso, desde luego que el contexto histórico y social en que ocurre es completamente diferente al actual, pero es válido considerarlo como antecedente. Así también se hace referencia a lo ocurrido en los años 138-161, cuando el emperador Antonio Pío proporcionó protección a las esclavas jóvenes de las persecuciones de sus amos, prohibiendo que las doncellas esclavas fueran violadas por sus dueños. Finalmente, al comienzo de la última época del Imperio, el emperador Justiniano 527-575, dispuso que los hijos de una esclava que hubiese cohabitado con el dueño hasta su muerte, eran libres y debían ser equiparados en todo a los que el padre hubiese tenido de su matrimonio.

La mayoría de esclavas rechazaban las familiaridades que hacían sus dueños. Muchas lo hacían por motivos religiosos, aunque fueren brutalmente azotadas, porque conforme a la ley, o los mandamientos de la religión, no les era posible dormir con ningún hombre con quien no estuvieran casadas, A su vez, otras esclavas vivían felices con sus maridos y no querían serles infieles. Por otra parte, muchas temían por su propio futuro y el de sus hijos, pues sabían que en caso de



acceder o los deseos del amo, se ganarían el odio de la esposa legítima del amo, que las perseguiría sin descanso. Puesto que no había protección alguna en ese caso para la esclava.

En este período de la esclavitud, no es sorprendente pensar que el contexto histórico y social, era propenso para que esta conducta de acoso se manifestara por parte de los amos, que teniendo un título que los acreditaba como dueño de otra persona podía disponer de ella a su antojo sin respetar su dignidad humana, ya que de hecho los esclavos no tenían la categoría de persona.

De este modo los esclavos, en especial las mujeres esclavas quedaban sujetas a los antojos de todo tipo, hasta sexuales que el amo tuviera sobre ellas. Viéndose desprotegidas por el estado, con la única protección que les daba su religión y sus creencias a las que se aferraban para soportar los abusos de que eran objeto, a consecuencia de pertenecer a un grupo inferior al de sus amos. Ya que aunque existiera el crimen, quedaba sin castigo, porque el amo era dueño de la esclava, y él podía hacer con su propiedad lo que quisiera.

En los textos medievales el término “ACOSO”, al margen de aparecer con escasa frecuencia en la documentación, suelen hacer alusión a la transgresión o incumplimiento de una norma jurídica o de una cláusula legal. Para referirse a lo que hoy se entiende como acoso sexual, las expresiones más utilizadas en los diversos escritos desde el siglo XI hasta el XVI eran las de «forzar» y «cometer fuerza» sobre una mujer. Muchos de los fueros y textos legislativos de los siglos XI al XIII hablan de «fuerza de mujer» siempre que quieren referirse al acoso sexual.

Mujeres de todos los sectores sociales y de todas las procedencias geográficas debieron de haber sido en la época objeto de acoso sexual. Sin embargo, el delito aparece escasamente documentado entre las familias privilegiadas y en lo que se refiere a las víctimas, era un crimen que incidía fundamentalmente sobre los sectores más humildes. Casi todos los investigadores que se han acercado a este tema están de acuerdo en señalar a criadas y mozas del



servicio doméstico como el grupo más expuesto a sufrir un acoso sexual. Alejadas de la protección familiar, desprotegidas por la Justicia, obligadas a realizar actividades fuera del hogar, no resulta extraña la abundancia de agresiones sexuales que padecían.

En esta época (Edad Media) el hecho más relevante para ser tomado como referencia es el llamado “*derecho de pernada*” (en latín vulgar medieval, *Ius primae noctis*; en inglés se usa la expresión francesa Droit de seigneur, aunque en francés es más acertada la locución Droit de cuissage), que si bien es cierto, constituye un antecedente a la figura del acoso sexual, en este período era una práctica aceptada por la sociedad y no constituía un delito; aunque no existiera una ley que amparara la práctica de este derecho, ejercido por el Señor Feudal, sino que emanaba de la costumbre de esa época.

Este derecho feudal que teóricamente establecía la potestad señorial de tener relaciones sexuales con toda doncella, sierva de su feudo, recién casada con otro siervo suyo, este presunto derecho tuvo vigencia durante la Edad Media de Europa Occidental como componente del modo de producción feudal referente al abuso de autoridad. En donde se observa, la discriminación de la que ha sido víctima, la mujer a lo largo de la historia, al ser tomada su doncellez como el pago simbólico de la dote, que le había sido entregado al siervo por desposarla.

Es decir, que las presiones ejercidas desde aquellos tiempos sobre personas del sexo opuesto, y aún del mismo sexo, eran muestra de autoridad, poder o superioridad, para poder conseguir sus favores sexuales o su sometimiento; con esto se evidencia claramente que son circunstancias más que conocidas, que en cierto tiempo se pusieron de manifiesto e incluso salieron a la luz, con el ejercicio del “*derecho de pernada*”.

Cuando desaparece el sistema feudal se eliminaron todos estos privilegios hacia los que tenían el mando, no se afectó demasiado estas conductas de ejercicio



y abuso de poder, y aún puede decirse que, tras la Revolución Francesa, la burguesía mantenía semejantes exigencias con respecto a su servidumbre.

No debe extrañar que tras la Revolución Industrial, que afectó el sistema de producción e introdujo la fábrica (y con ella la obrera), se aceptara también, como un hecho común y viable, que la mujer, para comenzar a trabajar, se sometiera sexualmente al empleador o a quien lo representara.

2.1.1 Los inicios

A lo largo del tiempo se han manifestado conductas del tipo sexual que han sido denominadas de muchas maneras, presentándose en todos los estratos sociales y culturas; algunas con características similares, otras diferentes; y que hasta en estos últimos años se han introducido como figura jurídica y reconocidas como delito en las legislaciones de los países del mundo; poco a poco han ido tomando nombre propio, en el momento social que cada país ha estimado como determinado.

Se puede decir que hasta ese instante este tipo de conductas fueron admitidas o toleradas por quienes la sufrían, volviéndose una actividad que no salía a la luz, llegando a constituir una parte de las conductas privadas de las personas que, mientras no ofendieran a la moral o el orden público, en el momento de su exteriorización, quedaban perdonadas de la autoridad de los magistrados y sólo servían para escribirse en libros, y conversaciones reservadas.

En realidad, no se las admitía siquiera como actividades anormales, hasta que algunos grupos de personas comenzaron a definirlas como un problema y a partir de esto se creó un nombre para precisar, con su propia definición, lo que para ellos significaba. A partir de esto y al llegarse la década del 70 comenzó a mostrarse que tales conductas, particularmente las llevadas a cabo en el ámbito laboral, constituían



un problema social que requería la intervención de la autoridad para su cese y para su sanción.

En los Estados Unidos de América, entidades feministas fueron las que denunciaron públicamente esta circunstancia, afirmando que en el lugar de trabajo lo que determinaba era el sexo, para mostrar el poder, como una forma más de la opresión de las mujeres. Sostuvieron que individualmente y como grupo, se veían humilladas al ser tratadas como objetos sexuales, para ser utilizadas por los hombres.

Una de las principales causas por las que los Tribunales federales de Estados Unidos, no consideraban aplicar la ley de discriminación fue porque en gran medida pensaban que este abuso de poder era un problema particular y normal del trabajo; además que evitaban con eso los múltiples litigios judiciales que se les vendrían encima si se aceptaba la figura del acoso sexual como tal, y ningún supervisor se animaría siquiera a entablar conversaciones con un subordinado, de uno u otro sexo.

Sin embargo, en 1977 se introduce el acoso sexual por chantaje al establecerse que éste consistía de por sí, una discriminación basada en el sexo, por considerar que “no se hubiera solicitado la participación de la víctima en una actividad sexual, de no haber sido por su condición femenina, lo que motivó los deseos sexuales de su superior”.

Otra de las influencias más importantes y marcadas se evidencia en Inglaterra, donde la prensa seguía los pasos de las decisiones mencionadas en los Estados Unidos de América, aunque en este país no fueron las manifestaciones de Organizaciones feministas lo que dio origen, sino un sindicato, la Asociación Nacional de Gobiernos Locales (NALGO) que en 1981 destacó que el acoso sexual era una conducta que merecía su intervención¹. Para ello se comenzó entonces por

¹ WISE-STANLEY, *El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana*, Pg. 40.



efectuar encuestas, y con sus resultados, se publicaron unas instrucciones que debía tomar en cuenta la Comisión Nacional de Oportunidades del mismo sindicato.

En los inicios del acoso sexual, sólo se encuentra referido a las mujeres, y en particular a las que trabajan. No aparecían, entonces, referencias a que la misma situación podría presentarse también en los hombres, que tal vez si podían estar siendo víctimas del hecho, por parte del poder femenino e incluso masculino. Pero esta omisión se debió a que el acoso sexual es una manifestación y una muestra del ejercicio del poder con respecto a un subordinado, por lo menos en lo que se conoce como casos frecuentes de acoso sexual.

Y se sabe que sólo tiempo más tarde, con esfuerzos y venciendo oposiciones, las mujeres fueron adquiriendo cargos de jerarquía, y aún hoy, dependiendo de los países, de su desarrollo y de la mayor preparación de la mujer, todavía es notoria la diferencia entre éstas y los hombres, en lo que se refiere a cargos ejecutivos, de conducción o de mando, jerárquicos o directivos. Entonces, las denuncias y las referencias, y aún los casos judiciales, todo lo que tuviera que ver con acoso sexual, se refirieron exclusivamente a mujeres acosadas o que se sentían así, y sólo después de algún tiempo, y en menores proporciones, comenzaron a aparecer y a difundirse casos de acoso sexual a hombres.

2.1.2 Denominación

Como se ha dicho la expresión “acoso sexual” comenzó a divulgarse a partir del año 1975 en Estados Unidos de América, en la versión inglesa de ella, que es *sexual harassment*.

De acuerdo a un diccionario de lengua inglesa², “*harass*” significa acosar, atosigar, hostigar, hostilizar. Se explica con esto porque tal expresión es traducida en

² Diccionario Ingles-español, oceano.



español como “hostigamiento sexual”.

En consecuencia siendo “*sexual*”, lo relativo al sexo o a los sexos, el acople de ambas palabras, se entiende entonces que significa, tanto como hostigar, hostilizar, atosigar, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos sexuales. Con esto se tiene el concepto formal y general, pero como lo que importa es el concepto de la expresión en el ámbito laboral, se agrega que tales o algunas de las circunstancias referidas se presenten en el trabajo y que sean llevadas a cabo por el propio empleador, por quien lo represente o por un superior jerárquico.

2.1.3 vigencia del tema

Como se dijo, fue precisamente el conocimiento público, mediante encuestas, requerimientos de entidades y manifestaciones de repudio a ésta conducta designada como acoso sexual, que el tema adquirió vigencia en los últimos años. El hecho dejó de ser solo una molestia que afectaba a quien lo sufría, y pasó a ser una *falta grave en el ámbito laboral*, o hasta en ciertos casos, un delito reprimido por la legislación penal.

La última década ha visto un notable crecimiento del interés en lo que acoso sexual se refiere en los países industrializados, con el reconocimiento de que se trata de un problema social que debe ser atendido en las legislaciones. Pero no es suficiente proveer remedios para la víctima después de la consumación del hecho, sino que son necesarias políticas preventivas y procedimientos en las empresas que lleven a reducir el riesgo de que ocurra un acoso sexual.

Para mostrar el grado de vigencia que tiene esta práctica y para dar información básica al respecto, se traen algunos datos proporcionados por una publicación de OIT³. Algunas de sus referencias muestran que en Austria, en 1986 se

³-OIT, *Condiciones de Trabajo, Recopilación, La lucha contra el acoso sexual Vol. 11.*



efectuó una encuesta al respecto entre mil cuatrocientas once mujeres trabajadoras, de las cuáles, el 35,5% dijo haber estado en tal situación, y en Dinamarca, otra que abarcó mil trescientas cincuenta mujeres tuvo respuestas positivas en un 11%.

En Alemania, en 1990, un estudio acreditó que el 6% de las mujeres encuestadas había renunciado al empleo por ésta circunstancia, ocurriendo lo mismo con parecida proporción en Irlanda. Datos de Japón, en dicho año, muestran una idéntica intensidad, lo que acredita que no es sólo un problema de Occidente, si no generalizado en los ámbitos laborales. Finalmente, en una encuesta realizada en Canadá en 1983, un millón doscientos mil mujeres y trescientos mil hombres declararon haber sido, alguna vez objeto de hostigamiento sexual en su vida profesional.

En Madrid en 1987, refiere SERNA CALVO⁴, en un estudio realizado por la UGT, y sobre una muestra de setecientas setenta y tres mujeres, el 84% declaró haber sido objeto de acoso sexual en nivel leve verbal (chistes, silbidos, piropos), el 55% manifestó haber padecido un mayor grado de hostigamiento, consistente en miradas lascivas y gestos insinuantes, el 27% dijo haber tenido manifestaciones físicas del agravio, como rozamientos, pellizcos, toques, y el 4% denunció un comportamiento directo, tendiente a obtener una relación sexual.

En la normativa Salvadoreña, con la entrada en vigencia del nuevo Código Penal en 1998, se incluye como figura delictiva el acoso sexual en el Artículo 165 Código Penal al definirlo como un ataque a la libertad sexual, en este contexto y a efecto de mejorar sustancialmente la aplicación judicial del tipo penal referido, es que el pasado 25 de Noviembre del año 2003, en el marco de la celebración del Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer; la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador reforma este artículo, como resultado de los esfuerzos realizados por diferentes instituciones públicas y privadas por endurecer la

⁴ SERNA CALVO, *Acoso en las Relaciones Laborales*, “*Revista de Relaciones Laborales en América Latina.-Cono Sur*”. 1994, No 2, Pg. 36



legislación en materia de delitos contra la libertad sexual y el acoso sexual, elevando su penalidad de 3 a 5 años de prisión, ya que se amplió el concepto de acoso sexual, y se agrava cuando hay “superioridad” del sujeto activo.

Y si el acoso se realiza prevaliéndose de superioridad originada por cualquier relación se impondrá una multa de 100 a 200 días multa.

2.1.4 Definiciones

Lograr expresar en una definición todos los contenidos y circunstancias que acompañan el acoso sexual es, sin duda, una tarea que resulta imposible, sobre todo para señalar la conducta ilegal o prohibida, lo que ha generado una serie de definiciones que de alguna manera son incompletas, pero que se integran las unas con las otras para conducir a un comprensivo criterio final.

Según RUBINSTEIN⁵, el acoso sexual consiste en una conducta verbal o física, cuyo autor sabe o debería saber que ésta es ofensiva para la víctima, es decir que la conducta antes mencionada la cual es de naturaleza sexual debe ser indeseada y en contra de la voluntad de la víctima, ya que se manifiesta a través de tocamientos, roces, frotamientos o pellizcos contra el cuerpo de un empleado(a) esto para forzar o ejercer coerción, con el fin de obtener un intercambio sexual.

Esta conducta a su vez se ve acompañada de una conducta verbal sexual que presenta vocablos sexuales los cuales no son bien recibidos por la víctima, ya que son dirigidos con proposiciones o para ejercer presión y de esta forma obtener una actividad sexual, para lograr el objetivo el acosador manifiesta continuamente sugerencias o invitaciones para concurrir o participar en actos sociales fuera del lugar de trabajo, flirteo ofensivo o sugestivas referencias o comentarios sobre conductas o actividades sexuales.

⁵-RUBINSTEIN, *Condiciones de Trabajo, Recopilación: La experiencia de los países Industrializados, en OIT, Condiciones de Trabajo, Recopilación, La lucha contra el acoso sexual, Vol. 11, Pg. 10.*



Este tipo de comportamiento se transforma en ilegal cuando se ve manifiesto un rechazo y el patrono al ver la conducta adquirida por la víctima utilice como medio para ejercer presión la amenaza, para fundamentar en un dado momento una decisión la cual llegue a afectar a la víctima en su empleo o condiciones de trabajo, lo que indica un ejercicio de poder al respecto, así como por ejemplo cuando la víctima entiende que la conducta sexual que atribuye haya ocasionado un perjuicio a su ambiente laboral.

Así mismo HUSBANDS⁶, manifestó que el acoso sexual trata de una exigencia de una entidad superior (patrono), hacia un subordinado (empleado(a) – víctima) el cual es de sexo femenino, y quien debe acceder a realizar una actividad sexual para poder así conseguir algo o simplemente conservar ciertos beneficios laborales, ejemplo de ello sería: obtener un aumento salarial, un ascenso, traslado o permanencia en su puesto etc. A este tipo de manifestaciones las calificó como “acoso sexual por chantaje”, y pasa a dar definiciones que se acomoda a otro supuesto, el cual se manifiesta por incitaciones sexuales importunas, de una solicitud sexual o de otras manifestaciones verbales o físicas de índole sexual, con una finalidad o efecto de forzar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil o de abuso. Determinando esta conducta como un acoso sexual por intimidación.

A diferencia del que se perpetra a través del chantaje, antes citado, en donde en razón a quien demanda o se constituye como la víctima no tiene que haber sufrido una pérdida económica importante, como por ejemplo haber sido despedido(a) o no haber obtenido un ascenso o aumento salarial. El cual se ve aparejado más a lo que en doctrina es conocido como “acoso sexual ambiental”. Se puede decir que el más generalizado concepto se refiere al acoso sexual llamado *chantaje*, al que los norteamericanos denominan *quid pro quo* (es decir, me das esto a cambio de esto)

⁶-HUSBAND, *Análisis Internacional de las leyes que sancionan El Acoso Sexual*, “*Revista Internacional del Trabajo*”, 1993, Vol. 112, Pg. 115. (Citado por Elpidio González, “*Acoso Sexual*”)



donde el ejercicio del poder o de la autoridad es un requisito necesario para tipificar la conducta como tal.

2.1.5 Elementos tipificantes

Estos elementos sirven para precisar, las circunstancias que componen el acoso sexual, cualquiera que sean sus alcances:

- a) Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual.
- b) Que no es deseado y, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige.
- c) Que tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura.
- d) Que la conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual.
- e) Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva o humillante para el afectado.
- f) Que, en un principio, comporta una discriminación en razón del sexo.
- g) Que, conforme a una de las acepciones del concepto, debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos.
- h) Que si bien la destinataria habitual del acoso sexual es una mujer, también lo puede ser un hombre en tales circunstancias.
- i) Que si normalmente el acosador es un varón también podría serlo una mujer, con relación a un varón o a una persona de su propio sexo, o viceversa.
- j) Que también puede ser beneficiario del acoso sexual un tercero, cliente o acreedor.
- k) Que el acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no.
- l) Que resulta prácticamente imposible, por sus características, componer una lista de actitudes o situaciones que comportan un acoso sexual.



2.1.6 Clases de acoso sexual

Al considerar las definiciones puede verse que existen dos tipos, señalados y distintos de acoso sexual; que tienen un interés común el cual va mas allá de los involucrados; incluye además al juzgador y a la sociedad toda que, en general, está ajena a estas conductas, pues no sabe identificar cuando está en medio de un caso de acoso sexual en el trabajo o cuando alguien cercano está sufriendo o siendo víctima de éste, o pueda ser también que las confunde, o las minimiza.

En muchos casos se les ve como una muestra natural de circunstancias que ocurren en el taller o la empresa, por la sola razón de que allí comparten la actividad, con sus tiempos de trabajo o descanso, hombres y mujeres. La difusión de lo que es el acoso sexual en sí es importante, no sólo para mostrar reprobación, y hasta destacar la existencia de normas que la contemplan y sancionan, sino para que los propios involucrados sepan a qué atenerse en sus tratos cotidianos, para no exceder lo que se puede considerar como trato personal normal y admitido, diferenciándolo de ciertos excesos, cuya frontera puede pasar inadvertida en tiempos en que se han flexibilizado notoriamente las relaciones entre los sexos, por eso acá depende y juega un papel importante el perfil psicológico que la víctima pueda tener, para saber identificar cuando está ante una conducta que pasa los límites de lo normal en el ámbito laboral.

Ya que una mujer sabe bien cuándo ha sido violada, pero no posee esa misma claridad respecto del acoso sexual y tiene, por tanto, un cierto grado de incertidumbre para calificar ciertas actitudes de su empleador, de sus jefes o de sus compañeros y, en consecuencia, para determinar cuándo esa conducta constituye un asedio sexual, o sólo un coqueteo o una manifestación amistosa a su respecto; por lo tanto, tiene un cierto recelo para su rechazo, hasta pensando de alguna manera sino es ella la responsable de la situación o de que así lo consideren, dada la tendencia general a imputar esta culpa a las mujeres, por cómo se visten, se peinan, caminan, etc.



Este desconocimiento, o aún la diversidad de criterios al respecto, la inhiben de hacer un reclamo, por vergüenza de verse implicada en un incidente sexual, el miedo que al protestar se centre la atención sobre su trabajo, y la creencia de que nada se podrá hacer al respecto, que la vuelve vulnerable en su posición de denunciar. Pero este conocimiento es esencial también para los compañeros de trabajo, comprendidos, en uno de los tipos de acoso sexual, pues podrán adecuar sus conductas a términos que no infrinjan los límites que al respecto prevé la normativa, y acomodar las relaciones entre los sexos en el taller o en la empresa, en la forma de no incurrir en excesos que podrían hacer calificar sus conductas como reprobables o culpables.

Según HUSBANDS⁷, se distinguen dos tipos de acoso sexual:

- 1) **TÍPICO**. se refiere, en primer lugar, al acoso sexual comúnmente llamado chantaje, al que la doctrina norteamericana denomina *quid pro quo* (*explicado anteriormente como dar para recibir*) y conocido como “tradicional”. Este requiere siempre un ejercicio de poder o una relación desigual de poder. Es decir, necesita la actitud de la persona que se encuentra en el poder, o la de aquel en el que éste haya designado como delegado para cumplir sus actividades, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o su permanencia en el empleo, agrediendo con ello su dignidad como ser humano.

Es el caso típico de abuso de poder que ocurre en los centros de trabajo de El Salvador y el resto de países a nivel mundial, sin importar la cultura o el nivel de desarrollo que pueda tener un país, pues se presenta desde los estratos más bajos, hasta en los cargos de un trabajo de nivel superior, que por medio de un puesto de

⁷- *IBIDEM* Pág. 19



poder se utilice el chantaje a un empleado, o a quien puede serlo, a elegir entre acceder a la demanda impropia o perder su trabajo, desmejorar sus condiciones o quedar sin la posibilidad de obtener un empleo.

- 2) *AMBIENTAL*. El otro concepto de acoso sexual se refiere a una situación distinta. En este caso, no se da una manifestación de poder, sino que se trata de incitaciones o solicitudes inoportunas, o bien de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación de abuso, en muchos casos para lograr que abandone el empleo.

Tales manifestaciones pueden ser efectuadas por el empleador o las personas que se encuentran en su representación, pero en este caso no constituyen un acto de amenaza sexual, en su interés o en el de terceros sino más bien se trata de un acoso laboral, ya que el objetivo de este tipo de acoso no es hacerse acreedor de un favor sexual.

De muchas maneras se puede manifestar la conducta de acoso que se presenta en ambas definiciones, por ello se refiere a continuación algunas de ellas pero, esto no significa que no puedan llegar a darse otras, Estas son:

- a) Abuso verbal o comentarios sexistas sobre la apariencia física del empleado.
- b) Frases ofensivas o de doble sentido y alusiones groseras, humillantes o embarazosas.
- c) Preguntas indiscretas sobre su vida privada.
- d) Separarlo de los ámbitos propios del trabajo para que la conversación tenga mayor intimidad.
- e) Conductas sexistas generalizadas, destacando persistentemente la sexualidad en todos los contextos.



- f) Insinuaciones sexuales inconvenientes y ofensivas.
- g) Solicitud de relaciones íntimas, aun sin requerir el coito, u otro tipo de conducta de naturaleza sexual, mediante promesas de beneficios o recompensas.
- h) Exigencia de favores sexuales bajo amenazas, implícitas o descubiertas referidas al empleo.
- i) Exhibición de material pornográfico, como revistas, fotografías u otros objetos, así como colocar en las paredes del ámbito laboral imágenes de tal naturaleza.
- j) Tocamientos, roces o pellizcos deliberados y ofensivos.
- k) Cualquier ejercicio de violencia física o verbal.

En cualquiera de todas estas, se destaca, que debe ocurrir contra la voluntad real o presunta del empleado, cualquiera sea su sexo, y requiriendo el empleador, o quien este ejerciendo su cargo, el otorgamiento de privilegios a cambio de favores de naturaleza sexual. También puede ocurrir con el fin de crear un ambiente de trabajo hostil y desagradable, que provoque o pueda provocar una contrariedad, un desagrado o una humillación al empleado. Es decir, que afecte a su dignidad. En este caso se estará frente a un acoso simplemente de carácter laboral.

2.1.7 Ámbito

Es un comportamiento que se manifiesta en la empresa o centro de trabajo. Si es fuera de estos lugares, ha de tener relación con el trabajo de la víctima.

2.1.8 Conducta

El acoso sexual puede tener una multitud de variables. Según Ignacio Serrano⁸, se pueden clasificar cuatro tipos de conductas en función de

⁸- Ignacio Serrano Butrageño "El Acoso Sexual" Revista Tapia 1995.



la intensidad o gravedad de esta conducta.

- Requerimiento de favores sexuales. Acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien en caso de amenazas en el caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual. Generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables.

Para Carlos Molero⁹, los elementos que definen el acoso sexual son:

- Solicitud. Es necesario que exista una propuesta de carácter libidinoso referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio.
- Rechazo. A la propuesta debe seguir una actitud de rechazo, que no hace falta que sea inmediata.
- Persistencia. Hay acoso cuando conocido el repudio, se insiste a pasar de ello. Para que haya acoso debe de existir un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento.

2.1.9 Tipos de acoso sexual en el trabajo

- Chantaje sexual

Este será siempre en sentido vertical, es decir cuando el sujeto activo y la víctima se encuentran en una relación de jerarquía, y este sujeto activo condiciona el acceso al empleo, una condición laboral, o el cese del trabajador, a la realización de

⁹- Carlos Molero Magaña “El Acoso Sexual” elementos sustantivos y problemas procesales a propósito de STC de 13 de diciembre de 1999”.Actualiadd Laboral, Tomo 1, Pg. 243.



un acto de tipo sexual.

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

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

- Chantaje explícito. Proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien de requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido.
- Chantaje implícito, indirecto o tácito. Se produce cuando un trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, tienen mejoras salariales y otros beneficios, por haber accedido a chantajes sexuales. Esto incita al trabajador a acceder, es decir el trabajador siente que esa es la única forma de tener beneficios laborales.

Atendiendo a sus efectos en el ámbito Laboral al Acoso Sexual puede ser:

- Chantaje sexual que implica pérdida de derechos. El empresario o directiva cumple sus amenazas si el trabajador no se somete a la condición sexual, estas pueden ser de no contratar, de despido o no aumento de salario.
- Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales. Se da cuando a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o director no cumple sus amenazas.



2.2 Caracterización

2.2.1 Sujeto Activo

El sujeto activo, es aquella persona autora de un hecho delictivo, es decir es aquella que ha realizado una conducta penalmente reprochable; y por lo cual se hace merecedor de un castigo impuesto por la misma sociedad por medio de una ley, en este caso, la legislación penal.

El acoso sexual enfocado en el ámbito laboral, el sujeto activo, promotor, es en principio el propio empleador, empresario, jefes o directivos, compañeros de trabajo, incluso, clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

También pueden serlo aquellos que, por su delegación, ejercen funciones jerárquicas en la empresa o taller; lo que es natural con el elemento fundamental que lo adorna esta figura, que es el poder, ya que solo ellos lo tienen y el acoso se presenta como una muestra de su ejercicio.

En la mayoría de los casos suelen ser pequeños patronos y jefes de sección, sobre los cuarenta años de edad; en general, están casados y con hijos. Que estas personas se conviertan en sujetos activos de este delito de acoso sexual, en los centros de trabajo no es producto de la casualidad, sino más bien, es producto de las relaciones que se crean en los lugares de trabajo, tomando en cuenta, la jerarquización que se da en toda empresa o institución, el abuso o mal uso, que estas personas hacen del poder que tienen sobre otras, con menos preparación académica, de bajos estratos sociales, o que por otros motivos se vean sometidas.

Por esto se puede afirmar que el acoso sexual en el ámbito laboral, además de las características propias del delito de acoso sexual, consiste en un abuso de autoridad del empleador o de aquellos en los que delegó su autoridad. Por eso este



tipo de acoso solo puede ser cometido por alguien que tiene poder de conservar o privar al trabajador de sus beneficios laborales.

Es relevante entonces distinguir quién es el sujeto activo del delito de acoso sexual en el ámbito laboral, porque si el trabajador es acosado por otro trabajador en la misma escala jerárquica, con la misma preparación académica; la víctima, en la mayoría de los casos, no se vería amenazada. Ya que no ejercería mayor presión o peligro sobre ella, porque no tiene poder para intimidarla o coaccionarla, para que acceda a sus peticiones.

Por otro lado si el acosador es una persona que se encuentra en una escala superior en la institución o empresa donde labora la víctima, se ve intimidada por la presión que ejerce el hecho de verse presionada a dar favores sexuales o verse acosada, por una persona con poder de decidir si conserva su empleo, de mejorarla o bien de acceder a éste. Este sujeto activo es generalmente un hombre, y así se viene presentando desde el origen de desarrollo de esta figura jurídica. Que inició con la lucha de las feministas y que culminó en la década de los 70.

Es por esta razón que el acoso sexual, se enfoca como violencia de género, en donde se ve reflejado el machismo imperante en casi todas las sociedades actuales. Por tal razón el delito de acoso sexual asume una conducta masculina indeseada, que afirma un rol sexual de la mujer, por encima de su función como persona y como trabajadora, esta conducta incluye actos de mirar, comentar o tocar el cuerpo de la misma, así como proposiciones relativas a su conducta sexual. Es decir, que la mujer es vista como un objeto sexual, en lugar de ser admirada, por involucrarse en la vida productiva de la sociedad al lado de los hombres. En muchos casos estas mujeres son cabeza de familia.

Sin embargo, hoy en día, aunque en un número considerablemente menor, se da el caso de acoso sexual laboral femenino. Esto es porque el varón cuando es objeto de halagos o de un asedio tiene una reacción diferente a la femenina, que le



impide denunciar la agresión para mantener su fama de seductor o que no supieron aprovechar esa situación. Dentro de este tema se plantea el acoso llevado a cabo por un hombre o una mujer con poder sobre su persona, para pretender favores sexuales para sí, pero también se muestran casos en los que el asedio es para que el empleado acceda con conductas sexuales o afines a requerimientos de terceros, que pueden ser clientes o acreedores de la empresa.

2.2.2 Sujeto Pasivo

El sujeto pasivo es aquella persona, a la cual se le ha vulnerado un bien jurídico, que se encuentra protegido por el Estado, por medio de la norma penal. Esta persona al convertirse en víctima le nace el derecho de denunciar la acción frente a los entes encargados de administrar justicia. El sujeto pasivo es aquel trabajador que es asediado por el empleador, o quien lo represente, por sus compañeros, viéndose afectado por un ambiente de trabajo hostil. Pudiendo pertenecer al sexo femenino o masculino, pero dada la situación de discriminación a las mujeres en el mercado laboral, las mujeres se convierten en las principales víctimas de acoso sexual.

Las mujeres víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo, tienen características que las distinguen del resto de mujeres que laboran dentro de la institución o empresa. Las mujeres que sufren de acoso sexual generalmente son mujeres jóvenes, atractivas, separadas o divorciadas, viudas, madres solteras con responsabilidades familiares, que acaban de acceder al empleo, con baja autoestima, que pertenecen a bajos estratos de la sociedad.

Otro grupo vulnerable, pero a menor escala es el compuesto por homosexuales, entendidos como tales travestis, transexuales, gays y lesbianas. Este grupo no debe dejarse de lado ya que en los últimos años, estos grupos de personas están tomando un lugar dentro de la sociedad, y dentro del ámbito laboral. Como personas con una orientación sexual diferente, y por este motivo son discriminados y



pueden ser blancos de acoso sexual, al igual que las mujeres. Se destaca que uno de los momentos y situaciones más propensas al acoso sexual no se presenta con trabajadoras de la empresa, sino, precisamente, con quienes aun no tienen tal calidad, y por lo tanto son solamente aspirantes. Se puede afirmar que es en este momento cuando se presentan más propuestas sexuales.

El acoso se muestra como una conducta no requerida y una propuesta que tiende a imponerla. Es importante fijar una línea determinante entre las actitudes románticas y el propio acoso sexual. Esa línea, está fijada por la actitud que asuma al respecto la afectada, que debe ser de claro rechazo. Ya que en esta figura delictiva la víctima o sujeto pasivo es el primer juez frente a la conducta. Es cada persona la que determina que conducta es bienvenida y aceptada, y de quien.

2.2.3 Consecuencias más habituales del acoso sexual en el trabajo.

Cuando se presenta una invasión a la esfera privada de una persona, esta experimenta reacciones psíquicas, físicas. Sufre consecuencias de diverso orden, mucho más grave de lo que, desde afuera, se quisiera aceptar. No es posible enumerar todas las consecuencias comprobadas o posibles, ya que dependen de cada damnificado específico, y además el asedio sexual provoca distintos géneros de perjuicios, según el contexto en que se produzca. En el campo laboral es ya clásico encontrar dos géneros de perjuicios, sean directas o indirectas, las represalias y las consecuencias propias, privadas, o personales en el damnificado.

2.2.3.1 Las represalias

Se manifiestan casi siempre en forma encubierta, sus rasgos más comunes son su crueldad refinada y la variedad de sus formas. Así se pueden encontrar:

- Frecuente solidaridad masculina no expresada, tácita, aún entre empresarios o directivos y empleados.



- Traslados con pseudo excusas o sin ninguna explicación, que generalmente tienen, nuevas y mayores incomodidades, aunque sean legales.
- Restricción en permisos, licencias, horarios, horas extras, salarios, etc.
- Calificaciones que muestran una disminución en el puntaje, sin antecedentes reales que lo justifiquen, a partir de la época de los rechazos del blanco.
- Mala disposición o negativa, cuando se trata de obtener certificado de trabajo.
- Trato vejatorio en la relación con el compañero, superior o propietario involucrado.
- Tentativas o consumación de distintas formas de intimidación, o violencias.
- Daño o sabotaje en la elaboración o tarea encargada al asediado, y desvaloración permanente de su rendimiento.
- Maltrato deliberado frente a terceros en el reclamo por pretendidas negligencias.
- Exigencia de renuncia a su puesto.
- El despido como expresión máxima de su poder.

2.2.3.2 Efectos en la víctima

Estudios realizados en mujeres que han sufrido acoso sexual acreditan que ha dejado secuelas en muchas de ellas. Padecen formas graves de tensión, ansiedad, cansancio y depresión, debiendo someterse a tratamientos, particularmente psicológicos, para superar tales males. Para los(as) acosados(as) su rechazo, no denunciado por desconocimiento de sus derechos o por temor razonable, es causa de dificultades en el empleo, con persecuciones y seguimiento de tareas, creando circunstancias tan adversas que conducen a la renuncia o bien a solicitar un cambio de lugar de trabajo, no siempre concedido. La situación se agrava con pérdidas de oportunidades de promoción, ascenso o de modificaciones de las condiciones laborales, ya que su relación laboral queda, sin duda afectada por no haber consentido el acto vejatorio.



2.2.3.3 Peligro de la pérdida de los medios de subsistencia

El aumento en denuncias por discriminación sexual en forma de acoso, presentadas por mujeres coincidió, con la época del ingreso masivo de las mujeres en el mundo del trabajo externo. Este ingreso de las mujeres al ámbito laboral, responde a que las mujeres se convierten muchas veces en la cabeza de hogar, siendo el único sostén económico de su familia.

Existen innumerables factores que determinan que una mujer esté sola para solventar económicamente a su familia, especialmente sus hijos, cuando son madres solteras, viudas, separadas. También se cuentan: la orfandad, el desempleo, drogadicción en la familia, internamiento carcelario, etc. Los devastadores efectos recaen también, sobre los niños y personas desvalidas, cuando el acosador pone en peligro o anula una fuente de subsistencia.

2.2.3.4 Consecuencias para el acosador

Las consecuencias para el acosador en caso de ser denunciado, deben de ser determinadas tomando en cuenta la posición del sujeto activo dentro del centro de trabajo.

Si se trata del empleador, este escudado en su negativa, puede pretender que existió un complot al respecto, o que se quiere desprestigiarlo, o simplemente que se trata de un recurso para obtener alguna indemnización. Puede imputar a la víctima haber provocado la relación consentida, que luego se presenta como forzada, para aparentar un acoso sexual. Por otra parte, una denuncia le traería consecuencias en su empresa, suspicacias, rumores y una pérdida de la imagen que habrá de afectarlo.

Pero si el acosador es un delegado del empleador, su problema se duplica, por un lado deberá de responder a la denuncia, que ha formulado la víctima, y por el



otro, tiene que responder también ante el propio empleador. Su negativa deberá de convencer al empleador, con quien se ha comprometido y a las autoridades judiciales. Si se comprueba que realizó la conducta, existe una segura cesación laboral, además de la respuesta judicial.

2.2.3.5 Consecuencias para la Empresa

El acoso sexual afecta también a las empresas donde ocurre esta práctica, con notas de ausentismo, menor productividad y cambios en el personal, o pedidos de traslados de un lugar de trabajo a otro. El acoso puede enrarecer las relaciones laborales y perturbar el ambiente donde se tiene que trabajar sin presiones, temores y otras circunstancias.

Esto convierte el lugar de trabajo en un ámbito donde la convivencia de los sexos resulte afectada. No es posible trabajar adecuadamente, en debidas condiciones, si la labor transcurre en ámbitos afectados por circunstancias adversas, todo esto va en desmedro de la productividad de la empresa. El costo de las indemnizaciones en casos de renuncias, como consecuencia del acoso sexual, sufrido por el trabajador.

2.3 Marco Jurídico

El acoso sexual en el ámbito laboral, es una problemática estrechamente ligada a la violación de algunos derechos fundamentales que han de presidir toda la relación de trabajo como el derecho a la no discriminación por razón del sexo y el derecho a la intimidad como expresiones al debido respeto a la dignidad del trabajador. Por esta razón es que se puede decir que esta conducta es un ilícito pluriofensivo ya que, lesiona además de los ya mencionados derechos el derecho a la libertad sexual, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y de manera indirecta el propio derecho al trabajo.



2.3.1 Normativa Internacional.

Desde su nacimiento hasta la década de los setenta, la ONU a través de la Asamblea General, se refiere en sus documentos a la igualdad de derechos de hombres y mujeres, a igual protección contra toda discriminación (declaración Universal de derechos humanos, 1948) al derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a igual oportunidad para todos de ser promovidos. (Pacto de derechos económicos, sociales y culturales, 1966)¹⁰ la amplitud de tales disposiciones incluye obviamente todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

En 1979 se aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹¹. Para el cumplimiento de la convención fue creado el comité sobre la eliminación de la Discriminación contra la mujer el cual comprobó determinadas formas de violencia que atentaban contra la igualdad en el empleo; en virtud de ello adoptó la Recomendación General No. 19 (1992) que refiere a la adopción de medidas legales y otras que sean necesarias para proteger a la mujer contra- entre otras situaciones- el acoso sexual en el trabajo. Complementando esta convención, fue aprobado por la asamblea General de la ONU el protocolo facultativo de la CEDAW, el seis de octubre de 1999, y que entró en vigor en diciembre de 2000.

Se refiere a los procedimientos para la presentación de comunicaciones o quejas relativas a violaciones de los derechos humanos enunciados en la CEDAW.

También el documento denominado "estrategias de Nairobi para el progreso de las mujeres", (1985) solicita que se tomen medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo. Por su parte El Consejo Económico y Social de la ONU, a través de su comisión sobre la condición de la mujer, aprobó una declaración sobre violencia

¹⁰- ONU, *Pacto de Decretos Económicos, Sociales y Culturales*, 1996.

¹¹-ONU, *Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer* 1979.



contra las mujeres (1992) mencionando la violencia física, sexual y psicológica que ocurre en la sociedad en general, incluyendo el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo.¹²

La IV conferencia mundial sobre la mujer, organizada por la ONU (Beijing, 1995) aprobó una plataforma de acción en la que solicita a los gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones populares y juveniles, y ONGs, que procuren erradicar el hostigamiento sexual.¹³ En cuanto a la acción de los organismos regionales, debe señalarse la convención interamericana sobre la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer convención de Belén do Para, OEA (1994) que se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia en el medio laboral.¹⁴ Asimismo el Art. 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), establece que "todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

2.3.2 La acción de la OIT.

No existe un convenio o Recomendación dedicado de manera específica al tema del acoso sexual en el trabajo. El documento clave en materia de igualdad y no discriminación es el convenio No.111 (1958) Define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos –entre otros- de sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con posteridad, dos Resoluciones de la conferencia General de la OIT refieren específicamente al acoso sexual.

Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo (1985), que establece: Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas

¹²- ONU, "Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres" 1985.

¹³- ONU, Conferencia Mundial Sobre la Mujer. Beijing 1995.

¹⁴- OEA, Convención de Belem do para 1994



de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos.

Resolución sobre la Acción de la OIT para las trabajadoras (1991) que invita al consejo de administración que solicite del director General que disponga la convocatoria de reuniones tripartitas con vistas a desarrollar directrices, materiales de información y formación sobre temas específicos que son de gran importancia para las mujeres trabajadoras.

Por otra parte, al examinar las memorias presentadas por los estados miembros relativas al convenio No, 111, la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones se refiere al acoso sexual, entre la discriminaciones por razón sexo. Así en el estudio General de 1996 enumera una serie de conductas calificadas como hostigamiento sexual o atenciones sexuales no solicitadas, requiriendo –para que sea considerado acoso sexual en el empleo- que el acto pueda ser percibido como condición de conservación del empleo o previa al mismo, influir en las decisiones adoptadas al respecto o perjudicar el rendimiento profesional, pudiendo surgir de un clima generalmente hostil hacia uno u otro sexo.¹⁵

El informe global presentado en el marco del seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, denominado “La hora de la igualdad en el trabajo”. (C.I.T, 91ª reunión, 2003) se ocupa también del acoso sexual como una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y socava la autoestima del trabajador, amén de influir en su bienestar y debilitar su derecho a la igualdad de oportunidades.

¹⁵ *Igualdad en el Empleo y la Ocupación, Oficina Internacional del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y recomendaciones, Ginebra 1996, Inf. III (Parto 4B), Pg. 16.*



2.3.4 Normas Constitucionales

Como se ha dicho, el acoso sexual constituye un ataque al debido respeto a la dignidad del trabajador o trabajadora, y al mismo tiempo configura una forma de discriminación por razón del sexo. Ambos extremos encuentran referencias en la constitución salvadoreña. En el Artículo 1 de la Constitución se establece que el Estado se obliga a la protección de una serie de garantías conferidas para sus ciudadanos. Así es como se encuentra garantizado el goce de la libertad, entendida esta libertad en su amplitud, incluida la libertad sexual la cual se ve coartada por la determinación, que un tercero mediante presión de tipo sexual, hace contra el trabajador condicionándolo a aceptar sus pretensiones.¹⁶

Aunque la Carta Magna no hace una mención específica de la dignidad, es indudable que el derecho a ser protegido en el goce del honor que se reconoce a todo habitante de la República en el artículo 2, de esto se entiende el honor inmerso en el concepto de dignidad, entendida como dote de todo ser humano, tanto en sí misma como en el desempeño de las actividades en las cuales se ve dedicado su empeño.¹⁷ En este mismo Artículo, se establece el derecho a la intimidad personal, como otra de las manifestaciones del debido respeto a la dignidad personal. Además, reconoce el derecho al trabajo, que se ve amenazado cuando el trabajador es víctima de acoso sexual, y condicionado a acceder a los requerimientos de tipo sexual, como un requisito para obtener el empleo.

El derecho de protección contra toda forma de discriminación, se encuentra expresamente consagrado en el artículo 3 de la Constitución. Este principio de no discriminación se encuentra dentro de los derechos civiles, es decir aquellos que se ejercen en la esfera de la libertad de la persona.¹⁸ No puede existir otra distinción entre las personas que no sea la que deriva de los talentos y virtudes. La igualdad formal implica el mismo tratamiento para quienes están en igual situación y un tratamiento distinto para quienes se encuentran en situación desigual. Quedando

¹⁶- Constitución de la República de El Salvador Decreto No 38, Publicado en el Diario Oficial No 234, Tomo No 281, del 6 de Diciembre de 1983.

¹⁷- IDEM

¹⁸- IDEM



fuera aquellos privilegios que su fuente son aquellas conductas discriminatorias basadas en otros motivos, entre ellos el sexo.

Se puede determinar que siendo las mujeres los principales blancos del acoso sexual, sus aspiraciones y sus capacidades, se ven restringidas en su lugar de trabajo, cuando no ceden a los deseos de su acosador.

2.3.5 Normativa Interna

2.3.5.1 Legislación Penal

La legislación Penal y Laboral Salvadoreña, no contiene una normativa del acoso sexual, que sea aplicada exclusivamente a la actividad laboral. Resultaría complicado para el legislador, ya que se tendrían que redactar tantas figuras legales, contra el acoso sexual, como contextos y profesiones existen, quedando la posibilidad de dejar, sin regulación tantos otros. Lo que ocurre, es que el acosador aprovecha la situación que más le favorece a sus propósitos y ello puede ser en cualquier lugar. La relación o lugar de trabajo es la ocasión, no la causa de la conducta reprochable. Que en el marco laboral sea el lugar en donde más hechos de estos ocurran, no cambia su naturaleza jurídica.

Por ello, todos los casos de acoso sexual se regularán bajo la figura genérica establecida en el código Penal Salvadoreño. La figura del acoso sexual, se encuentra tipificada y sancionada en el artículo 165 del código penal capítulo tercero referido a otros ataques a la libertad sexual.

Para el tema en cuestión, resulta muy importante resaltar en el inciso último de este Artículo en el cual establece “si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación....” de este texto se puede inferir que indirectamente el legislador hace una referencia, a una característica fundamental del acoso sexual en el ámbito laboral, ya que esta conducta muchas veces es realizada en una relación de jerarquía, en donde el trabajador está sometido al empleador o quien haga sus veces, y éste, valiéndose de esa superioridad y



haciendo uso del poder que deriva de la relación de trabajo, pretende obtener favores sexuales, de sus subalternos.

2.3.5.1.1 Estructura típica del acoso sexual artículo 165 del Código Penal Salvadoreño.

Bien Jurídico Protegido

Se refiere a la libertad sexual exclusivamente, en el inciso primero y a la indemnidad sexual en el segundo, cuando el sujeto pasivo es una persona menor de quince años.

Tipo Objetivo

Sujeto Activo

“El que...” puede ser acosador sexual cualquier persona, hombre o mujer.

Sujeto pasivo

“Quien lo recibe” o sea otra persona, hombre o mujer. Puede y existe acoso sexual de hombre a mujer, de mujer a hombre, de hombre a hombre y de mujer a mujer.

Conducta Típica

La descripción de la acción típica que se regula en el delito de acoso sexual se limita a la existencia de conductas sexuales que expresamente define el tipo: frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza sexual; las que no deben constituir por sí solas un delito más grave, en virtud de lo cual este tipo debe ser considerado secundario de los demás tipos contra la libertad sexual.

En relación con las conductas que lo configuran, la diferencia sustancial o material entre este tipo y el de otras agresiones sexuales, viene derivado de la posibilidad de tocamientos, que en este último caso debe tener relevancia respecto



de la parte del cuerpo en que estos ocurren, así como en los órganos genitales masculinos o femeninos, glúteos o mamas y en las condiciones en que esto se da; con lo cual el tocamiento de otras partes del cuerpo con relevancia sexual, determinará estar en presencia de este tipo.

Se encuentra el problema de no cumplir con la exigencia del principio de la certeza en la descripción de la conducta porque no es clara ni precisa. Todo lo contrario abre la puerta a la interpretación al decir “otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual”.

Es difícil establecer que hechos son los castigados porque es problemático establecer los casos en que el sujeto activo logre implicar a otra persona contra su voluntad a un contexto sexual. No se trata de emplear violencia. Este tipo de figuras según el Código Penal comentado debe interpretarse conforme a la evolución de la realidad, su gravedad conlleva una buena dosis de relativismo, por lo anterior algunos actos realizados que en alguna época encajaban perfectamente en el tipo hoy puede que no lo sean, variante que también puede darse en atención al ambiente social en que se encuentra el sujeto activo.

La conducta debe ampliar frases, (cosa que puede ser un poco delicado distinguir, para no entrar a confrontar con el derecho de expresión que toda persona tiene, con el hecho de que cualquier persona puede expresarle a otro sus sentimientos y apetencias sexuales) y que no se confunda con la falta del art. 392 Ord. 2º del Código Penal pueden ser tocamientos (los cuales hay que distinguirlos de las agresiones sexuales y de los tocamientos en aglomeración que son constitutivos de falta art. 392 Ord. 3º C.P) señas (que no pueden confundirse con los gestos indecorosos art. 392 C.P) o cualquier otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual.

El carácter residual de la disposición se encuentra en el inciso primero cuando dice “que no constituye por sí sola un delito más grave” lo hace relación al



principio de subsidiaridad expresa del concurso aparente de leyes del art. 7 Código Penal.

El punto esencial para que se configure el acoso sexual es que dichas conductas son indeseables por quien las recibe, se vuelve necesario que exista rechazo, expreso o tácito por parte de la víctima, de lo contrario no puede haber acoso sexual, pues acosar significa fastidiar sexualmente, molestar. Ahora si tales conductas son del agrado del sujeto pasivo no hay tipicidad, porque no hay fastidio. El delito puede cometerse solo por acción.

El inciso segundo plantea el caso en el cual el sujeto pasivo es menor de quince años, y por tal se agrava, igual sucede con la agravación del inciso tercero en el cual el sujeto activo tiene una relación de superioridad con relación al sujeto pasivo originada en factores familiares, laborales, educativos de la cual se prevalece.

No constituye delito de acoso sexual algunas conductas que se dan en centros educativos universitarios en los cuales el estudiante ofrece algún favor sexual al profesor a cambio de obtener la aprobación de la materia.

Tipo Subjetivo

Dolo de acosar, de saber que la otra persona no desea tales actos y tener la voluntad de proseguir.

Antijuricidad

Es posible que haya causa de justificación cuando se acosa sexualmente al ex esposo o ex esposa que se han separado y que intenta volver a recuperar la relación.

Culpabilidad

El sujeto activo debe ser imputable, actuar con conciencia de Antijuricidad y en una situación de exigibilidad.



Grados de Ejecución

Es un delito de mera actividad que no admite la tentativa.

Autoría y Participación

Para la configuración típica del delito de acoso sexual, es difícil concebir la posibilidad de una figura plural de comisión del delito, es decir, de darse que dos personas de manera coordinada realicen las conductas típicas sobre un mismo sujeto pasivo, pero existen casos en que una persona acosa para que un tercero reciba el favor sexual lo que doctrinariamente se puede denominar participe.

Concursos

Es un delito residual que puede desembocar en otro delito sexual más grave. Al igual que no puede confundirse con las faltas del artículo 392 del Código Penal.

2.3.5.2 Legislación Laboral

Dentro del Código de Trabajo, en el Artículo 29 Ord. 5. Se establece en las obligaciones del patrono, guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o palabra; esto se relaciona con que el patrono debe mantener un ambiente de trabajo armonioso, en donde exista el respeto, lo que significa el no crear con su conducta una atmósfera de hostilidad que se deriva como una consecuencia del delito de acoso sexual en el centro laboral. Así como también se puede extraer como una prohibición a los patronos en el Artículo 30 Ord. 12 del Código de Trabajo.- “Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo”.

Como ha sido mencionado, el acoso sexual en los centros de trabajo, generalmente se da en mujeres, y los patronos generan el acoso en las trabajadoras valiéndose o aprovechándose de su calidad de féminas y al mismo tiempo si no acceden a sus pretensiones son excluidas. Además, el acoso sexual constituye una lesión al derecho de trabajo así como una violación al contrato de trabajo como lo



establece el Artículo 53 del Código de Trabajo Ord. 3 por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales.

Juega un papel importante la negociación colectiva, para la prevención y protección del acoso sexual, puesto que en estos se establece el poder disciplinario que se otorga al empresario y en los que se distinguirán aquellas conductas que merecerán la calificación de faltas graves, o muy graves y aquellas en las que se procederá a una sanción específica. Estas disposiciones se encuentran reguladas en los Artículos 268 y 272 del Código de Trabajo.

2.3.6 Aspectos de Investigación y Prueba¹⁹

a) Para la determinación de la responsabilidad penal:

a.1) Testimoniales

- Declaración de la víctima
- Declaración de posibles testigos

a.2) Documentales

- Constancias de trabajo, tanto de la víctima como del imputado para establecer la relación laboral, o la documentación idónea para establecer otra relación de superioridad.
- Constancias de controles de entrada y salidas de víctima y victimario en caso se realice en el marco de una relación laboral.
- Certificación de ficha de documento único de identidad del victimario.

¹⁹-*Guía de Actuación Fiscal para la Investigación de los Delitos de Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes y Delitos contra la Libertad Sexual Relacionados.*



- Inspección ocular en la escena del delito.

a.3) Periciales

- Peritaje psicológico de la víctima
- Peritaje psicológico del victimario (en caso sea posible).
- Estudio social laboral forense, que explore el área social laboral de la víctima
- Peritaje psiquiátrico a la víctima
- Peritaje psicosexual a la víctima

a.4) Otras diligencias

- Reconocimientos en rueda de personas o por fotografía efectuados por la víctima o por los testigos, tendientes a la individualización del imputado. Si ese fuera el caso.
- Inspección en el o los lugares en que ocurrió el acoso, para probar la veracidad de la descripción que del lugar realice la víctima.

B) Para la determinación de la responsabilidad civil.

- Peritajes efectuados con el propósito de establecer las secuelas del delito, el tiempo de duración de las terapias que se hayan ordenado y su valor económico, así como el valor aproximado de las que haga falta practicar.
- Facturas que comprueben los gastos en que incurrió la víctima por las terapias, etc.

2.3.7 Procedimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ante una denuncia por acoso sexual en los centros de trabajo.

El Ministerio de Trabajo cuando recibe una denuncia de acoso sexual, sucedido en el lugar de trabajo, remite a la persona agraviada a la Unidad Especial de Género de Prevención de Actos laborales Discriminatorios, en donde será



recibida y tramitada su denuncia. Es importante mencionar que el acoso sexual no está regulado en las leyes laborales, por tanto el Ministerio de Trabajo solo puede intervenir dentro de su competencia laboral, y no interferir en el proceso penal. Es por esta razón que el acoso sexual es tratado o calificado como acto discriminatorio o malos tratos laborales, y no como un delito.

Una vez interpuesta la denuncia se programa una Inspección Especial, en donde se realiza entrevista a compañeros de trabajo, para comprobar que el dicho del trabajador sea verdadero. En esta primera Inspección Especial si se encuentra uno de estos actos discriminatorios se infracciona a la Empresa y se da un plazo para cumplirla; además se levanta un Acta de Inspección Especial en donde se hace prevención a la Empresa de no tomar represalias en contra del trabajador, implementar medidas para evitar nuevos casos de acoso sexual, y se programa fecha para nueva inspección. Con esta acta se busca proteger al trabajador de ser despedido injustificadamente, o de ser víctima posteriormente de acoso laboral como consecuencia de haber denunciado el acoso sexual.

En la Segunda Inspección Especial, se observa que se hayan cumplido los acuerdos establecidos en el acta de la primera Inspección Especial; si se comprueba que han persistido los actos discriminatorios se pasa al Trámite de imposición de multa. Según el Código la multa oscila desde un dólar a cincuenta y siete dólares con catorce centavos, por cada infracción cometida, siendo este un trámite interno de carácter administrativo ejercido por el Ministerio de Trabajo.

2.3.8 Como actúa un trabajador o trabajadora que ha sido víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo.

Para abordar este apartado es necesario presentar el acoso sexual en el lugar de trabajo desde la perspectiva de la víctima, tanto a nivel objetivo, como el nivel subjetivo. Es decir es necesario adentrarse a los sentimientos de la o el ofendido.



Cuando una persona es acosada en su centro de trabajo, en primer momento cree poder manejar la situación, o piensa que ignorando al acosador, él cesará en su conducta. Pero si la situación persiste, la persona acosada sabe que ya no puede controlar la situación, es aquí en donde el acoso sexual empieza e tener repercusiones en el acosado(a). Estas repercusiones en un primer momento se dan a nivel psicológico; existe un sentimiento de culpa, de vergüenza, miedo de contarlo porque siente que es culpable, esto es debido a la cultura machista predominante en las sociedades latinas. Se establece que si la mujer es acosada sexualmente es por su forma de vestir, de caminar de hablar, de maquillarse; por ello culpan a la mujer hasta por ser bonita. No se ve esta problemática radical, dejando de lado que la violencia proviene del agresor, y no de la agredida.

Es en este momento que la víctima piensa en denunciar ante la Fiscalía General de la República el acoso del que está siendo objeto. Lo importante de este momento es que rompa el silencio y busca ponerle un alto al maltrato que sufre. Sin embargo antes de interponer una denuncia formal pueden suceder dos situaciones:

- La víctima denuncia el acoso sexual en el lugar de trabajo. Cuando se decide a denunciar el acoso sexual, existen varios factores concatenados como, el hecho de que el acosador no esté en condición de superioridad ante ella (no tenga el poder para decidir su futuro dentro del lugar de trabajo), confianza en que se garantizará su estabilidad laboral; a nivel psicológico lo fundamental es el autoestima de la víctima, el apoyo de su familia, y de sus demás compañeros de trabajo.

Una vez interpuesta la denuncia de acoso sexual, es la Fiscalía General de la República por medio del fiscal asignado para el caso quien debe iniciar las diligencias encaminadas a probar la existencia de los hechos. Además esta persona busca proteger sus derechos laborales, aquí lo que sucede es que se tiene que verter en dos áreas distintas por una parte se tiene que llevar un proceso penal y por otra parte cuando ha sido despedido, un proceso de despido injustificado vía



Ministerio de Trabajo. También en este momento la víctima puede tener un sentimiento de frustración puede ser por no confiar en el sistema de justicia.

Si la denuncia sigue su curso normal hasta llegar al momento de la recolección de pruebas, y su valoración en la audiencia preliminar. Ocurre que por la naturaleza de este delito el sujeto activo suele realizar esta conducta en lugares privados en donde no hallan testigos, existen casos en el único testigo es la propia víctima. Pero es importante señalar que el caso puede ser salvado por otros tipos de prueba como la pericial.

- Si el caso llega hasta la Vista Pública y se logra una sentencia favorable para víctima, aquí termina el proceso penal impulsado por la persona acosada. Pero no hay que olvidar que esta persona es también un trabajador y deben ser protegidos también sus derechos laborales, para ello el trabajador se asiste del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que se le protejan sus garantías laborales fundamentales como: Derecho a una indemnización, pago de vacaciones proporcionales, derecho a un reinstalo, aguinaldo dependiendo del tiempo que tenga laborado.

Además de estas instancias estatales, existen organizaciones las cuales auxilian, a quienes están siendo violentados en sus derechos. Entre estas se encuentra el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad José Simeón Cañas IDHUCA, quienes brindan asesoría y acompañamiento legal a las víctimas de acoso sexual; orientándoles tanto a nivel penal, como laboral.

También LAS DIGNAS Y ORMUSA (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz) se dedican a auxiliar a mujeres que han sufrido acoso sexual, estas organizaciones aparte de brindar orientación legal, acompañar a las víctimas en sus respectivos procesos, también brindan un tratamiento que busca su recuperación más allá de lo que el sistema pueda devolverles o restaurar resarcir daños interesa,



que puedan volver a la vida sin miedo. Es decir un acompañamiento emocional en este proceso tan tedioso, desgastante.

- La víctima no denuncia. Por otro lado puede suceder que no denuncie por una serie de factores negativos, como perder el empleo, miedo a represalias, ser considerado trabajador no apto o no agradable.

2.3.9 Consecuencias socio-jurídicas para el trabajador o trabajadora que denuncia el acoso sexual en el lugar de trabajo.

A nivel Social y Sicológicamente quien es víctima de acoso sexual no siempre quiere denunciar por temor a perder el trabajo, por lo círculos de poder, ya que en la mayoría de casos de acoso sexual en los centros de trabajo, el sujeto activo es un funcionarios de alto rango. También por una situación de vergüenza frente a su compañero (a) de vida, compañeros de toda la institución, no siempre su primera necesidad es denunciar sino mas bien desahogarse, buscar la forma de cómo poner límites al acosador para que este cese en su conducta.

A nivel Jurídico, quedan en un nivel de alta vulnerabilidad frente a su estabilidad laboral, porque en la mayoría de los casos son despedidos. En este caso aunque se indemnice al trabajador que ha sido víctima de acoso sexual, pierde la posibilidad de seguirse desarrollando laboralmente. Aunque se podría pensar que con la denuncia el trabajador, además de sentirse agraviado en su integridad moral; muestra su deseo de no estar en ese trabajo.

Muchas veces se plantea que las presunciones establecidas en el Código de Trabajo se pierde cuando no acepta la propuesta del patrono, un ejemplo de ello es el reinstalo, ya que son despedidas (os) por el empleador. Si el trabajador denuncia se le ofrece el reinstalo a su trabajo, y un trabajador(a) luego que ha sido lastimado(a), herido(a), que le han hecho tocamientos impúdicos, que se intimida con la sola presencia de su acosador. Es razonable que no desee volver a su lugar de



trabajo, aceptan la indemnización que es ofrecida en defecto del reinstalo, perdiendo así las presunciones; y credibilidad a nivel jurídico.



CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA

INVESTIGACION



CAPITULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 Diseño Metodológico

La investigación se llevará a cabo mediante la utilización del MÉTODO CUALITATIVO, que requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones bajo las cuales actúa, investigando el por qué y el cómo se adoptó una decisión, a diferencia de la investigación cuantitativa la cual busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo. En la investigación cualitativa se busca entender significados que tiene los individuos a las pruebas por ello se utilizan muestras pequeñas, esto es la observación de sector minimizado de la población. Además se realizan consultas a documentos como libros, leyes, tesis, consultas en internet, así también entrevistar buscando conocer el punto de vista de instituciones relacionadas específicamente a la defensa de los derechos de los trabajadores.

Se hará uso del tipo de investigación DESCRIPTIVO, el cual según HERNANDEZ SAMPIERI ***“es describir situaciones y eventos. Decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga”***.¹

En el caso de esta investigación, consistirá en buscar y sistematizar la problemática de manera tal que se enmarque en un plano jurisprudencial, que describa el proceso en cuestión.

3.2 Sujetos de la investigación.

Estos son definidos según Hernández Sampieri: “por quienes serán medidos”; en tal sentido, los sujetos de esta investigación son las Instituciones encargadas de

¹-HERNÁNDEZ SAMPIERI y otros (1994). *Metodología de la investigación*, México, Mc Graw Hill, Cap. 4 y 5



proteger los derechos de los trabajadores específicamente cuando ocurre un acoso sexual por parte de un patrono hacia un trabajador(a) tales como: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Regional Santa Ana, Fiscalía General de la República Regional Santa Ana, asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (LAS DIGNAS), Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), Instituto de Derechos Humanos Universidad José Simeón Cañas (IDHUCA) y personas las cuales han sido objeto de esta situación.

3.2.1 Según el tiempo

Retrospectivo, al abordarse hechos que han pasado y que actualmente se están generando dentro de los centros laborales.

3.2.2 Según el espacio

De campo porque la información a analizar será recopilada a través de fuentes primarias, en este caso los individuos que forman parte de la problemática, es decir, personas que son o han sido objeto de acoso sexual laboral.

3.3 Muestra de la investigación.

Para definir la muestra es necesario previamente establecer lo que constituye el Universo el cual es definido según Eladio Zacarías Ortez como: “la totalidad de individuos o elementos de los cuales pueden representarse determinadas características susceptibles de ser estudiadas”² debido a la magnitud y complejidad de esta problemática se hace indispensable obtener una Muestra de la población, la cual es definida “como la reunión de las unidades de estudio, que conforman una parte representativa de la Población o Universo”.

La población blanco serán mujeres y hombres de diversas edades; que se encuentra trabajando en diferentes Empresas o instituciones, y que hayan sido

² Así se investiga, Eladio Zacarías Ortez, Segunda Edición, Clásicos Roxil



objeto del algún acoso sexual y población de referencia que son representadas y respaldadas por instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores.

El diseño del muestreo será no probabilístico, porque es un estudio cualitativo y no medirá probabilidad ni niveles paramétricos; sino que recopilara información de carácter logístico sobre el fenómeno.

Para la obtención se recurrirá a la Técnica: bola de nieve (snowball); que consistirá en un caso que cumpla los requerimientos anteriores (población), y que ubique otros agentes informantes, ya sea dentro del mismo espacio laboral u otros; y para la población de referencia será a través el sujeto tipo; que son individuos que cumplan características determinadas en este caso, representantes de las instituciones teniéndose la siguiente muestra:

Sujeto tipo	cantidad
Delegados e inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	1
Representante de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Regional Santa Ana	1
Representante de Fiscalía General de la República- Regional Santa Ana	1
Psicólogo forense	1
Representante de IDHUCA	1
Representante de LAS DIGNAS	1
Representante de ORMUSA	1



3.4 Técnicas e instrumentos utilizados

En el desarrollo de la investigación se ha optado por utilizar diversas técnicas de investigaciones definidas como: mecanismos para recolectar información” las cuales son relevantes para conocer la realidad del objeto de estudio.

Las técnicas de investigación a utilizar, según Eladio Zacarías Ortez³ son:

- a) Observación que es “el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando los acontecimiento pertinentes de acuerdo a un esquema previsto según el problema de estudio”, y el instrumento son un juicio de observación en el que se pueda ver el perfil psicológico (si llora, si presenta nerviosismo etc.) de el trabajador que ha sido víctima de acoso sexual
- b) Entrevista estructurada: se refiere “a la comunicación interpersonal establecida entre el entrevistador y él o los sujetos de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto”, se caracteriza por estar basada en preguntas estructuradas, pero aperturadas para generar otras preguntas, como también buscar la amplitud de los informantes; el instrumento es el cuestionario que es un conjunto de preguntas que deberá responder el entrevistado.

3.4.1 Forma de administración

- A) Se hizo uso de grabadora
- B) Se sacaron copias a la entrevista

3.4.2 Prueba piloto

Se hará una evaluación donde se pone a prueba la pertinencia de los instrumentos de investigación en el caso de este estudio, se realizó así:

³Así se investiga, Eladio Zacarías Ortez, Segunda Edición, Clásicos Roxil



- a) Se elaboró el instrumento
- b) Se buscó un sujeto que cumpliera las características determinadas tales como:
 - Que fuese hombre o mujer víctima de acoso sexual dentro del centro de trabajo donde laboraba.
- c) Se le administró el instrumento
- d) No existió ninguna interrogante que no fuera contestada, ni presentó dudas, por lo cual se nota que el instrumento es viable su aplicación para la investigación.

Para el vaciado de la información de hará uso de matrices similares a la siguiente:

preguntas	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5
Preg.- 1					
Preg.- 2					
Preg.- 3					
Preg.- 4					
Preg.- 5					
Preg.- 6					

Variables: analizadas de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación



VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL
Tratamiento del delito	Esto quiere decir cómo se dará solución al que haya sido víctima de este delito y al que lo haya cometido.
Garantías laborales	Son de las que goza un trabajador al ser despedido a causa de denunciar un acoso sexual perpetrado en su contrato como reinserción a su lugar de trabajo.
Causas de impedimento	Cuáles son los motivos que conllevan a un trabajador no denunciar a una persona que le esta acosando sexualmente.
Perfil psicológico	Lo constituyen todas aquellas características y rasgos que presenta un trabajador que ha sido víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo.
Conducta tipo	Es decir cuáles son las formas de actuar tanto del acosado como del acosador.



3.5 Procedimiento de la Investigación.

- Construcción del objeto de estudio.

- Proceso de investigación cualitativa.
 - Construcción del marco teórico.

 - Elaboración de guía de entrevistas.

 - Validación de las guías de entrevistas.

 - Solicitud de audiencias para entrevistas.

 - Administración de los instrumentos de recolección de datos.

 - Interpretación y análisis de información.

 - Conclusiones.

 - Recomendaciones.

- Presentación del informe de investigación.

- Exposición de los resultados de la investigación



3.6 RECURSOS DE APOYO. PRESUPUESTO FINANCIERO

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	RECURSOS ECONOMICOS
RECURSOS HUMANOS: 1- Asesor Asignado. 2 -Metodólogo. 3 -Miembros del Grupo. 4 -Personas a entrevistar	\$150.00
RECURSOS MATERIALES: 1- Gastos por Transporte 2 -Gastos por Uso de equipos de Computación	\$120.00 \$ 50.00
Materiales Didácticos: 1- Papel Bond 2 -Bolígrafos 3 -Tinta para Impresora 4 -Folder 5 -CDs. 6 -Fastener 7 -Empastado Anillado	\$ 20.00 \$ 2.50 \$ 80.00 \$ 5.00 \$ 5.00 \$ 2.20 \$ 60.00
Otros: 1- Alimentación. 2- Fotocopias. 3 -Imprevistos 4 -Recursos Bibliográficos	\$ 60.00 \$ 60.00 \$ 60.00 \$ 30.00
Costo Total Presupuesto de la Tesis.	\$ 704.70



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ACTIVIDADES	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE					
	1° S E M A N A	2° S E M A N A	3° S E M A N A	4° S E M A N A																										
1- Apertura oficial del Décimo Tercer Proceso de Grado.						X																								
2- Selección del tema de investigación.						X																								
3- Delimitación del tema de investigación.							X																							
4- Elaboración del Diseño de Investigación.							X	X																						
5- Presentación del Diseño de investigación para aprobación.									X																					
6- Aprobación del Diseño de Investigación.								X																						
7- Elaboración de Antecedentes históricos de la Problemática de investigación.										X																				
8- Selección y Recolección de fuentes bibliográficas de investigación.									X																					



BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

- Elpidio Gonzales. Acoso sexual Ediciones Depalma, Buenos aires Argentina, 1996.
- Enrique Orts Berenguer. Delitos contra la libertad sexual. Editorial Tirant lo Blanch.
- Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación, Segunda Edición 1998.
- Libro de consulta septiembre 2009 Lic. Sergio Luis Rivera Márquez, magistrado de cámara. Los delitos de agresión sexual y la explotación comercial, en la legislación salvadoreña.
- Martínez Vivot, Julio J. Acoso sexual en las relaciones laborales. Editorial Astrea Lavalle 1208, 1996.
- Matilde Guadalupe Hernández de Espinoza. Guía de Actuación Fiscal para la investigación de los delitos de Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes y delitos contra la Libertad Sexual relacionados. Escuela de Capacitación Fiscal. Talleres Gráficos UCA, Diciembre 2009.
- Molero Manglano, Carlos “El acoso sexual elementos sustantivos y problemas procesales a propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999. Actualidad Laboral. Tomo I.



- Mónica Ibáñez González, Mónica Ibáñez. Acoso sexual en el ámbito laboral. Edición ilustrada, Editor Universidad de Deusto, 2007.
- Osorio, Manual, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.
- Revista que hacer Judicial. Edición 59 – septiembre 2007. Dr. Mario Francisco Valdivieso Informe de la situación actual de la mujer en la sociedad Salvadoreña.
- Revista que hacer judicial. Edición 79 –noviembre-diciembre 2009. Licenciada Claudia Lorena de Rivera “Acoso sexual laboral un problema de relaciones de poder”. Corte centroamericana de justicia.
- Rubenstein, Michel Condiciones de Trabajo, Recopilación: La experiencia de los países Industrializados, en OIT, Condiciones de Trabajo, Recopilación, La lucha contra el acoso sexual, Vol. 11. Oficina sobre publicaciones Oficiales 1987.
- Scribano, Adrian y Zacarías Ortez, Eladio. Introducción a la Investigación Cualitativa. 1° Ed. Editorial Gerardo Barrios. 2007.
- Serrano Butragueño, Ignacio. “El acoso sexual”, Revista Tapia No 80. Febrero. Madrid 1995.
- Zacarías Ortez, Eladio. Métodos para hacer una investigación; Editorial CAMPO 2000.

LEYES:

- Código de Trabajo Decreto No 15. Publicado en el Diario Oficial No 142. Tomo 236 del 31 de julio de 1972.



- Código penal Decreto Legislativo No 1030 del 26 de abril de 1997. Publicado en el Diario Oficial No 105, Tomo 335 del 10 de junio de 1997.
- Constitución de la República Decreto No 38, Publicado en el Diario Oficial No 234, Tomo No 281, del 6 de diciembre de 1983.

PÁGINAS WEB:

- Acoso Sexual en el lugar de trabajo
www.resources.lawinfo.com (17 mayo 2010)
- Instituto de Derechos Humanos Universidad José Simeón Cañas.
Educación en Derechos laborales.
www.idhuca.blogspot.com (22 de junio 2010)
- Navarra, Acoso Sexual
www.navarra.es (22 de mayo de 2010)
- ORMUSA, Acoso Sexual
www.observatoriolaboral.ormusa.org (12 de mayo de 2010)



CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS

DE RESULTADOS



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

Entrevista Realizada a víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

OBJETIVO: Obtener información relevante que lleve a conocer la percepción que la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral tiene sobre el delito y la forma en que cada una de ellas lo enfrenta.



- 1- ¿Qué entiende usted por acoso sexual?
- 2- ¿Qué conductas de su superior jerárquico usted tipifica como acoso sexual?
- 3- ¿En qué momento determinó que la conducta de su jefe hacia usted constituía un acoso sexual?
- 4- ¿Cuál fue su reacción ante la conducta de acoso sexual de su jefe o su superior jerárquico?
- 5- ¿Pensó usted en denunciar la conducta de su jefe ante alguna institución?
- 6- ¿Qué derechos y garantías considera usted que le han sido violentados al ser víctima de acoso sexual en su trabajo?
- 7- ¿Ha recibido algún tipo de orientación jurídica o psicológica por parte de alguna institución o persona, en el caso de llegar a ser víctima de acoso sexual?
- 8- ¿sabe usted a qué instituciones acudir en caso de estar siendo víctima de acoso sexual, para el ejercicio de sus derechos y garantías, tanto labores como en lo que respecta a la libertad sexual?
- 9- ¿Cuáles fueron las consideraciones que usted tomó en cuenta antes de decidir denunciar el acoso sexual al que estaba sometida en su lugar de trabajo?
- 10- ¿por cuánto tiempo estuvo siendo víctima de acoso sexual en su trabajo antes de decidir denunciar el hecho?
- 11- ¿Qué consecuencias negativas le ha traído a usted el hecho de haber denunciado el acoso sexual, al que fue sometida en su medio laboral?



- 12- ¿Cuáles son sus pretensiones al denunciar el acoso sexual en el ámbito laboral en las instituciones pertinentes?
- 13- ¿Aceptaría usted un acuerdo conciliatorio extrajudicial, con la persona que la ha estado acosando sexualmente en su trabajo, a cambio de no continuar con los procesos laboral y penal correspondiente?



La presente investigación sobre el delito de acoso sexual en el ámbito laboral, ha sido realizada con la mayor objetividad, para lograr recolectar información útil y así poder cumplir los lineamientos que orientan la investigación.

La información se recolectó por medio del instrumento conocido como entrevista semiestructurada, en primer lugar se entrevistó a personas que manifiestan haber sido víctimas de acoso sexual. Por la naturaleza del delito, sólo se localizaron personas del sexo femenino con esta característica, debido a que son consideradas débiles física y psicológicamente. Por lo tanto el acoso sexual, es un delito que debe tratarse desde una perspectiva de género. La entrevista se centro en esta población para que la información no se reciba distorsionada y así conocer a profundidad, como se desarrolla el delito de acoso sexual en los centros de trabajo, confrontando la teoría con la realidad que viven los trabajadores que son acosados.

Los hallazgos de la investigación, demuestran que las mujeres, como ya se dijo antes, son el blanco de este delito, las consecuencias para quienes han sufrido el acoso sexual en los centro de trabajo no son solo psicológicas, sino también está la pérdida o abandono del empleo, experimentan la falta de apoyo por parte de sus compañeros de trabajo, al no querer testificar a su favor por miedo a represalias contra ellos. Además se observó que no existe una cultura de denuncia por parte de las trabajadoras que sufren de acoso sexual, esto es debido a que al acosador intimida a la víctima, ya que en la mayoría de casos, el jefe o su superior inmediato, tiene el poder suficiente para decidir su futuro dentro de la empresa.

Por otro lado se entrevistó, a representantes de instituciones que se ven involucradas en la protección y vigilancia, de los derechos que se vulneran con la práctica del acoso sexual en los centro de trabajo. Con el objetivo de conocer, como funciona cada una, cuando conoce de un caso de acoso sexual en los centros de trabajo.



La información recabada indica que cada una de las instituciones entrevistadas, brinda asesoría y acompañamiento legal, apoyo psicológico, seguridad jurídica a quienes han sido víctimas de acoso sexual, desde su respectivo campo de acción. Pero no existe una institución que brinde un tratamiento integral al delito de acoso sexual, cuando su escenario es el lugar de trabajo, lo cual hace engorroso y desgastante para la víctima, lograr una respuesta efectiva al denunciar el delito de acoso sexual en su centro de trabajo.

Es importante mencionar que pese a las deficiencias que existen en el tratamiento del delito de acoso sexual en el ámbito laboral, entes gubernamentales como no gubernamentales, están creando acciones encaminadas a informar a la sociedad sobre qué es el acoso sexual, y también de concientizar acerca de lo importante que es denunciar este delito. Para evitar que los centros de trabajo sigan siendo el escenario del delito de acoso sexual.



4.1 Análisis de entrevista a víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

1. ¿Qué entiende usted por acoso sexual?

El análisis respectivo a esta interrogante y las respuestas dadas por las entrevistadas es que existe una percepción acertada de lo que es el acoso sexual, en cuanto las entrevistadas distinguen que es una conducta repetitiva y abusiva, que hostiga y causa molestia a la persona que la sufre. Estos aspectos encontrados en la respuestas de las entrevistadas se encuentran también en la definición de acoso sexual, por esta razón se puede asumir que la persona que es víctima de acoso sexual sabe desde el principio que está frente a un acoso sexual.

Por otro lado todas las entrevistadas tienen la percepción que el fin del acosador es lograr un acercamiento sexual de tipo íntimo, es decir que las personas blanco de acoso sexual, sienten vulnerada su intimidad y su libertad sexual. Esto causa tensión psicológica en la persona que lo sufre, puesto que su libertad de actuar y de decidir sobre su intimidad se encuentra perturbada por su acosador.

Lo importante de resaltar en los resultados obtenidos con esta pregunta es que existe un nivel aceptable de información sobre la definición de acoso sexual, en la población, esto es debido a que en los últimos años organizaciones gubernamentales como no gubernamentales se han dado la tarea de concientizar a la población sobre el tema de acoso sexual, especialmente a la femenina que es la más propensa a este tipo de actos.

2. ¿Qué conductas de su superior jerárquico usted tipifica como acoso sexual?

En el análisis correspondiente a esta pregunta es importante destacar que las respuestas dadas por las entrevistadas están determinadas por su percepción individual y subjetiva, de la actuación de una tercera persona, en este caso su jefe o



superior jerárquico. Es decir, que las entrevistadas pudieron estar viviendo similares situaciones, pero depende de su perfil psicológico determinar que conductas de su jefe o superior jerárquico determina como acoso sexual, ya que es una decisión subjetiva decidir que conducta es bienvenida y cual otra es rechazada.

Las conductas que las entrevistadas han tipificado como acoso sexual, son acciones discriminatorias para todo ser humano, con la variante que su escenario es el centro de trabajo, por tanto la conducta del acosador va encaminada a lograr un beneficio de tipo sexual con la persona acosada, por medio de la intimidación al trabajador de perder beneficios laborales o hasta perder su empleo, o viceversa prometer beneficios y trato especial en el lugar de trabajo si acepta sus propuestas.

Otro aspecto importante de analizar es que cuando el acoso sexual es realizado en los centros de trabajo por un superior jerárquico o el jefe. El acosador no elige su víctima al azar, sino que busca cualidades específicas como que sea una mujer joven, de buena apariencia física y sobre todo tener suficiente poder para coaccionarla. Es por eso que se puede decir que en acoso sexual en el lugar de trabajo tiene una alta dosis de abuso de poder por parte del acosador.

3. ¿En qué momento determinó que la conducta de su jefe hacia usted constituía acoso sexual?

Lo analizado en base a la respuesta recibida por parte de las entrevistadas es que las víctimas de acoso sexual, aún sabiendo que están siendo acosadas en su lugar de trabajo, asume una actitud de sometimiento a la situación que viven. Es decir que deciden ignorar o soportar la actitud acosadora del jefe o superior jerárquico, pensando que así, esta situación cesará. Puede suceder también que en un principio la víctima no es capaz de determinar que está siendo acosada sexualmente, ya que la actitud inicial del acosador en muchos casos es gentil, y más bien parece un galanteo.



Sin embargo, se puede inferir en base a la información obtenida, que esa actitud de sometimiento o de soportar, por parte de la víctima tiene un límite; y este límite está determinado por una conducta que causa un grave daño a la acosada, desde ese momento la víctima sabe que está frente a un acoso sexual. Es en ese momento que se ve amenazada la salud mental de la persona acosada, también se daña la relación laboral y el ambiente de trabajo se vuelve hostil.

4. ¿Cuál fue su reacción ante la conducta de acoso sexual de su jefe o superior jerárquico?

El análisis correspondiente a las respuestas dadas por las entrevistadas, muestra que las personas que se dan cuenta que están siendo acosadas sexualmente, deciden poner distancia entre ellas y su acosador, para así evitar que se siga dando el acoso y demostrar su descontento y rechazo a la conducta realizada por él, otras víctimas demuestran su rechazo por medio del enojo.

Además la investigación demostró que aunque todas las víctimas piensan en cortar todo tipo de relación con el acosador que suele ser su jefe o superior jerárquico, esta relación de tipo laboral solo es posible terminarla renunciando al empleo, esto implica para la acosada perder su medio de subsistencia y hasta el de su familia. Por este motivo aunque todas las empleadas que han sido acosadas sexualmente piensen en renunciar no todas lo hacen.

Por ello, es importante que las autoridades competentes en proteger las garantías laborales de las acosadas en los centros de trabajo, vigilen con mucha atención que se respeten a los trabajadores que están siendo objeto de acoso sexual.



5. ¿Pensó usted en denunciar la conducta de su jefe ante alguna institución?

Lo analizado en cuanto a la información vertida por las entrevistadas, orienta a que existe discrepancia en las entrevistadas en cuanto no todas tienen como primera opción el denunciar el acoso sexual. Esto es debido a que en primer lugar tienen temor a las represalias y que no se les crea que han sido víctimas de acoso sexual, se puede añadir que esto puede ser a su vez resultado de no confiar en el sistema penal.

Además se puede determinar que no todas las víctimas de acoso sexual buscan resolver la situación por la vía judicial, unas lo hacen por medio de organizaciones estatales, mientras que otras solo buscan proteger sus garantías laborales, dejando de lado la vía judicial.

6. ¿Qué derechos y garantías considera usted que le han sido violentados al ser víctima de acoso sexual en su trabajo?

Lo analizado de acuerdo a lo manifestado por parte de los entrevistados, demuestra que las víctimas tenían claro al momento de sufrir el acoso sexual que sí se les estaba violentando derechos con este tipo de conducta, pues todos los entrevistados coincidieron en que el principal derecho que se les ha vulnerado es su libertad sexual, que tienen de elegir con qué persona entablar una relación de tipo sexual o sentimental. Los entrevistados 3 y 4 manifestaron además que lo veían desde el punto de vista de su dignidad como persona y que por eso les afectaba más al sentirse como cosas y no como personas.

Se puede decir que las víctimas estaban conscientes, aunque no de forma clara o de manera legal, del tipo de abuso que estaban recibiendo por parte de sus patronos o alternos pese a no tener específicamente un conocimiento obtenido de las fuentes encargadas de difusión. En el caso de los entrevistados 2 y 3 incluso mencionaron el conocimiento de garantías laborales como el derecho al pago por el



tiempo de trabajo, a un trabajo en dónde se sintiera bien y un ambiente laboral agradable. Lo que evidencia claros avances en los últimos años en el aumento del nivel de cultura que tienen las personas respecto al acoso sexual en general y a derechos que como trabajador posee.

7. ¿Ha recibido algún tipo de orientación jurídica o psicológica por parte de alguna institución o persona, en el caso de llegar a ser víctima de acoso sexual?

En el análisis correspondiente a la información recibida, se obtiene que en este caso la mayoría de las entrevistadas no recibió ninguna información jurídica o psicológica como un método que oriente y ayude al conocimiento general del delito de acoso sexual en el ámbito laboral y que pueda facilitar al trabajador, en caso de ser víctima, que le ayude a identificar el delito en primer lugar, como comportarse ante una situación de acoso sexual y eliminando el miedo de demandar, teniendo en cuenta sus garantías laborales.

En lo que sí coincidieron la mayoría de las víctimas es en haber visto afiches o escuchado anuncios publicitarios en radios; de Instituciones que informan sobre el delito, qué es, y que invitan a denunciarlo y a no quedarse callada. Pero por lo contrario alguna charla u orientación jurídica y psicológica es considerado un privilegio.

8. ¿Sabe usted a que instituciones acudir en caso de estar siendo víctima de acoso sexual, para el ejercicio de sus derechos y garantías, tanto laborales como en lo que respecta a la libertad sexual?

Lo analizado en base a las respuestas recibidas por parte de las entrevistadas muestra que en su mayoría las víctimas si tienen un leve conocimiento de algunas de las instituciones que son responsables de velar por los derechos y garantías laborales y penales en caso de cometerse un acoso sexual en un centro de trabajo. Pero lo importante de resaltar es que aunque lo supieran ninguna de ellas decidió



denunciar, sino que solo hacen mención de donde sabían que podían acudir pero que por temor a un despido o represalias de alguna amenaza hecha por el jefe o compañero de trabajo decidieron quedarse calladas.

Pues como anteriormente se ha mencionado es importante resaltar que la víctima cree poder sobrellevar el problema sola y se siente capaz de hacer entender al jefe o compañero de trabajo con actitudes de rechazo que no pretende aceptar o cumplir sus pretensiones, cosa que se le sale de las manos la mayoría de las veces cuando prácticamente la única opción que les queda es renunciar.

9. ¿Cuáles fueron las consideraciones que usted tomó en cuenta antes de decidir denunciar el acoso sexual al que estaba sometida en su lugar de trabajo?

En el análisis correspondiente a esta interrogante, es importante destacar que las víctimas dentro de sus valoraciones se hacen generalmente el planteamiento de si es más importante denunciar para que el acoso cese y arriesgarse a perder su trabajo o seguir tolerando estas conductas que le hacen vivir en un ambiente hostil, pero que lo mantienen seguro en su única fuente de subsistencia y la de su familia.

Otro punto importante de resaltar y que la víctima toma en cuenta antes de decidir a denunciar, es que de llegar a denunciar la víctima se siente en desventaja de su jefe o compañero de trabajo, para poder demostrar que su dicho es verdadero, porque piensa que su acosador pueda manipular información o testigos por el poder en que se encuentra, haciéndolo sentir desprotegido y dando como resultado que la víctima llegue a la conclusión que denunciar es solo pérdida de tiempo y considerar antes de denunciar la renuncia o como sucede en la mayoría de los casos seguir soportando el acoso con la esperanza de poder sobrellevarlo o que algún día cese.



10. ¿Por cuánto tiempo estuvo siendo víctima de acoso sexual en su trabajo antes de decidir denunciar el hecho?

Lo analizado según lo dicho por las entrevistadas demuestra, que lo que es común cuando se da el delito de acoso sexual en el centro de trabajo de la víctima, es que ésta, por temor a denunciar y perder como consecuencia su empleo, decide soportar la situación, con la esperanza que algún día cese el acoso sexual, llevando a la víctima a tolerar estas conductas durante mucho tiempo.

11. ¿Qué consecuencias negativas le ha traído a usted el hecho de haber denunciado el acoso sexual, al que fue sometida en su medio laboral?

Lo analizado de acuerdo a la información recibida, hace constatar que las mayores consecuencias son de índole psicológicas, y éstas son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la “víctima” sino también en los compañeros de trabajo, la organización y el contexto socio familiar de las partes implicadas.

Puede decirse que hay una clara afectación de la salud mental y física del individuo que denuncia, al enfrentar un proceso penal desgastante y en el que se pone entre dicho su moral como persona y su credibilidad como profesional. Debido a que es habitual la estigmatización por parte de los propios compañeros de trabajo, o personas que le rodean.

Así también es característico, la pérdida de ciertas prestaciones laborales como consecuencia a no acceder a las pretensiones hechas por el acosador, y haber denunciado.



12. ¿Cuáles son sus pretensiones al denunciar el acoso sexual en el ámbito laboral en las instituciones pertinentes?

Lo analizado de acuerdo a lo manifestado por las víctimas, es que quienes sufren de acoso sexual en su centro de trabajo, pretenden al denunciar el delito, en primer lugar la búsqueda de respeto hacia su persona, demostrando que no fueron culpables de la situación vivida, logrando así que cese el acoso sexual sin tener que perder su empleo. Pero en mayor medida se observa que las víctimas además pretenden el reconocimiento de sus garantías y derechos laborales, algo que como se ha mencionado sólo puede lograrse cuando la víctima ha interpuesto los dos procesos, tanto el de la vía administrativa como el de la vía penal.

13. ¿Aceptaría usted un acuerdo conciliatorio extrajudicial, con la persona que la ha estado acosando sexualmente en su lugar de trabajo, a cambio de no continuar con el proceso laboral y penal correspondiente?

Según lo analizado puede decirse, que esto depende del grado o el nivel de acoso que se haya sufrido por la víctima, o el nivel de ruptura en la relación patrono-trabajador que se haya dado durante este delito. Pues si este fue grave la víctima difícilmente tolerará aceptar algún tipo de arreglo extrajudicial por parte del acosador, para evadir una pena por sus acciones punibles.

Lo más común en estos casos es que como las víctimas por lo general, son personas que no pueden prescindir de ese trabajo para subsistir, se ven en la necesidad de aceptar un arreglo conciliatorio, ya sea para mantener su empleo y con ello su medio de subsistencia y el de su familia, o en caso de perder o renunciar a su empleo toman la decisión de aceptar dinero, como arreglo conciliatorio para cubrir sus necesidades, mientras encuentra un nuevo empleo.



Pero es importante de aclarar, que en cualquiera de éstos casos, lo que determinará esto, será, la manera en que la víctima percibe el delito o la realidad de éste.



ENTREVISTA A VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

ENTREVISTADO 1. ANONIMO

ENTREVISTA REALIZADA: VIERNES 24 DE SEPTIEMBRE DE 2010

ENTREVISTADO 2. ANONIMO

ENTREVISTA REALIZADA: SABADO 25 DE SEPTIEMBRE DE 2010

ENTREVISTADO 3. ANONIMO

ENTREVISTA REALIZADA: JUEVES 30 DE SEPTIEMBRE DE 2010

ENTREVISTADO 4. ANONIMO

ENTREVISTA REALIZADA: VIERNES 01 DE OCTUBRE DE 2010



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

Entrevista realizada a Instituciones relacionadas con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral.

OBJETIVO: Conocer cuál es el campo de acción de cada una de las instituciones encargadas de velar por los derechos de las víctimas que han sido objeto de acoso sexual en su centro de trabajo.



- 1- ¿Cuál es el proceso a seguir en caso que en esta Institución se reciba o se conozca una denuncia de acoso sexual laboral?
- 2- ¿Cómo quedan las garantías laborales del trabajador al denunciar el acoso sexual en su Centro de Trabajo?
- 3- ¿Cuáles son las garantías laborales de las que goza el trabajador?
- 4- ¿Cómo queda la víctima jurídica y socialmente al denunciar el delito acoso sexual?
- 5- ¿Quién vela durante el proceso por los derechos de la persona que denuncia el acoso sexual?
- 6- ¿Para quién resulta más favorable el proceso para la víctima o para el patrono?
- 7- ¿Qué consecuencias enfrenta el trabajador que ha sido víctima o el que denuncia el acoso sexual?
- 8- ¿Qué genero considera que está más propenso a sufrir acoso sexual en el trabajo?



4.2 Análisis de entrevista a funcionarios de instituciones relacionadas con el delito de acoso sexual en el ámbito laboral.

1. ¿Cuál es el proceso a seguir en caso de un acoso sexual laboral?

IDHUCA

El análisis que resulta de la información obtenida, es que en la mayoría de los casos por la naturaleza del delito de acoso sexual, la víctima es despedida al denunciar, por tal razón se inician dos procesos: uno penal para buscar que el delito sea castigado, y otro laboral que busca el reinstalo o la indemnización para la víctima.

Es importante resaltar que, esta institución brinda asesoría legal a las víctimas en ambos procesos, si es que son iniciados. Ya que la realidad es que las víctimas muy pocas veces toman la decisión de denunciar este delito.

LAS DIGNAS

Lo que se puede analizar en base a la información recibida, es que esta institución orienta a las víctimas sobre los dos procesos para resolver el acoso sexual ocurrido en el lugar de trabajo. Es decir, el proceso penal y el proceso que se inicia en el Ministerio de Trabajo, ya sea por actos discriminatorios o por despido injustificado, si fuese el caso.

Lo importante de resaltar es que la víctima en la mayoría de casos opta por iniciar el proceso administrativo en el Ministerio de Trabajo, por miedo a que la acción no se resuelva favorablemente, por no contar con testigos para probar los hechos y por falta de confianza en el peritaje psicológico.



ORMUSA

El análisis respectivo, es que esta institución si bien es cierto conoce los procesos legales para el tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral, y hasta cierto punto invitan a las víctimas a denunciar el acoso sexual por la vía penal y también buscan la justicia laboral para quien denuncia, este tipo de delito. También tienen un proceso que busca reducir el daño psicológico a las víctimas de acoso sexual para que puedan reinsertarse a la vida laboral y social sin miedo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

El análisis de esta respuesta es que si bien las autoridades del Ministerio de Trabajo, tienen el conocimiento de casos de acoso sexual en el ámbito laboral desde el momento que un trabajador se aboca a denunciar la situación que está viviendo; no pueden seguir un proceso por acoso sexual. Esto es porque la ley laboral no existe una norma que identifique la conducta de acoso sexual en los centros de trabajo.

Por tal razón estos casos de acoso sexual, son tratados como actos discriminatorios o malos tratos en base al artículo 23 del Código de Trabajo. Siguiéndose el procedimiento establecido para la comisión de una falta por parte del patrono, a consecuencia de esto al comprobarse la existencia de tales acciones, se multa al patrono y no a quien realice la acción.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Como se puede analizar esta institución vela por los derechos humanos que le han sido vulnerados por parte de funcionarios o empleados públicos, a personas ya sea que están bajo su subordinación o personas ajenas a ella, en este caso se inicia el proceso administrativo correspondiente y así llegar a determinar si en realidad hubo violación de derechos humanos, si se comprueba que existe algún derecho



vulnerado, el proceso termina con una recomendación para que se vigile que dentro de las instituciones no siguen existiendo violaciones a los derechos humanos.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Se infiere de acuerdo a la información obtenida que, el proceso a seguir en la Fiscalía General de la República, al recibir una denuncia por acoso es meramente judicial y se solicita el contrato de trabajo para comprobar si el delito se realiza prevaleciéndose de la relación de superioridad, lo cual agrava el delito como lo manifiesta el artículo 165 inciso último del código penal vigente. En este caso esa relación de superioridad emana de la misma relación de trabajo que existe entre la víctima y al agresor.

En este proceso se busca probar la existencia del delito por medio de la recolección de prueba pertinente, para lograr su condena. Por tal en este proceso el acosador es quien recibe la sanción correspondiente a su acción, a diferencia del proceso administrativo del Ministerio de Trabajo que sanciona al Patrono.

2. ¿Cómo quedan las garantías del trabajador?

IDHUCA

La institución no dio una respuesta que pueda brindar un análisis productivo para la investigación.

LAS DIGNAS

Lo que se puede sostener en base a la respuesta de esta institución, es que las garantías del trabajador que denuncia el acoso sexual que sufre en su lugar de trabajo, quedan vulneradas ya que si el acosador es el patrono o quien haga sus veces, al darse cuenta que la víctima ha denunciado la despide sin justa causa.



También puede suceder que el acoso sexual se convierta en un acoso laboral para que la víctima renuncie.

ORMUSA

El análisis correspondiente, es que al igual que LAS DIGNAS, ORMUSA considera que las víctimas de acoso sexual, al denunciar quedan en una situación de vulnerabilidad en cuanto a sus garantías laborales se refiere. Además corre el riesgo de perder las pretensiones de que habla el código laboral, si rechaza el reinstalo, lo que complica el panorama legal de la víctima, por que como es evidente ella, no desea seguir trabajando bajo tales circunstancias de acoso sexual.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Un aspecto importante a la investigación es que, El análisis realizado en base a esta respuesta, es que el Ministerio de Trabajo en este tipo de casos tiene como objetivo principal velar por la armonía en la relación patrono- trabajador, para ello es necesario comprobar el fundamento de la denuncia, para proteger las garantías laborales del trabajador. Por medio de un acta en donde el patrono se compromete a cuidar por qué no se tomen represalias contra quien denuncia.

Si no se cumple lo establecido para resguardar las garantías del empleado, se impone una multa insignificante para el patrono. Lo que acarrea, que si es el patrono quien está cometiendo el acoso sexual, paga cuantas veces sea necesaria la multa correspondiente, para seguir cometiendo el ilícito.

Es importante para el denunciante confiar en que exista una protección real de sus garantías, al interponer su denuncia ante este ente estatal. Ya que la realidad del trabajador salvadoreño en especial los que pertenecen al sector maquila, está llena de malos tratos, acoso sexual en especial a mujeres, abusos y explotación. Es por



ello que la seguridad jurídica es primordial para evitar que se vulneren garantías a personas abusadas.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Se puede determinar en base a la entrevista, que siempre el trabajador, que denuncia ser víctima de acoso sexual, queda más afectado al hacer público el delito del que ha sido objeto. Debido a la vulneración de derechos que como ser humano le pertenecen, al someterse a un proceso desgastante y engorroso que al final no le favorece.

Es importante resaltar que esta institución se ocupa de garantizar a las víctimas de acoso sexual, que vigilara porque esta conducta cese además de proteger la buena imagen de las personas que han sido acosadas y no logran probar dicho acoso.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Se infiere que en el proceso penal las garantías del trabajador solo son protegidas cuando el delito ha sido denunciado también en el Ministerio de Trabajo, ya que este es el encargado de velar por que no se vulneren estas garantías,

3. ¿Cuáles son las garantías de las que goza del trabajador?

IDHUCA

En base a la respuesta del representante de este instituto se establece que las garantías de que goza un trabajador son derechos adquiridos por el vínculo laboral que se genera de la relación laboral.



LAS DIGNAS

Lo analizado de la posición de las dignas es que si bien reconocen la importancia de estas garantías laborales establecidas en el código de Trabajo, es importante que el Ministerio de Trabajo tome un papel protagónico y no tratar este tipo de acoso como una simple falta administrativa, y haga cumplir garantías dadas por los tratados internacionales.

ORMUSA

Coincide su respuesta con IDHUCA.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministerio de Trabajo como ente responsable de velar por la protección de los trabajadores, conoce cuales son las garantías laborales que se les deben respetar a todas las personas sujetas a una relación laboral, como derecho a un salario justo, a indemnización cuando exista un despido injustificado, a vacaciones anuales, a un aguinaldo anual entre otras.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Según análisis las garantías de las que el trabajador goza siempre serán las mismas el tener un trabajo estable, gozar de las prestaciones de ley etc.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

No aporta información, respondiendo que no esta dentro de las atribuciones de la institución esta materia.



4. ¿Cómo queda la víctima jurídica y socialmente al denunciar el delito acoso sexual?

IDHUCA

La víctima jurídicamente no tiene la seguridad que el proceso finalice con una sentencia favorable para ella, ya que tiene serios problemas para probar su dicho, ya que el acosador se cuida de no dejar testigos de su delito, y por otro lado los testigos deben ser compañeros de trabajo que no testifican a favor de la víctima por miedo a las represalias.

Por otro lado, la víctima de acoso sexual tiene miedo de hacer público su testimonio por temor a ser señaladas o por vergüenza.

LAS DIGNAS

La víctima de acoso sexual al denunciarlo, queda en una situación en que teme que la sociedad la haga culpable del acoso sexual, del que es víctima por su forma de vestir de hablar. Esto es debido al machismo existente en la sociedad.

ORMUSA

Lo analizado, es que la víctima jurídicamente al denunciar el acoso sexual, corre el riesgo de ser re victimizada por el mismo sistema de justicia, por otro lado socialmente sufre graves consecuencias como el hecho de quedarse sin su empleo, sin ingresos económicos para su familia cuando es cabeza de hogar, además tiene vergüenza de hacer público frente a sus compañeros de trabajo su situación, y más aun temor de comunicarlo a su grupo familiar.



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministerio de trabajo únicamente es responsable de actuar en el ámbito laboral y no puede excederse de ese límite legal, por tanto vigilan por que la victima quede segura en su lugar de trabajo, si es que desea seguir laborando en ese lugar.

De esto se puede inferir que, el Ministerio de trabajo vigila jurídicamente por los derechos laborales de la víctima y no interviene en la vía penal.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

En el análisis respectivo a esta entrevista, se constata que las personas que han sido objeto de acoso sexual, en su mayoría, quedan con problemas psicológicos graves, como consecuencia de la tensión a la cual estuvieron sometidas, esto las lleva también a tener problemas familiares y maritales.

Además, se ven vulneradas sus garantías laborales lo cual jurídicamente las deja desprotegidas, sumado a esto no cuentan con el apoyo testimonial, en el proceso penal, por parte de sus compañeros de trabajo, porque temen perder su empleo.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Se determina que al igual que las otras instituciones entrevistadas, esta institución sostiene que las víctimas de acoso sexual se encuentran jurídicamente vulnerables, por lo difícil que es probar este tipo de delito cuando sucede en los centros de trabajo. Además de quedar socialmente tachada por la situación que ha vivido.



5. ¿Quién vela durante el proceso por los derechos de la persona que ha sufrido de acoso sexual?

IDHUCA

Establece que la Institución tiene un conocimiento general de los encargados de velar por los derechos de la víctima en caso que ésta llegara a denunciar, y los menciona como los encargados del proceso, pero no aporta una información sustancial. Se limita a responder.

LAS DIGNAS

Además de mencionar al Ministerio de Trabajo por reconocer la importancia de no dejar de lado los derechos y garantías laborales de la víctima, aunque el proceso penal se esté desarrollando a parte, también hace énfasis en que esta Institución considera que el papel que juega la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, no es suficiente por no tener la fuerza necesaria para influir de gran manera en las resoluciones que en el proceso penal se efectúen.

Por tal razón, quedan como una resolución en segundo plano en caso de violarse algún derecho de la víctima a la hora de la sentencia, pues como indica la Institución no tienen el protagonismo que deberían, o para los cuales fueron creados, a pesar de existir una Procuraduría Adjunta Para la Mujer, pero que en estos casos no ejerce una función esperada. Aunque no deja de reconocer que en la medida de lo posible trata de hacer lo que puede en la defensa de los derechos de quién denuncia.

ORMUSA

Se enfoca en la función de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos como encargada dentro del proceso de velar por los derechos de la



persona que ha sufrido acoso sexual, dándole un papel importante en el reconocimiento y vigencia de la libertad sexual de la que todas las personas tienen derecho. Pues esta Institución considera que es la PDDH la que debe dar garantía y proteger a la víctima en el cumplimiento de los derechos humanos dentro del proceso.

MINISTERIO DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo, es el ente encargado de velar por los derechos laborales de las personas que han sufrido acoso sexual dentro de su Centro de Trabajo y que han interpuesto una denuncia ante dicha institución a través de la Unidad Especial de Género, así como también de las que llevan un proceso penal a la vez, aunque en este caso lo único que pueden intervenir es en proteger las garantías laborales de la víctima mientras dure el proceso penal.

Lo importante de recalcar es que esta Institución siempre hace especial énfasis en que la función del Ministerio de Trabajo es de encargarse de proteger los derechos únicamente laborales de las víctimas, porque su competencia no va más allá de eso.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Al momento de que exista una violación de los derechos humanos quienes velan porque estos se protejan es la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, claro cuando ésta ha sido perpetrada por empleados o funcionarios públicos, la institución se convierte en un ente controlador del estado, buscando así que cada ente involucrado en el proceso penal realice lo que le corresponde cumpliendo con sus reglamentos internos, evitando que se den vicios o arbitrariedades dentro de dicho proceso.



FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Dentro de esta institución, los encargados de velar por un debido proceso penal del trabajador que decide denunciar ante la fiscalía, haber sido víctima de acoso sexual en su centro de trabajo; son los agentes auxiliares del Fiscal General de la República, como una función que constitucionalmente se le ha delegado de representante del Estado. Es ésta institución la encargada del tratamiento del delito de acoso sexual, que debe velar porque en todo acto que se lleve a cabo dentro del proceso, conduzca a la verdad de los hechos, a la mayor brevedad posible. Para lograr así proteger los derechos e intereses de la víctima de acoso sexual y que el proceso sea realizado en el cumplimiento de la justicia.

6. ¿Para quién resulta más favorable el proceso para la víctima o para el patrono?

IDHUCA

La Institución considera que la parte más beneficiada dentro del proceso es la parte patronal, no obstante que la víctima goce de las presunciones establecidas en el Código laboral, siempre tiene elementos en contra a la hora de tener que probar en cualquiera de los dos procesos, tanto el administrativo como el penal, y son estos, el encontrarse en una situación de desventaja por el poder que tiene su acosador ante los medios que la víctima pudiera utilizar de prueba para el proceso.

LAS DIGNAS

Esta institución considera y reconoce a la víctima en una situación de desventaja dentro del proceso, en base a que la solución más viable que se le ofrece en caso de un despido injustificado, por iniciar la víctima un proceso penal de acoso sexual en su centro de trabajo, es el reinstalo de su trabajo, algo que no siempre es bien recibido por la víctima, por no querer regresar al ambiente hostil que vivía día a



día en sus labores, pero que por otro lado algunas veces se encuentra sin salida a aceptar, para no perder las presunciones de las que habla el código laboral.

ORMUSA

Considera que lo que resulta beneficioso para el acosador dentro del proceso, es que como se ha mencionado anteriormente dentro de la investigación, el acoso sexual en el ámbito laboral, al ser realizado por alguien con poder en el centro de trabajo, es capaz de manipular la información a través del miedo ejercido por el patrono a los demás compañeros de trabajo de llegar a perder su empleo en caso de que apoyaran la decisión de denunciar o sirvieran como testigos dentro del proceso. Razón por la cual se le hace más fácil el proceso al patrono, por tener más medios a su favor a la hora de probar.

Lo que evidencia una vez más, que muchas veces no es el miedo a denunciar el delito lo que tienen las víctimas, sino el hecho de pensar que será en vano al verse sin apoyo dentro del proceso y que esto solo le traerá como consecuencia perder su empleo.

MINISTERIO DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo adopta una postura más neutral, en el sentido que para esta institución lo importante es investigar quién tiene la razón, y esto lo hace a través de inspecciones programadas a los centros de trabajo, pues si bien es cierto lo importante es proteger los derechos y garantías laborales del trabajador que denuncia en la Unidad Especial de Género del MINTRAB, estar siendo víctima de acoso sexual en su centro de trabajo, también lo es, que como institución encargada de velar por los derechos de todo trabajador por igual, es su deber establecer con certeza los hechos, para efecto de proteger los derechos y garantías del afectado contra la parte que los esté vulnerando, sin dejar de señalar que si el denunciante



tiene la razón, el proceso le resultará beneficioso porque harán que cesen los malos tratos o actos discriminatorios.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

La posición que esta institución mantiene es que en caso que el acosado sea un empleado público, le favorece el proceso porque al comprobar que los hechos son reales, la PDDH como ente controlador manda una recomendación que viene a ser como una sanción moral para quien la recibe, es decir, si ha sido un funcionario quien ha acosado, y si con todas las investigaciones se comprueba, su imagen pública queda expuesta ya que el daño lo ocasiono su propia conducta, ocasionándole así graves repercusiones en su vida laboral.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

En base a que todo proceso penal, debe contener elementos probatorios de carga y de descarga para cada una de las partes, y en éste caso para la parte acosada corresponde el probar los hechos. Esto no siempre resulta beneficioso para la víctima, porque para probar el acoso sexual en el centro de trabajo, le será indispensable presentar como prueba testimonial a trabajadores de su centro laboral, quienes no apoyaran en la mayoría de los casos la decisión de demandar del acosado, por temor a ser despedidos.

Razón por la cual en muchas ocasiones, el beneficiado al no lograr probar los hechos que se alegan por la víctima es la parte patronal, o quien haya ejercido el acoso sexual y que se encuentra en una relación de poder sobre el acosado.



7. ¿Qué consecuencias enfrenta el trabajador que ha sido víctima o el que denuncia el acoso sexual?

IDHUCA

Lo analizado de la información proporcionada por esta institución, es que las principales consecuencias que el trabajador que ha sido víctima de acoso sexual enfrenta son psicológicas, una autoestima baja resulta lo más característico entre estas personas, el sentir que han sido ellas las culpables de lo que les pasó, y el llegar a pensar que si han sido tratadas así es porque el mundo las ve como cosas no como personas.

Por otro lado, si además de eso ha decidido denunciar el delito enfrenta el constante miedo a que si no resulta beneficiada con la resolución del proceso penal, puede perder su empleo, lo que se une a la constante zozobra de imaginar a su acosador tomando represalias contra ella, ya sea de carácter personal o dañando su reputación frente a la sociedad.

LAS DIGNAS

Al igual que IDHUCA, LAS DIGNAS considera las consecuencias psicológicas en primer plano, señalando que además de esto, algunos de estos trastornos emocionales son producto de los señalamientos que las personas que están alrededor de la víctima cometen contra ésta, tomando aún más fuerza cuando son realizados por familiares de la víctima quienes en algunas ocasiones tienden a culparla por haber provocado la conducta, haciendo que la acosada se llegue a cuestionar, y a dudar de lo que está viviendo.



ORMUSA

Para la que denuncia el acoso sexual la consecuencia más desgastante que enfrenta, es el estrés constante que vive día a día de un proceso del que no tiene certeza que tendrá a su favor, lo que resulta frustrante para la víctima, que queda cansada y atemorizada de enfrentar nuevamente el mundo.

Lo importante de resaltar, es que para esta institución el proceso la mayoría de las ocasiones no beneficia a la víctima.

MINISTERIO DE TRABAJO

Esta institución se limitó a responder que no existen consecuencias negativas en lo que se refiere derechos laborales.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

El trabajador al concluir un proceso de índole judicial, pueden suceder dos cosas, primero que no se cumplan las pretensiones hechas por su persona, pierda su empleo y quede económicamente inestable, y con consecuencias muchas veces devastadoras en su vida familiar. Por otro lado si obtiene una resolución favorable en el proceso penal, sus pretensiones han sido alcanzadas. Por tanto las consecuencias a las que una víctima se puede enfrentar varían según, se desarrolle el proceso penal o el administrativo.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Las consecuencias más grandes que enfrenta el trabajador víctima de acoso sexual en su centro de trabajo, al denunciar, son de índole laboral, si éste interpone un proceso por la vía penal y no lo hace al mismo tiempo por la vía administrativa, corre el riesgo de ser objeto de represalias por parte de su patrono, que pueden



incluir desde constantes y numerosos abusos laborales, convirtiéndolo entonces en acoso laboral, para que la víctima que ha denunciado, renuncie por sí sola, sin que el patrono incurra en responsabilidad. Así como también que el patrono busque desacreditar a la víctima para que ésta pierda credibilidad a la hora que se llegue la fase probatoria, auxiliándose de aliados, que harán que de alguna manera u otra, la víctima se sienta desamparada dentro del proceso penal.

Esto, porque el patrono cree que al no denunciar en el ministerio de trabajo, la víctima está desprotegida, en cuanto a sus garantías laborales, pues no tiene la para hacerlas cumplir

8. ¿Qué genero considera que está más propenso a sufrir acoso sexual en el trabajo?

IDHUCA

La respuesta proporcionada por esta institución y que es un punto a resaltar para efectos de esta investigación, es que la sociedad aún sigue siendo machista, aunque en menor medida, y es por esta razón que tanto por el pensamiento de las mujeres, como de los mismos hombres, se cree que el acoso sólo puede ser efectuado de hombre a mujer y no viceversa, sin descartar también que existan casos aislados en que suceda lo contrario.

LAS DIGNAS

Por la naturaleza del delito de ser un acoso sexual laboral, se entiende que tiene que ser realizado en un ambiente de cohesión, efectuado por alguien que por lógicas razones ostenta el poder dentro del ámbito laboral, llámese patrono o jefe inmediato, y que por la misma cultura de la sociedad, que crea diferencias de capacidad entre hombre y mujer, la mayoría de puestos de jefe, sigue siendo ocupado por el sexo masculino.



ORMUSA

Esta institución toma la postura de la necesidad que vive la mujer salvadoreña, y que esto la obliga a mantenerse en empleos en donde es evidente para los demás que sin ese medio le es prácticamente imposible subsistir, pues en la mayoría de ocasiones la víctima es la única proveedora de la casa, y es por esta razón que son desvalorizadas y vistas como objetos que deben soportar todo tipo de tratos para subsistir.

MINISTERIO DE TRABAJO

La institución únicamente se ciñe a las estadísticas que manejan en la Unidad Especial de Género de Prevención de actos laborales discriminatorios del Ministerio de Trabajo a nivel nacional, y en un promedio de 23 casos recibidos en los últimos dos años, todos han sido denunciados por mujeres.

Lo que puede interpretarse a que si bien dentro de la sociedad es común que el acoso sexual laboral, sea cometido del género masculino hacia el femenino, esto mismo facilita que hasta cierto punto la sociedad vea más normal este tipo casos cuando salen a la luz. Y que exista una cultura de denuncia más desarrollada en el género femenino.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Como se puede analizar, en su mayoría quienes más sufren de esta situación son mujeres por la misma estigmatización que hace la sociedad sobre el sexo femenino.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Coincide su respuesta con todas las instituciones.



**ENTREVISTA REALIZADA A INSTITUCIONES RELACIONADAS CON EL DELITO
DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.**

ENTREVISTA REALIZADA AL INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS
UNIVERSIDAD JOSE SIMEON CAÑAS.

ENTREVISTA REALIZADA: Viernes 08 de octubre de 2010

Encargado de Asesoría legal del Área Laboral

Lic. Carlos Girón Crespo

ENTREVISTA REALIZADA A LA ASOCIACION DE MUJERES POR LA DIGNIDAD
Y LA VIDA DE EL SALVADOR, CENTROAMERICA (LAS DIGNAS).

ENTREVISTA REALIZADA: Jueves 14 de octubre de 2010

Asesoría Legal de LAS DIGNAS

Lic. Claudia Interino

ENTREVISTA REALIZADA A ORGANIZACIÓN SALVADOREÑA DE MUJERES
POR LA PAZ (ORMUSA).

ENTREVISTA REALIZADA: Lunes 18 de octubre de 2010

Asesoría Legal de ORMUSA

Lic. Sonia Armida Castillo Salazar

ENTREVISTA REALIZADA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ENTREVISTA REALIZADA: Jueves 07 de octubre de 2010

Unidad Especial de Género de prevención de actos laborales discriminatorios

Lic. Marlene Mejía

ENTREVISTA REALIZADA A LA PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS
DERECHOS HUMANOS.

ENTREVISTA REALIZADA: Martes 19 de octubre de 2010

Lic. Sandra de Bonilla



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

Entrevista realizada a Profesional especializado en Psicología forense

OBJETIVO: Recabar información pertinente orientada al estudio del delito de acoso sexual en el ámbito laboral. Desde una perspectiva subjetiva, tanto del lado del acosado como del acosador.



- 1- Desde un punto de vista psicológico ¿qué es el acoso sexual laboral?
- 2- ¿Cuáles son las manifestaciones conductuales de un acosador sexual, en el ámbito laboral?
- 3- ¿Cuáles pueden ser las reacciones emocionales más típicas que puede presentar la víctima producto del acoso sexual en su trabajo?
- 4- ¿Cuáles podrían ser las reacciones emocionales más extremas que puede tener una víctima de acoso sexual laboral?
- 5- ¿Cuál podría ser el perfil psicológico de la víctima de este tipo de delito?
- 6- ¿Cuántos y cuáles son los tipos de acoso sexual laboral?
- 7- ¿Cuál es el perfil de un acosador sexual, en el ámbito laboral?
- 8- ¿Qué tipo de atención o cuál es el tratamiento psicoterapéutico que se le da a una víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?
- 9- ¿Cuánto tiempo requerirá de tratamiento psicológico la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?
- 10- ¿De qué depende las reacciones más leves-graves que puede presentar la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?



4.3 Análisis de entrevista a profesional especializado en psicología forense

1. ¿Desde un punto de vista psicológico que es el acoso sexual laboral?

Un componente importante del delito de acoso sexual en el ámbito laboral, esto es, el poder y el abuso que puede ejercer una persona sobre otra, esto por razones del puesto que ostenta dentro del centro de trabajo, con el objetivo de obtener un beneficio de tipo sexual, usando como medio la intimidación o amenazas para coaccionar a su blanco. Además se da el caso en que la persona acosada no accede a las pretensiones del acosador y éste busca desacreditarla por medio de comentarios desagradables, atentando contra su dignidad y honor.

2. ¿Cuáles son las manifestaciones conductuales de un acosador sexual, en el ámbito laboral?

El acosador mantiene una conducta dominante, imponiéndose en virtud del control que tiene sobre su víctima, aprovechándose que estas muchas veces son personas que carecen de control, conciencia y conocimiento sobre las condiciones de la situación en que se encuentran. Aunque la imposición de cualquier curso de acción tiene siempre consecuencias reales, lo cierto es que, dentro del campo de la interacción social manipulada, no hay manera de que las partes afectadas puedan vislumbrarlas anticipadamente, tampoco analizarlas y menos impedirles; solo les queda afrontarlas como hechos consumados.

Así mismo la persona acosadora se siente superior al resto, y tratan a los demás como objetos. Esta actitud arrogante por el contrario es un reflejo de baja autoestima y actúan así porque es una forma de aliviar el sentimiento de inferioridad que experimentan.



Además es importante mencionar que, el acosador tiene un plan estratégico de cómo lograr que la acosada acceda a sus pretensiones sexuales.

3. ¿Cuáles pueden ser las reacciones emocionales más típicas que puede presentar la víctima producto del acoso sexual en su trabajo?

Las personas que han sido víctimas de acoso sexual, experimentan dicha victimización como un evento traumático, que trae como consecuencia un choque emocional. Todo trauma de esta naturaleza trae consigo una serie de características que la mayoría de las personas experimentan, que en la mayoría de los casos desembocan en enfermedades psicosomáticas. Es importante notar que cada persona tiende a responder de manera única ante un evento, hecho que añade complejidad al tratamiento del trauma.

No cabe duda que afecta negativamente, tanto al trabajador como al proceso productivo, ya que genera absentismo, bajas por enfermedad, menor productividad debido al descenso de la cantidad y calidad del trabajo y a la menor motivación para el trabajo.

4. ¿Cuáles podrían ser las reacciones emocionales más extremas que puede tener una víctima de acoso sexual laboral?

Se puede analizar que las personas que sufren de acoso sexual, advierten que sobrepasan el límite de tensión, ansiedad, cansancio y depresión, debiendo someterse a tratamiento, particularmente psicológicos, para superar tales males. El daño moral disminuye en estos casos en la medida que el acosado se desprenda de los padecimientos que sufrió en su centro de trabajo, a causa del menoscabo infringido en su intimidad y dignidad y de la discriminación de que fuera asimismo víctima.



La sola existencia de tal desmedro hace presuponer un perjuicio espiritual, ya que la persona está en una posición de inestabilidad emocional por la humillación al ser víctima de acoso sexual, en su centro laboral, escenario donde lo esperado por las personas en general es, que éste sea un medio para salir adelante, subsistir y no un lugar que cause estrés con sólo el pensamiento.

Con todo esto puede decirse, que las víctimas en casos extremos llegan a presentar, en mayor o menor medida, un estado de ansiedad, de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnias), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas (sin plan ni intentos de suicidio); sentimientos de impotencia e indefensión, miedo al lugar de trabajo, a coger el teléfono, a enfrentarse con su jefe, miedo a volver a trabajar y a no ser capaz de desempeñar su trabajo adecuadamente, miedo a salir a la calle, expectativas negativas sobre su futuro, atención selectiva hacia todo aquello relacionado con el fracaso, disminución de la capacidad de memoria y dificultades para mantener la atención y pensamientos, provocando con todo esto en muchos casos cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

5. ¿Cuál podría ser el perfil psicológico de la víctima de este tipo de delito?

Se puede determinar, que no existe un perfil perfectamente determinado ya sea para la persona que ejerce el acoso como para aquella que lo está padeciendo pues cualquier persona podría serlo, siendo el único medio para tener un perfil el que el acosador siempre estará en ventaja frente al acosado, y esto le será beneficioso para alcanzar los fines trazados.



6. ¿Cuántos y cuáles son los tipos de acoso sexual laboral?

Se hace una diferencia entre el tipo de acoso sexual que lo que busca es que la víctima acepte para lograr un trabajo o conseguir un beneficio laboral, es decir, un acoso sexual laboral condicionado. Y por el otro, el que sólo quiere lograr a base de esfuerzo o constancia en su hostigamiento, que la víctima termine aceptando sus chantajes. Puede decirse a esto, que son una especie de *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) creando así, que su trabajo se vuelva un lugar insoportable, que le provoque a la víctima la necesidad de un abandono laboral por no sentirse satisfecha.

Es importante mencionar, que en cualquiera de estos tipos de acoso sexual laboral, el chantaje de índole sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, que entre el sujeto activo y la víctima, existe una relación de jerarquía, o al menos de poder. Así pues, el sujeto activo sólo podrá ser el empresario físico, el representante legal de la empresa, un directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario, etc.), o un compañero de trabajo en relación directa con alguien que ostente el poder dentro del centro de trabajo, cuya proposición directa y expresa de solicitud sexual, no necesita la voluntad del trabajador agredido.

7. ¿Cuál es el perfil de un acosador sexual, en el ámbito laboral?

El acosador posee características que reflejan una personalidad frustrada, carente de confianza en sí mismo y sobre todo perverso, ya que goza con el sufrimiento y desconcierto ajeno, sometiendo y humillando a más no poder a quien elija como víctima, puede tomar diferentes matices, pero la mayoría se caracterizan por personalidades narcisistas y arrogantes, es decir, personas que viven inmersas en una fantasía de poder y necesitan ser admiradas constantemente, seres



mediocres que requieren amedrentar a todo el que signifique una amenaza, siempre buscan hacerse notar y desprestigiar a los demás, generalmente hombres mayores de 40 años casados pero insatisfechos con su vida sexual y social, en general jefes o superiores, son los que además pueden desplegar este rol, los cuales ya a su edad muchas veces son personas resentidas, envidiosas, celosas o egoístas. Teniendo uno, o varios, o todos estos rasgos en mayor o menor medida.

8. ¿Qué tipo de atención o cuál es el tratamiento psicoterapéutico que se le da a una víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?

Lo importante del tratamiento psicológico que se le da a las víctimas primeramente es, que deje de sentirse culpable de la situación vivida, ya que en la mayoría de los casos las personas que han sufrido de acoso, enfrentan señalamientos y comentarios que hacen a la persona acosada llegar a la conclusión que los o las culpables son ellas, porque tal vez de forma inconsciente lo propiciaron, y es de ésta forma en que se responsabilizan.

Por ello se busca romper esta barrera, haciéndole ver a la persona que no ha sido culpable si no al contrario ha sido una víctima de las circunstancias, además se pretende que exista una superación de cualquier tipo de trauma como por ejemplo miedo a socializar, se busca que el grado de confianza de la persona en si misma crezca hasta el punto de reintegrarse a la sociedad sin miedo, sin pensamientos negativos, estando seguro o segura de que es una persona capaz de desempeñarse en un empleo y con deseos de superación.

Proporcionando además, herramientas, que le ayuden a prevenir en un futuro laboral, no sufrir un acoso sexual de nuevo, y saber establecer límites como muestra de seguridad y estabilidad emocional.



9. ¿Cuánto tiempo requerirá de tratamiento psicológico la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?

No hay un tiempo prudencial para que una persona pueda llegar a reinsertarse a la sociedad después de ser acosada sexualmente, pues todo dependerá de la situación vivida, del grado de madurez de la persona, de cómo afronte y asimile que ha sido víctima de acoso sexual, y con mayor importancia del entorno en que la persona se encuentre, es decir, el apoyo que reciba de parte de su familia, amigos o compañero(a) de vida, en el tiempo que dure el tratamiento psicológico. Todo dependerá de ciertos factores al momento en que la persona decida una ayuda psicológica para afrontar su situación.

10. ¿De qué depende las reacciones más leves-graves que puede presentar la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?

Que las reacciones de una persona víctima de acoso sexual dependerán del tipo de acoso ejercido hacia su persona, es decir, si el acoso es leve, en el cuál solo se daban chistes, piropos o conversaciones cuyo contenido era de índole sexual. Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico en el que solo había miradas, gestos lascivos, muecas. Acoso medio, fuerte verbal como por ejemplo llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales. Acoso fuerte es decir con contacto físico manoseos, sujetar o acorralar. Acoso muy fuerte, en el cual existen presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos, además hay que tomar el tiempo que duró dicho acoso, que puede ir de días a años, tomando en cuenta como se dio el acoso sexual.



ENTREVISTA REALIZADA A ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA FORENSE

ENTREVISTA REALIZADA: Viernes 29 de octubre de 2010

Psicóloga del área de atención integral de la Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (LAS DIGNAS)

Lic. María José Martínez.



CAPITULO V

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES



CONCLUSIONES

La legislación penal es efectiva para tratar el delito de acoso sexual que se origina en los centros de trabajo; ya que una vez interpuesta la demanda por la víctima, este delito es perseguido de oficio. La ley procesal penal establece los mecanismos idóneos, para comprobar los hechos, brindándole seguridad jurídica, a las personas que han sido víctimas de acoso sexual en su centro de trabajo.

El Ministerio de Trabajo no tiene un papel protagónico en cuanto al tratamiento adecuado al delito de acoso sexual que sucede en el ámbito laboral, debido a que esta figura no está regulada dentro del Código de Trabajo. Esto representa un atraso en la legislación laboral, que no se adecua al contexto social actual, en donde este fenómeno ha tomado auge en las últimas décadas.

Existe una íntima relación entre el acoso sexual y el acoso laboral, es por esta razón que las víctimas no saben distinguir frente a cuál de estas figuras se encuentran. La circunstancia antes descrita, impide a un trabajador que está siendo víctima de acoso sexual determinar la instancia pertinente para denunciar este delito, lo cual trae como consecuencia que quien es víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo, no logre sus pretensiones al denunciar el delito.

Las causas por las que un trabajador no denuncia, están ligadas a aspectos económicos, como la pérdida del empleo, perder beneficios laborales como el pago de su indemnización, sentirse desprotegida por el sistema judicial, por ser de escasos recursos económicos. Lo cual demuestra que debido a los altos grados de pobreza existente en las sociedades subdesarrolladas, los anhelos de justicia se ven opacados por la necesidad de los trabajadores de sostener su grupo familiar.

No existe un perfil psicológico determinado para identificar a las personas que pueden ser blanco de acoso sexual en los centros de trabajo, esto es debido a que este delito tiene elementos subjetivos que son difíciles de determinar taxativamente.



Por tanto es la víctima quien juzga en primer momento la acción recibida de parte de otra persona, haciendo un juicio interno calificando la conducta como aceptable, o rechazándola como una conducta indeseable. Esta calificación está determinada por el nivel de autoestima de la persona, por el entorno en que se ha desarrollado, los valores morales que adquirió en su niñez y valores espirituales aprendidos.

Si bien la legislación penal contempla dentro de su articulado el acoso sexual como tal, no existe sanciones impuesta por éste, una regulación que contenga una sanción específica o una agravante cuando sea cometido por un jefe, superior o propietario dentro del centro de trabajo y valiéndose de esta condición.

El Estado no cumple con la función de velar por la efectividad de los convenios y recomendaciones que para la regulación del delito de acoso sexual se han ratificado, en la legislación internacional, entendidos como una forma de discriminación por razón del sexo, ejemplo. La Recomendación 19 de Las Naciones Unidas, en cuanto a la vulneración de la convención para evitar toda forma de discriminación de la mujer.



RECOMENDACIONES

Se debe tomar en cuenta en el proceso penal, que cuando una persona denuncia haber sido víctima del delito de acoso sexual; no solo debe ser utilizada como medio probatorio la prueba testimonial, debido a que por la naturaleza de este delito la víctima a veces no cuenta con testigos. Corriendo el riesgo que el proceso no le resulte favorable, por falta de pruebas.

- Se debe concientizar al Ministerio de Trabajo, que debe remitir a la Fiscalía General de la República, certificación en los casos de denuncias por acoso sexual en su centro de trabajo interpuestos ante su autoridad, para erradicar la impunidad y evitar la práctica de esta conducta, que de no hacerlo estaría incurriendo en el delito de omisión en razón de su cargo. Art.309 Código Penal.

- Se debe dar publicidad y educar a personas en general y en especial en los centros de trabajo, sobre como identificar el delito de acoso sexual, además concientizar a las víctimas de este delito, que ellas tienen poder de decisión y deben denunciar.

- Al Ministerio de Trabajo que se tomen fuertes medidas, encaminadas a la protección del empleo del trabajador que está siendo víctima de acoso sexual, para garantizar su continuidad dentro del establecimiento laboral, cuando denuncia este delito ante la instancia correspondiente.

- Se debe buscar un cambio cultural, a través de campañas de prevención y de no violencia, encaminadas a erradicación el machismo, para combatir la discriminación y el acoso sexual contra mujeres dentro de los centros de trabajo, evitando que existan abusos de poder por quienes ostentan el poder en la relación laboral.



- Se debe buscar un cambio cultural, a través de campañas de prevención y de no violencia, encaminadas a la erradicación del machismo, para combatir la discriminación y el acoso sexual contra mujeres dentro de los centros de trabajo, evitando que existan abusos de poder por quienes ostentan el poder en la relación laboral.

- A la asamblea Legislativa, se recomienda que promueva una iniciativa de ley, en la que el código penal se amplie para el delito de acoso sexual hasta en una tercera parte de la pena, teniendo en cuenta como agravante, cuando sea realizado en el ámbito laboral, por el jefe o propietario del centro de trabajo.

- A la Corte Suprema de Justicia, para que promueva que dentro de las responsabilidades en las que incurre un jefe o propietario cuando existe un caso de acoso sexual, se establezca una multa que cubra los gastos de los daños psicológicos y económicos que repercutieron en la víctima de acoso sexual cuando exista un despido injustificado o renuncia a consecuencia de esta conducta dentro de su establecimiento o empresa.

- Que los Estados partes adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir todo tipo de violencia basada en el sexo, ejercida mediante actos públicos o privados.

- La efectiva aplicación de la Convención para evitar toda forma de discriminación de la mujer, que es parte del derecho Supranacional y una de las fuentes mas fecundas de garantía de los Derechos Humanos especialmente, para erradicar este tipo de flagelo en la Cultura Occidental y especialmente por la idiosincrasia de la Sociedad Salvadoreña



ANEXOS



MATRICES ENTREVISTAS A PERSONAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ¿Qué entiende usted por acoso sexual?

Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4
<p>Pues para mí el acoso sexual, es cuando una persona lo hostiga a uno, diciéndole cosas para tratar de convencerlo de llegar a una relación sexual.</p>	<p>El acoso sexual, es cuando un hombre insiste tanto para que una mujer tenga algo íntimo con él, Aunque ella no quiera tener nada con él.</p>	<p>Es algo muy molesto, porque por medio de amenazas u ofrecimientos, un hombre busca que una mujer tenga relaciones sexuales con él, por miedo, o a veces por conveniencia de conservar su empleo.</p>	<p>Bueno, son tocamientos a la fuerza y palabras soeces que una persona le hace a uno, con el fin de tener una relación sexual, llegando hasta el colmo de chantajearlo, con que si no accede va a sufrir consecuencias graves.</p>

2. ¿Qué conductas de su superior jerárquico usted tipifica como acoso sexual?

<p>Pues los tocamientos a la fuerza por parte de él, palabras soeces, insinuaciones a tener relaciones sexuales, para así yo ascender de puesto.</p>	<p>Persecuimiento incansable por parte de él hacia mí, me importunaba con sus insinuaciones sexuales, me discriminaba por no aceptar sus pretensiones sexuales.</p>	<p>Que cuando él pretendía tocarme y yo no me dejaba ejercía presión sobre mí y me desacreditaba, amenazaba con sancionarme si no accedía, hablaba de mí y de una relación ficticia entre los dos.</p>	<p>Preguntas y bromas acerca de mi vida íntima, siempre que pasaba a mi lado me tocaba de una forma sexual, me presionaba para que tuviera algo con él, ofreciéndome beneficios en el trabajo.</p>
--	---	--	--

3. ¿En qué momento determinó que la conducta de su jefe hacia usted constituía un acoso sexual?

<p>La persona que me acosaba hablaba cosas de mí en mi centro de trabajo, diciendo que había sido mujer de él. Le puse un alto, y fue desde ese momento que empezó a acosarme, me esperaba a que saliera de trabajar, me vigilaba afuera del salón donde impartía clases.</p>	<p>Fue una vez que iba a visitar a mi profesora de la escuela, y él me encontró en la parada de buses y me dijo que me llevaba, me subí al carro. Cuando íbamos, me empezó a hablar de su familia, y me dijo que si yo fuera algo de él, no me faltara nada. Pero lo que más me asustó fue que cuando ya me iba a bajar, como yo andaba una camisa de tirantes, él me dijo “que bonita tu espalda y que fresca andas” y me sobo la espalda, se acerco a mí y quiso besarme, yo me baje bien rápido y cerré la puerta.</p>	<p>Una vez que él me invitó a salir a un centro nocturno, y yo le dije que no porque mis papas no me dejaban. (Le dije eso para que no me molestara, pero la verdad no quería salir con él) y me dijo “usted tanto que se complica, diga una mentira” se me acercó y quiso tomarme la mano y me dijo “tienen razón de cuidarla porque es bonita, pero si quiere tener trabajo; tiene que ser amable conmigo” y me besó a la fuerza.</p>	<p>Desde el momento en que no dejó de hostigarme y comenzó a querer propasarse conmigo, al quererme tocar de forma pecaminosa y no me dejaba en paz con sus insinuaciones</p>
---	---	---	---

	Desde ahí ya no, sabía si volver al trabajo.		
--	--	--	--

4. ¿Cuál fue su reacción ante la conducta de acoso sexual de su jefe o su superior jerárquico?

<p>De alejamiento con él, corté todo tipo de relación de amistad, evitaba encontrármelo o dirigirle la palabra, y además hablé con mi jefe acerca de lo que pasaba para que me brindara apoyo, pero no me creyó, porque me di cuenta que era mi jefe quién en sí propiciaba el acoso.</p>	<p>No me gustaba pero no le hacía caso, para que dejara de molestarme, pero no me sirvió de nada. Ya después, de lo del carro; ya no quería ir, pero no sabía. Me puse a pensar que eran locuras de él y que se le iba a pasar. Otras veces, me preocupaba pensar en si después iba a querer hacerme algo más.</p>	<p>Reaccioné con un gran enojo, un día le dije lo que pensaba de él, y que tampoco iba a tolerar lo que el quisiera, que podía buscarme otro trabajo, pero en el fondo soy realista y sé que está difícil por eso no renuncié.</p>	<p>Me comencé a defender para no dejar que me tocara y ya no me acercaba a él.</p>
---	--	--	--

5. ¿Pensó usted en denunciar la conducta de su jefe ante alguna institución?

<p>Si pensé en denunciar, pensé en ir a ISDEMU, porque no quería ir de una vez a la fiscalía, pero sabía que no iban a creerme, porque mi jefe protegía a la persona que me acosaba, por eso no me sentía apoyada, porque además mi jefe pertenece a una congregación religiosa y si declaraba, iba a ser lo que yo dijera, contra alguien que tiene credibilidad por su condición.</p>	<p>No, para que, ni caso me iban a hacer. Además él tiene dinero, podía pagar un buen abogado. Además yo necesitaba el empleo.</p>	<p>Si, fui al ministerio de trabajo para ver que se podía hacer. Ahí les conté lo que me pasó y me orientaron y ayudaron en lo que se pudo, pero ya no quise denunciar penalmente, porque no quería que mi familia se enterara</p>	<p>Sí, pero me da miedo que me vayan a despedir y necesito el trabajo, además me da miedo que después de denunciar me pueda pasar algún daño físico también; a mí, o a mi familia.</p>
---	--	--	--

6. ¿Qué derechos y garantías considera usted que le han sido violentados al ser víctima de acoso sexual en su trabajo?

<p>Mi derecho de elegir con quién quiero tener una relación y prácticamente querer obligarme a hacerlo con quién no quería, por parte de él y por parte de la Directora que quería que tuviera una relación con quien me acosaba.</p>	<p>Mi derecho a la intimidad, al pago de mi tiempo de trabajo. A tener un empleo donde me sintiera bien.</p>	<p>Derecho a la dignidad de las personas, además mi libertad sexual, garantías laborales, derechos que como trabajador poseo, a trabajar en un ambiente laboral agradable, a un sueldo adecuado.</p>	<p>Me ha violentado mi dignidad y mi libertad sexual, al tratarme como un objeto y no como una persona.</p>
---	--	--	---

7. ¿Ha recibido algún tipo de orientación jurídica o psicológica por parte de alguna institución o persona, en el caso de llegar a ser víctima de acoso sexual?

<p>No, nunca he recibido charlas de ese tipo, ni ninguna orientación, si sabía que podía ir a ISDEMU, pero por conocimiento general, pero ni siquiera sabía que podía ir al Ministerio de Trabajo.</p>	<p>No, en ningún momento he recibido ningún tipo de charla en la cual me hayan dicho que hacer, creo que ese es un privilegio que no todos tenemos.</p>	<p>Sí, he leído algunos carteles donde orientan sobre qué es el acoso sexual, y que invitan a denunciarlo.</p>	<p>No he recibido ningún tipo de orientación, pero sé que se debe denunciarlo para que no haya más casos impunes. Lo que si he oído son anuncios en las radios, de ISDEMU, en donde dicen que uno denuncie, pero hasta ahí.</p>
--	---	--	---

8. ¿Sabe usted a que instituciones acudir en caso de estar siendo víctima de acoso sexual, para el ejercicio de sus derechos y garantías, tanto labores como en lo que respecta a la libertad sexual?

<p>Si sé, que en caso de estar en este tipo de situación puedo acudir primeramente a la fiscalía a denunciar el delito y a ISDEMU.</p>	<p>La verdad no sé ni a que instituciones debo acudir, para resolver este tipo de problemas.</p>	<p>Si, sé que se puede denunciar ante la Fiscalía, y el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Si sé que se puede acudir a la fiscalía y el Ministerio de Trabajo.</p>
--	--	--	--

9. ¿Cuáles fueron las consideraciones que usted tomo en cuenta antes de decidir denunciar el acoso sexual al que estaba sometida en su lugar de trabajo?

<p>Primero, si pensé en denunciar en ISDEMU, pero me detuvo el hecho que mi jefe no me apoyaría en mi declaración y no quise hacer las cosas más grandes. Mejor decidí buscar la forma de cambiar de trabajo.</p>	<p>La verdad yo como ya le manifesté decidí no denunciar, lo que si hice fue decidir dejar mi trabajo, ya que para mí era insoportable que no me creyeran, además estar soportando su hostigamiento, ya no podía mas con esa situación.</p>	<p>Mi paciencia había terminado, me di cuenta que como persona no podía dejar que me maltraten, ni verbal ni psicológicamente y estaba hasta enferma de tanto maltrato, el callar lo que sentía y la situación por la que estaba pasando, consideré que no era justo para mi vivir eso.</p>	<p>Que si denunciaba iba a terminar lo que estaba viviendo, pero que también iba a perder mi trabajo, y por eso consideré mejor no denunciar, porque me salía mejor soportar eso y ver si al fin entendía y ya no lo hacía, o mejor mientras tanto estar buscando otro trabajo sin decir nada. Eso pensé.</p>
---	---	---	---

10. ¿Por cuánto tiempo estuvo siendo víctima de acoso sexual en su trabajo antes de decidir denunciar el hecho?

Diez años.	Casi cerca de dos años.	Como tres años y medio	Casi un año.
------------	-------------------------	------------------------	--------------

11. ¿Qué consecuencias negativas le ha traído a usted el hecho de haber denunciado el acoso sexual, al que fue sometida en su medio laboral?

<p>No denuncie, pero si me fui de mi centro de trabajo años después, cuando se me ofreció la oportunidad de irme a otro centro educativo lo hice, para escapar de la situación y evitarme el denunciar.</p>	<p>Decidí no denunciar, pero no significa que no me afectara, sino porque no tenía nada a mi favor.</p>	<p>La verdad todo ha sido negativo desde que denuncié, he tenido un hostigamiento en mi trabajo exagerado me vigilan todo el tiempo, no me dan permisos para nada. No he renunciado por la indemnización. Pero ya no aguanto.</p>	<p>Decidí no denunciar pero si siento que me ha traído consecuencias negativas a mí como persona por no hacerlo. Y la verdad me arrepiento, o tal vez sólo hubiera renunciado y ya todo se hubiera acabado.</p>
---	---	---	---

12. ¿Cuáles son sus pretensiones al denunciar el acoso sexual en el ámbito laboral en las instituciones pertinentes?

<p>Si hubiera denunciado, habría pretendido que él se alejara de mí y dejara de acosarme, además que el proceso me hubiera resultado favorable, porque digo la verdad.</p>	<p>Que se me reconociera el tiempo de trabajo, y que me dejara de acosar. Pero como pensé que era muy complicado mejor no denuncie.</p>	<p>Primero, que otras personas no pasen por la misma situación que yo, segundo que esto no quede impune, que se me pague lo que se me debe y sobre todo que la persona que me hizo tanto daño no se quede así, sino que pague por lo que me hizo.</p>	<p>Bueno pretendería obtener respeto como persona, que se me reconozca que no era yo la culpable de lo que estaba sucediendo y que esto no afecte mi desempeño laboral.</p>
--	---	---	---

13. ¿Aceptaría usted un acuerdo conciliatorio extrajudicial, con la persona que la ha estado acosando sexualmente en su lugar de trabajo, a cambio de no continuar con el proceso laboral y penal correspondiente?

<p>Sí, yo no quería dañar a nadie. Solo sentirme tranquila, y si con una orden así, todo hubiera terminado, para mi hubiera sido perfecto.</p>	<p>Si, lo hubiera aceptado.</p>	<p>No, ya que en mi caso nadie tendrá como reparar el daño hecho a mi persona, ni como reparar los daños psicológicos que toda esta situación ha dejado en mi, y mi jefe va a querer darme no lo que yo merezco, si no lo que él quiera, y yo tendría que aceptar, y no lo voy a hacer, porque para él es fácil ofrecer dinero.</p>	<p>Si, la verdad que si, ya que necesito no sólo el trabajo, sino también el dinero, que mes a mes es necesario en mi casa para cubrir las necesidades básicas de mi familia, por la cual yo he aguantado toda esta pesadilla.</p>
--	---------------------------------	---	--

MATRICES ENTREVISTAS A INSTITUCIONES

1. ¿Cuál es el proceso a seguir en caso que en esta Institución se reciba o se conozca una denuncia de acoso sexual laboral?

IDHUCA	LAS DIGNAS	ORMUSA	MINISTERIO DE TRABAJO	PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS	FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA REGIONAL SANTA ANA
El acoso laboral por si ya es un delito. Y por lo tanto tiene un tratamiento penal, lo que ocurre es que muchas veces los jefes por tratar de cubrirse, lo que hacen es despedir a la mujer que ha sido acosada y en	Generalmente las mujeres denuncian el despido injustificado, ya que en muchas ocasiones las mujeres no identifican el acoso sexual. Al describir lo que han vivido se les hace ver que están frente a un	El establecido por las leyes, generalmente se le ponen varias salidas pero como primera acción es la administrativa ante el Ministerio de Trabajo, se manda una nota que no la firma la víctima y se la hace saber al	El Ministerio de Trabajo al recibir una denuncia por acoso sexual en el centro de trabajo, le da el tratamiento de un acto discriminatorio o malos tratos laborales y se le hace saber a la persona que acude al	Se pueden tomar denuncias, ya sean escritas o a través de algún medio electrónico e incluso se pueden tomar en la sede de la procuraduría, entonces cuando toman la denuncia abren un expediente, solicitan un	Una vez se recibe la notitia criminis por cualquier medio, en la oficina fiscal de inmediato se elabora el direccionamiento funcional, a la unidad de delitos generales de la PNC, si es imputado ausente y a la Unidad de

<p>algunos casos hasta violada en el entorno laboral. Aquí lo que sucede es que se tiene que verter en dos aras distintas por una parte se tiene que llevar un proceso penal y por otra parte un proceso de despido injustificado, el acoso nunca se vierte aquí sino en el proceso penal. Ambos se tienen que llevar simultáneamente,</p>	<p>acoso sexual, y preguntan qué pueden hacer en ese caso. Se les explica cual es el proceso ante la instancia administrativa ante el Ministerio de Trabajo y ante la instancia judicial; y ellas deciden iniciar o no, alguno de los procesos o ambos. Aunque no inicien el proceso legal, nosotros buscamos que asistan a un</p>	<p>Ministerio de Trabajo de que en tal empresa se están dando actos de acoso sexual contra algunos trabajadores, y no se especifica contra quien, por la seguridad de la víctima. Este hace una inspección especial aparentemente programada, porque si dice que tienen una denuncia por acoso, es</p>	<p>ministerio que ellos únicamente pueden intervenir en la protección de sus garantías laborales y no intervenir en el proceso penal, ni tampoco dar parte a la fiscalía o sugerir a la víctima para que denuncie. Por lo tanto lo que procede es realizar una inspección especial al centro de trabajo para poder determinar si se está</p>	<p>informe al presunto responsable de la violación de derechos humanos, se hace un control de diligencia tal como citar a las personas, hacer inspecciones, revisar expedientes, tomar declaraciones. Cualquier otra situación que ayude a esclarecer los hechos, nosotros la podemos</p>	<p>reos en termino de la PNC si es reo en termino, en el cual se solicita por ejemplo: entrevistar detalladamente a la víctima sobre cómo fue que sucedieron los hechos, entrevistar a posibles testigos presenciales a de referencia, trasladar a la víctima al instituto de Medicina Legal para que le practiquen</p>
--	--	--	--	---	---

<p>solicitando que se realice una inspección no programada por el Ministerio de Trabajo y éste lo que hace es verificar todo tipo de irregularidades. En el caso también se puede poner la denuncia en derechos humanos, que ellos actúan en caso que las autoridades no actuaran como les corresponde.</p>	<p>grupo de apoyo para superar lo que es el acoso sexual, y si decide seguir la instancia administrativa por el despido injustificado se solicita por medio de un escrito al jefe de la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo, que se realice una inspección especial de trabajo, porque se ha denunciado un acoso sexual en</p>	<p>evidente que el acosador sabrá quién denunció. En esta inspección se realiza un examen e identifican en que condición esta la trabajadora. Las víctimas, actúan más que todo vía administrativa por la terminación de los contratos con responsabilidad para el patrono, por incurrir en una de las prohibiciones del</p>	<p>cometiendo el acto discriminatorio y si se comprueba éste, se interpone una multa a la institución por cada falta cometida.</p>	<p>hacer, no se habla de un proceso judicial es un proceso administrativo que finalmente luego que investigamos termina con una resolución en los cuáles se manifiestan muchos elementos que ayudan a establecer si un funcionario ha actuado de forma arbitraria, ilegal y a violentado los derechos humanos de otra</p>	<p>evaluación psicológica a efecto de determinar tipo de víctima, veracidad del relato y posibles secuelas como producto de los hechos a que ha sido sometida; también se ordena realizar inspección ocular en la escena. Si el hecho es en el ámbito laboral también se debe solicitar una copia del contrato de trabajo; para acreditar la</p>
---	---	--	--	---	--

	<p>el lugar de trabajo. Se da la dirección completa y se permite que no se dé el nombre de la denunciante por temor a represalias, se da la inspección y muchas veces preguntan a los mismos trabajadores si ellos han visto algún tipo de acoso sexual y en su mayoría lo que responden, es que ellos no han visto nada.</p>	<p>código de trabajo. Nosotros también le damos un tratamiento ya que esa es la estrategia, buscar la recuperación de las víctimas, más allá de lo que el sistema pueda devolverles o restaurar, resarcir daños. Interesa que puedan volver a la vida sin miedo. Empoderarlas, un acompañamiento emocional para</p>		<p>persona, puede ser que haya responsabilidad o pueden haber muchos elementos que digan que no hubo responsabilidad, en éste caso se archivan las diligencias, pero en caso de haber elementos nuevos entonces se reabre el proceso, pero es un proceso netamente administrativo no judicial, los</p>	<p>agravante de la superioridad art. 165 pn.</p>
--	---	---	--	--	--

	<p>Porque muchas veces se dan en un lugar bien intimo, o no dicen nada porque trabajan dentro de la empresa y temen perder su empleo.</p>	<p>las víctimas.</p>		<p>expedientes son muy confidenciales no tienen las personas acceso a ello, si llega el responsable si se le puede dar información por escrito a la víctima para darle alguna certificación.</p>	
--	---	----------------------	--	--	--

2. ¿Cómo quedan las garantías laborales del trabajador al denunciar el acoso sexual en su Centro de Trabajo?

<p>Se dice que ha existido un despido injustificado porque no ha existido ninguno de los motivos que especifica el código de trabajo.</p>	<p>Pues las garantías quedan vulneradas ya que en su mayoría no se les respetan, y la persona que denuncia es despedida y al no aceptar un reinstalo, que es lo que más se le ofrece pierde las presunciones que establece el código de Trabajo</p>	<p>Las coloca en una condición de alta vulnerabilidad frente a su estabilidad laboral, porque el patrono como venganza busca despedirla y aunque la indemnice. La acosada se ve afectada por que ha perdido un medio de subsistencia. Por otro lado, si pide el reinstalo tiene</p>	<p>El ministerio de trabajo luego de haber determinado la existencia de actos discriminatorios y malos tratos laborales en la primera inspección realizada levanta un acta en dónde el patrono se compromete a respetar o hacer respetar las garantías</p>	<p>Bueno el trabajador queda en la cuerda floja, porque muchas veces no se consiguen sus pretensiones y en este caso llegan al punto de quedarse sin nada, sin indemnización, sin trabajo y en una posición de vulnerabilidad al no conseguir lo que se proponía pero nosotros</p>	<p>La garantía laboral del trabajador, que a denunciado un acoso sexual en el lugar de trabajo, se garantiza por medio del ministerio de trabajo; si es que la víctima ha denunciado el hecho ante el Ministerio de Trabajo.</p>
---	---	---	--	--	--

		<p>la amenaza de seguir siendo acosada, pero de igual manera si el reinstalo es ofrecido por el patrono y la trabajadora no lo acepta, el proceso se quiebra, por que se pierden las presunciones cuando un trabajador no acepta el ofrecimiento que se le hace. Esto implica ya ir con desventaja al proceso ordinario</p>	<p>laborales de la persona agraviada. Buscando con esto proteger a la víctima de posibles represalias por el hecho de haber denunciado y así evitar que se le vulneren sus garantías.</p>	<p>como institución buscamos como ya se lo dije, que la persona que ha sido víctima de acoso quede satisfecha de que quien lo ha provocado no lo volverá a hacer, por las mismas repercusiones que tendrá contra su imagen pública.</p>	
--	--	---	---	---	--

		judicial. En materia laboral y en sede fiscal otra situación que pone en desventaja a la víctima es conseguir testigos imparciales en el proceso			
--	--	--	--	--	--

3. ¿Cuáles son las garantías laborales de las que goza el trabajador?

<p>Son derechos ya adquiridos como: Derecho a una indemnización, pago de vacaciones proporcionales, Derecho a un reinstalo , Aguinaldo dependiendo del tiempo que tenga laborado.</p>	<p>Las garantías las tiene legalmente. Pero no las hacen cumplir, ya que quienes son los que llevan este tipo de proceso como la unidad de género, deberían de tener un papel más protagónico. Además no se interpreta la legislación internacional como por ejemplo, porque la unidad de género ve estos casos vía ministerio porque</p>	<p>Las garantías son las ya establecidas en nuestro ordenamiento Jurídico, como derecho a un salario, a vacaciones remuneradas, a una indemnización, en caso de despido injustificado.</p>	<p>Derecho a una indemnización, pago de vacaciones proporcionales y totales, derecho a un reinstalo, aguinaldo dependiendo del tiempo que tenga laborado.</p>	<p>Tener un contrato de trabajo, recibir un Salario, descansar los días de asueto, disfrutar vacaciones, recibir un aguinaldo, protección especial en caso de embarazo, sindicalizarse, recibir una indemnización y sobre todo que los derechos que como ser</p>	<p>Esto es atribuciones que le corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p>
---	---	--	---	--	--

	<p>aunque exista el delito de acoso sexual, independientemente de eso hay que llevar un proceso administrativo por la prevención; deberían de saber en todo centro de trabajo qué hacer en caso de un acoso sexual hacia un trabajador.</p>			<p>humano tiene le sean respetados.</p>	
--	---	--	--	---	--

4. ¿Cómo queda la víctima jurídica y socialmente al denunciar el delito de acoso sexual?

<p>Muchos de los problemas que se tienen es que no se puede comprobar que el hecho ha ocurrido, porque el acosador se aprovecha de que la víctima esté solo(a), entonces muchas veces no hay como probar el hecho y esto lo que hace es que dificulta el proceso, y además, la</p>	<p>La víctima tiene en primer momento un sentimiento de culpa, por creer que propició el acoso, por su forma de vestir, por ser bonita. Además las víctimas que se deciden a denunciar tienen la dificultad que el proceso se caiga por la falta de testigos, lo cual jurídicamente las</p>	<p>Lo que sucede es que la víctima no siempre desea denunciar, por temor a perder el trabajo, por los círculos de poder existentes en los centros de trabajo. Lo cual manifiesta que quien ha sido víctima de acoso sexual, no tiene el apoyo, de su jefe o compañeros de trabajo, quedando abandonada</p>	<p>Jurídicamente nosotros velamos para que la víctima quede protegida, vigilando para que se respeten los derechos laborales del trabajador aplicando la respectiva ley, porque nuestro objetivo principal es que quién denuncia continúe en su trabajo y velar</p>	<p>La persona queda con muchas dificultades, ya que se le han vulnerado sus garantías laborales, las cuales en la mayoría de casos no se logran resarcir daños ocasionados a consecuencia de ello y socialmente la persona queda devastada, ya que es objeto de señalamiento por</p>	<p>Pues en muchas ocasiones queda en un alto grado de vulnerabilidad, jurídicamente ya que el acoso sexual laboral en muchas ocasiones se vuelve un delito difícil de probar, ya que el acosador tiene la astucia de poner a su favor a quienes ha sido testigos, mediante</p>
--	---	--	---	--	--

<p>persona no desea denunciar porque no quieren que se haga público por vergüenza. Las personas que son acosadores poseen la astucia de no tener testigos y llega un momento en que está en juego la palabra de la víctima contra el victimario. También sucede que si la víctima sigue el proceso administrativo, el patrono prefiere pagar la multa</p>	<p>deja desgastadas y frente a la sociedad se sienten con temor que se le vea como mentirosas, además de quedar económicamente inestable, con impotencia de no haber podido hacer nada, enojo, miedo.</p>	<p>dentro del proceso. Por otro lado, al no contar con testigos, su única prueba es el informe pericial, el cual muchas veces no es realizado con ética médica, dirigiendo preguntas que menoscaban la dignidad de la víctima. Además, socialmente se puede decir que, la víctima siente vergüenza frente a los compañeros, de</p>	<p>porque cesen los malos tratos para no dañar la relación laboral. En cuanto a cómo queda socialmente creemos que si se logra protegerla jurídicamente podrá desarrollarse sin dificultades en la sociedad. Porque nuestra competencia no puede ir más allá de la laboral.</p>	<p>parte de su familia y compañeros de trabajo, por los cuales es tachada de ser ella la que ha provocado todo y a raíz de ello es merecedora de todo lo ocurrido.</p>	<p>chantaje en la mayoría de las ocasiones quedando la víctima desprotegida para poder probar los hechos, y socialmente en su mayoría queda siendo tachada por la sociedad por la situación que ha vivido.</p>
---	---	--	---	--	--

<p>impuesta y seguir cometiendo el delito o negarse a la inspección.</p> <p>En la mayoría de casos la víctima queda desprotegida judicialmente debido a que no puede comprobar su dicho en esta instancia, por esta razón mejor prefiere llegar a un acuerdo económico, porque socialmente queda desempleada, y</p>		<p>trabajo, queda devastada, desgastada.</p> <p>Muchas veces se burlan de ellas. Enfrentan problemas con sus parejas, y su entorno familiar. También el acoso sexual trae consecuencias económicas si la acosada es jefa de hogar y pierde su empleo.</p>			
---	--	---	--	--	--

decepcionada del sistema judicial existente.					
--	--	--	--	--	--

5. ¿Quién vela durante el proceso por los derechos de la persona que denuncia el acoso sexual?

<p>Los encargados de llevar el proceso, es decir, los representantes de la fiscalía, los jueces encargados del proceso, la procuraduría. Intervienen en caso que el juez cometiera una violación de los derechos de la víctima.</p>	<p>Pues las instituciones encargadas de llevar el proceso, en este caso la Fiscalía General de la República, el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, aunque las resoluciones de esta institución son demasiado limitadas, ya que</p>	<p>Para nosotros la Fiscalía General de la República, el Ministerio de Trabajo Y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, pero el papel de ésta institución es primordialmente a vivir libres de violencia, protegiendo que la víctima no sea tratada como un objeto sexual, es</p>	<p>La denuncia de acosos sexual en el centro de trabajo se recibe acá en la Unidad Especial de Género, y somos nosotros quienes velamos por los derechos laborales de estas personas.</p>	<p>Bueno ya que somos nosotros los encargados de dar un seguimiento, así mismo somos los responsables de velar porque a la víctima no se le sigan violentando sus Derechos y que el proceso se siga de la forma más transparente posible, en el cuál la víctima se pueda sentir seguro(a) y</p>	<p>Los agentes auxiliares del señor Fiscal General de la Republica son los que constitucionalmente deben velar por los intereses del Estado y la Sociedad, velar por una pronta y cumplida justicia.</p>
---	--	---	---	---	--

	<p>dichas resoluciones no son muy vinculantes con las instituciones públicas. Pero están tratando de hacer un buen trabajo, a pesar de no tener mucho protagonismo, comenzando en que hay una procuraduría adjunta de la mujer que no es muy emblemática porque no se le da mucha prioridad.</p>	<p>decir, velar por la libertad sexual de todos por igual, que el código penal también regula como un derecho que tienen todas las personas a elegir con quien entablar una relación, porque cuando una persona se siente presionada a tener una relación con otra persona, hay una trasgresión a esa libertad, entonces en este sentido,</p>		<p>enfrentar todo durante dicho proceso. Con todo esto, se garantiza que ningún empleado público le vulnerará sus derechos por el tiempo que dure su proceso judicial por el delito cometido en su contra.</p>	
--	--	---	--	--	--

		los derechos humanos juegan un papel en el reconocimiento y vigencia de la libertad sexual, además velamos porque se garantice el proceso para las víctimas			
--	--	---	--	--	--

6. ¿Para quién resulta más favorable el proceso para la víctima o para el patrono?

<p>En el área laboral siempre es el patrono quien tiene la ventaja, a pesar que para el trabajador operen las presunciones, es decir, después del despido injustificado, tienen quince días hábiles para presentar la demanda y se supone que todo lo que dice el trabajador despedido, es cierto. Si pone la</p>	<p>Pues en su mayoría quien sale más beneficiado es el área patronal, ya que siempre ofrecen un reinstalo y la persona acosada lo que menos quiere es eso y al no acceder pierde todas sus presunciones y es ahí donde los casos se vienen abajo y el trabajador queda sin ninguna</p>	<p>Pues siempre es la parte patronal, ya que siempre al denunciar a la fiscalía, ellos solicitan que presenten testigos. Lo que sucede es que los testigos tienen que ser personas presenciado el acoso y estos son los compañeros de trabajo, que por miedo a un despido no acceden a ser</p>	<p>Para quién tenga la razón, en el sentido que si el trabajador tiene la razón el proceso le resulta favorable porque se le protege sus garantías laborales y a la vez cesan los tratos discriminatorios. Por otro lado si no existe los tratos discriminatorios el patrono se exonera de la</p>	<p>En caso de trabajadores privados, quien sale menos favorecido es el acosado sexualmente, en el caso de los funcionarios públicos si son ellos los acosadores son ellos los menos beneficiados al momento de comprobar los hechos, ya que si bien nosotros no abrimos un</p>	<p>Al no probarse los hechos alegados por la víctima, y no lograrse la pretensiones quien sale más beneficiado el área patronal, o en este caso la persona que estaba ejerciendo acoso sexual.</p>
---	--	--	---	--	--

<p>denuncia trascurridos esos 15 días tiene que probarlo.</p>	<p>resolución favorable.</p>	<p>testigos, quedando la víctima sin ningún medio probatorio.</p>	<p>multa respectiva de no prevenir tales actos.</p>	<p>proceso judicial imponemos una sanción, tal cual como se dice damos recomendaciones y se hace del conocimiento de un superior para que tome medidas disciplinarias y que apliquen las sanciones correspondientes antes del debido proceso, es una sanción de carácter moral ya que a ningún funcionario</p>	
---	----------------------------------	---	---	--	--

				<p>público le gusta que le digan que es violador de derechos humanos, ejemplo el caso de los jueces. El consejo de la judicatura año tras año pide informe de los jueces que tienen casos pendientes, eso le sirve al consejo para ver si esa persona es apta para el cargo o es necesario gente nueva. Si afecta la imagen de un funcionario</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>porque no le gustará que su imagen quede dañada. Además no se olvide que la ley lo dice, que puede haber publicaciones en los diarios, casos que ya se han dado y a ninguna persona le agradara que su imagen se vea afectada. Aunque las personas vean o dicen que la procuraduría no hace nada, en realidad tiene gran influencia</p>	
--	--	--	--	--	--

				sobre la imagen, somos más que nada un ente controlador para que las instituciones del gobierno hagan lo que les corresponde y hagan bien su trabajo.	
--	--	--	--	---	--

7. ¿Qué consecuencias enfrenta el trabajador que ha sido víctima o el que denuncia el acoso sexual?

<p>Lo más frecuente son consecuencias psicológicas, también el miedo a quedarse sin trabajo, miedo a represalias, que haya una lista negra en dónde se le tenga como trabajador no apto o no agradable.</p>	<p>En su mayoría psicológicas ya que padecen de trastornos emocionales, miedo y en algunas ocasiones señalamientos por parte de sus compañeros de trabajo y hasta de su propia familia.</p>	<p>Principalmente de índole emocional, porque quedan atemorizadas, sin ánimos de enfrentar el mundo, por temor al qué dirán y cansadas muchas veces de un proceso que al final no da los frutos esperados.</p>	<p>Ninguna negativa en cuanto a derechos laborales, si el trabajador que ha sido víctima de acoso sexual en su centro de trabajo, denuncia, en ésta institución se hace todo lo posible para que laboralmente no se sufran consecuencias.</p>	<p>En cuanto a los derechos que como trabajador posee, solamente en el caso de no conseguir las pretensiones, ya que quedan sin trabajo y sin prestaciones.</p>	<p>Si esta persona no denuncia simultáneamente en el Ministerio de Trabajo, y el patrono tiene conocimiento de la denuncia; tomara represalias contra él o la denunciante y tomara acciones para desacreditar el dicho de la víctima, buscara aliados en ese sentido incluso</p>
---	---	--	---	---	--

					puede desmejorarla en sus condiciones de trabajo, trasladarla, aumentar el trabajo; hacerla caer en errores para justificar al final de cuentas un despido sin responsabilidad para el patrono.
--	--	--	--	--	---

8. ¿Qué género considera que está más propenso a sufrir acoso sexual en el trabajo?

<p>Se puede decir que en su mayoría son personas del sexo femenino, por la misma cultura que existe dentro de la sociedad.</p>	<p>Las mujeres, por la desigualdad que existe en la sociedad, por diversos factores como el de la igualdad.</p>	<p>Siempre por su misma necesidad son las mujeres, ya que la sociedad las ve como un objeto y es ahí donde se da la desvalorización como ser humano que merece respeto.</p>	<p>Mujeres, todas las denuncias recibidas en esta Unidad han sido hechas por empleadas.</p>	<p>En base a la experiencia quienes más sufren de esta situación son las mujeres, ya que por la misma sociedad son colocadas en situaciones de alta vulnerabilidad.</p>	<p>En su mayoría quienes más sufren de este problema es el sexo femenino.</p>
--	---	---	---	---	---

MATRIZ ENTREVISTA A UN PSICÓLOGO FORENSE



1- ¿Desde un punto de vista psicológico. ¿Qué es el acoso sexual laboral?

Respuesta

Es cualquier forma de coerción, amedrentamiento físico y psicológico que se comete en el ámbito laboral, con el objetivo de obtener beneficios sexuales, obligados a través del abuso del poder jerárquico o de la difamación laboral entre iguales.

2- ¿Cuáles son las manifestaciones conductuales de un acosador sexual, en el ámbito laboral?

Son personas manipuladores por lo general. Prepotentes, chantajistas, calculadores, previsores de todos los detalles, de sus planes para el acoso, en el caso que el acoso sea de parte de un nivel jerárquico mayor, éstos suelen sobrecargar de trabajo a sus víctimas, como parte de la manipulación para que cedan a sus exigencias.

3- ¿Cuáles pueden ser las reacciones emocionales más típicas que puede presentar la víctima, producto del acoso sexual en su trabajo?

Tristeza, decaimiento, baja de rendimiento laboral, llanto excesivo, síntomas depresivos, temor, fobias, ansiedad

4- ¿Cuáles podrían ser las reacciones emocionales más extremas que puede tener una víctima de acoso sexual laboral?

Depresión, trastornos ansiosos, y dependiendo del nivel que alcance el acoso del que han sido víctimas, puede llegar a provocarles trastornos sexuales en la fase de excitación por ejemplo, debido a que esto activa los recuerdos traumáticos, de lo vivenciando. Además puede llegar a darse el Síndrome del *burn out*.

5- ¿Cuál podría ser el perfil psicológico de la víctima de este tipo de delito?

No se puede estandarizar el perfil de las víctimas de acoso, pues todas podemos ser víctimas del mismo. Pero si de buscar características similares o más comunes se trata, se podría decir que las mujeres que mas acosos vivencian son aquellas que están en una situación de desventaja jerárquica con sus acosadores, pues ésta ventaja los confía a ellos a realizarlo.

6- ¿Cuántos y cuáles son los tipos de acoso sexual laboral?

Los tipos de acoso que se conocen en el marco de la psicología laboral son dos básicamente estos son:

- 1- Acoso quid pro quo: lo que se produce es un chantaje sexual. Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder, o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

- 2- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.

7- ¿Cuál es el perfil de un acosador sexual, en el ámbito laboral?

Son personas intolerantes a la frustración, con muy bajo control de impulsos, calculadores, con un historial de relaciones amorosas conflictivas, o caso contrario con dificultad en establecer relaciones, sexualidad reprimida o promiscuos, machistas, prepotentes, observadores, manipuladores. En muchas ocasiones han presentado dificultades en su formación profesional o en el aprendizaje del rubro en el que se desempeñan.

8- ¿Qué tipo de atención o cuál es el tratamiento psicoterapéutico de una víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?

- Lo básico de este tratamiento y de cualquiera donde se busca ayudar a las mujeres en cualquier relación de violencia es la desculpabilización de la víctima
- La superación de los traumas que estos tipos dejan en ellas, con todas las formas como ejercen esta violencia
- Se les refuerza el autoestima y la capacidad de ejercer límites
- Se trabajan los sentimientos que tienen hacia el agresor para eliminar la basura emocional que los sentimientos negativos o de temor dejan
- Se superan los temores irracionales y racionales.

9- ¿Cuánto tiempo requerirá de tratamiento psicológico la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?

No existe tiempos establecidos en los tratamientos psicológicos, ya que no existe tampoco una medida estándar de las víctimas y del desarrollo de cada caso, es decir, cada persona que lo vive posee sus características propias y cada dinámica de la relación víctima – victimario, es diferente. Desde los protagonistas, las relaciones laborales que los unen, el ambiente donde se desarrollan.

10-¿De qué depende las reacciones más leves-graves que puede presentar la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral?

Del nivel del acoso, del tipo de acoso ejercido, del tiempo y las condiciones en que se desarrolle.