

CONDICIONES DE TRABAJO.7

RECOPILACION

LA LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

EDITA:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID

IMPRIME:

grafoffset sl - GETAFE (Madrid)

N.I.P.O.: 211-95-016-7

I.S.B.N.: 84-7425-420-5

Depósito Legal: M. 16.412-1995

LA LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medios Ambiente de Trabajo (PIACT) fue lanzado por la Organización Internacional de Trabajo en 1976, a solicitud de la Conferencia Internacional del Trabajo y luego de amplias consultas con los Estados Miembros.

La finalidad del Programa es promover y respaldar el establecimiento y la consecución en los Estados Miembros de objetivos claramente definidos para “hacer más humano el trabajo”. Por consiguiente, intenta mejorar la calidad de la vida laboral en todos sus aspectos mediante, entre otras cosas, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la difusión y aplicación de los principios de ergonomía, el ordenamiento del tiempo de trabajo, el mejoramiento del contenido y la organización de las tareas y de las condiciones de trabajo en general, así como los esfuerzos tendentes a que en la transmisión de la tecnología se preste más atención al factor humano. Para alcanzar estas metas, el Programa emplea los medios de acción tradicionales de la OIT:

- La elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo y la revisión de las existentes.
- Actividades prácticas como el envío, a petición de los Estados Miembros, de equipos multidisciplinarios para que les presten asistencia.
- La organización de reuniones de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, en industrias más importantes, de reuniones regionales y de reuniones de expertos.
- Investigaciones y estudios orientados hacia la acción práctica.
- El intercambio de informaciones, sobre todo por conducto del Centro Internaiconal de Información sobre Seguridad e Higiene del Trabajo y del Programa de Difusión de Información sobre Condiciones de Trabajo.

Esta obra surgió de un proyecto realizado en el marco del PIACT.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos, productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Esta publicación se edita bajo las condiciones del Acuerdo firmado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España en materia de publicaciones.

La edición original de esta obra ha sido publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra) bajo el título “Combating sexual harassment at work”.

Los artículos contenidos en este volumen se publicaron originalmente en “Conditions of work digest”, vol. 11,1/92 (Ginebra, OIT), publicado bajo la dirección de Michele B. Jankanish.

Copyright 1992. Organización Internacional del Trabajo.

Edición española Copyright, 1995, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Traducción de Carlos Cazorla Perales. Revisión: INSHT.

El editor declina toda responsabilidad con respecto a la traducción de las Recopilaciones.

OBSERVACIONES SOBRE ESTA PUBLICACIÓN

La *Recopilación de Condiciones de Trabajo* se publica dos veces al año por la Oficina Internacional del Trabajo. Preparada por el Servicio de Condiciones de Trabajo y Actividades de Bienestar, Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es una fuente de referencia para todos los que estén interesados en las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral. Cada publicación se dedica a un tema de interés corriente. La Recopilación incluye información extraída de leyes, reglamentos, convenios colectivos y otros textos importantes. Se incluyen secciones adicionales apropiadas, tales como bibliografías con anotaciones, normas internacionales relevantes, fuentes especiales de información y glosarios especializados.

Se incluyen temas sobre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del trabajo, tales como los siguientes:

- cuestiones sobre el tiempo de trabajo, incluyendo horas de trabajo, trabajo por turnos, trabajo a tiempo parcial y horarios flexibles;
- organización de trabajo y contenido de las tareas;
- el impacto de las nuevas tecnologías sobre la calidad de vida del trabajo;
- condiciones de trabajo de grupos específicos, tales como mujeres trabajadoras, trabajadores de edad, trabajo de menores, trabajadores a domicilio y trabajadores clandestinos;
- instalaciones y servicios de bienestar relativos al trabajo, tales como la dotación de instalaciones para la alimentación, programas de aprovisionamiento, transporte a/y desde el trabajo, guarderías, instalaciones para alojamiento, sanitarias, educativas y recreativas;
- participación del trabajador en la mejora de las condiciones de trabajo.

CENTRO DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La red de instituciones del Centro de Intercambio de Información sobre las Condiciones de Trabajo fue establecida en 1979. Más de 350 instituciones en todas las regiones del mundo —incluyendo agencias gubernamentales, organizaciones empresariales, sindicatos, instituciones de investigación y departamentos universitarios— participan en esta red remitiendo información sobre sus proyectos y actividades de investigación, y otra

información para su uso en la Recopilación y otras publicaciones del Centro de Intercambio.

A través del Centro de Intercambio de Información, la OIT pretende suministrar información fácilmente accesible, puesta al día, y orientada a los Estados miembros, y a facilitar el intercambio de información entre ellos.

El Centro de Intercambio de Información maneja una base de datos, que se pone al día continuamente. La información sobre proyectos y actividades de investigación de las instituciones se introduce en la base de datos y se utiliza para publicar compilaciones de investigaciones actuales.

La información sobre las instituciones se publica en *Conditions of Work and Quality of Working Life: A Directory of Institutions* [Ginebra, 2.^a edición (revisada), 1986, ISBN 92-2-105328-8]. Se ofrece información puesta al día sobre personal, dotación de fondos, actividades, programas de formación, proyectos de investigación actuales, reuniones y publicaciones.

Las preguntas deben dirigirse a: Clearing-house on Conditions of Work, Conditions of Work and Welfare Facilities Branch, International Labour Office, CH-1211. Geneva 22, Switzerland.

Otras publicaciones por entregas de la OIT, de interés para los usuarios de la Recopilación incluyen:

- Seguridad e Higiene en el Trabajo: boletín OIT-CIS. Referencias y resúmenes que incluyen libros, artículos, leyes y reglamentos sobre todos los aspectos de la seguridad e higiene en el trabajo (realizadas por el Centro Internacional de Información sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo de la OIT).
- *Revista Internacional del Trabajo*. Artículos sobre temas económicos y sociales que afectan al trabajo, notas sobre investigación y reseña de libros.
- *Boletín Laboral y Social*. Notas sobre acontecimientos actuales significativos en el campo laboral y social, breves descripciones de la legislación laboral principal, convenios colectivos, ensayos para mejorar el medio ambiente de trabajo y así sucesivamente.
- *Documentos sobre Legislación Laboral* (denominados *Series Legislativas* desd 1919-1989). Reimpresiones y traducciones de legislación seleccionada sobre seguridad social y laboral recientemente adoptada en países en todo el mundo.

Las publicaciones de la OIT pueden pedirse a ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

Esta publicación debe ser citada como sigue:

ILO: *Conditions of Work Digest* (Geneva), volumen 11, number 1, 1992, *Combating sexual harassment at work*.

Índice

	<u>Páginas</u>
Introducción.....	11
Parte I. Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados, por Michael Rubenstein.....	13
El problema y sus consecuencias.....	14
Incidencia del acoso sexual en el trabajo.....	14
Consecuencias para la víctima y el empleador	15
¿Qué significa “acoso sexual”?	16
Conducta no deseada.....	16
Conducta de naturaleza sexual.....	18
Conducta basada en el sexo	19
Recursos legales contra el acoso sexual	19
Acoso quid pro quo.....	20
Ambiente de trabajo hostil.....	21
Establecimiento de una compensación legal	22
El acoso sexual como discriminación sexual.....	22
Lenguaje sexualmente explícito	23
Fotos de mujeres sexualmente provocativas pegadas a las paredes y pornografía	24
Acción espontánea para combatir el acoso sexual.....	24
Declaraciones de política.....	25
Procedimiento para las reclamaciones.....	25
Normas disciplinarias	26
Formación y comunicación.....	26
Observaciones finales	27

Parte II. Acciones de las organizaciones gubernamentales internacionales	29
Introducción	29
Textos adoptados.....	32
Comunidades Europeas	32
Naciones Unidas.....	49
Organización Internacional del Trabajo	51
Parte III. Planteamientos legales para el acoso sexual.....	53
Introducción	53
Generalidades	53
Definición.....	56
Protección legal	59
Responsabilidad	65
Sanciones y compensaciones	68
Procedimientos	69
Autoridades institucionales	71
Comentarios finales.....	72
Legislación nacional.....	74
Australia	74
Austria	81
Bélgica.....	86
Canadá.....	90
Checoeslovaquia.....	96
Dinamarca	100
Finlandia.....	103
Francia	106
Alemania	111
Grecia	116
Irlanda.....	120
Italia.....	124
Japón.....	127
Luxemburgo	132
Países Bajos.....	135
Nueva Zelanda.....	142
Noruega	147
Portugal	150
España	155
Suecia	158
Suiza	162

Reino Unido	167
Estados Unidos	172
Parte IV. Prácticas a nivel de empresa.....	189
Introducción	189
Convenios colectivos	191
Canadá.....	191
Dinamarca	198
Italia.....	199
Países Bajos.....	200
Nueva Zelanda.....	207
España	208
Estados Unidos	210
Declaraciones de política, orientaciones y directrices elaboradas por los empleadores.....	212
Internacionales	212
Australia	214
Bélgica.....	219
Canadá.....	220
Alemania	222
Países Bajos	223
Suecia	230
Reino Unido	231
Estados Unidos	234
Parte V. Posiciones y medidas recomendadas por los gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, grupos de mujeres y otras organizaciones	243
Introducción	243
Organizaciones de trabajadores.....	244
Organizaciones de empleadores	246
Gobiernos	247
Posiciones nacionales.....	248
Australia	248
Austria	250
Bélgica.....	255
Canadá.....	257
Francia.....	261
Alemania	265

Irlanda.....	266
Italia.....	269
Japón.....	270
Países Bajos.....	271
Nueva Zelanda.....	278
España	280
Suiza	282
Reino Unido	284
Estados Unidos.....	287
 Posiciones de las organizaciones internacionales de empleadores y de los sindicatos	289
Confederación Internacional de Sindicatos libres	289
Confederación Europea de Sindicatos.....	294
Unión de Confederaciones Europeas de la Industria y de los Empresarios	297
 Parte VI. Servicios de asesoramiento, formación, concienciación y estudio para combatir el acoso sexual en el trabajo	299
Introducción	299
Estudio.....	299
Concienciación	304
Agencias gubernamentales	305
Sindicatos	307
Otras organizaciones no gubernamentales	309
Formación	311
Sindicatos	311
Organizaciones de empleadores	311
Acción conjunta de las partes sociales	312
Otras acciones no gubernamentales	312
Servicios de asesoramiento	314
Agencias gubernamentales	314
Organizaciones no gubernamentales	315

Agradecimientos

Este ejemplar de la Recopilación de las Condiciones de Trabajo fue preparado por un equipo dirigido por Claude Dumont que incluía a Jeanne Belhumeur, Ronald Berghuys, Robert Husbands, Marie-Claire Séguret, Norie Sekimoto, Ingrid Sipi, Patricia Weinert y Linda Wirth. Nuestro agradecimiento especial para Kristine Falciola por la preparación del manuscrito y la ayuda administrativa.

Las siguientes personas suministraron información detallada sobre las medidas para combatir el acoso sexual en sus países: Marianne Brantsaeter (Noruega), Quentin Bryce (Australia), Sylvie Ninni Hagman (Suecia), David Kadue y Barbara Lindemann (Estados Unidos), Kaisa Kauppinen-Toropainen (Finlandia), Alie Kuiper (Países Bajos), Anna Okruhlicová (Checoeslovaquia), Hanne Petersen y Gitte Mogensen (Dinamarca), Susanne Piffl-Pavelec y Klara Peherstorfer (Austria), Sibylle Plogstedt (Alemania), Carmen Pujol Algans (España), Carl Raskin (Canadá), Michael Rubenstein (Reino Unido) y Antoine Vayas (Grecia). Agradecemos su colaboración.

Tenemos que agradecer también que Michael Rubenstein escribiera la introducción general para el tema (ver Parte I), y que Robert Husbands hiciera un análisis detallado de los planteamientos legales para el acoso sexual (ver Parte III).

El estudio de este ejemplar de la Recopilación sobre acoso sexual se emprendió dentro del proyecto interdepartamental de la OIT sobre la igualdad para las mujeres en el empleo (1992-93). Bajo la dirección de Eugenia Date-Bah, el proyecto analiza los asuntos críticos relativos a la igualdad para las mujeres en el empleo con objeto de fomentar un conocimiento más amplio de los constreñimientos y oportunidades de las mujeres en el mundo del trabajo.

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual en el trabajo está llegando a ser reconocido, cada vez más, como un problema grave tanto para las víctimas como para los empleadores. Las víctimas pueden verse impedidas para plantear el asunto debido al azoramiento, al desamparo y al miedo a ser ridiculizados o, peor aún, a perder sus trabajos. Además de las desventajas relacionadas con el trabajo, las víctimas del acoso sexual pueden estar sometidas a tensiones con consecuencias para su salud física y mental. Los empleadores sin una política y procedimientos específicos para abordar los incidentes de acoso sexual quizás tengan que enfrentarse a problemas de absentismo, a un pobre rendimiento en el trabajo y a la pérdida de empleados valiosos, así como a la posibilidad de litigios costosos y a sentencias de indemnización a los empleados sometidos a acoso sexual.

Este ejemplar de la *Recopilación* presenta la información sobre las medidas para combatir el acoso sexual en el centro de trabajo en los países industrializados. Estas medidas reflejan claramente el hecho de que el acoso sexual en el trabajo es reconocido, cada vez más, como una cuestión importante que afecta a las condiciones de trabajo y a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales. En la adopción de medidas para prevenir y combatir el acoso sexual se plantea la cuestión relativa a si hay necesidad de protección contra el acoso sexual perpetrado por los compañeros de trabajo y los clientes, así como por los inspectores y por los mismos empleadores.

Entre las cuestiones tratadas en este ejemplar de la *Recopilación* están las de cómo identificar el acoso sexual y cómo ocuparse de éste. Este ejemplar de la *Recopilación* se ordena de la forma siguiente:

- La Parte I introduce las cuestiones a tratar y proporciona una visión general de lo que se ha hecho hasta ahora para combatir el acoso sexual en varios países.
- La Parte II contiene los instrumentos internacionales, o las disposiciones pertinentes procedentes de los mismos, sobre las medidas recomendadas para tratar el problema.
- La Parte III proporciona un análisis país a país de las obligaciones de los empleadores

con arreglo a la ley y a los instrumentos legales que están a disposición de las víctimas que buscan compensación. Esto se aclara mediante un análisis de la jurisprudencia.

- La Parte IV sobre prácticas a nivel empresarial incluye disposiciones de convenios colectivos, así como declaraciones de política, directrices o directivas dictadas por empleadores individuales relativas a las normas de conducta que esperan en sus empresas, y los procedimientos formales e informales disponibles para ocuparse de los incidentes de acoso sexual.
- La Parte V presenta las opiniones de las organizaciones de empleadores y trabajadores, de las agencias gubernamentales y de las organizaciones de las mujeres sobre el acoso sexual en el trabajo. En algunos países se está estudiando la legislación propuesta, y se presentan las posiciones de diversos grupos.
- La Parte VI resume los resultados experimentales de la investigación sobre el acoso sexual en el trabajo, y proporciona ejemplos de los programas ideados por diversos grupos para aumentar los conocimientos y proporcionar servicios de asesoramiento y formación. En varios países estos programas constituyen un complemento importante para las iniciativas legales a nivel empresarial.

Se espera que este ejemplar de la *Recopilación —La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*— ayudará a las organizaciones de empleadores y trabajadores, a los gobiernos y a otros a ocuparse más efectivamente del acoso sexual en el trabajo.

Parte I

TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: LA EXPERIENCIA DE LOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS

por
Michael Rubenstein¹

El acoso sexual es un nuevo término que describe un viejo problema. Generaciones de mujeres² han sido víctimas de una atención sexual molesta en el trabajo, y de un comportamiento ofensivo basado en su sexo. Pero ha sido solamente en los últimos 20 años cuando se ha dado un nombre a esta conducta.

Hasta hace poco el acoso sexual era a menudo considerado como una afrenta a la que una mujer tenía que arriesgarse para que se le permitiera trabajar. Ha habido en la última década un notable crecimiento en el conocimiento del acoso sexual en el trabajo en los países industrializados, conduciendo esto a un reconocimiento general de que es un problema que debe tratarse si la promesa ofrecida por la legislación sobre igualdad de sexo se ha de cumplir. En particular, está comenzando a surgir el consenso de que no es suficiente proporcionar una compensación a una víctima del acoso sexual después de que se

¹ Editor de *Industrial Relations Law Reports* y Coeditor de *Equal Opportunities Review*; asesor de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre cuestiones relativas al acoso sexual en el trabajo. Las opiniones expresadas son las del autor.

² El acoso sexual puede ser un problema tanto para los hombres como para las mujeres, pero lo más normal es que las mujeres sean las víctimas. La mayoría de las referencias al acoso sexual de las mujeres en el texto de este artículo podrían aplicarse igualmente a los hombres.

haya causado el daño, sino que se deben estimular las políticas y procedimientos preventivos a nivel empresarial con objeto de reducir el riesgo de acoso sexual.

Sin embargo, hay aún grandes diferencias entre los países industrializados tanto en los recursos legales disponibles contra el acoso sexual como en las medidas voluntarias que se han tomado.

Este artículo examina lo que significa acoso sexual, la amplitud del problema y sus consecuencias para la víctima y los empleadores. Considera los modos diferentes de enfocar el problema y expone algunas de las cuestiones que deben considerarse tanto por parte de los legisladores como de los que formulan la política de personal.³

A. EL PROBLEMA Y SUS CONSECUENCIAS

Incidencia del acoso sexual en el trabajo

Hay una colección creciente de investigaciones empíricas que documentan la incidencia del acoso sexual en el trabajo. Por ejemplo, se han llevado a cabo encuestas en los últimos años en Austria, Bélgica, Canadá, Checoslovaquia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Países Bajos, Portugal, España, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Los resultados experimentales de la investigación⁴ varían según el grupo encuestado, el tamaño de la muestra, los niveles de conocimiento respecto al problema, y especialmente la claridad de las preguntas hechas. Por ejemplo, una pregunta sobre si alguien ha tenido que soportar un peculiar comportamiento no deseado es más probable que obtenga una respuesta positiva que una pregunta respecto a si la persona ha sido “sexualmente acosada”, ya que los entrevistados pueden diferir respecto a lo que entienden como acoso sexual. Por esta razón, en países donde ha habido ciertas investigaciones sobre la incidencia del acoso sexual, los resultados son muy diferentes dentro de cada uno de ellos. Además, los resultados experimentales de la investigación no proporcionan ninguna base para hacer comparaciones respecto a la amplitud del problema en diferentes países, o para decir que la situación es peor en un país que en otro. Lo que los resultados experimentales de la investigación sí que demuestran, sin embargo, es que el acoso sexual es un problema omnipresente que afecta a un número importante de mujeres en todos los países industrializados donde se dispone de información.

Uno de los mitos respecto al acoso sexual es que es principalmente un problema para las mujeres que se ajustan a los estereotipos tradicionales de belleza física. No hay víctimas típicas del acoso sexual, pero la probabilidad de ser acosado sexualmente está más

³ Para más detalles sobre cada una de estas cuestiones, ver M. Rubenstein: *Preventing and remedying sexual harassment at work: A resource manual* (Servicios de Relaciones Industriales, Londres, 2^a edición, 1992).

⁴ Estos resultados de la investigación se resumen en la Parte III de la *Recopilación*, “Planteamientos legales para el acoso sexual en el trabajo” (ver **Generalidades**, que encabeza estas hojas de datos), y en la Parte VI, “Investigación, creación de una conciencia, servicios de asesoramiento y formación para combatir el acoso sexual en el trabajo” (ver **B. Research**).

estrechamente asociada con la vulnerabilidad observada y la dependencia económica del acosado, y no precisamente con su apariencia física. Sólo el hecho de estar subordinado a alguien debido a la jerarquía del empleo, significa vulnerabilidad y dependencia. Más específicamente, las mujeres viudas, separadas, divorciadas, las madres solteras y las lesbianas, las mujeres de minorías étnicas, las mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, los recién ingresados en la fuerza del trabajo, y las mujeres con contratos de empleo irregular, son las que tienen más probabilidades de ser acosadas. El acoso sexual está indisolublemente unido al poder, y tiene lugar en sociedades que a menudo tratan a las mujeres como objetos sexuales y como ciudadanos de segunda clase.

La investigación nacional establece sin lugar a dudas que las mujeres tienen una mayor probabilidad que los hombres de sufrir el acoso sexual en el trabajo. No obstante, muchos de los estudios disponibles muestran que los hombres también pueden sufrir acoso sexual, aunque la envergadura del problema para los hombres es sustancialmente menor. El acoso normalmente adopta la forma de bromas o burlas, en vez de propuestas sexuales. Sin embargo, tal como a menudo sucede con las mujeres, son los hombres más vulnerables los que tienen más probabilidad de ser perjudicados: jóvenes que se incorporan a la fuerza del trabajo, hombres que trabajan formando parte de grupos de trabajo dominados por las mujeres, hombres de minorías étnicas o raciales, y hombres homosexuales. Es, por eso, adecuado que las políticas y directrices del empleador otorguen a los hombres que han sido acosados sexualmente los mismos derechos que a las mujeres.

Consecuencias para la víctima y para el empleador

El acoso sexual es una de las experiencias más degradantes y ofensivas que un empleado pueda sufrir. A los que son sus víctimas, a menudo les produce sentimientos de asco, violación, aversión, cólera e impotencia. Perjudica la salud de la víctima. Produce estrés físico y emocional y enfermedades relacionadas con el estrés.⁵ “Las víctimas pueden experimentar graves traumas emocionales, ansiedad, nerviosismo, depresión, sentimientos de baja autoestima, impotencia o cólera, así como reacciones físicas que van desde insomnio, dolores de cabeza y náuseas a alta tensión sanguínea y úlceras.”⁶

Los que llegan a enfermar como consecuencia de esto, toman tiempo libre, reduciendo la eficiencia y gravando con costes al empleador a través de la paga por enfermedad y los pagos de seguro médico. Mientras están en el trabajo, las víctimas del acoso sexual tendrán probablemente menor productividad y estarán menos motivadas, y de ese modo se verán afectadas tanto la cantidad como la calidad de su trabajo. Estas son algunas de las formas con las que el acoso sexual puede tener un impacto directo en la rentabilidad.

⁵ Ver M. Rubenstein: *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities* (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1988).

⁶ N. Lipper: “Acoso sexual en el centro de trabajo: un estudio comparativo de Gran Bretaña y Estados Unidos”, en *Comparative Labor Law Journal*, Volumen 13, nº 3, Primavera de 1992.

La reacción más corriente de un empleado donde el acoso sexual hace que su vida laboral sea lo suficientemente desagradable, será la de buscar un nuevo empleo, a menos que se corrija efectivamente la situación. Usualmente eso perjudicará sus perspectivas de carrera y tendrá como resultado una pérdida de los beneficios y privilegios relacionados con el servicio. La empresa, por su parte, incurrirá en costes significativos al contratar y formar empleados suplentes, así como en posibles costes adicionales por tener una vacante de trabajo, tales como el trabajo no realizado o las horas extraordinarias de otros empleados. El que escribe esto concluyó su informe a la Comisión de las Comunidades Europeas sugiriendo que había realmente evidencia de que “la prevención del acoso sexual ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe”.⁷

Más generalmente, se reconoce cada vez más que no es buena la gestión que permite un ambiente de trabajo que admite el acoso sexual. Los buenos administradores saben que interesa a largo plazo a la empresa garantizar que sus empleados serán tratados con dignidad.

B. ¿QUÉ SIGNIFICA “ACOSO SEXUAL”?

Aunque la mayoría de la gente tiene ahora cierta idea de lo que generalmente significa “acoso sexual”, la forma en que se defina determinará no solamente la proporción de personas que digan que han sido objeto de este comportamiento, sino también las clases de comportamiento que están incluidas en el ámbito de una prohibición. Hay algunas áreas significativas de controversia.

Correctamente entendido, el concepto de “acoso sexual” es más amplio que la conducta que es “sexual” porque puede tratarse de una demostración de poder en vez de una acción motivada por la lujuria. Además, en contra de lo que se da a entender por la definición del diccionario de la palabra “acoso”, una prohibición no debe estar sujeta a que la conducta censurable se repita. Debe bastar con un único acontecimiento de una conducta suficientemente ultrajante. “El acoso sexual” fue el término que se inventó por primera vez en los Estados Unidos, donde se tomaron medidas concretas por primera vez para ocuparse del problema. Lo utilizamos porque ha alcanzado un uso general, y porque los términos análogos que se han usado en otros países son quizás más imprecisos incluso, p.ej. “relaciones íntimas no deseadas” en los Países Bajos, “vejación sexual” en Italia, y “chantaje sexual” en Francia.

Conducta no deseada

Independientemente de cómo se describa el acoso sexual, y sea cual fuere el ámbito de la prohibición, hay una característica determinante: el acoso sexual se refiere a una

⁷ M. Rubenstein, *The dignity of women at work*, op. cit. Según un informe del Consejo de Protección de los Sistemas de Mérito de Estados Unidos, el acoso sexual le costó al Gobierno Federal unos 267 millones de dólares durante el período comprendido entre mayo de 1985 y mayo de 1987. Estas cifras representan los costes de sustitución de los empleados que dejaron los trabajos, los pagos por enfermedades a los empleados que faltaron al trabajo y la disminución de la productividad individual y de la de grupo.

conducta que **no es deseada** por el acosado. Es un comportamiento que es molesto, que no es recíproco y es impuesto. Este concepto esencial tiene ciertas implicaciones vitales para la formulación de políticas.

En primer lugar hay una clara línea de separación, en principio, entre los flirteos y el comportamiento romántico por un lado, y el acoso sexual por otro lado. Esa línea se determina por el hecho de que la conducta en cuestión sea bien acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual se convierte en acoso sexual cuando es desagradable. Las sugerencias hechas inicialmente en Suecia, y más recientemente en los Estados Unidos, de que el lugar de trabajo debería convertirse en una “zona asexuada”, parecen desencaminadas⁸. La oposición al acoso sexual no está inspirada por un deseo de imponer normas puritanas, o de que la gente no se divierta en el trabajo. Por el contrario, es un reconocimiento de que la humillación no es una diversión. Lo mismo que no es una mojigatería condamar la violación, tampoco lo es oponerse al acoso sexual. Los temores de que las medidas para prohibir el acoso sexual en el trabajo “destruirán un modo de vida” se basan en una opinión poco fundamentada de lo que significa el acoso sexual.

Debido a que el acoso sexual se refiere a un comportamiento que no es deseado por el acosado, se llega a la conclusión que a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quién. Si una mujer disfruta con los abrazos ocasionales de un colega masculino con el que tiene amistad, por definición, eso no es acoso sexual. Sin embargo, eso no confiere una autorización a otros hombres ni significa que ella tenga que aceptar un abrazo molesto de otra persona. Similarmente, el comportamiento que parece divertido o inofensivo para alguien, puede ser ofensivo para otros. Que una mujer tolere las bromas sexuales o los chistes verdes, o que incluso disfrute con ellos, no excluye de ninguna manera que cualquier otra mujer considere dicha costumbre como un comportamiento inaceptable. Hay, por un lado, una conducta que puede ser considerada ofensiva por su misma naturaleza, tal como la vejación física. Por otro lado, la reacción de una persona ante cualquier comportamiento no puede ser totalmente irracional. Pero aun estando dentro de estos amplios parámetros objetivos, el acoso sexual es esencialmente un concepto subjetivo: a cada individuo le corresponde decidir qué es lo que le ofende y lo que no le ofende. Cualquier otra pauta significaría una violación intolerable de la autonomía individual.

A la inversa, por lógica, resulta que es imposible recopilar una lista precisa de conductas vejatorias que debieran prohibirse. Podemos dar ejemplos de las formas de comportamiento que probablemente sean consideradas como acoso sexual, pero que hayan sido consideradas así depende de las circunstancias del caso, es decir, de si han sido recibidos con agrado o desagrado por un acosado.

Hay una implicación clave adicional que se deriva de este concepto central: ya que le

⁸ Y, en los Estados Unidos como mínimo, motivado principalmente por el deseo de los empleadores de tener un modo fácil de protegerse contra la responsabilidad legal potencial por acoso sexual. Ver B. Lindemann y D. Kadue: *Sexual harassment in employment law* (BNA, Washington, 1992).

toca al acosado determinar lo que es o no es molesto u ofensivo para él, lo que es importante es el impacto del comportamiento sobre el acosado, y no la intención del autor. El hecho de no reconocer esto ha generado gran cantidad de malentendidos. Algunos hombres suelen pensar que, dado que no pretenden causar daño con lo que hacen, deben ser absueltos de las consecuencias, incluso si persisten en el comportamiento después de que se haya puesto en claro que es considerado ofensivo por el acosado. Correctamente considerado, el hecho de que un hombre sólo bromeara o flirteara, constituye una explicación, pero no una excusa. Si no fuera así, una mujer tendría que tolerar cualquier clase de conducta ofensiva siempre que el autor no **tuviera la intención** de perjudicarla. Eso sería claramente una pauta inaceptable.

Conducta de naturaleza sexual

El acoso sexual abarca una conducta de naturaleza sexual (aunque no está limitado a ésta; ver más abajo). Las prestigiosas *Directrices sobre acoso sexual*, adoptadas por la Comisión Americana de Igualdad de Oportunidades de Empleo en 1980⁹, se refieren a “una conducta física o verbal de naturaleza sexual”. El Código de Prácticas de 1991 sobre las medidas para combatir el acoso sexual adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas¹⁰ hace resaltar que la conducta de naturaleza sexual significa “una conducta verbal, o no verbal, o física molesta”. Se han identificado ejemplos de cada una de estas categorías en una manual de procedimiento¹¹.

“Se considera comúnmente que la **conducta física de naturaleza sexual** equivale a un contacto físico no deseado que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces con el cuerpo de otro empleado a el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Gran parte de esta conducta equivaldría a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos.”

“**La conducta verbal de naturaleza sexual** puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. Dicho comportamiento determina que el papel asignado a las mujeres es el de objetos sexuales en vez del de colegas de trabajo.”

“**La conducta no verbal de naturaleza sexual** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos; miradas impudicas, silbidos, o a hacer gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que las mujeres se sientan incómodas o amenazadas, y socavan el empleo de una mujer que pretende tratar a sus compañeros de trabajo con dignidad profesional”.

⁹ Código de Reglamentos Federales (CFR), Sección 1604.11 (1980)

¹⁰ Boletín Oficial de las Comunidades Europeas, nº L.49, 24 de febrero de 1992, página 1.

¹¹ M. Rubenstein, *Preventing and remedying sexual harassment at work*, op.cit.

Conducta basada en el sexo

El acoso sexual no es a menudo una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino más bien el uso del poder por los hombres contra las mujeres. Una intimidación así tiene lugar particularmente donde las mujeres trabajan en ocupaciones no tradicionales, o donde son consideradas especialmente vulnerables. En reconocimiento de esto, la Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, adoptada en mayo de 1990 por el Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas,¹² y los posteriores instrumentos de la CEE adoptados inmediatamente después,¹³ van más allá que las directrices de la Comisión Americana de Igualdad de Oportunidades de Empleo definiendo explícitamente el acoso sexual como “conducta no deseada de naturaleza sexual, u otra conducta basada en el sexo que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo”.

Se pretende con esta definición aludir a “una conducta que denigra o ridiculiza a un empleado, o es intimidante o físicamente abusiva a causa de su sexo, como por ejemplo, el abuso degradante o despectivo, o los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios ofensivos sobre su aspecto o su vestimenta. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado”.¹⁴

C. RECURSOS LEGALES CONTRA EL ACOSO SEXUAL

Dada la evidencia empírica que demuestra lo generalizado que está el acoso sexual, y lo perjudicial que puede ser para sus víctimas, pudiera pensarse que el mejor planteamiento sería simplemente proporcionar un recurso legal respecto a la atención sexual no deseada, o a la conducta basada en el sexo, tal como se ha descrito arriba. Ningún país industrializado hace esto, y la razón es en parte función de la ubicuidad del problema y de la gama de conductas abarcadas por el concepto. En cambio, los recursos legales están usualmente vinculados a la gravedad del acoso y a sus consecuencias. Esto se trata más adelante.

Prácticamente todos los países industrializados proporcionan ahora alguna variedad de recursos legales contra algunos tipos de acoso sexual en el trabajo. Es probable que la medida en la que se utilicen los recursos sea, sin embargo, en gran parte, una función de su ubicación en el sistema jurídico. En particular, hay una distinción principal que debe hacerse entre los países donde hay un reconocimiento legislativo específico y/o judicial del problema del acoso sexual, y los países que tienen todavía que alcanzar este nivel de

¹² *Boletín Oficial de las Comunidades Europeas*, Volumen 33, nº C. 157, 27 junio de 1990, páginas 3-4.

¹³ Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, noviembre de 1991 (*Boletín Oficial de las Comunidades Europeas*, Volumen 35, nº L.49, 24 de febrero de 1992, páginas 1-2); Código de prácticas de la Comisión sobre medidas para combatir el acoso sexual (*ibid.*, Volumen 35, nº L.49, 24 de febrero de 1992, páginas 3-8); Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 sobre la puesta en práctica de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo (*ibid.*, Volumen 35, nº C.27, 4 de febrero de 1992, página 1).

¹⁴ M. Rubenstein, *Preventing and remedying sexual harassment at work*, op.cit.

conciencia. En este último caso, se le dirá al encuestador que existen recursos legales contra el acoso sexual, pero esto vendrá a significar que lo que ahora se identifica como “acoso sexual” puede estar incluido en los comportamientos proscritos actualmente. De esa forma, en todos los países industrializados, el acoso sexual que implica ciertas formas de contacto físico no deseado puede infringir la legislación penal (violación, abuso deshonesto, atentado contra el pudor, etc.). De forma similar puede considerarse que el acoso sexual produce un incumplimiento del deber de un empleador de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, un incumplimiento de las obligaciones contratuales, o una violación de la protección constitucional general, tal como la igualdad de trato o el respeto a la integridad individual.

Es característico de esta etapa del desarrollo que tales recursos potenciales se encuentren más a menudo en tratados puramente teóricos que en los dictámenes legislativos. Como dichos recursos no se adoptaron pensando en el acoso sexual, como frecuentemente dependen de su imposición por medios externos, como hay dificultades de prueba y la sanción es generalmente inadecuada, estos recursos teóricos se quedan sólo en eso.

En los países en los que se ha desarrollado una norma legal que trata específicamente sobre el acoso sexual, hay también un reconocimiento de que sería contrario al sentido común permitir que cualquier observación ofensiva o invitación no solicitada, independientemente de su trivialidad, constituyera la base para un proceso legal. Basándose en el trabajo¹⁵ pionero de Catherine MacKinnon's, la distinción que se hace a menudo es entre el acoso “*quid pro quo*” y el acoso que crea un ambiente de trabajo degradante.

Acoso *quid pro quo*

El acoso sexual puede estar expresamente unido a las condiciones de trabajo, como cuando a veces se califica como “chantaje sexual” o acoso “*quid pro quo*” (esto a cambio de eso) a causa de que fuerza a un empleado a elegir entre acceder a los requerimientos sexuales o perder los beneficios del trabajo. Por ejemplo, la Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres, adoptada por el Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas (mayo de 1990), y la Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto (noviembre de 1991) se refieren a una situación donde el rechazo de una persona a la conducta de naturaleza sexual “se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo”.

Esta forma de acoso consiste en un abuso de autoridad por el empleador (o por el agente del empleador en quien se delega la autoridad sobre los términos y condiciones). A la inversa, el acoso sexual *quid pro quo* solamente puede ser realizado por alguien con poder para proporcionar o retirar un beneficio de empleo. No hay duda de que esta clase

¹⁵ C. MacKinnon: *Sexual harassment of working women* (Yale University Press, New Haven, 1979).

de chantaje sexual es ampliamente considerado como particularmente censurable, ya que equivale a un abuso de confianza y a un abuso de poder. En los Estados Unidos el acoso quid pro quo fue la primera forma de comportamiento sexual ilícito identificado por los tribunales,¹⁶ y la nueva legislación francesa sobre acoso sexual se centra en esta manifestación.

Hay, sin embargo, dos problemas fundamentales al restringir una prohibición de acoso sexual a un acoso que toma la forma de chantaje sexual por el empleador. El primero es que, aun cuando el concepto de “el empleador” se defina ampliamente con este fin para incluir a los directores e inspectores, excluye la conducta entre colegas. Este es el planteamiento concienzudo en Francia, donde el propósito formulado es legislar sin hacer que el “flirteo” sea un delito.¹⁷ Sin embargo, tanto en la práctica como en la teoría, el acoso por un colega puede tener consecuencias psicológicas, emocionales y físicas que son tan perjudiciales como las de un acoso por un superior. Donde un empleado se queja ante el empleador del acoso por un colega, y el empleador no toma medidas para remediar la situación, se propone que el empleador sea considerado legal y moralmente responsable.

En segundo lugar, donde la ley no va más allá de la prohibición del acoso sexual, el efecto es que no es el acoso en sí el que es considerado ilegal, sino más bien la acción vengativa que se prohíbe. Esto es decir que el motivo de actuación de la querellante

será que pierde una promoción o un aumento de paga, o que fue despedida a causa de su reacción ante el acoso. Esto deja a la mujer contra la que no se han tomado represalias sin recursos contra el acoso, por ofensiva que haya sido la conducta. Esto permite que una mujer sea acosada sexualmente con impunidad, con tal de que no se tomaran acciones tangibles contra ella en respuesta a su resistencia.¹⁸

Ambiente de trabajo hostil

Sin embargo, tal como se ha mencionado, el acoso sexual tiene consecuencias adversas para el bienestar de la víctima. El acoso sexual puede corromper el ambiente de trabajo, y el ambiente en el que un empleado debe trabajar debe ser considerado como una de las condiciones de su empleo. Donde el efecto del acoso sexual sea crear un ambiente de trabajo hostil, abusivo u ofensivo para sus víctimas, las mujeres que tienen que trabajar en una atmósfera así soportan condiciones de trabajo menos favorables que sus colegas masculinos, del mismo modo que las condiciones de trabajo serían desiguales si, a causa de su sexo, se les pidiera que trabajaran en lugares más ruidosos o sucios que los hombres.¹⁹ Reconociendo esto muchos países han seguido el ejemplo de la agencia

¹⁶ M. Rubenstein: “Ley del acoso sexual en el trabajo”, en *Industrial Law Journal*, Volumen 12, nº 1, 1983.

¹⁷ “Harcèlement sexuel”, en *L'Événement du jeudi*, 30 de abril de 1992.

¹⁸ Ver la resolución histórica americana **Bundy v. Jackson**, 641 F.2d 934 (DC Cir 1981).

¹⁹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministro alemán de Asuntos Sociales y Empleo): *Hoezo ... ongewenst intiem? Wat te doen tegen ongewenste intimiteiten* (¿Qué significa ... relaciones íntimas no solicitadas? ¿Qué hacer contra las relaciones íntimas no solicitadas?) (La Haya, 1986).

ejecutiva y judicial de los Estados Unidos, y estipulan un derecho a presentar una demanda contra el acoso sexual que conduzca a un ambiente de trabajo ofensivo para los afectados por dicho acoso. Por ejemplo, las directrices de la prestigiosa Comisión Americana de Igualdad de Oportunidades de Empleo sobre acoso sexual²⁰ se refieren a un acoso que “tiene el propósito o el efecto de dificultar irracionalmente el desempeño del trabajo del individuo, o de crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o amenazador”. La Recomendación de la Comisión Europea sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo²¹ se refiere similarmente a una conducta que “crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado”.

Establecimiento de una compensación legal

Como se observó anteriormente, la legislación penal y civil prevé una amplia gama de recursos legales potenciales por acoso sexual. Cualquiera que sea su valor potencial en circunstancias específicas, la mayoría tienen graves defectos como principal recurso legal por acoso sexual en el trabajo. Las sanciones penales tienen ciertas desventajas. El recurso depende usualmente de su imposición por un funcionario del gobierno, como por ejemplo un inspector de trabajo o un fiscal; pueden aplicarse criterios de prueba y normas jurídicas en materia de pruebas más estrictos que en los procedimientos de lo civil; es poco probable que los empleadores sean responsables indirectamente de los actos de sus empleados; y la sanción consistirá normalmente en una multa contra el autor en vez de una indemnización por daños y perjuicios para la víctima.

En la mayoría de los países industrializados, el acoso sexual puede también constituir un motivo para que el empleado rescinda el contrato de empleo y reclame una indemnización por daños y perjuicios del empleador. El defecto de esto como recurso principal es que fuerza a la víctima del acoso sexual a dejar su trabajo para conseguir justicia.

Esta desventaja se evita estipulando en la ley de discriminación sexual el recurso principal por acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual como discriminación sexual

Cualesquiera que sean los demás recursos previstos en virtud de la legislación nacional por acoso sexual en el trabajo, debería preverse un recurso en la ley de discriminación sexual o la de igualdad de trato del país.

El acoso sexual en el trabajo es una cuestión de discriminación sexual, ya que una persona es objeto de acoso a causa de su sexo. Al exigir a una persona la concesión de favores sexuales a cambio de supervivencia económica, el acoso sexual denigra a la víctima, que muy frecuentemente es una mujer, y relega a la víctima a una posición de segunda clase en el lugar de trabajo. Las víctimas del acoso sexual se ven privadas de

²⁰ 29 CFR, Sección 1604.11 (1980), op.cit.

²¹ “Recomendación sobre la protección ...”, *Boletín Oficial de las Comunidades Europeas*, op.cit.

oportunidades de empleo y de promociones que están a disposición de otros sin consideraciones sexuales. El acoso sexual pone la sexualidad de las víctimas por encima de su papel como trabajadores imponiéndoles unas condiciones de trabajo menos favorables.

El modelo de discriminación sexual como recurso principal por acoso sexual ha sido adoptado por los países industrializados de habla inglesa, tales como Australia, Canadá, Irlanda, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Ha sido también aceptado por el Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas. En su Resolución de 29 de mayo de 1990, el Consejo apeló a los Estados Miembros para “fomentar una conciencia” de que el acoso sexual puede ser “contrario al principio de igualdad de trato según el significado de los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva del Consejo 76/207/EEC”. Estos artículos de la Directiva de Igualdad de Trato estipulan que “no habrá ninguna discriminación, sea la que fuere, por razones de sexo” en el acceso a los trabajos, el acceso a la formación y en las condiciones de trabajo. Se pide a los Estados Miembros de las Comunidades Europeas que elaboren la legislación necesaria para poner en práctica los objetivos de la Directiva.

Aunque hay razones convincentes para estipular medidas legales para combatir el acoso sexual dentro del marco de la discriminación sexual, hay algunos problemas legales difíciles de resolver. Merece la pena mencionar aquí dos cuestiones particulares afines y polémicas: el lenguaje sexualmente explícito y la pornografía.

Lenguaje sexualmente explícito

El uso del lenguaje sexualmente explícito en el lugar de trabajo presenta problemas conceptuales interesantes en el contexto de la discriminación sexual. Hay, claramente, un problema de discriminación sexual donde el lenguaje sexualmente explícito se dirige a una mujer y no a un hombre en circunstancias semejantes y se ignoran las reclamaciones de la mujer al respecto. Hay también un problema de discriminación sexual donde el lenguaje particular utilizado difiere según sea un hombre o una mujer a quien vaya dirigido.

¿Pero qué ocurre cuando el uso del lenguaje sexualmente explícito forma parte del modo normal de plática en un lugar de trabajo particular, donde se dice que los implicados utilizan el mismo sucio lenguaje tanto con los hombres como con las mujeres? ¿Puede el mismo trato de los hombres y las mujeres significar de hecho un trato menos favorable para las mujeres que para los hombres ante la ley de modo que pueda aplicarse la definición de discriminación sexual? La respuesta correcta es que hay discriminación sexual incluso donde el trato de ambos sexos es idéntico, si el efecto del trato es diferente. En un caso así el uso del lenguaje sexualmente explícito crea unas condiciones de trabajo menos favorables para la mujer que encuentra ofensivo el lenguaje, que para un hombre que no lo considera así.

Considerar una conducta así como acoso sexual, y, por consiguiente, como discriminación sexual, coincide tanto con el sentido común como con la política pública, ya que

sabemos de hecho que muchas mujeres están poco dispuestas a buscar empleo en ciertas ocupaciones tradicionalmente masculinas precisamente porque se les hace sentir incómodas con el lenguaje sexualmente explícito que impregna el lugar de trabajo. De hecho, también sabemos que en dichos trabajos los hombres suelen utilizar lenguaje sexualmente explícito como arma para mantener alejadas a las mujeres.

Fotografías de mujeres sexualmente provocativas en las paredes y la pornografía

Se plantean también cuestiones difíciles de política por la exhibición de fotografías, en las paredes, de mujeres en posturas pornográficas, o sexualmente sugestivas o degradantes. Un material así suele ser tradicional en los lugares de trabajo dominados por los hombres, y, justamente, este es el problema. Hay una amplia evidencia de que muchas mujeres encuentran perturbador tener que trabajar, o incluso atravesar por un lugar, en que se exhiben fotografías censurables.

Las fotografías pegadas a la pared son un ejemplo clásico de las diferencias de percepción entre los hombres y las mujeres sobre lo que es adecuado. Debido a estas diferencias de puntos de vista se ha desarrollado el criterio legal según el cual lo que determina si puede o no decirse objetivamente que un comportamiento particular crea un ambiente de trabajo ofensivo no son las normas imperantes del lugar de trabajo dominado por los hombres, sino el modo en que dicho comportamiento sería considerado por una víctima razonable, es decir, una mujer en esas circunstancias.²²

Así, las mujeres podrían pedir la retirada del material que les ofende, y que crea un ambiente de trabajo hostil o intimidante para ellas, sin considerar si los hombres son ofendidos también. Puede argumentarse, desde luego, que exigir la retirada de las fotografías de la pared equivale a una censura, pero el mundo del trabajo está lleno de normas y reglamentos de esa clase que van desde exigencias de vestimenta a prohibiciones de fumar. Los hombres pueden decir que puede haber dificultades teóricas para determinar la línea entre el “arte” y la lascivia, pero esto es pasar por alto el verdadero sentido. No es la dignidad de los hombres, como empleados, la que está socavada por la exhibición de tales imágenes.

D. ACCIÓN ESPONTÁNEA PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL

Es necesario disponer de recursos legales eficaces. Sin embargo, el propósito principal de la mayoría de las víctimas de acoso sexual no es demandar a su empleador por

²² Esta es ahora la opinión predominante a nivel del Tribunal de Circuito de Apelaciones en los Estados Unidos. Ver *Andrews v. Ciudad de Filadelfia* 54 FEP Casos 184 (3º Cir. 1990); *Lipsett v. University of Puerto Rico* 54 FEP Casos 230 (1º Cir. 1988); *Daniels v. Essex Group Inc.* 56 FEP Casos 833 (7º Cir. 1991); *Ellison v. Brady* 54 FEP Casos 1346 (9º Cir. 1991). En el último caso el Tribunal dijo: “Adoptamos la perspectiva de una mujer razonable principalmente porque creemos que el criterio de una persona razonable sexualmente neutra tiende a ser parcialmente masculino, y suele ignorar sistemáticamente las experiencias de las mujeres. El criterio de una mujer razonable no establece un nivel mayor de protección para las mujeres que para los hombres. ... En cambio, un examen sexualmente consciente del acoso sexual permite que las mujeres participen en igualdad de condiciones con los hombres”.

daños y perjuicios sino que cese el comportamiento ofensivo, que no se repita y que estén protegidos contra represalias por haber presentado una reclamación. Por tanto, el modo más efectivo de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política preventiva a nivel empresarial.

La medida en que los interlocutores sociales han tomado iniciativas espontáneamente, relativas al acoso sexual, varía mucho dentro de los países y entre ellos. Pueden percibirse, sin embargo, dos tendencias notables. Primero, donde se han tomado iniciativas, se desarrolla usualmente una gran área de consenso entre la dirección y los sindicatos. Ocuparse del acoso sexual llega a ser una cuestión de cooperación en las relaciones industriales en vez de un conflicto. En segundo lugar, ha surgido también un alto grado de consenso respecto a la configuración general de los procedimientos y políticas sobre acoso sexual que son adecuadas para su adopción a nivel empresarial.

Una política sobre acoso sexual debe incluir cuatro componentes principales: una declaración de política, un procedimiento de reclamación, normas disciplinarias y una estrategia de comunicación y formación. Estos aspectos se discuten más abajo.²³

Declaraciones de política

Si no hay una declaración de política que proscriba expresamente el acoso sexual, los empleados que han sido acosados probablemente crean que no hay medios efectivos de compensación. La alta dirección debe promulgar una declaración política prohibiendo el acoso sexual y manifestando que no se permitirá ni tolerará en el lugar de trabajo. La declaración de política debe poner en claro que los directores y supervisores tienen un deber real de poner en práctica la política.

Procedimiento para las reclamaciones

La mayoría de las grandes empresas tienen procedimientos con arreglo a los que pueden registrarse las reclamaciones o las quejas. Es necesario un procedimiento para reclamaciones respecto al acoso sexual, pero la experiencia indica que el procedimiento normal de trámite de quejas puede no ser adecuado para este asunto particularmente delicado. Esto es debido a que los procedimientos de trámite de quejas usualmente requieren que una reclamación sea presentada en primer lugar al supervisor inmediato (o al representante sindical o al representante del empleado). Es corriente que esta persona sea un hombre. Si es así, las mujeres pueden ser disuadidas de presentar una queja a causa de la turbación adicional que implica el relato de los detalles del incidente, y porque pueden creer (con justificación o sin ella) que no serán oídas seria y favorablemente. Además, los procedimientos necesitan tener en cuenta el hecho de que es a menudo el superior inmediato el acosador acusado. En un caso así, obviamente no es razonable ni realista esperar que se siga el procedimiento normal.

²³ Para más detalles, ver M. Rubenstein, *Preventing and remedying sexual harassment*, op.cit.

Consecuentemente, un procedimiento debe estipular que las reclamaciones por acoso sexual se presenten o bien a través de los canales normales, o ante miembros de la dirección especialmente designados. Los individuos designados deben recibir una formación e instrucción especiales. Debido a que la inmensa mayoría de las víctimas del acoso sexual son mujeres, es cuestión de sentido común asegurar que haya una mujer disponible para recibir las quejas.

Una finalidad fundamental de la política del acoso sexual es impedir que la conducta ofensiva se repita, con un mínimo de perturbación de las relaciones en el lugar de trabajo. Como se observó anteriormente, el acoso sexual surge a menudo por malentendidos entre hombres y mujeres. Aunque son necesarios los procedimientos formales, debe alentarse a la víctima del acoso sexual a que, en primer lugar, ponga claro ante el autor que tal comportamiento peculiar es molesto.

Se está generalmente de acuerdo en que una víctima del acoso sexual debe poder recibir asesoramiento y consejos sobre cómo hacer frente a tal comportamiento. Esta figura de apoyo puede ser proporcionado por los sindicatos, grupos de mujeres o centros de asesoramiento. Sin embargo, también puede ser proporcionado directamente por los empleadores. El Código de Prácticas de la Comisión Europea sobre medidas para combatir el acoso sexual²⁴ recomienda que “los empleadores designen a alguien para proporcionar ayuda y consejos a los empleados sometidos a acoso sexual, donde sea posible, con responsabilidades para ayudar a la resolución de todos los problemas, mediante medios formales u oficiosos”. Esta recomendación se basó en gran parte en la experiencia en los Países Bajos, donde se ha establecido una red de “asesores confidenciales” expertos dentro de las grandes empresas.

Normas disciplinarias

Para que la política para prevenir el acoso sexual sea efectiva, es esencial que se someta a disciplina a los transgresores. Los empleadores deben poner en claro en sus normas disciplinarias que el acoso sexual será considerado como una infracción de la disciplina. La norma debe exponer los castigos a que estará expuesto el acosador si comete la infracción y deben hacerse públicos los castigos a que los acosadores tendrán que enfrentarse. Una vez que se compruebe el acoso sexual, no debe ser considerado como una transgresión trivial o simplemente como un asunto de “poco discernimiento” del transgresor.

Formación y comunicación

Debe informarse a todos los empleados de la política de la empresa sobre acoso sexual cuando se adopte, y debe incluirse en las hojas informativas y los manuales del empleado. Además, se ayudará mucho a las posibilidades de minimizar el riesgo de acoso

²⁴ “Código de Prácticas …”, *Boletín Oficial de las Comunidades Europeas*, op. cit.

sexual, si se proporciona una formación adecuada a los directores, supervisores y empleados respecto a las políticas y procedimientos de la empresa, y respecto a lo que constituye un comportamiento intolerable en el trabajo.

E. OBSERVACIONES FINALES

La conciencia sobre el problema del acoso sexual en el trabajo en los países industrializados ha progresado bastante en un período de tiempo relativamente corto.

El acoso sexual en el trabajo era considerado anteriormente como una disputa “personal” entre los empleados, que debía resolverse entre ellos, y con la que nada tenía que ver su empleador. Ahora, cada vez más, se reconoce que es un comportamiento inadecuado que debe tratarse por el empleador como una infracción de la disciplina.

El acoso sexual en el trabajo era considerado anteriormente por los empleadores como algo que sucedía en empresas distintas de la suya. Ahora se reconoce cada vez más que es un problema de todas las empresas.

El acoso sexual en el trabajo era considerado anteriormente como un “flirteo” inofensivo. Ahora se reconoce cada vez más que, fuere cual fuere el propósito inocente del autor, puede degradar y perjudicar a la víctima.

El acoso sexual en el trabajo era considerado anteriormente como un asunto demasiado delicado para que los sindicatos se ocuparan de él, porque implicaba que sus afiliados fueran sometidos a la disciplina. Ahora se considera, cada vez más, que es un asunto demasiado delicado para que los sindicatos no lo traten porque son sus afiliados los que son acosados.

El acoso sexual en el trabajo era considerado anteriormente como un área en la que no debía estar implicada la ley. Ahora, cada vez más, se reconoce que está indisolublemente unido al derecho a la igualdad de trato, independientemente del sexo, y al derecho a condiciones de trabajo saludables.

Todavía se necesita hacer mucho para enfrentarse al problema del acoso sexual en el trabajo. La prioridad, ahora, es asegurar que el problema es abordado. Los gobiernos nacionales, las instituciones supranacionales y las organizaciones internacionales, tales como la OIT, tienen que desempeñar un papel importante en la creación de una conciencia, en el establecimiento de normas y en la difusión de buenas prácticas.

El acoso sexual no es un asunto que haya sido inventado por catedráticos y burócratas. Son las mismas mujeres las que exigen —cada vez más— que se les permita dedicarse a su vida laboral con dignidad. Deberá atenderse a esta expectativa.

Parte II

ACCIONES DE LAS ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES INTERNACIONALES

A. INTRODUCCIÓN

Esta parte de la *Recopilación* contiene extractos de resoluciones, conclusiones y otros instrumentos que reflejan la política adoptada por las Comunidades Europeas, las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo sobre el tema del acoso sexual en el trabajo. Las disposiciones pertinentes de estos instrumentos se incluyen más adelante, en la Sección B.

Debe observarse que ninguna de estas organizaciones ha adoptado ningún texto que creé compromisos obligatorios para los Estados Miembros respecto a la adopción de medidas para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. En lugar de eso los textos adoptados tienen la finalidad de servir como guía a los Estados Miembros. Además, estos textos se han adoptado en los últimos años, lo que demuestra que el acoso sexual en el trabajo es una preocupación que está surgiendo en las organizaciones internacionales.

Las **Comunidades Europeas** es probablemente la organización más activa en este campo; su Consejo de Ministros, su Parlamento y su Comisión han tomado varias iniciativas, que han culminado con la adopción, por la Comisión, de una recomendación a la que va anexo un código de prácticas para encauzar la acción dentro de los Estados Miembros. Estas actividades se derivan de la Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976, sobre la puesta en práctica del principio de igualdad de trato para hombres y mujeres. Aunque no se refiere específicamente al acoso sexual, esta Directiva del Consejo prohíbe cualquier forma de discriminación sexual en relación con el acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo y promoción. Apela también a los Estados Miembros para que introduzcan medidas que permitan a los empleados hacer frente a las

violaciones del principio de igualdad de trato, y para que protejan de las represalias a los que buscan hacer efectivo el cumplimiento de tales medidas.

En 1984, el Consejo de Ministros adoptó una Recomendación sobre la promoción de una acción directa para las mujeres. La Recomendación pretende eliminar las desigualdades que afectan a las mujeres en la vida de trabajo, y fomentar un mejor equilibrio entre los sexos en el empleo. La acción directa recomendada incluye medidas relativas al respeto de la dignidad de las mujeres en el lugar de trabajo.

En 1986, el Parlamento Europeo adoptó una resolución sobre la violencia contra las mujeres. Se pensó que se debía combatir la violencia como parte de una política de emancipación que aspiraba a alcanzar la igualdad. El artículo de la resolución dedicado al acoso sexual apela a la Comisión para que estudie el coste del acoso sexual para los organismos nacionales de la seguridad social y para la economía, y a fin de que proponga una directiva para completar la legislación en vigor. Apela al Consejo de Ministros para que tome todas las medidas necesarias para armonizar las leyes sobre acoso sexual en el trabajo en los Estados Miembros, y a los gobiernos nacionales para que se esfuerzen en lograr una definición legal de acoso sexual y lleven a cabo campañas de información. Se recomienda la acción de los sindicatos y se sugieren medidas para prevenir situaciones de acoso sexual en las relaciones profesionales, donde la condición de dependencia de un paciente, por ejemplo, hace que el comportamiento de acoso de un médico sea particularmente inaceptable. Finalmente pide protección y ayuda para las víctimas que desean hacer una reclamación.

En 1987 la Comisión publicó un informe sobre el acoso sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas.¹ El informe puso de manifiesto que el acoso sexual era un grave problema, pero que los recursos legales disponibles eran inadecuados, y que se habían tomado pocas iniciativas voluntarias significativas.

En 1990 el Consejo de Ministros adoptó una Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, que proporcionaba una base para una definición del acoso sexual que pudiera ser aceptada por todos los países miembros. Se refiere a la “conducta de naturaleza sexual u otra conducta basada en el sexo, que afecta a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo”, y también explica los dos conceptos vinculados de “acoso quid pro quo” (donde “el rechazo de una persona a dicha conducta, o la sumisión a ella ... se utiliza explícita o implícitamente como una base para ... todas ... las decisiones sobre empleo”) y la conducta que “crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o intimidante para el acosado”. La Resolución del Consejo apela también a la Comisión para que prepare un código de prácticas.

En 1991 la Comisión adoptó una Recomendación sobre la protección de la dignidad

¹ M. Rubenstein: *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities* (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo, 1988).

de las mujeres y de los hombres en el trabajo, a la que iba anexo un Código de Prácticas. La Recomendación apela a los Estados Miembros para que tomen medidas para fomentar la conciencia de que el acoso sexual es inaceptable, y puede contravenir la Directiva del Consejo de 1976 sobre puesta en práctica del principio de igualdad de trato para los hombres y las mujeres. Invita a los Estados Miembros a que tomen medidas para poner en práctica el Código de Prácticas en el sector público, a fin de proporcionar un ejemplo para la actuación en el sector privado. Se anima a los representantes de los trabajadores y empleadores a desarrollar medidas para poner en práctica el Código. Finalmente, contiene un proceso de revisión intrínseco al requerir informes a los Estados Miembros en un plazo de 3 años. El Código de Prácticas sugiere las medidas que deben tomarse por los empleadores, los sindicatos y los mismos empleados para prevenir el acoso sexual y hacer frente a los casos que se presenten.

En una Declaración de 19 de diciembre de 1991, el Consejo de Ministros invitó a los Estados Miembros a que llevaran a efecto la Recomendación de la Comisión, aprobada por el Consejo.

La acción de las **Naciones Unidas** se rige por el Convenio de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, de 1979, y por las Estrategias Progresivas de Nairobi para el Progreso de las Mujeres, adoptadas en 1985. El Convenio estipula, en particular, que las mujeres tienen derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluyendo la aplicación del mismo criterio de selección en materias de empleo, así como el derecho a la protección de la salud y a unas condiciones de trabajo sin riesgos. Las Estrategias Progresivas incluyen, entre las áreas de acción específica en el campo del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, y pide, específicamente, medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo.

En 1989, el Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, que supervisa el cumplimiento del Convenio, preocupado porque la violencia contra las mujeres pudiera impedir los progresos hacia la eliminación de la discriminación, requirió información sobre las medidas introducidas para hacer frente a tal violencia. En 1992 el Comité observó que la igualdad en el empleo podía ser gravemente perjudicada si las mujeres eran sometidas a una violencia orientada a un sexo específico, tal como el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto podía ser humillante y constituir un problema de salud y seguridad, y era discriminatorio cuando la mujer tenía motivos razonables para creer que su objeción la perjudicaría con respecto a su empleo. El Comité recomendó que se tomaran medidas legales eficaces, y otras medidas, para sancionar y prevenir el acoso sexual.

Dentro del Consejo Social y Económico de las Naciones Unidas, la Comisión sobre la Condición de las Mujeres, que supervisa el cumplimiento de las Estrategias Progresivas de 1985, está considerando también otras acciones encaminadas a desarrollar medidas para combatir el acoso sexual en el trabajo, como parte de su preocupación, en general, por la violencia contra las mujeres.

La preocupación por el acoso sexual fue expresada primeramente por la **Organización Internacional del Trabajo** en 1985, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato para Hombres y Mujeres en el Empleo, a la que iban anexas unas conclusiones que indicaban la necesidad de adoptar medidas para combatir y prevenir el acoso sexual dentro de las políticas para el progreso de la igualdad.

Una Reunión Tripartita de Expertos sobre Medidas Especiales de Protección para las Mujeres e Igualdad de Oportunidades y Trato (1989) y un Simposio Tripartito sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para Hombres y Mujeres en el Empleo en los Países Industrializados (1990), también se referían en sus conclusiones a la necesidad de combatir el acoso sexual, y hacían hincapié en la acción preventiva. La orientación proporcionada en estas ocasiones refleja la dualidad del problema. El acoso sexual afecta al empleo y a las perspectivas de carrera de las mujeres, así como a la higiene y seguridad en el trabajo y a la dignidad en el lugar de trabajo. Requiere, por tanto, que se le trate como un asunto de igualdad de oportunidades y de trato, y como un problema de ambiente de trabajo.

Finalmente, una resolución relativa a la acción de la OIT para las mujeres trabajadoras, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1991, apela a la OIT para que elabore directrices y materiales de formación e información sobre los asuntos que son de gran y específica importancia para las mujeres trabajadoras, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta llamada ha sido tomada en consideración por el Proyecto Interministerial sobre Igualdad para las Mujeres en el Empleo de 1992-93, que incluye un asunto de trabajo específico sobre la protección contra el acoso sexual en el trabajo. Con el presente ejemplar de la *Recopilación* se inicia la difusión sistemática de información sobre el acoso sexual en el trabajo en los países industrializados. Las actividades adicionales planificadas de acuerdo a este asunto de trabajo de 1992-93 incluirán actividades de investigación y seminarios de creación de conciencia en ciertos países en desarrollo seleccionados. Se prevé para 1994-95 la preparación de un código de prácticas.

B. TEXTOS APROBADOS

Comunidades Europeas

Consejo de Ministros: Recomendación sobre la promoción de acciones positivas en favor de la mujer, diciembre de 1984

Extractos.

“El Consejo de las Comunidades Europeas ... por la presente recomienda a los Estados Miembros:

1. Que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo.

...

4. Que actúen de tal forma que las acciones positivas incluyan, en la medida de lo posible, acciones relacionadas con los siguientes aspectos:

...

— respeto de la dignidad de la mujer en el lugar de trabajo.

...

7. Que estimulen, en la medida a posible, a los interlocutores sociales para que promuevan acciones positivas en el seno de su propia organización y en el lugar de trabajo, por ejemplo, sugiriendo orientaciones, principios, códigos de buena conducta o de buena práctica, o cualquier otra fórmula apropiada para la ejecución de dichas acciones;

Fuente: *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, Vol. 04, Nº L.331/34, 19 de diciembre de 1984, páginas 124-125.

Parlamento Europeo: Resolución sobre las agresiones a la mujer, junio de 1986

“El Parlamento Europeo,

Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,

...

Considera que las Constituciones de la mayoría de los Estados miembros contienen cláusulas que se refieren a la ... protección de la dignidad humana,

...

Pensando que la busca de una política que combata las agresiones contra las mujeres y los niños es parte de una política de emancipación dirigida a eliminar la desigualdad y a alcanzar la igualdad entre los sexos,

...

Consideraciones generales

1. Pide urgentemente al Consejo que tome nota de la gravedad de las cuestiones planteadas en esta resolución, y que pida a los gobiernos nacionales que lleven a cabo estudios con vistas a la compilación de estadísticas y datos que permitan una plena valoración de la dimensión de los muchos aspectos de la violencia contra las mujeres, y de la efectividad de las diversas formas de enfrentarse con esta violencia;

2. Pide además la organización de campañas de información en los Estados miembros

que se basen en las estadísticas y datos compilados, a fin de despertar la conciencia pública sobre la existencia y extensión de las agresiones contra la mujer, y para dar una publicidad adecuada a los organismos que pueden ayudar a las víctimas de tales agresiones, de forma que los testigos de la evidencia de tales actos de violencia se den cuenta de la importancia de denunciar dichos actos y sepan a dónde dirigirse para ello;

...

Acoso sexual

37. Pide a la Comisión que lleve a cabo un estudio

- a) calculando los gastos contraídos por los organismos de seguridad social de los Estados miembros por enfermedad o absentismo laboral debido al chantaje sexual en el trabajo (enfermedades psicosomáticas, neurosis, etc.);
- b) evaluando la relación entre la caída de la productividad en las empresas públicas o privadas en las que se plantean tales casos y el chantaje sexual en el trabajo;

38. Considerando que el acoso sexual puede ser considerado como violación del principio de igualdad de trato respecto al acceso al empleo y promoción y a las condiciones de trabajo, pide a la Comisión que examine las legislaciones laborales y antidiscriminatorias nacionales con vistas a determinar su aplicación a tales casos y, cuando la legislación existente pueda considerarse inadecuada, proponga una directiva que complete la legislación existente;

39. Pide al Consejo de Ministros, competente sobre el tema de la legislación laboral, que tome todas las medidas necesarias para armonizar las leyes sobre chantaje sexual en el trabajo en los diferentes Estados miembros de la Comunidad y, en espera de esta armonización, pide a las autoridades nacionales que se esfuerzen por conseguir una definición legal del acoso sexual para que las víctimas de tales ataques tengan una base claramente definida sobre la que entablar una demanda; pide también una investigación sobre el alcance de las sanciones estipuladas por las legislaciones laborales contra el acoso sexual; a este fin, pide el establecimiento de oficinas de demandas;

40. Pide a los gobiernos nacionales, comisiones para igualdad de oportunidades y sindicatos que lleven a cabo campañas de información concertadas para crear una conciencia apropiada sobre los derechos individuales de todos los trabajadores, subrayar la naturaleza discriminatoria del acoso sexual e informar a las víctimas de tal acoso respecto a las líneas de acción abiertas para ellas y pide que este aspecto de la conducta en el lugar de trabajo sea discutido en las clases de educación sexual y estudios sociales;

41. Recomienda que los sindicatos consideren que el acoso sexual en el lugar de trabajo muestra un desprecio a la dignidad humana semejante a la violación de la igualdad de oportunidades en el empleo, con objeto de elaborar una normativa estricta para defender a las víctimas de tal acoso e imponer sanciones adecuadas a aquellos que

exploten las posibilidades ofrecidas por un ambiente de trabajo para denigrar a empleadas o colegas, en base a la definición propuesta por el TUC (Trade Union Congress);

42. Lamenta profundamente la existencia del acoso sexual en las relaciones profesionales en las que la situación de dependencia de la mujer está acentuada por su condición de paciente que necesita asistencia profesional, por ejemplo, en los sectores médico y sanitario en los que la necesidad de consejos y asistencia profesionales hace que muchas mujeres experimenten una mayor sensación de dependencia:

- a) Pide a las autoridades educativas especializadas que tengan en cuenta esta dimensión en la preparación profesional del personal médico y sanitario para que sean conscientes de lo que es una conducta inaceptable en tal relación y para que hagan del respeto a la dignidad de su paciente un principio de extrema importancia;
- b) Pide a las autoridades sanitarias de aquellos Estados miembros donde no sea ya costumbre que consideren si debería recomendarse la presencia de una tercera persona a solicitud de la víctima y/o con su acuerdo;

43. Con vistas a la protección del individuo que desea entablar una demanda por acoso sexual, pide:

- asistencia adecuada de grupos de apoyo que estarían autorizados a presentar la denuncia en su propio nombre y por cuenta de la persona afectada y,
- La designación de “asesores de demandas” en las asociaciones profesionales médicas y sanitarias a quienes pudieran remitirse las demandas con objeto de obtener consejo sobre el procedimiento que debe seguirse.”

Fuente: *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, Nº C. 176/80, de 14 de julio de 1986.

Consejo de Ministros: Resolución relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 29 de mayo de 1990

Extractos.

“El Consejo de las Comunidades Europeas, ...

Considerando que la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, es inaceptable y puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, opinión que apoya la jurisprudencia de algunos Estados miembros;

Considerando que de conformidad con la Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer, muchos Estados miembros han llevado a cabo diversas medidas de acción positiva y actuaciones que promueven entre otras cosas, el respeto de la dignidad de la mujer en el lugar de trabajo;

Considerando que, en su Resolución del 11 de junio de 1986 sobre la violencia contra la mujer, el Parlamento Europeo hizo un llamamiento a las autoridades nacionales para que se esforzaran por conseguir una definición legal del acoso sexual y pidió a los Gobiernos nacionales, a los comités sobre igualdad de oportunidades y a los sindicatos que llevaran a cabo campañas concertadas de información para crear una conciencia adecuada de los derechos individuales de todos los miembros de la fuerza laboral;

Considerando que el Consejo desea tomar en consideración el estudio que puso de manifiesto que el acoso sexual constituye un grave problema para numerosas mujeres trabajadoras en la Comunidad Europea así como un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado laboral;

Considerando que el Comité Consultivo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en su dictamen de 20 de junio de 1988, recomendó de forma unánime que se adoptasen una Recomendación y un Código de conducta relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo que cubra el acoso de ambos性es,

1. Afirma que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irracional y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma;

2. Hace un llamamiento a los Estados miembros para que:

- 1) elaboren campañas de información y mentalización para empresarios y trabajadores (incluidos los superiores y compañeros), tomando en consideración las prácticas ejemplares que existen en diversos Estados miembros para combatir la con-

- ducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo;
- 2) fomenten la conciencia de que la conducta descrita en el punto 1 pueda ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo;
 - 3) recuerden a los empresarios que tienen la responsabilidad de procurar garantizar que en el entorno laboral no existan:
 - a) conductas no deseadas de naturaleza sexual u otros comportamiento basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo;
 - b) persecución de un denunciante o una persona que desee prestar testimonio o lo dé en caso de queja;
 - 4) desarrollem, de conformidad con la legislación nacional, las medidas adecuadas de acción positiva en el sector público que puedan servir como ejemplo para el privado;
 - 5) Consideren que los interlocutores sociales, en el respeto de su autonomía y sin perjuicio de las tradiciones y prácticas nacionales, podrían examinar, en el contexto del proceso de negociación colectiva, la cuestión de incluir cláusulas adecuadas en los convenios con el fin de lograr el entorno laboral que se describe en el apartado 3.

3. Hace un llamamiento a la Comisión para que:

...

- 2) elabore, antes del 1 de julio de 1991, en concertación con los interlocutores sociales y previa consulta con los Estados miembros y autoridades nacionales competentes en materia de igualdad de oportunidades, un Código de conducta sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo que constituya una orientación basada en los ejemplos y prácticas ejemplares de los Estados miembros en materia de iniciación y continuación de acciones positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que hombres y mujeres respeten mutuamente su integridad humana;

4. Invita igualmente a las instituciones y órganos de las Comunidades Europeas para que:

- 1) respeten el principio que se establece en el punto 1;
- 2) desarrollem las medidas de acción positivas destinadas a lograr el entorno laboral que se describe en el punto 2 (3)."

Fuente: *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, Vol. 33, N° C. 157, 27 de junio de 1990, páginas 3-4.

Comisión: Recomendación relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, 27 de noviembre de 1991

Extractos.

“Artículo 1. Se recomienda que los Estados miembros que adopen las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de los empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de la dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo.

Artículo 2. Se recomienda a los Estados miembros que adopten en el sector público las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, adjunto a la presente Recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Las acciones de los Estados miembros para la iniciación y continuación de medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana deberían servir de ejemplo para el sector privado.

Artículo 3. Se recomienda a los Estados miembros que animen a los empresarios y a los representantes de los trabajadores a desarrollar medidas para aplicar el código de conducta de la Comisión relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 4. Los Estados miembros informarán a la Comisión, en el plazo de tres años a partir de la fecha de la presente Recomendación, acerca de las medidas que adopten para hacerla efectiva, con el fin de permitir a la Comisión elaborar un informe sobre el conjunto de dichas medidas. La Comisión asegurará, dentro de este mismo período, la más amplia difusión posible del código de conducta. El informe versará sobre el grado de conocimiento del código, su eficacia tal como ha podido observarse y su grado de aplicación y de uso en la negociación colectiva entre los interlocutores sociales.”

Fuente: *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, Vol. 35, N° L.49, 24 de febrero de 1992, páginas 1-2.

Comisión: Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, noviembre de 1991

Este código se adjunta a la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo (ver arriba). Se reproduce a continuación el texto completo del Código.

“1. Introducción

El presente código de conducta se presenta de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y como acompañamiento a la Recomendación de la Comisión sobre esta cuestión.

Su objetivo es proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. El código está concebido para su aplicación tanto en el sector privado como público, y en él se anima a los empresarios a que sigan las recomendaciones contenidas en el código de la manera que resulte adecuada al tamaño y la estructura de su establecimiento. Para las pequeñas y medianas empresas, puede resultar de especial importancia para adaptar algunos de los aspectos prácticos a sus necesidades específicas.

El objetivo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana.

El informe de los expertos realizado por encargo de la Comisión puso de manifiesto que el acoso sexual es un problema grave para muchas mujeres trabajadoras de la Comunidad Europea, y la investigación llevada a cabo en los Estados miembros ha mostrado de manera fehaciente que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado. Al contrario, está claro que para millones de mujeres de la Comunidad Europea, el acoso sexual es una parte desagradable e inevitable de su vida laboral. Los hombres también pueden padecer el acoso sexual y, por supuesto, deberían tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados en diversos Estados miembros, que documentan la relación entre el riesgo de acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indican que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por pri-

mera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales corren un riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso. No se puede negar que el acoso motivado por la inclinación sexual mina la dignidad laboral de las personas afectadas y que resulta imposible considerar dicho fenómeno como un comportamiento laboral aceptable.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

El acoso sexual también tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una empresa en la que la productividad de los trabajadores se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo.

En términos generales, el acoso sexual es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y la Comisión se ha comprometido a fomentar el desarrollo de medidas globales para mejorar dicha integración.

2. Definición

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irracional y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la per-

sona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

3. La ley y las responsabilidades de los empresarios

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo pueden contravenir el principio de igualdad de trato a que se refieren los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Este principio supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

En determinadas circunstancias, y dependiendo de la legislación nacional, el acoso sexual puede también ser un delito, o contravenir otras obligaciones impuestas por la ley, como son las obligaciones en materia de salud y seguridad, o el deber, contractual o de otra naturaleza, de ser un buen empresario. Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido de los trabajadores y deben evitar acosar a los propios trabajadores. Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.

Sin embargo, el presente código se centra en el acoso sexual como un problema de discriminación sexual. El acoso sexual es una discriminación sexual porque el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es objeto del acoso. En diversos Estados miembros ya se ha establecido que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo contravienen la legislación nacional sobre la igualdad de trato, y los empresarios deben tratar de asegurar que en el entorno laboral no se den tales comportamientos.

Como el acoso sexual a menudo está en función de la situación de la mujer en la jerarquía laboral, las políticas destinadas a tratar el acoso sexual tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando se unen a una política más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de la mujer. En la guía de la Comisión para la acción positiva se ofrece asesoramiento sobre las medidas que pueden adoptarse de manera general para aplicar una política de igualdad de oportunidades.

De igual modo, la existencia de un procedimiento para ocuparse de las denuncias de acoso sexual debería considerarse sólo como un componente de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial debería ser cambiar el comportamiento y las actitudes y procurar garantizar la prevención del acoso sexual.

4. Negociación colectiva

La mayoría de las recomendaciones incluidas en el presente código se refieren a las acciones que pueden emprender los empresarios, ya que éstos tienen el deber de garantizar la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Los sindicatos también tienen responsabilidades con respecto a sus afiliados y pueden y deben desempeñar un importante papel en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que se estudie la cuestión de la inclusión en los convenios de las cláusulas pertinentes, en el contexto del proceso de la negociación colectiva, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüe en caso de denuncia.

5. Recomendaciones a los empresarios

Las políticas y los procedimientos recomendados más adelante deberían adoptarse, según sea necesario, tras consultar o negociar con los sindicatos o con los representantes de los trabajadores. La experiencia indica que las estrategias para crear y mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores tienen más probabilidades de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente.

Debería subrayarse que una característica distintiva del acoso sexual es que los trabajadores que lo padecen a menudo son reacios a quejarse. Por consiguiente, la ausencia de denuncias de acoso sexual en un establecimiento determinado no significa necesariamente que tal acoso no exista. Puede significar que las personas afectadas por el acoso sexual piensan que denunciarlo no tiene objeto porque no puede hacerse nada al respecto, o porque no se les tomará en serio o se les ridiculizará, o porque temen las represalias. La aplicación de las recomendaciones preventivas y de procedimiento indicadas más adelante debería facilitar la creación de un clima laboral en el que esos temores sean infundados.

A. Prevención

i) **Declaración de principios.** Como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Se aconseja que la declaración imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

Además, se recomienda que la declaración explique el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual.

ii) **Comunicación de la declaración de principios.** Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual.

Dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

iii) **Responsabilidad.** Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, y los directores (incluidos los supervisores) tienen la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. Se recomienda que los directores expliquen la política del establecimiento al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de los casos de acoso sexual y velar por que no se planteen más problemas de acoso sexual o por que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia.

iv) **Formación.** Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia, lo constituye la formación de los directores y supervisores. Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual y permite que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.

Además, las personas que tengan algún cometido oficial en el marco del procedimiento formal del examen de la denuncia de acoso sexual deberían recibir una formación especial, tal y como se ha indicado más arriba.

También es aconsejable incluir en los correspondientes programas de iniciación y de formación información relativa a la política del establecimiento sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión.

B. Procedimientos

La elaboración de procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual una vez que se ha producido reviste una gran importancia. Los procedimientos deberían garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva. La orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo deberían proporcionarse desde un principio. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

i) **Resolución de los problemas de modo informal.** La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que éste cese. Debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas.

Debería aconsejarse a los trabajadores que, si es posible, intenten resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algunos casos, puede ser posible y bastar que el trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo.

En caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, habría otra manera de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a éstos que den los primeros pasos.

Si la persona continúa con su comportamiento, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, debería seguirse el procedimiento formal de presentación de una denuncia.

ii) **Asesoramiento y asistencia.** Se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso sexual, y, cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. Puede resultar útil que la persona sea designada previo acuerdo con los sindicatos o los trabajadores, ya que esto probablemente favorecerá su aceptación. Las personas seleccionadas deberían proceder, por ejemplo, de los departamentos de personal o de igualdad de oportunidades. En algunos establecimientos se les denomina “asesores confidenciales” o “amigos comprensivos”. A menudo dicho papel lo desempeña una persona del sindicato de los trabajadores o perteneciente a un grupo de ayuda a la mujer.

Quienquiera que sea la persona designada en el establecimiento, se recomienda que se le proporcione la formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos del establecimiento, de manera que pueda desempeñar su tarea con eficacia. También es importante que se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función, así como de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso sexual.

iii) **Procedimiento de denuncia.** Se recomienda que, cuando la persona que presente la denuncia considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables, cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal, o cuando el resultado haya sido insatisfactorio, se proporcione un procedimiento formal para atender la denuncia. Este procedimiento debería asegurar a los trabajadores que el establecimiento tratará con seriedad las denuncias de acoso sexual.

Por su naturaleza, el acoso sexual puede dificultar la utilización de los canales normales de presentación de denuncias por vergüenza, miedo a no ser tomado en serio, a dañar la propia reputación, o temor a las represalias o a enrarecer el ambiente de trabajo. Por consiguiente, el procedimiento formal debería especificar a quién debe el trabajador presentar la denuncia y ofrecer también una alternativa si, en dichas circunstancias, el procedimiento normal de solución de conflictos no resulta adecuado, por ejemplo, porque la persona a la que se imputa el acoso es el jefe directo del trabajador. También es aconsejable ofrecer a los trabajadores la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si así lo desean.

Es aconsejable que los empresarios controlen y revisen las denuncias de acoso sexual y cómo se han resuelto, a fin de asegurarse de que los procedimientos resultan eficaces.

iv) **Investigaciones.** Es importante garantizar que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia se llevan a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma. La investigación debería ser independiente y objetiva. Las personas que la realicen no deberían tener relación alguna con la denuncia, y debería intentarse por todos los medios resolverlas con prontitud; el procedimiento debería establecer un plazo máximo para la tramitación de las denuncias, habida cuenta de los plazos que pueda establecer la legislación nacional para la presentación de una denuncia por vía legal.

Se recomienda como práctica adecuada que tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas, quizás por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; que se informe detalladamente a la persona objeto de la denuncia sobre la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestar a la misma, y que se mantenga una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia. Cuando sea necesario interpelar a testigos, deberá subrayarse la importancia del carácter confidencial.

Debe reconocerse que relatar la experiencia de acoso sexual no es fácil y puede perju-

dicar la dignidad del trabajador. Por consiguiente, no deberá pedirse a la persona que presenta la denuncia que narre repetidamente los hechos objeto de la misma cuando esto sea innecesario.

La investigación debería centrarse en los hechos indicados en la denuncia, y es aconsejable que el empresario mantenga un registro completo de todas las reuniones e investigaciones.

v) **Faltas contra la disciplina.** Se recomienda que las infracciones de la política del establecimiento para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo. Constituye también una buena práctica indicar claramente la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen la norma, y que la persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de acoso sexual serán consideradas como una falta contra la disciplina.

Cuando se acepte una denuncia y se considere que es necesario transferir o trasladar a una de las partes deberá permitirse, cuando sea posible, que la persona que ha presentado la denuncia decida si desea permanecer en su puesto o ser trasladada. No deberá sancionarse en ningún modo a la persona que haya presentado una denuncia que haya sido aceptada, y además, cuando esto suceda, el empresario deberá supervisar la situación para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Aunque una denuncia no sea aceptada, por ejemplo porque se considere que las pruebas no son concluyentes, deberá ofrecerse la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los trabajadores afectados en vez de pedirles que sigan trabajando juntos contra la voluntad de ambas partes.

6. Recomendaciones a los sindicatos

El acoso sexual es una cuestión tanto sindical como empresarial. Se recomienda como práctica adecuada que los sindicatos formulen y presenten unas declaraciones claras de política sobre el acoso sexual y que tomen medidas para aumentar la sensibilización ante el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto. Por ejemplo, los sindicatos podrían intentar ofrecer a todos sus directivos y representantes formación sobre temas relacionados con la igualdad de trato, incluida la manera de abordar el acoso sexual, e incluir esta información en cursos de formación patrocinados o aprobados por el sindicato, así como información sobre la política del sindicato al respecto. Los sindicatos deberían estudiar la posibilidad de declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido, y se recomienda como buena práctica que informen a sus afiliados y dirigentes sobre sus consecuencias.

Los sindicatos también deberían tratar la cuestión del acoso sexual con los empresa-

rios, e instar a los establecimientos a que adopten políticas y procedimientos adecuados para proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Se aconseja a los sindicatos que informen a sus afiliados de su derecho a no ser acosados sexualmente en el trabajo y les proporcionen una orientación clara sobre qué hacer en caso de ser objeto de acoso sexual, incluido el asesoramiento sobre los derechos legales pertinentes.

En caso de denuncia, es importante que los sindicatos la traten con seriedad y comprensión, y que se aseguren de que la persona que la ha presentado tiene la oportunidad de ser representada si se atiende la denuncia. Es importante crear un ambiente en el que los afiliados sientan que pueden presentar dichas denuncias sabiendo que van a contar con la comprensión y el apoyo de los representantes sindicales locales. Los sindicatos podrían estudiar la posibilidad de nombrar a personas formadas al efecto para asesorar y aconsejar a los afiliados que presenten denuncias de acoso sexual y actuar en nombre de los mismos si es necesario. Esto constituirá un punto de apoyo fundamental. También es buena idea asegurarse de que haya suficientes representantes femeninos para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

Asimismo se recomienda que cuando el sindicato esté representando tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma se deje claro que el sindicato no está tolerando el acoso sexual al proporcionar la representación. En cualquier caso, las dos partes no deberían estar representadas por la misma persona.

Es práctica adecuada aconsejar a los afiliados que el trabajador acosado lleve un registro de los incidentes, ya que esto le ayudará a llevar a feliz término cualquier recurso formal o informal, que el sindicato desea que se le informe de cualquier incidente de acoso sexual y que dicha información tendrá carácter confidencial. Convendría también que el sindicato controlara y revisara sus registros para contestar a las denuncias y para representar a las personas objeto de las mismas, a fin de que su respuesta sea eficaz.

7. Responsabilidades de los trabajadores

Los trabajadores tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso sexual. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas.

Los trabajadores pueden contribuir en gran medida a impedir el acoso sexual si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y si apoyan a los compañeros que sufren dicho trato y que prevén la presentación de una denuncia.

Los trabajadores que son objeto de acoso sexual deberían, cuando sea posible, manifestar al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable. A veces basta con que una persona se dé claramente cuenta de que su conducta no es bien recibida para que ponga fin a la misma. Si dicha persona persiste en su comportamiento, los tra-

jadores deberían informar a los directores o a su representante por las vías adecuadas y solicitar ayuda para poner fin al acoso por medios formales o informales.

Fuente: *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, Vol. 35, n.º L.49, febrero de 1992, páginas 3-8.

***Consejo de Ministros: Declaración de 19 de diciembre de 1991
sobre el cumplimiento de la Recomendación de la Comisión
sobre la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo,
incluyendo el Código de Conducta para combatir el acoso sexual***

Extractos.

“El Consejo de las Comunidades Europeas,

...

- 1) Aprueba el objetivo general de la Recomendación de la Comisión;
- 2) Invita a los Estados Miembros a desarrollar y poner en práctica políticas integradas y coherentes para prevenir y combatir el acoso sexual en el trabajo, teniendo en cuenta la Recomendación de la Comisión.
- 3) Invita a la Comisión:
 - a) a promover un intercambio adecuado de información con vistas a desarrollar el conocimiento y experiencia actuales en los estados miembros con respecto a la prevención del acoso sexual en el trabajo y la lucha contra el mismo;
 - b) a examinar los criterios de valoración para la evaluación de la eficacia de las medidas tomadas en los Estados Miembros, teniendo en cuenta los criterios que ya están en uso allí;
 - c) a procurar poner en práctica los criterios mencionados en (b) cuando se redacte el informe mencionado en el artículo 4 de la Recomendación de la Comisión;
 - d) presentar el informe mencionado en el artículo 4 de la Recomendación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social antes de tres años después de la adopción de esta Declaración.”

Fuente: *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, Vol. 35, n.º C.27, 4 de febrero de 1992, página 1.

Naciones Unidas

Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, julio de 1985

Extractos.

Párrafo 139. Los sectores público y privado deben mejorar las condiciones de trabajo para la mujer ... Deben tomarse medidas adecuadas para prevenir el hostigamiento sexual en el trabajo o la explotación del sexo en determinados trabajos”

Fuente: Naciones Unidas: *The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women*, documento adoptado por la Conferencia Mundial para Revisar y Valorar los Logros de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, Kenya, 15-26 de julio de 1985.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de la discriminación contra la mujer - Recomendación General n.º 19 (enero de 1992): La violencia contra la mujer

Extractos.

“7. la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad.

...

23. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el acoso sexual en el lugar de trabajo.

24. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Dicha conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria, cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa la podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crean un ambiente de trabajo hostil. Deben preverse procedimientos eficaces de denuncia y reparación, incluida la indemnización.

25. Los Estados deberían incluir en sus informes datos sobre hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual ... en el lugar de trabajo.

...

A la luz de las observaciones anteriores, **el Comité recomienda:**

1. Que los Estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias ... incluídas, ...
 - a) ... sanciones penales ... y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra ... el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;
 - b) Medidas preventivas..."

Fuente: Comité de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de la discriminación contra la Mujer: *General recommendation n.º 19: Violence against women* (Undécima Sesión, Nueva York, enero de 1992), documento no. CEDAW/1992/L.1/Add.15.

Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer - Proyecto de Declaración sobre la Violencia contra la mujer, marzo de 1992

Mediante su Resolución 1991/18 de 30 de mayo de 1991, el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General que convocara una reunión de expertos para abordar la cuestión de la violencia contra la mujer, y para estudiar las posibilidades de preparar un instrumento internacional relativo a esa cuestión. La Reunión del Grupo de Expertos sobre la violencia contra la mujer tuvo lugar en Viena del 11 al 15 de noviembre de 1991. Recomendó un proyecto de declaración sobre la violencia contra la mujer para su consideración por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer y la presentación ante la Asamblea General para una aprobación inmediata.

Extractos.

“Artículo 2. Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

...

b) La violencia sicológica, sexual y física perpetrada dentro de la comunidad general, incluidos ... el acoso y la intimidación sexuales en el lugar de trabajo..."

Fuente: Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer, Trigésimosexta sesión, Viena, 11-20 de marzo de 1992, documento E/CN.6/1992.4.

Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer - Resolución sobre la violencia contra la mujer en todas sus formas, marzo de 1992

Extractos.

“Decide convocar un grupo de trabajo entre sesiones ... para desarrollar además un proyecto de declaración sobre la violencia contra la mujer, teniendo en cuenta el proyecto de declaración anterior, con vistas a recomendar un proyecto de declaración a la Asamblea General a través del Consejo Económico y Social.”

Fuente: Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer, Trigésimosexta Sesión, Viena, 11-20 de marzo de 1992, documento E/CN.6/1992/L.8/Rev.1.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Conferencia Internacional del Trabajo: Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo, 1985

Extracto de las Conclusiones anexas a esta Resolución.

“I. Acción Nacional

.....

Condiciones de trabajo y medio ambiente. ... 6. El acoso sexual en el lugar de trabajo es perjudicial para las condiciones de trabajo de los empleados y para el empleo y las perspectivas de promoción. Las políticas para el progreso de la igualdad deben, por tanto, incluir medidas para combatir y prevenir el acoso sexual.”

Fuente: OIT: *Boletín Oficial* (Ginebra), Volumen LXVIII, Series A, n.º 2, 1985, páginas 85-95.

Conclusiones adoptadas por la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato (Ginebra, 1989)

Extractos.

“(15). La seguridad personal de los trabajadores (especialmente el acoso sexual y la violencia que surgen del trabajo) es un problema de higiene y seguridad. La necesidad de protección interesa tanto a los trabajadores masculinos como femeninos aunque la naturaleza y el grado de dicha protección puede ser específica del sexo.”

Fuente: OIT: *Documentos considerados en la Reunión de expertos sobre medidas*

especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato (Ginebra, 1990).

Conclusiones adoptadas por el Coloquio Tripartito sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados (Ginebra, 1990)

Extractos.

“24. El hostigamiento sexual en el lugar de trabajo constituye un gran problema. Aunque puede afectar a los hombres, en la gran mayoría de las veces representa un problema para las mujeres. Su existencia constituye una violación del derecho de igualdad, perjudica las condiciones de trabajo de la persona de que se trata y sus perspectivas de empleo y promoción; además desalienta a las mujeres para que no ingresen en empleos atípicos. El hostigamiento sexual es igualmente considerado como un problema de higiene y seguridad.

25. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían emprender medidas para prevenir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Ellas podrían englobar los métodos previstos en la ley con el fin de obtener reparación, sea por vía de una legislación en materia de igualdad de oportunidades en el empleo, sea por una legislación particular relativa al hostigamiento sexual. Podrían igualmente consistir en la puesta en aplicación de políticas por parte de los sindicatos y de los empleadores, inclusive guías de directivas, actividades educativas y campañas de información en el lugar de trabajo, una declaración de que el hostigamiento sexual constituye una falta disciplinaria, procedimientos de reclamación correspondientes al carácter de la queja, procedimientos disciplinarios y una protección del demandante contra toda medida de represalia.”

Fuente: OIT: *Informe del Coloquio Tripartito sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados* (Ginebra 1990), documento n.º SEEIC/1990/2.

Conferencia Internacional del Trabajo: Resolución relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras, 1991

Extractos.

“4. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que solicite del Director General:

...

c) 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, tales como ... el acoso sexual en el lugar de trabajo.”

Parte III

PLANTEAMIENTOS LEGALES PARA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

A. INTRODUCCIÓN

Esta parte de la *Recopilación* trata sobre los planteamientos legales para el acoso sexual en el trabajo. La primera sección es un análisis del estado actual de la legislación, en lo que se refiere a la protección legal y a la interpretación judicial en 23 países industrializados. La segunda sección contiene hojas de datos jurídicos de estos países.

Los hojas de datos jurídicos están ordenadas de acuerdo con 7 categorías: general, definición, protección legal, responsabilidad, sanciones y recursos, procedimientos y autoridades institucionales. El análisis siguiente está ordenado en torno a estos encabezamientos, y pueden encontrarse en las hojas de datos jurídicos de cada país en cuestión.

Generalidades

Cuatro tipos de leyes son potencialmente aplicables al acoso sexual en el trabajo, a saber: la ley de igualdad de oportunidades, la ley laboral, la ley de actos ilícitos y la de responsabilidad penal.

En algunos países (Australia, Canadá, Irlanda, Nueva Zelanda, Reino Unido, Estados Unidos), la ley sobre acoso sexual está bien desarrollada, bien sea por la legislación o por la jurisprudencia, y reconocida como un tipo legalmente distinto de actividad prohibida. En los países citados arriba, la ley de igualdad de oportunidades es aplicable al acoso sexual, y en el caso de Nueva Zelanda se ha elaborado también un amplio marco reglamentario para ocuparse del acoso sexual dentro del contexto de una ley de contratos de empleo. En otros tres países (Francia, España, Suecia), hay leyes penales o laborales que

tratan expresamente el acoso sexual como una actividad prohibida, aunque, hasta ahora, no ha habido procesos judiciales que interpreten estas leyes. Con la excepción de Estados Unidos, que reconoció el acoso sexual como un tipo legalmente distinto de actividad prohibida a mediados de los años 1970, los otros países citados arriba sólo reconocieron el acoso sexual como un acto ilegal concreto en los años 1980, o incluso a comienzos de los años 90.

En otros países ha habido procesos judiciales que han censurado conductas que pueden caracterizarse claramente como acoso sexual, pero estos procesos judiciales han aplicado al acoso sexual la legislación de aplicación general, tal como las leyes laborales relativas a contratos de empleo, muy a menudo en el contexto del despido injusto. En otros casos los procesos judiciales han tratado el acoso sexual mediante la aplicación de la ley penal o de la ley de actos ilícitos. En aquellos países que no tienen leyes que tratan explícitamente el acoso sexual como un tipo legalmente distinto de actividad prohibida, bien mediante una referencia expresa en una ley, o mediante interpretación judicial, el planteamiento puede ser descrito como indeciso, porque la cuestión de insinuaciones sexuales entre las personas en el mismo lugar de trabajo se considera una cuestión sensible y delicada.

En un número importante de países, incluidos en las hojas de datos jurídicos, no hay leyes que traten explícitamente el acoso sexual, y hay pocos procesos judiciales, o ninguno, que hayan tratado este asunto. Por lo tanto, en un número importante de países hay leyes de igualdad de oportunidades, leyes laborales, leyes penales o leyes de actos ilícitos que podían ser potencialmente aplicables al acoso sexual, pero que hasta la fecha no se han aplicado en el marco de las resoluciones judiciales.

El acoso sexual presenta cuestiones insólitas para el ámbito de la legislación de empleo. Es un acontecimiento común que la fábrica o la oficina sean lugares en que se establecen contactos sociales, y surgen amorfos de dichos encuentros. Sin embargo, no es siempre evidente hacer una distinción entre el flirteo aceptable y las invitaciones sociales, y la conducta ofensiva y molesta. Mientras que algunos tipos de acoso sexual suponen un comportamiento descaradamente ofensivo, en otros casos, tales como los de invitaciones sociales e insinuaciones sexuales, la conducta en sí misma pudiera no ser inherentemente ofensiva. La verdadera cuestión en última instancia no es si la conducta es ofensiva sino si es bien recibida. Esto contrasta con otros tipos de acoso basados en características religiosas, étnicas o raciales, donde hay relativamente poca dificultad para determinar si la conducta constituye acoso sexual porque la conducta, debido a su propia naturaleza, es ofensiva. Tal como un juez indicó en un proceso de acoso sexual, “aquí no nos preocupan los epítetos raciales ... que no atienden ningún interés, sino las pautas sociales que, hasta cierto punto, son normales y previsibles. Lo alarmante es el abuso de la práctica, y no la práctica en sí misma”.¹

¹ Barnes v. Costle, 561 F. 2d 983, 15 FEP Cases 345 (D.C. Cir. 1977).

Desde los años 1980 el acoso sexual ha sido objeto de numerosos estudios que han intentado identificar el alcance del problema social, y también han intentado cuantificar los costes sociales, tanto para las víctimas del acoso sexual como para las empresas donde trabajan las víctimas. Dos factores influyeron como mínimo en este nuevo interés por el acoso sexual.

El primero fue la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo, en los años 1960 y 1970, a una escala sin precedentes, lo que dio lugar a dos respuestas algo contradictorias. Por un lado, en algunas empresas donde solían predominar los hombres, la presencia de mujeres fue tomada a mal y percibida como una amenaza. Si bien la resistencia a su presencia algunas veces adoptaba la forma de una discriminación sexual abierta, es decir, asignación a trabajos de bajo prestigio, falta de promoción, bajos salarios, en otros casos, las mujeres eran acosadas sexualmente para turbarlas y humillarlas, con la intención de clasificarlas como trabajadoras de segunda clase. En otros casos se explotaba la presencia de las mujeres. Los favores sexuales y el sometimiento al comportamiento sexualmente ofensivo eran considerados como condiciones de empleo, que abarcaban desde la contratación, la conservación del propio trabajo, hasta el cambio a otro trabajo o la promoción. El mensaje de dicho trato era relativamente claro: las mujeres eran objetos sexuales en primer lugar, y, en segundo, trabajadores valiosos.

El segundo factor que influyó en el repentino interés de los investigadores por el acoso sexual fueron las resoluciones legales iniciales en los Estados Unidos que reconocían, a finales de los años 1970, que el acoso sexual estaba específicamente prohibido por la legislación. Estas primeras resoluciones judiciales que reconocían que el acoso sexual era un tipo específico de conducta prohibida, y no una violación de otra obligación legal más general, animaron a los investigadores a centrar sus esfuerzos de investigación en la identificación del alcance del problema del acoso sexual en el trabajo.

Los resultados de los estudios de investigación en los distintos países varían considerablemente. Están sin duda afectados por el modo de formular las preguntas, y posiblemente por las discrepancias entre los individuos en los diferentes países respecto a los tipos de acción recíproca entre los sexos que pueden constituir acoso sexual. Estos estudios han sido realizados por los gobiernos, investigadores universitarios, revistas y grupos de mujeres.

En algunos de estos estudios se puso de manifiesto que el acoso sexual hizo que entre el seis y el ocho por ciento de las mujeres investigadas que trabajaban cambiaran de trabajo, y que un número significativo de ellas fueran despedidas en contra de su voluntad. Estas mujeres abandonaron su trabajo o fueron despedidas por oponerse o negarse al acoso sexual. Esto, frecuentemente, implicaba la solicitud de favores sexuales a cambio de mantener sus trabajos, u obtener tangibles beneficios del trabajo (Dinamarca, Alemania, Suiza). Se ha informado frecuentemente en los estudios que el acoso sexual grave que implica tocamientos, pellizcos, comentarios sexuales ofensivos y solicitudes molestas de relaciones sexuales, lo han sufrido entre el quince y el treinta por cien de las trabajadoras.

doras encuestadas, originando frecuentemente, según los informes, problemas físicos, de ansiedad y de estrés psicológico (Austria, Dinamarca, Noruega, Estados Unidos). Hay evidencia de que una gran parte del acoso sexual no se ha denunciado². Según un estudio, el sesenta por cien de las víctimas del acoso sexual lo ignoran, creyendo que la reclamación no resolverá el problema sino que por el contrario ocasionará perjuicios psicológicos y económicos adicionales (Estados Unidos).³

Es difícil determinar cuánto les cuesta a los trabajadores el acoso sexual. Sin embargo, debe indicarse que hay tres tipos de costes. El primero es el relacionado con el absentismo, la baja productividad y la renovación de empleados. Un estudio de 160 grandes empresas encontró que el acoso sexual había costado a estos empleadores corporativos un promedio de 6,7 millones de dólares al año por dichos gastos, sin contar los gastos de abogados por la defensa de dichas acciones (Estados Unidos).

El segundo tipo de costes es la indemnización real por daños y perjuicios a las víctimas del acoso sexual. Las indemnizaciones por daños y perjuicios han supuesto, en la mayoría de los países, sumas relativamente pequeñas, usualmente inferiores a 10.000 dólares (Australia, Dinamarca, Japón, Suecia, Suiza, Reino Unido), aunque legalmente las cantidades puedan ser a menudo superiores, particularmente de acuerdo con las reclamaciones de despido injusto que típicamente estipulan el pago de indemnizaciones equivalentes a 6 meses de salario, y en algunos países incluso más. Sin embargo, las reclamaciones por acoso sexual en el Reino Unido han tenido como resultado unas indemnizaciones en dinero por daños y perjuicios que son, en promedio, superiores a las de otros tipos de reclamaciones por discriminación sexual. En los Estados Unidos, la gama de indemnizaciones por daños y perjuicios es mucho mayor, y se ha indemnizado a algunos demandantes con cantidades superiores a los 100.000 dólares por daños y perjuicios.

El tercer tipo de costes para las empresas es la pérdida de tiempo de la dirección por tener que investigar y defenderse de las reclamaciones por acoso sexual, así como los honorarios de abogados relacionados con dichos incidentes.

Definición

De los 23 países industrializados estudiados, solamente siete tienen leyes que definen específicamente, o mencionan, el término acoso sexual [Australia (a nivel federal y en la mayoría de los estados), Canadá (a nivel federal y en algunas provincias), Francia, Nueva Zelanda, España, Suecia, Estados Unidos (a nivel estatal solamente)]. En algunos países el término ha sido mencionado explícitamente y definido por resolución judicial [Aus-

² Los resultados de estos estudios se resumen brevemente en las hojas de datos jurídicos, y algunos de los resultados de la investigación se presentan con más detalle en la Parte VI, Sección B, que se ocupa de la investigación sobre el acoso sexual.

³ Pollack: "Acoso sexual vs. las definiciones legales", en *Harvard Women's Law Journal*, Volumen 13, 1990, página 35.

tralia (un estado), Canadá (algunas provincias), Irlanda, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos (a nivel federal y en algunos estados)]. En la mayor parte de otros países, el acoso sexual ha sido definido por inferencias en el sentido de una actividad que transgrede una ley relativa a un ámbito distinto del acoso sexual, tal como la ley de despido injusto, la ley penal o la ley de responsabilidad civil.

La definición tradicional y restringida del acoso sexual en el trabajo es la exigencia de un supervisor, usualmente un hombre, pero no siempre, dirigida a un subordinado, usualmente una mujer, pero no siempre, de que el subordinado conceda al supervisor favores sexuales para mantener u obtener ciertos beneficios de trabajo, ya sea un aumento de salario, una promoción, un cambio o el trabajo en sí mismo. Esta definición ha sido denominada acoso sexual *quid pro quo*, que implica un tipo de abuso de autoridad.

La definición más amplia de acoso sexual es la de insinuaciones sexuales molestas, requerimientos de favores sexuales, u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual que tiene la finalidad o el efecto de dificultar de modo no razonable la ejecución del trabajo de un individuo, o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso, ofensivo o malsano. Esta definición se ha denominado ampliamente como acoso sexual en ambiente de trabajo hostil, y puede distinguirse de la definición tradicional del acoso sexual en que el demandante no tiene que demostrar una pérdida económica tangible en lo que se refiere a una pérdida de promoción, de aumento salarial o a ser despedido a causa de no conceder favores sexuales.

Un número limitado de países ha apoyado, bien por la legislación o por resolución judicial, la teoría del acoso sexual *quid pro quo*, así como la teoría del ambiente hostil (Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos), mientras que en un país (Francia), solamente se adoptó la definición tradicional *quid pro quo* que abarcaba el concepto del abuso de autoridad.

Debe comentarse que la protección contra el acoso sexual *quid pro quo*, sin que el término sea explícitamente definido como tal, existe en varios países, principalmente en los procesos judiciales que han reprobado un abuso de autoridad de los supervisores que han hecho peticiones molestas de favores sexuales de los subordinados. Estas demandas han sido entabladas principalmente en el contexto de los casos de despido injusto, donde el demandante argumentó con resultado satisfactorio que el rechazo de requerimientos sexuales no deseados, realizados por un supervisor, no es una razón válida para el despido (Austria, Dinamarca, Alemania, Grecia, Países Bajos, Noruega, Suecia).

En Japón, un proceso judicial se ha basado, con éxito, en la teoría del ambiente hostil, sin que se hiciera mención del acoso sexual *quid pro quo*. Sin embargo, podría deducirse que si el acoso sexual en ambiente hostil estaba prohibido en el Japón, el acoso sexual *quid pro quo* sería similarmente ilegal.

Prácticamente en todos los países que han definido el acoso sexual por ley o por reso-

lución judicial, el elemento esencial de una reclamación por acoso sexual es que la conducta sea desagradable. La cuestión es entonces cómo determinar si cierta conducta sexualmente orientada es molesta, y desde qué perspectiva, ¿la de un hombre o la de una mujer razonables?. Con respecto al asunto de la conducta molesta, la formulación que típicamente se da, por la ley o por resolución judicial, es que el acoso sexual se refiere a acciones que un individuo sabe, o debe razonablemente saber que son molestas (p.e. Australia, Canadá).

Está claro que algunas formas de conducta son molestas debido a su naturaleza, p.e. los epítetos sexistas, la violencia física, o el tocamiento de partes íntimas del cuerpo. La buena acogida de otra conducta, tal como una invitación social, es menos obvia, porque la conducta no es inherentemente ofensiva, y porque la reacción puede ser ambigua. Consecuentemente, todo lo que no sea un rechazo claro de las insinuaciones sexuales, o una protesta clara ante el comportamiento sexual ofensivo, creará problemas a un futuro demandante. La conducta ambigua, particularmente si está en el contexto de alguien con el que el demandante ha tenido una relación previa, puede hacer que sea difícil, si no imposible, demostrar una reclamación por acoso sexual a causa de falta de pruebas persuasivas sobre el tema de la mala acogida.

Solamente en Suecia se ha planteado la cuestión de forma diferente. La legislación sueca dice que un trabajador no estará sometido si tal trabajador no ha rechazado los requerimientos sexuales. De acuerdo con dicha formulación, el elemento determinante es la acogida. El demandante debe haber rehusado un requerimiento sexual antes de que pueda hacerse una reclamación por acoso.

Otro asunto clave es desde qué punto de vista debe considerarse la cuestión de la acogida: ¿el hombre razonable o la mujer razonable? La mayoría de los tribunales que se han ocupado de este asunto (p.e. Canadá, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos) han estado a favor de la mujer razonable (en comparación con el modelo totalmente subjetivo de la apreciación individual de la demandante femenina) dado que los hombres y las mujeres perciben y aprecian a menudo de forma diferente la conducta sexual, y que debe utilizarse la apreciación de la mujer razonable ya que son las mujeres las que principalmente son víctimas del acoso sexual.

Una cuestión relacionada con la definición del acoso sexual es si la conducta censurable debe repetirse para ser considerada propiamente como acoso sexual, o si un solo acto bastante grave es suficiente. El asunto merece alguna atención, porque como se dijo en los debates parlamentarios en Francia sobre el asunto, y en un procedimiento judicial en el Reino Unido, el término “acoso” según el diccionario significa acción repetida. Debido a que los legisladores franceses querían que incluso un solo acto grave estuviera incluido en la legislación, se decidió que las palabras “acoso sexual” no debían aparecer en el texto de la legislación francesa, sino solamente en el título. De forma semejante, en un procedimiento judicial inglés, el dictamen judicial indicó que aunque la palabra “acoso” sí que significa una acción repetida según el diccionario, el tribunal resolvió que

podría interpretarse que el término “acoso sexual” incluía un incidente único de naturaleza grave.⁴

Es necesario tratar brevemente la cuestión de la violación y del ataque sexual violento en lo que se refiere a si esta clase de actividad puede ser justamente clasificada como acoso sexual. Aunque hay algunas desavenencias sobre este asunto, la opinión preferible es que la violación y el ataque sexual violento constituyen cualitativamente otro tipo de transgresión, mucho más dramática en lo que se refiere a la violencia o amenaza de violencia asociadas con dichos actos, y también en lo que se refiere a las consecuencias para la víctima. En el debate parlamentario francés sobre la ley penal recientemente aprobada que incluye el acoso sexual, los legisladores tuvieron cuidado de no utilizar el término “coacción” en el texto legal del comportamiento prohibido que se consideraba acoso sexual, porque esta palabra se utilizaba en la ley francesa de violación. Los legisladores no querían que el acoso sexual fuera interpretado por los tribunales como una forma de violación, sino que más bien fuera clasificado conceptualmente como un tipo diferente de delito sexual.

Protección legal

La legislación sobre acoso sexual es relativamente reciente. El término, como concepto legal, ha tenido poca aplicación importante antes de los primeros procesos por acoso sexual resueltos de acuerdo con la ley federal estadounidense que prohibía la discriminación sexual a mediados de los años 1970. Parece que el término, en un sentido legal, ha sido exportado a continuación de los Estados Unidos a otros países industrializados, incluyendo Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Japón y varios países de Europa Occidental. En muchos de estos países sólo se vio la publicación de las palabras “acoso sexual” en un sentido legal formal en los años 1980 por primera vez, o incluso a comienzos de los años 1990. Sin embargo, este concepto legal exportado ha sido sometido a modificaciones importantes, y está, a veces, en un contexto legal diferente del que se encuentra en los Estados Unidos.

En algunos países industrializados estudiados, el término “acoso sexual” no tiene todavía un significado legal preciso, y se prohíbe el comportamiento que es asimilado al acoso sexual de acuerdo con diversas leyes penales, de responsabilidad civil, de trabajo, o de igualdad de oportunidades que no se ocupan específicamente del acoso sexual. Estas leyes no se adoptaron originalmente con la idea de proporcionar protección contra el acoso sexual en el trabajo, aunque mediante interpretaciones judiciales han llegado a proporcionar protección contra dicha conducta.

La legislación sobre acoso sexual comenzó su desarrollo moderno a mediados de los años 1970 en los Estados Unidos con grandes titubeos. Cinco de los siete primeros procesos que consideraron la cuestión pusieron de manifiesto que la legislación de discrimi-

⁴ Bracebridge Engineering Ltd. v. Darby [1990], IRLR 3.

nación sexual que había sido aprobada en 1964 no incluía los casos de acoso sexual.⁵ La razón indicada en los procesos iniciales, que resolvieron que el acoso sexual hecho por los supervisores masculinos de subordinados femeninos no era una forma de discriminación sexual, era que la conducta objeto de la queja reflejaba “una proclividad, una peculiaridad o un hábito característico del supervisor” y no una discriminación basada en el sexo⁶; que estaba basada en una atracción sexual y no en el sexo,⁷ y que las insinuaciones sexuales no estaban relacionadas con el empleo ni la legislación se había diseñado para “hacer responsable a un empleador de lo que esencialmente es una mala conducta sexual aislada y no autorizada de un empleado hacia otro”.⁸ Al denegar una compensación en un caso, el tribunal resolvió que “ésta es una controversia sostenida por las sutilezas de una relación no armoniosa”.⁹ Los jueces federales estadounidenses eran también reacios inicialmente a aplicar la legislación de discriminación sexual a lo que estaba considerado como un problema personal entre empleados, porque temían que esto conduciría a un torrente de acciones judiciales. Tal como se expresó en una resolución judicial “si fuera a prevalecer la opinión del demandante, ningún supervisor podría prudentemente intentar iniciar un diálogo social con ningún subordinado del otro sexo. Una invitación a comer se convertiría en una invitación a un pleito federal”.¹⁰

Finalmente, en 1977, se solucionó el conflicto de los tribunales federales de distrito estadounidenses cuando un tribunal federal de apelación resolvió que el acoso sexual quid pro quo sí que constitúa verdaderamente una discriminación sexual, arguyendo que “si no fuera por su condición de mujer ... no se hubiera solicitado nunca su participación en una actividad sexual. ... se convirtió en el blanco de los deseos sexuales de su superior porque era una mujer, y se le pidió someterse a sus exigencias como precio por retener su trabajo”.¹¹

En 1981, en otra resolución de un tribunal federal de apelación, se reconoció también que el acoso sexual en ambiente hostil era una forma de discriminación sexual. El tribunal preguntó, “¿Cómo ... puede el acoso sexual, que introduce los más degradantes estereotipos sexuales dentro del ambiente general de trabajo, y que siempre representa un ataque intencionado a la intimidad individual más recóndita, no ser ilegal?”. A no ser que dicho acoso sexual de ambiente hostil se declare ilegal, “un empleador podría acosar

⁵ Nota: “Acoso sexual y el Título VII: Fundación para la eliminación de la cooperación sexual como condición de empleo”, en *Michigan Law Review*, Volumen 76, 1978, página 1007.

⁶ *Corne v. Bausch & Lomb*, 390 F. Supp. 161, 10 FEP Casos 289 (D. Ariz. 1975), **vacated on procedural grounds**, 562 F. 2d 55, 15 FEP Casos 1370 (9th Cir. 1977).

⁷ *Barnes v. Train*, 13 FEP Casos 123 (D.D.C. 1974), **rev'd subnom**, *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983, 3 FEP Casos 1657 (D.C. Cir. 1977).

⁸ *Miller v. Bank of America*, 418 F. Supp. 233, 13 FEP Casos 439 (N.D. Cal. 1976); **rev'd**, 600 F.2d 1211, 20 FEP Casos 462 (9th Cir. 1979).

⁹ *Barnes v. Train*, 13 FEP Casos 123 (D.D.C. 1974), **rev'd subnom**, *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983, 3 FEP Casos 1657 (D.C. Cir. 1977).

¹⁰ *Tomkins v. El Servicio Público de Electricidad y Gas, Cía*, 422 F. Supp. 553, 13 FEP Casos 1574 (D.N.J. 1976), **rev'd**, 568 F.2d 1044 (1977).

¹¹ *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983, 3 FEP Casos 1657 (D.C. Cir. 1977).

sexualmente a un empleado femenino con impunidad, cuidándose simplemente de no despedir al empleado, o tomar cualquier otra medida tangible contra ella como respuesta a su renuencia". En un caso así, el tribunal pasó a decir, el empleador podría "implícita y efectivamente hacer de la resistencia del empleado a una intimidación sexual una "condición" de empleo".¹²

Estas dos resoluciones de los tribunales federales estadounidenses de apelación definieron los parámetros de la legislación moderna sobre acoso sexual, no solamente en los Estados Unidos sino también en otros países. Aunque las resoluciones estaban basadas en la legislación estadounidense de igualdad de oportunidades, otros países han adoptado efectivamente las formulaciones legales, en parte, o en su totalidad, pero las adaptaron para acomodarlas a los confines de otros tipos de leyes que no se referían necesariamente a la discriminación sexual.

La legislación moderna sobre acoso sexual en los 23 países analizados puede clasificarse de acuerdo con la protección otorgada según las leyes de igualdad de oportunidades, las leyes de trabajo, la ley de actos ilícitos y la de responsabilidad criminal. Debe indicarse que algunos países tienen una protección solapada proporcionada por dos o más clases diferentes de leyes.

Las leyes de igualdad de oportunidades que prohíben la discriminación sexual en el empleo, y que en algunos casos mencionan explícitamente el acoso sexual en el texto de la ley, proporcionan la fuente más importante de protección en algunos países (Australia, Canadá, Dinamarca, Irlanda, Nueva Zelanda, Suecia, Reino Unido, Estados Unidos). Las leyes de igualdad de oportunidades que prohíben la discriminación en el empleo basándose en el sexo, existen en la mayoría de los otros países estudiados, pero no se han establecido procesos judiciales, de acuerdo con estas leyes, en relación con el acoso sexual. Realmente, dado que las palabras "acoso sexual" no aparecen en los textos de estas leyes, no está del todo claro si los tribunales de estos países interpretarían necesariamente que las leyes contra la discriminación serían aplicables al acoso sexual. Sin embargo, es más que probable que los tribunales de aquellos países donde no se ha resuelto la cuestión, interpretarían el acoso sexual como una forma de discriminación sexual, basándose en la práctica de otros países donde los tribunales han tenido que resolver sobre este asunto.

Las leyes de igualdad de oportunidades son normalmente aplicables tanto a los hombres como a las mujeres, aunque en algunos casos se ha destacado el papel de estas leyes en la promoción de la igualdad de las mujeres. Por lo tanto, tanto las mujeres como los hombres están protegidos del acoso sexual si se ha interpretado que la legislación contra la discriminación incluye el acoso sexual. ¿Pero cuál sería la situación en lo que se refiere a insinuaciones sexuales molestas hechas por un homosexual a otro? En dos países los tribunales han sostenido que si una persona es elegida a causa de su sexo para las insinuaciones sexuales molestas, se incurre en un acto de discriminación sexual, a pesar de que

¹² Bundy v. Jackson, 641 F.2d 934, 24 FEP Casos 1155 (D.C. Cir. 1981).

el presunto acosador sea del mismo sexo que la víctima [Reino Unido, Estados Unidos (a nivel federal)]. Se eligió a la víctima basándose en su sexo, y no se habría elegido a otra persona de otro sexo para dichas insinuaciones sexuales.

Otra cuestión que se plantea a veces es si las leyes sobre acoso sexual se aplican al acoso de los homosexuales porque son homosexuales, es decir, a causa de su inclinación sexual. En los Estados Unidos se ha planteado esta cuestión varias veces en virtud de la legislación federal de igualdad de oportunidades, y los tribunales federales han resuelto uniformemente que esto no constituye una discriminación sexual, arguyendo que las víctimas son elegidas para el acoso basándose en su homosexualidad, es decir, en su inclinación sexual y no basándose en su sexo.¹³

La legislación laboral, definida ampliamente, también proporciona un componente significativo de protección contra el acoso sexual, pero su impacto se limita a menudo, por motivos de orden práctico, a los casos *quid pro quo*. La legislación laboral ha sido, o podría ser, potencialmente utilizada para proteger contra el despido injusto o implícito basado en la objeción al acoso sexual, o a su rechazo, de acuerdo con las disposiciones sobre despido en la legislación que se ocupa de los contratos de empleo en la mayoría de los países estudiados (Austria, Bélgica, Checoeslovaquia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Nueva Zelanda, Portugal, España, Suecia, Suiza, Reino Unido).

Estas disposiciones legales específicas aplicables a los contratos de empleo están, frecuentemente, formuladas en los términos de deberes y obligaciones que un empleador tiene para con un trabajador, y, en algunos casos, en términos de los correspondientes deberes y obligaciones que un trabajador tiene para con el empleador. Por ejemplo, en varios países, los empleadores tienen que mostrar respeto a “la decencia y el decoro” durante la relación laboral (Bélgica); o son responsables de la integridad moral y física de un empleado (Italia); o tienen que asegurar buenas condiciones de trabajo, “tanto física como moralmente” (Portugal); o deben “proteger y respetar la individualidad y la persona del trabajador” velando debidamente por la protección de “la salud y la observancia de las costumbres morales” del trabajador (Suiza).

En dos países (España, Nueva Zelanda), las disposiciones de la legislación laboral hacen referencia explícita a una prohibición contra el acoso sexual. En España, por ejemplo, todos los trabajadores deben disfrutar del derecho a la protección contra cualquier ofensa física o verbal de naturaleza sexual. Nueva Zelanda tiene un marco legal excepcionalmente completo que se ocupa del acoso sexual como un agravio personal que puede ser abordado de acuerdo con la legislación relativa a los contratos de empleo. El marco legal para ocuparse del acoso personal está entre los más extensos de todas las

¹³ DeSantis v. Telefonía y Telegrafía de Pacific, Cía., 608 F.2d 327, 19 FEP Casos 1493 (9th Cir. 1979). Algunos estados de los EE.UU., tales como Hawái, Massachusetts y Wisconsin, tienen leyes que prohíben explícitamente la discriminación basada en la orientación sexual. Ver B. Lindemann y D. Kadue; *Sexual harassment in employment law* (BWA, Washington, 1992), página 190, nota 148.

legislaciones examinadas, y la ley expone todas las materias pertinentes incluyendo la definición, la protección legal proporcionada, la responsabilidad del empleador, las compensaciones y los procedimientos para la presentación de reclamaciones personales. Muchas de las ideas incorporadas a la ley son similares a las contenidas en las leyes de igualdad de oportunidades de otros países, o más corrientemente, a las que han sido desarrolladas por interpretación judicial de estas leyes (Australia, Canadá, Reino Unido, Estados Unidos). Sin embargo, hay una diferencia fundamental en el caso de Nueva Zelanda, porque estos conceptos están enunciados en el marco de la ley relativa a los contratos de empleo además de en la de protección contra el acoso sexual proporcionada por la legislación contra la discriminación de Nueva Zelanda.

En un país (Suiza), se ha puesto de manifiesto que una ley especial protectora para las mujeres que trabajan es aplicable a la protección de las mujeres contra el acoso sexual. Las disposiciones del código de trabajo general de otro país (Canadá) se ocupan específicamente del asunto del acoso sexual, y disponen que todos los empleados “tienen derecho, al empleo libre de acoso sexual”.

Prácticamente todos los países tienen disposiciones en su legislación laboral relativas a la seguridad e higiene en el lugar de trabajo. Aunque, teóricamente, podrían aplicarse potencialmente estas leyes al acoso sexual en el trabajo a causa de las consecuencias negativas sobre la salud en lo que se refiere al estrés y a la ansiedad experimentadas por las víctimas del acoso sexual, en la práctica, y hasta la fecha, estas leyes no han sido ampliamente utilizadas para prohibir el acoso sexual.

Se ha puesto de manifiesto que la **ley de actos ilícitos** es otra clase de ley que proporciona alguna protección a las víctimas del acoso sexual. Un acto ilícito es un perjuicio legal distinto del perjuicio por incumplimiento de contrato para el que un tribunal puede acordar una compensación, comúnmente bajo la forma de daños e intereses monetarios. En algunos países de habla inglesa, la ley de actos ilícitos es materia de la legislación común o de la jurisprudencia, mientras que en la mayoría de los otros países la ley de actos ilícitos se define en el Código Civil como la responsabilidad general de proceder con la atención debida hacia los otros, y como la obligación de pagar por los daños ocasionados por el perjuicio que resulta de no proceder con el debido cuidado. La ley de actos ilícitos abarca los actos negligentes que son consecuencia del descuido o de la falta de atención, y los actos intencionados que causan perjuicio. El acoso sexual es por su naturaleza una acción intencionada, y reuniría las condiciones para ser calificada como un acto ilícito intencional. Se ha encontrado que la ley de actos ilícitos es aplicable al acoso sexual en algunos países (Japón, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos), y al menos teóricamente podía aplicarse potencialmente en todos los países prácticamente, excepto donde se haya puesto de manifiesto que un sistema reglamentario es la única vía de recurso (Canadá).

En los Estados Unidos hay un grupo particularmente diverso de actos ilícitos que son aplicables al acoso sexual, e incluyen el hecho de causar intencionadamente angustia

emocional, violencia física, encarcelamiento ilegal, invasión de la vida privada, difamación, y retención o supervisión negligentes. Pueden también aplicarse algunas reclamaciones por actos ilícitos relativas a los contratos, como por ejemplo las reclamaciones por despido ilegal considerándolas como un incumplimiento ilícito de la política pública, y la interferencia ilícita en el contrato. Los tribunales estadounidense han sido ingeniosos al utilizar estas teorías, sosteniendo, por ejemplo, que el acto ilícito de encarcelamiento ilegal era aplicable cuando un propietario de un restaurante izó a una camarera del servicio de aperitivos y la atrapó entre sus piernas mientras la acariciaba.¹⁴ En otro caso, el tribunal puso de manifiesto que el acto ilícito de invasión de la vida privada era aplicable cuando un colega colocó una manguera de aire a gran presión entre las piernas de la demandante.¹⁵

La legislación penal es otra clase de legislación potencialmente aplicable al acoso sexual. Francia es el único país estudiado que ha adoptado una ley penal específica relativa al acoso sexual¹⁶. Sin embargo, la ley francesa se diseñó para no limitarse a un abuso de autoridad por lo que se refiere al requerimiento de favores sexuales solamente en el contexto del empleo. Se pretendía que tuviera una aplicación general a cualquier abuso de autoridad que implicara requerimientos de favores sexuales, y pudiera, por lo tanto, aplicarse a las relaciones entre un estudiante y el profesor, o también a las relaciones entre un propietario y un arrendatario.

En contraste con la situación en Francia, se pretende que las leyes penales de otros países, potencialmente aplicables al acoso sexual en el trabajo, sean aplicables a un tipo más general de conducta que el acoso sexual solamente. Sin embargo, algunas disposiciones penales pueden ser particularmente adecuadas al acoso sexual en el trabajo, como por ejemplo las leyes que establecen que es un delito aprovecharse de alguien en una situación de dependencia económica; las leyes de asalto y agresión sexual que incluyen, respectivamente, las situaciones de poner a alguien ante el temor de un contacto corporal no deseado, y el tocamiento real de partes íntimas del cuerpo; y las leyes de conducta inmoral, comportamiento obsceno y asalto obsceno. Otras leyes generales penales que incluyen la violencia física en general, es decir, la que no está específicamente relacionada con las agresiones de naturaleza sexual, pueden también aplicarse donde no haya leyes específicas penales de agresión sexual.

El alcance de la protección de algunas leyes puede ser bastante amplio, por ejemplo, las leyes de igualdad de oportunidades (Estados Unidos) y las leyes de contratos de empleo (Nueva Zelanda) proporcionan efectivamente medidas contra el acoso sexual, no solamente para los supervisores y colegas sino incluso para los no empleados, tales como

¹⁴ Priest v. Rotary, 634 F. Supp. 571, 40 FEP Casos 208 (N.D. Cal. 1986).

¹⁵ Waltman v. Papel Internacional, Cía., 47 FEP Casos 671 (W.D. La. 1988), *rev'd on other grounds*, 875 F.2d 468, 50 FEP Casos 179 (5th Cir. 1989).

¹⁶ El gobierno francés ha presentado un proyecto de ley al Parlamento para que también se prohíba explícitamente el acoso sexual, de acuerdo con el código de trabajo. Ver Parte V: Posiciones y medidas recomendadas por los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, grupos de mujeres y otras organizaciones.

los clientes y usuarios. Los casos que implican a no empleados están concentrados, usualmente pero no siempre, en los requerimientos de vestimenta exigidos por los empleadores que obligan a las empleadas femeninas a llevar prendas sexualmente reveladoras en situaciones que probablemente susciten proposiciones y comentarios sexuales molestos por parte de los clientes, usuarios o incluso por parte del público en general.

De forma similar, en los Estados Unidos, se ha invocado la ley de igualdad de oportunidades para prevenir el acoso sexual indirecto en una situación donde una demandante femenina no fue sexualmente acosada, pero se le negó la oportunidad de ser considerada por los méritos de su trabajo, porque los supervisores de la oficina daban efectivamente preferencia a otros empleados femeninos, en lo que se refiere a las promociones y los aumentos de salario, debido a su participación voluntaria en actividades sexuales consensuales con los supervisores masculinos. El tribunal puso de manifiesto en este caso que la demandante estaba sometida a un acoso sexual *quid pro quo* implícito y a un ambiente de trabajo hostil.¹⁷

No todas las leyes aplicables al acoso sexual están formuladas exclusivamente en términos de una prohibición legal. En Suecia, la ley de igualdad de oportunidades exige que se presente anualmente un plan de acción afirmativo por los empleadores con más de 10 empleados, y este plan debe incluir, *inter alia*, las medidas positivas que deben tomarse para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. De forma semejante, en el código de trabajo federal de Canadá, se pide a los empleadores, previa consulta con los trabajadores o sus representantes, que elaboren una declaración de política relativa al acoso sexual.

Las leyes aplicables a la protección legal contra el acoso sexual no están redactadas exclusivamente en función de los recursos disponibles para las víctimas del acoso sexual. Se ocupan también, directa o implícitamente, de la cuestión de las medidas que un empleador puede tomar contra una persona acusada de acoso sexual. Por ejemplo, las hojas de datos jurídicos muestran que se ha interpretado que la mayoría de leyes de despido injusto permite el despido de un presunto acosador considerándolo una materia disciplinaria. Sin embargo, en algunos países se considera extremado el despido como medida disciplinaria, y que la legislación contiene disposiciones que exigen que el empleador garantice que el despido es proporcional a la transgresión cometida, y que considere si hay otras alternativas disciplinarias disponibles menos radicales (p.e. Grecia, Italia, Países Bajos).

Responsabilidad

La cuestión de la responsabilidad por acoso sexual es compleja, particularmente si la materia no está claramente definida por la ley. La cuestión de responsabilidad por acoso sexual es también función del tipo de ley que se utilice para prohibir el acoso sexual, es decir, si es una ley de igualdad de oportunidades, una ley laboral, una ley penal o una ley de actos ilícitos la que se está empleando. En algunos países no ha habido o ha habido pocos procesos legales por acoso sexual. En ausencia de una ley o de resoluciones judi-

¹⁷ *Broderick v. Ruder*, 685 F. Supp. 1269, 46 FEP Casos 1272 (D.D.C. 1988).

ciales que aborden el tema de la culpabilidad, no está siempre claro si podría ser considerado responsable solamente el empleador, solamente el agresor o ambos.

La cuestión de la responsabilidad es importante por dos razones. Primero, si se puede establecer la responsabilidad del empleador, el demandante tendrá más posibilidades de recuperar realmente los daños monetarios. Los empleadores son, normalmente, más solventes económicamente que los empleados que realmente cometen el acoso sexual. Segundo, el querellante puede estar interesado en demandar al verdadero acosador. Esto puede ser por diversas razones, pero más probablemente para tener una victoria moral sobre el presunto acosador, y posiblemente, para tener una segunda alternativa de indemnización económica. Dependiendo del tipo de acoso sexual en cuestión, el empleador quizás pueda eludir la responsabilidad de la transgresión, y la única posibilidad del demandante de recuperación económica sería proceder contra el verdadero acosador. Además, para algunos demandantes, puede resultar interesante demandar al presunto acosador habida cuenta de que, si el verdadero acosador es parcial o totalmente responsable de los daños económicos inflingidos, esto sería muy eficaz para disuadir al individuo de incurrir en el acoso sexual en el futuro.

En el caso donde una reclamación por acoso sexual se basa en una violación de las **leyes de igualdad de oportunidades** que prohíben la discriminación sexual, puede hacerse una distinción, a efectos de responsabilidad, entre la legislación que prohíbe la discriminación sexual practicada" por un empleador" [Estados Unidos (a nivel federal)] o "por cualquier persona" [Canadá (a nivel federal)]. En el primer caso solamente puede declararse responsable al empleador. Sin embargo, en el caso de que una ley prohíba la discriminación sexual "por cualquier persona", es probable que se interprete que la disposición quería decir "el verdadero acosador". Aun en el caso de que la ley esté redactada de forma que prohíba la discriminación sexual "por cualquier persona", además de la responsabilidad potencial del presunto acosador, podría también posiblemente declararse al empleador responsable de acoso sexual en el trabajo, de acuerdo con la doctrina de la responsabilidad indirecta, una doctrina que hace responsable a un empleador de las acciones de sus empleados en determinadas circunstancias.

La responsabilidad de un empleador basada en la teoría de la responsabilidad indirecta puede depender de que el acoso sexual sea cometido por los supervisores, por los colegas o por personas no empleadas. Puede depender también de que el presunto acosador sea acusado de acoso sexual *quid pro quo* o de acoso sexual en ambiente hostil. En los pocos países que se han ocupado del asunto con detalle (Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Reino Unido, Estados Unidos), el empleador suele ser automáticamente responsable del acoso *quid pro quo* de los supervisores. La justificación de una responsabilidad automática es que un supervisor ejerce una autoridad delegada por el empleador para tomar decisiones que afectan a la situación de trabajo de un empleado de modo tangible, y las acciones del supervisor justificadamente se imputan automáticamente al empleador.

En el caso de responsabilidad del empleador por acoso sexual en ambiente hostil rea-

lizado por los supervisores, no siempre se aplica la responsabilidad automática en los países que han considerado el asunto. En los Estados Unidos, por ejemplo, el empleador es normalmente responsable del acoso sexual en ambiente hostil de un supervisor cuando el empleador tenía conocimiento, o debía haberlo tenido, del presunto acoso sexual, y no impidió el acoso, o no tomó medidas correctivas rápidas y adecuadas.

Debe indicarse, sin embargo, que hay algunas desavenencias sobre esta cuestión, y que algunas autoridades adoptan la postura de que el empleador debe ser también automáticamente responsable en los casos de ambiente hostil, basándose en la misma teoría de que el supervisor está investido de la autoridad del empleador. Aunque no se asigne un beneficio económico tangible en caso de acoso sexual en ambiente hostil, la capacidad de un supervisor de crear un ambiente de trabajo sexualmente abusivo y amenazador es mucho mayor que en el caso de colegas o no empleados debido a la autoridad del empleador cedida al supervisor.

La responsabilidad por acoso sexual de colegas y no empleados, tales como usuarios y clientes, que por definición es un acoso sexual en ambiente de trabajo hostil a causa de la falta de poder para conceder o retener beneficios tangibles de trabajo, no se impone automáticamente al empleador. Más bien, el empleador normalmente puede ser declarado indirectamente responsable del acoso sexual de los colegas y, en algunos casos, de los no empleados si el empleador tenía conocimiento, o debía haberlo tenido, del presunto acoso sexual, y no impidió el acoso o no tomó medidas correctivas rápidas y adecuadas (Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Reino Unido, Estados Unidos).

En relación con la **legislación laboral**, prácticamente todas las leyes examinadas están redactadas en términos de la responsabilidad del empleador hacia sus empleados. El texto de las disposiciones legales aplicables a los contratos de empleo (incluyendo aquellos que se ocupan del despido injusto), las leyes protectoras especiales para las mujeres y los códigos generales de trabajo, están todos redactados en términos de la responsabilidad del empleador, y de su responsabilidad en el caso de no observar las disposiciones de trabajo aplicables.

En relación con la **legislación** sobre actos ilícitos, todas las personas son responsables individualmente de sus actos ilícitos en todos los sistemas legales examinados. La cuestión que es difícil contestar, sin embargo, es si puede un empleador ser declarado responsable de acuerdo con una teoría de responsabilidad indirecta por actos ilícitos cometidos por sus empleados. Normalmente, un empleador es responsable de los actos de un empleado cometidos dentro del ámbito de su empleo, aunque bajo circunstancias especiales puede declararse a un empleador culpable indirectamente por los actos cometidos fuera del ámbito del empleo cuando fuera justo y razonable hacerlo así.

La imposición de responsabilidad por acoso sexual de acuerdo con un análisis así, no es siempre evidente porque el acoso sexual es un acto ilícito intencionado, es decir, una acción intencionada que tiene por resultado un perjuicio para otro, y los actos ilícitos

intencionados no se enmarcan fácilmente dentro del ámbito de las relaciones de empleo. Además, la naturaleza del acto sugiere que el presunto agresor actúa por su propio interés personal y no por los intereses del empleador. A pesar de estos obstáculos conceptuales, es interesante indicar que hay un importante poder legítimo judicial para declarar a un empleador responsable indirectamente por los actos ilícitos de acoso sexual, de un empleado [Japón, Suiza, Estados Unidos (a nivel estatal)].

En relación con la **legislación penal**, normalmente sólo el presunto acosador puede ser declarado responsable de conducta delictiva que constituye acoso sexual. El empleador no podría ser declarado responsable indirectamente.

Sanciones y compensaciones

Hablando en términos generales, hay dos tipos de compensaciones y dos tipos de sanciones por acoso sexual.

El primer y más común tipo de **compensación** es por daños y perjuicios pecuniarios. Puede darse una compensación en dinero por el perjuicio real pecuniario (económico) sufrido, tal como la pérdida de ingresos por ser despedido o por no conseguir una promoción. Puede concederse también una compensación en metálico por daños inmateriales, que son también reconocidos en diversos sistemas legales como daños y perjuicios morales o daños y perjuicios compensatorios. Los daños inmateriales no son daños pecuniarios directos, sino que más bien sirven para compensar económicamente a un demandante por ser herido en los sentimientos, por angustia mental y humillación causadas como resultado de un acoso sexual. La capacidad de reivindicar los daños y perjuicios inmateriales es importante porque de otra forma las víctimas de un acoso sexual en ambiente hostil no tendrían un reembolso en metálico, dado que ningún beneficio del trabajo pecuniario tangible se ve afectado.

El segundo tipo de compensación es una orden de un tribunal de que un empleador, o un presunto agresor, cese en la actividad de acoso sexual que ha conducido a la reclamación. Además, un tribunal podría ordenar a un empleador que haga ciertos actos que repararán el daño causado, tal como una reintegración del demandante, un traslado del presunto agresor a un puesto de trabajo diferente, o la adopción de una política afirmativa por una empresa contra el acoso sexual. En algunos países, la principal compensación para una violación de la ley de igualdad de oportunidades es que la práctica de empleo discriminatorio se declare nula y no válida (p.ej. Italia, Países Bajos). Una compensación así tiene una utilidad limitada en el contexto de una demanda por acoso sexual.

Por lo que se refiere a las **sanciones** por acoso sexual, la forma más común de sanción es que el presunto acosador sea castigado por el empleador. La gama de opciones abiertas a un empleador pueden incluir una represión, un traslado, un descenso de categoría, una suspensión temporal del servicio o un despido real. Esta autoridad es inherente al poder del empleador en todos los países prácticamente, y en la administración pública está fre-

cuentemente articulada con detalle en los reglamentos aplicables de funcionarios. Mientras que el poder disciplinario de un empleador para despedir a la persona que comete el acoso sexual ha sido apoyado por los tribunales en muchos países, el poder de despedir está frecuentemente limitado por el principio de proporcionalidad de la sanción a la gravedad de la ofensa cometida. Por lo tanto, es improbable que el despido sea una sanción aplicable a los casos relativamente leves de acoso sexual.

Las sanciones penales son el otro tipo de sanción para el acoso sexual. Estas sanciones incluyen la imposición de multas o condenas de cárcel, o ambas cosas. En el limitado número de casos donde se han aplicado sanciones penales en los casos que implicaban acoso sexual, fue mucho más común que se impusieran multas en vez de penas de encarcelamiento.

Procedimientos

Los procedimientos especiales aplicables a las reclamaciones por acoso sexual y, más ampliamente, por discriminación sexual, se encuentran muy a menudo en las **leyes de igualdad de oportunidades**. Típicamente, algunas de estas leyes de igualdad de oportunidades han creado una comisión especial de igualdad de oportunidades, una comisión de derechos humanos, juntas, un defensor del pueblo o un comisario que tienen autoridad para admitir e investigar reclamaciones por acoso sexual (Australia, Canadá, Finlandia, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, Estados Unidos). Las reclamaciones se mantienen normalmente en secreto hasta que se hace una reclamación formal contra el empleador, y se solicita el testimonio del mismo. En algunos casos puede asignarse a un demandante un investigador del mismo sexo, si los hechos del caso fueran demasiado embarazosos o delicados para que el demandante los discutiera con alguien del sexo opuesto. Si la entidad institucional encuentra que la querella tiene fundamento, intentará, normalmente, propiciar un acuerdo entre las partes. Sin embargo, si fallan estos esfuerzos, en algunos países el órgano institucional puede hacer que se cumpla la ley, o remitir al demandante a otra entidad institucional para que ésta haga que se cumpla la ley, o hacer propuestas en nombre del demandante (Australia, Canadá, Finlandia, Irlanda, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, Estados Unidos). En algunos países, la misma entidad institucional es el órgano que juzga la reclamación en un proceso administrativo [p.ej. Canadá, Estados Unidos (California)].

Con la excepción de Nueva Zelanda, cuya ley de contratos de empleo prevé procedimientos complejos para tramitar las reclamaciones de acoso sexual como queja personal contra un empleador, no hay procedimientos especiales para tratar las reclamaciones por acoso sexual de acuerdo con las **leyes laborales** de los 23 países examinados.

De forma similar, en relación con los procedimientos aplicables a la presentación de reclamaciones de acoso sexual basadas en las teorías de la **ley de actos ilícitos**, no existen procedimientos especiales y la reclamación se tramita en los tribunales ordinarios tal como se hace con otras reclamaciones civiles.

En los **casos penales**, queda ordinariamente a discreción del fiscal del Estado entablar

un procedimiento penal contra un presunto acosador por acoso sexual. Por lo tanto, con la excepción del Reino Unido, donde todavía se permiten acciones criminales privadas, un demandante tendrá que convencer al fiscal del Estado para entablar una acción criminal contra el presunto acosador, si se quiere que haya un castigo.

Al proseguir con cualquier tipo de pleito civil en los países examinados, la carga de la prueba recae en el demandante que alega el acoso. En los países de habla inglesa, esta carga de la prueba es a menudo denominada el predominio de la evidencia (Estados Unidos), o el balance de las probabilidades (Australia, Reino Unido), mientras que en muchos países con legislación civil, el Código Civil impone al demandante una simple obligación de demostrar las alegaciones sostenidas en la reclamación, lo que ha sido interpretado en el sentido de que el juez debe estar firmemente convencido de la tesis sostenida por el demandante. De cualquier modo, esto puede ser difícil de probar en un proceso de acoso sexual. La mayoría de las proposiciones de beneficios tangibles de trabajo a cambio de favores sexuales, no se hacen con testigos presentes, sino que se hacen con la sola presencia del presunto acosador y de la víctima elegida. Por lo tanto, puede darse el caso de que sea la palabra del demandante contra la del presunto acosador.

Como tesis general, no se permite ordinariamente a un empleador indagar acerca de la vida sexual o la reputación de un demandante. Esta prohibición se establece, por ejemplo, en la Norma 412 de las Normas Federales de Prueba de los Estados Unidos, que prohíbe dicha prueba en los casos de violación, y que ha sido aplicada por analogía a los casos de acoso sexual.¹⁸ De forma parecida, en la ley de contratos de empleo de Nueva Zelanda, hay una disposición explícita según la cual no puede tenerse en cuenta la experiencia o reputación sexual de un demandante en un procedimiento por agravios personales relativo a alegaciones de acoso sexual.

Sin embargo, se permitirían los testimonios en un juicio relativo a una relación del demandante con un presunto acosador, para desacreditar la afirmación de que la conducta del presunto acosador era molesta. Por lo tanto, en los Estados Unidos, por ejemplo, sería normalmente admisible la prueba de que el demandante tenía relaciones amorosas con el presunto acosador,¹⁹ o había ido solo por la noche a la casa del presunto acosador²⁰, o que el demandante había pasado voluntariamente el tiempo con el presunto acosador en lugares acordados fuera del empleo.²¹

¹⁸ Para una exposición más detallada, ver B. Lindemann y D. Kadue, *Sexual harassment in employment law*, op.cit., páginas 538-540. Antes de la aprobación de la Norma 412, se podía presentar una prueba de la promiscuidad del querellante, basándose en que la promiscuidad sexual probaba el consentimiento de someterse a los actos sexuales.

¹⁹ Bigoni v. Almacenes Pak Pan'n, 48 FEP Casos 732 (D.Or. 1988).

²⁰ Reichman v. Oficina de Acción Afirmativa, 536 F.Supp. 1149, 30 FEP Casos 1644 (M.D. Pa. 1982) (el querellante invitó al presunto acosador a almuerzos caseros en diversas ocasiones).

²¹ Ver, por ejemplo, Evans v. Mail Handlers, 32 FEP Casos 634 (D.D.C. 1983) (relaciones sexuales consensuadas, fuera del centro de trabajo, relacionadas con la buena acogida de las insinuaciones); Laudenslager v. Covert, 163 Mich. App. 484, 415 N.W.2d 254, 45 FEP Casos 907 (1987), **apelación denegada**, 430 Mich. 865 (1988) (actividades consensuadas fuera del lugar de trabajo relacionadas con la buena acogida de las insinuaciones sexuales).

Debe también admitirse a prueba, en relación con el asunto de la buena acogida de la conducta sexual, el comportamiento en el lugar de trabajo de un demandante con otras personas. En los Estados Unidos, se mantuvo en un caso que la prueba que demostraba que la demandante había iniciado conversaciones, sexualmente orientadas, con los colegas masculinos y femeninos, que había preguntado a los empleados masculinos sobre sus relaciones matrimoniales y fuera del matrimonio, y que ella misma había hecho voluntariamente alusiones a detalles sobre sus propias relaciones sexuales prematrimoniales y matrimoniales, podía ser presentada en el juicio para mostrar que la conducta de la que se quejaba había sido incitada por el propio comportamiento de la demandante, y era, por lo tanto, recibida con agrado.²² Sin embargo, una prueba admitida que demuestra el uso por parte del demandante de un lenguaje sexual explícito o de alusiones sexuales en un lugar acordado con personas distintas del presunto agresor, es un motivo para privar al demandante de protección legal contra el acoso sexual, y tiene utilidad limitada para determinar si el demandante recibió con agrado la conducta del presunto acosador.²³

La conducta sexual del demandante con terceras personas fuera del lugar de trabajo no es generalmente admitida a prueba en un juicio en los pleitos estadounidenses, basándose en que está demasiado alejada en tiempo o espacio del lugar de trabajo.²⁴ Dicha prueba ha sido también excluida como prueba inadmisible del carácter del demandante.²⁵

Autoridades institucionales

Muchos de los 23 países estudiados tienen algún tipo de autoridad institucional que tiene responsabilidad por el acoso sexual en el trabajo. Como se ha dicho anteriormente, en algunos países las leyes de igualdad de oportunidades han creado una comisión especial de igualdad de oportunidades, una comisión de derechos humanos, una junta, un defensor del pueblo o comisario que están autorizados a admitir e investigar las reclamaciones por acoso sexual, y en algunos casos a entablar demandas para hacer valer las reclamaciones, o a presentar proposiciones en nombre de los demandantes por acoso sexual (Australia, Canadá, Finlandia, Irlanda, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, Estados Unidos).

En otros países se ha establecido una oficina adscrita a un ministerio del gobierno, para ocuparse de los derechos de las mujeres. Muy comúnmente dichas oficinas de derechos de las mujeres están adscritas al Ministerio de Trabajo (Austria, Bélgica, Francia, Grecia, Portugal). Pero a veces se encuentran adscritas al Ministerio de Asuntos Sociales (España) o al Ministerio de Justicia y Policía (Suiza). Dichas oficinas son normalmente competentes para tratar las cuestiones del acoso sexual en el lugar de trabajo, y son normalmente el centro de iniciativas legislativas.

²² Gan v. Kepro Circuit Systems, 28 FEP Casos 639 (E.D.Mo. 1982).

²³ Swentek v. USAir, 830 F.2d 522, 44 FEP Casos 1808 (4th Cir. 1987).

²⁴ Mitchell v. Hutchings, 116 F.R.D. 481, 44 FEP Casos 615 (D. Utah 1978).

²⁵ Priest v. Rotary, 98 F.R.D. 755, 32 FEP Casos 1064 (N.D.Cal. 1983).

Comentarios finales

La legislación sobre acoso sexual está en una situación de rápido cambio. Los diferentes planteamientos legales hacia el acoso sexual en el trabajo, reflejan, en cierto grado, diferencias en las actitudes culturales y también en las tradiciones legales en los países estudiados. Cuatro tipos de leyes son potencialmente aplicables al acoso sexual: las leyes de igualdad de oportunidades, las de trabajo, las de actos ilícitos y las penales.

El uso de la legislación de igualdad de oportunidades como base para una prohibición legal contra el acoso sexual lleva consigo un requerimiento de veredicto de discriminación basados en el sexo. El acoso sexual, por consiguiente, se asimila expresamente, por la legislación o a través de interpretaciones judiciales, a un tipo de práctica discriminatoria de empleo. La ventaja principal de este planteamiento es que refleja una realidad social. La mayor parte del acoso sexual en el trabajo, aunque no toda, se dirige hacia las mujeres, y las mujeres padecen normalmente el acoso sexual bien por lo que se refiere a beneficios económicos de trabajo tangibles, o a un ambiente de trabajo hostil. Las leyes de igualdad de oportunidades se adoptaron para prevenir diversos tipos de discriminación, incluyendo la discriminación sexual, y el acoso sexual puede considerarse razonablemente en la mayoría de las circunstancias como una forma de discriminación sexual.

Además, algunos, pero no todos los países que han adoptado leyes de igualdad de oportunidades, han establecido una institución especializada que puede ayudar al demandante que padece discriminación sexual, y esta ayuda puede incluir la investigación de si la reclamación tiene fundamento, el intento de resolver el asunto mediante conciliación, y en algunos casos la realización de demandas, para hacer valer la reclamación, contra el empleador y/o el presunto autor del acoso sexual.

Las leyes de trabajo, las de actos ilícitos y penal, que proporcionan protección contra el acoso sexual, tienen generalmente un planteamiento más amplio para este asunto, tratándolo con frecuencia como un abuso de poder, o como una afrenta inaceptable para la dignidad y la intimidad del individuo. Un planteamiento así no requiere un veredicto de discriminación basándose en el sexo, ni en los problemas conceptuales asociados con dicho planteamiento. Para los que consideran que el acoso sexual es más una violación de la dignidad e intimidad de la persona que una cuestión de discriminación en el empleo, dicho planteamiento puede ser atractivo.

Con la excepción de la amplia ley de contratos de empleo de Nueva Zelanda, que trata el acoso sexual como un agravio personal que puede plantearse en el contexto de la relación de empleo, la mayoría de las leyes de trabajo, de responsabilidad civil y criminal aplicables al acoso sexual en el trabajo adolecen del apoyo institucional disponible en algunas leyes de igualdad de oportunidades examinadas. Se aduce que una estructura institucional para ayudar a las víctimas del acoso sexual es una estructura de apoyo importante para las personas que padecen acoso sexual en lo que se refiere a proporcionar

apoyo moral y también ayuda legal concreta. Dichas instituciones, por lo tanto, pueden tener un papel importante en la lucha contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En teoría, podrían crearse instituciones especializadas para ayudar a las víctimas del acoso sexual en el lugar de trabajo, de acuerdo con cualquier tipo de ley, ya sea la ley de igualdad de oportunidades, la de trabajo, la de actos ilícitos o penal. Sin embargo, en la práctica, el uso de instituciones especializadas para ayudar a las víctimas del acoso sexual probablemente sea más adecuado en virtud de la ley de igualdad de oportunidades o a la de trabajo ya que, en muchos países, existen ya organismos gubernamentales especializados para ocuparse de otros agravios relacionados con el empleo.

Quizás más importante que el tipo de ley en la que se base la prohibición de acoso sexual, o que la disponibilidad de una institución especializada que pueda prestar ayuda y apoyo a las víctimas de acoso sexual, sea el reconocimiento fundamental por un sistema legal nacional del acoso sexual como un tipo legalmente distinto de actividad prohibida. Los países que han reconocido expresamente la existencia del acoso sexual, bien por una ley o bien a través de la interpretación judicial, como un asunto legal distinto, suelen proporcionar una protección más extensa a las víctimas de acoso sexual que los países que se han ocupado del asunto tangencialmente mediante la aplicación, por ejemplo, de leyes laborales que se ocupan del despido injusto, de leyes de actos ilícitos contra la violencia física, o de leyes penales orientadas al comportamiento obsceno. Si se ha de proporcionar una amplia protección adecuada a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, es elemental entonces que debe reconocerse que el acoso sexual es un acto ilegal distinto.

Idealmente esto implicaría la adopción de un amplio plan reglamentario donde se definiera el acoso sexual; se definiera el alcance de la protección legal; se pusiera en claro la responsabilidad del empleador y del presunto agresor; estuvieran claras las sanciones y compensaciones; se especificaran los procedimientos aplicables, incluyendo la adopción de todas las normas especiales para asegurar que la reputación sexual del demandante o su narración de los hechos no fueran puestas en tela de juicio y se ampliara la ayuda institucional para las víctimas de acoso sexual.

B. LEGISLACIÓN NACIONAL

AUSTRALIA

GENERALIDADES. Las primeras disposiciones reglamentarias que mencionaban explícitamente acoso sexual se adoptaron en 1984 a nivel federal en los estados de Victoria y Australia del Sur. La interpretación judicial de la legislación contra la discriminación prohibiendo el acoso sexual en Nueva Gales del Sur se remonta al año 1983. Australia Oriental, Queensland y el territorio de la Capital de Australia adoptaron a continuación leyes que proscribían explícitamente el acoso sexual.¹

El caso de *Landmark*, que atrajo la atención de los empleadores, implicaba un caso resuelto en 1985 en Nueva Gales del Sur donde se concedieron 35.000 dólares australianos al querellante como resultado de diversas formas de acoso sexual, una cantidad considerada bastante alta en aquel tiempo².

La Comisión federal de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos ha comprobado que la mayoría de las reclamaciones por acoso sexual son de mujeres jóvenes empleadas en pequeñas empresas, es decir, de menos de 100 empleados. El 75 por ciento de las reclamaciones que pasaron a audiencia pública implicaban a mujeres menores de 20 años. Más de la mitad tuvieron dificultades en encontrar empleo antes de su experiencia de acoso, y en la mayoría de los casos fue su primer trabajo. Las querellantes ocupaban principalmente puestos de trabajo de venta al por menor y de oficina. Las investigaciones han indicado que las mujeres jóvenes son particularmente vulnerables al acoso sexual a causa de su edad, inexperiencia y limitado conocimiento de sus derechos y recursos.³

En el período 1990/91, se presentaron 292 reclamaciones por acoso sexual ante la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos. Las reclamaciones por acoso sexual suponían el 36,3 por cien del número total de reclamaciones por discriminación de sexo presentadas de acuerdo con la Ley federal de Discriminación de Sexo de 1984.⁴ Las comisiones estatales de igualdad de oportunidades registraron también un gran número de reclamaciones por acoso sexual. Por ejemplo, se registraron en Victoria 79 reclamaciones por acoso sexual, 48 en Australia Occidental, y 99 en Nueva Gales del Sur durante el período 1990/91.

La Constitución Australiana confiere al Parlamento federal la potestad de legislar en áreas específicas. Los Parlamentos de los Estados ejercen los poderes residuales, y en algunos casos pueden ejercer, conjuntamente con el gobierno federal, poderes específicamente otorgados al gobierno federal por la Constitución. Donde hay contradicción entre la legislación estatal y federal, prevalece la legislación federal.⁵ Las disposiciones sobre las condiciones de trabajo en Australia se negocian habitualmente entre los empleadores y empleados a nivel de empresa o de industria, y se regulan por los laudos de la Comisión de Relaciones Industriales, o por las comisiones industriales estatales o por los tribunales cuando surgen litigios.⁶ La Ley federal de Discriminación del sexo de 1984 exige que los laudos industriales federales sean compatibles con la Ley [Sección 109]. Un número creciente de laudos industriales incluyen cláusulas sobre acoso sexual.

En 1973, el gobierno federal estableció un Comité Nacional sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación y seis comités estatales. Estos comités no reglamentarios del gobierno, empleador, sindicato y organizaciones de interés especial, se establecieron como mecanismos de acatamiento después de la ratificación de Australia del Convenio de la OIT relativo a la Discriminación respecto al Empleo y Ocupación (n.º 111) en 1973. Se identificó por los comités el acoso sexual como una forma de discriminación en el empleo y la ocupación debida al sexo.⁷

Se presentan abajo los elementos esenciales de la Ley federal de Discriminación del Sexo de 1984, y la Ley Contra la Discriminación de 1991 de Queensland. Otros estados de Australia tienen una legislación similar aunque no es idéntica.

DEFINICIÓN. Federal. Ley de Discriminación por Sexo de 1984. La Ley define el acoso sexual del modo siguiente: “Se considerará ... que una persona acosa sexualmente a otra si la mencionada en primer lugar hace una insinuación sexual molesta, o una petición molesta de favores sexuales a la otra persona, o está implicada en otra conducta molesta de naturaleza sexual en relación con la otra, y ésta tiene motivos razonables para creer que un rechazo a la insinuación, una negativa a la petición o una objeción a la conducta la perjudicaría de algún modo en relación con su empleo o trabajo, o su posible empleo o trabajo; cuando como resultado del rechazo de la otra persona a la insinuación, la negativa a la petición o la objeción a la conducta; es perjudicada de algún modo en relación con su empleo o trabajo, o su posible empleo o trabajo. Una mención ... a la conducta de naturaleza sexual en relación con una persona, incluye una mención a hacer una manifestación, a una persona o en presencia de la misma, de naturaleza sexual en relación con la misma, independientemente de que la manifestación se haga oralmente o por escrito” [Sección 28].

El Tribunal Federal ha descrito el acoso sexual en relación con un vínculo básico de autoridad. El Tribunal hace constar que “no todo comentario sexual hecho entre el empleador y el empleado ... es susceptible de ser considerado como acoso sexual. Esto es porque en dichos casos las partes disfrutan de una relación de igualdad personal permitiendo cada uno de ellos controlar la marcha de su conversación sin miedo a ... las perspectivas de empleo de cualquier persona”.⁸

El Tribunal federal ha definido el término “molesto” de la forma siguiente: “la insinuación, exigencia o conducta no fueron solicitadas ni provocadas por el empleado, y éste consideraba la conducta como indeseable u ofensiva ... asociada con motivos razonables para creer que la resistencia a la conducta tendría por resultado un perjuicio en relación con el empleo de la persona, o un perjuicio real”.⁹

Queensland. Ley Contra la Discriminación de 1991. La Ley define el acoso sexual de la forma siguiente: “El acoso sexual tiene lugar si una persona somete a otra a un acto no solicitado de relaciones íntimas físicas; o hace una petición no solicitada o un requerimiento (ya sea directa o indirectamente, o mediante implicación) de favores sexuales de la otra persona; o hace una observación con connotaciones sexuales relativa a la otra persona; o se

compromete en cualquier otra conducta de naturaleza sexual en relación con la otra persona; y la persona comprometida en la conducta descrita [arriba] no lo hace con la intención de ofender, humillar o intimidar a la otra; o en circunstancias donde una persona juiciosa habría previsto la posibilidad de que la otra persona sería ofendida, humillada o intimidada por la conducta". En la Ley se dan ejemplos de conducta que constituye acoso sexual: "contacto físico tal como palmaditas, pellizcos o tocamientos en cierto modo sexuales, familiaridades innecesarias tales como rozamientos deliberados con un persona; proposiciones sexuales; observaciones molestas y no solicitadas o insinuaciones acerca del sexo de una persona o de su vida privada; comentarios indecentes sobre la apariencia o el cuerpo de una persona; llamadas telefónicas ofensivas, y revelaciones indecentes" [Sección 119].

PROTECCIÓN LEGAL. Federal. Ley de Discriminación por Sexo de 1984. Esta Ley prohíbe específicamente el acoso sexual en los términos siguientes: "Es ilegal que una persona acose sexualmente a un empleado ... o a una persona que busca empleo". La Ley especifica también que "es ilegal que una persona acose sexualmente a un agente a comisión o a un trabajador contratado ...; o a una persona que busca llegar a ser un agente a comisión o un trabajador contratado" [Sección 28]. La Ley se aplica al sector de empleo y ocupación privado (federal y estatal) y público (solamente federal) [Sección 9]. La Ley no excluye ni limita el funcionamiento de las leyes estatales que pueden funcionar de acuerdo con la misma [Sección 10].

Queensland. Ley Contra la Discriminación de 1991. La Ley prescribe que "una persona no debe acosar sexualmente a otra" [Sección 118]. La Ley se aplica a los empleadores, empleados y agentes en los sectores público y privado.

RESPONSABILIDAD. Federal. Ley de Discriminación por Sexo de 1984. Un empleador es responsable de un acto ilegal de acoso sexual de un empleado o agente, a no ser que el empleador hubiera tomado todas las medidas razonables para prevenir el acto ilegal [Sección 107].¹⁰

Queensland. Ley Contra la Discriminación de 1991. Un empleador es responsable de un acto ilegal de acoso sexual de un empleado o agente, a no ser que el empleador hubiera tomado todas las medidas razonables para prevenir el acto ilegal [Sección 133 (1)].

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Federal. Ley de Discriminación por Sexo de 1984. La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos puede pedir al demandado que pague una compensación económica al querellante por cualquier pérdida o daño sufridos como consecuencia del acoso sexual. Estos daños incluyen los daños inmateriales, tales como una herida en los sentimientos del querellante o una humillación sufrida [Sección 81 (4)].

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos puede pedir al demandado que haga algo razonable para reparar la pérdida o daño sufridos por el querellante como consecuencia del acoso sexual, incluyendo el empleo, la readmisión o la promoción del querellante [Sección 81 (1)].

Se deben pagar multas por obstruir una investigación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos de un alegato de acoso sexual en el trabajo; por no proporcionar información y documentos sin una excusa razonable; por no asistir a una entrevista sin una excusa razonable; por proporcionar una información falsa o engañosa; por tomar represalias contra una persona por hacer una reclamación, o por el propósito de hacer una reclamación o por proveer información, documentos, o por presentarse como testigo [Sección 88, 89, 92-95].

Queensland. Ley Contra la Discriminación de 1991. El Tribunal contra la Discriminación puede ordenar al demandado que pague al querellante o a otra persona, dentro de un período de tiempo especificado, una cantidad que el Tribunal considere adecuada como compensación por las pérdidas o los daños ocasionados por el acoso sexual del demandado. Los daños en relación con una persona incluyen el azoramiento, la humillación y la intimidación sufridas por la misma [Sección 209 (1) (b) y (6)].

El Tribunal contra la Discriminación puede ordenar al demandado que no cometa más actos de acoso sexual contra el querellante o contra otra persona especificada en la orden. El Tribunal puede ordenar al demandado que haga cosas específicas para reparar el daño o la pérdida sufrida por el querellante y otra persona. Las cosas específicas pueden incluir el empleo, la reintegración o la readmisión de una persona, pero no se limitan a esto; o la promoción de una persona o el traslado a un puesto de trabajo específico dentro de un tiempo especificado [Secciones 209 (1) (a) y (c) y (5)].

Si una persona no cumple una orden del Comisario Contra la Discriminación o del Tribunal Contra la Discriminación que prohíbe la revelación de la identidad de una persona, se debe pagar una penalización. Se debe pagar una penalización si el demandado no acata una orden del Tribunal. Proporcionar información falsa o engañosa puede tener como resultado una penalización económica o tres años de prisión, o ambas cosas. Para la finalidad de la ley relativa al desacato a los tribunales, el Tribunal y la Comisión son considerados como un tribunal. En todos los casos las penalizaciones son considerablemente mayores para los organismos corporativos [Secciones 145, 191, 192, 209, 221-224].

PROCEDIMIENTOS. Federal. Ley de Discriminación por Sexo de 1984

i) **Conciliación.** El Comisario de Discriminación del Sexo puede estudiar las reclamaciones por escrito de acoso sexual e intentar resolverlas en primer lugar mediante una conciliación [Sección 52 (1)]. Se puede hacer una querella individual, una querella conjunta con otra persona, y dichas querellas pueden ser también en nombre de otros. Una persona o varias de una clase de personas pueden hacer una reclamación en nombre de las personas incluidas en esa clase. Un sindicato puede hacer una reclamación en nombre de un afiliado o de unos afiliados [Sección 50 (1)].

El conciliador está obligado en todo momento por una exigencia de guardar secreto durante el curso de la resolución de reclamaciones por acoso sexual [Sección 57 (2)]. Se mantienen entrevistas voluntarias de conciliación cuando es adecuado; los conciliadores deciden quién debe asistir [Sección 52 (6)]. La Comisión de Igualdad de Oportunidades y

Derechos Humanos puede convocar una entrevista obligatoria [Sección 55 (1)-(2)]. Si falla la conciliación, puede remitirse al querellante a la Comisión para una audiencia pública [Sección 57 (1) (a)]. Si el Comisario de Discriminación del Sexo encuentra que una querella no está justificada, puede suspender la investigación. El querellante tiene derecho a pedir que la querella se remita a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos para una audiencia pública [Sección 52 (4)].

ii) **Audiencias públicas.** Si una reclamación por acoso sexual no puede resolverse mediante conciliación, debe entonces remitirse a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos, para una vista pública [Secciones 57 (1)(a)-(c), 52 (4)].

La Comisión puede implicar a personas distintas del querellante y del demandado, puede disponer que comparezca un asesor legal en la comisión investigadora para ayudarla y puede citar a una persona para que comparezca ante la Comisión para proporcionar pruebas o presentar documentos, y tiene el arbitrio de hacer recomendaciones al Fiscal General para que se preste ayuda a las partes respecto a los gastos realizados en relación con la investigación de una querella por acoso sexual [Secciones 62, 68, 75 (2), 83]. Este planteamiento difiere del planteamiento del sistema judicial australiano en que la Comisión debe llevar la investigación con tan poca formalidad y técnica como sea posible [Sección 77 (1) (b)]. No está obligada por las normas de prueba y puede informar por sí misma sobre cualquier materia de cualquier forma que crea adecuada [Sección 77 (1) (a)]. No hay derecho automático de representación legal, aunque la Comisión puede permitir que las partes estén representadas legalmente [Sección 65 (1)].

Después de la investigación de una reclamación por acoso sexual, la Comisión puede desechar la reclamación o decidir que la reclamación está justificada, y pedir al demandado que pague por daños y perjuicios y que garantice unas medidas compensatorias [Sección 18 (1)(b)(i)-(iv)]. Las declaraciones de la Comisión no son obligatorias o concluyentes entre las partes. Donde un demandado no acata una declaración, el recurso disponible es buscar su ejecución en el tribunal federal [Sección 81(2) y 82(1)]. Si el tribunal federal está convencido de que el demandante ha estado implicado en acoso sexual, puede entonces publicar una orden que ponga en práctica la resolución hecha por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos [Sección 82(2)].

Queensland. Ley Contra la Discriminación de 1991. Puede presentarse una reclamación por acoso sexual por escrito ante el Comisario Contra la Discriminación dentro de un año después del presunto acoso sexual. Dos o más personas pueden hacer una reclamación conjuntamente. El Comisario debe decidir si acepta o rechaza la reclamación dentro de 28 días. En cualquier momento antes de que una reclamación se remita al Tribunal Contra la Discriminación, el Comisario puede prohibir la revelación de la identidad de la persona para proteger la seguridad del trabajo, la intimidad o cualquier derecho humano de la persona. El Comisario puede tratar una reclamación como una reclamación representativa en nombre de un grupo de personas. Si un trabajador es despedido en circunstancias que le dan derecho a presentar una reclamación ante el Comisario y a solicitar una compensación laboral, y la persona solicita la compensación laboral antes de

presentar una reclamación, el trabajador puede proseguir con la reclamación y la solicitud de compensación laboral. Pero el Tribunal puede no dar orden de reintegrar o readmitir al trabajador. Si el trabajador despedido presenta una reclamación ante el Comisario en primer lugar, entonces no puede solicitar después una compensación laboral.

Si el Comisario cree que una reclamación por acoso sexual puede resolverse mediante conciliación, debe tratar de resolverla de esta manera. Puede celebrarse una entrevista de conciliación en privado. Con permiso del Comisario una persona puede ser representada por otra en una entrevista de conciliación.

Si el Comisario cree que una reclamación por acoso sexual no puede resolverse mediante conciliación, debe entonces informarse sobre esto al querellante y al demandado, y el Comisario debe remitir el asunto al Tribunal contra la Discriminación. El Tribunal puede celebrar una entrevista en privado a no ser que lo ordene de otra manera. El Tribunal puede tomar medidas para que comparezca un asesor jurídico en un proceso para asistir al Tribunal. Si el Tribunal considera que una reclamación debería resolverse por conciliación, debe intentar hacerlo así o remitir la reclamación al Comisario. El Tribunal puede prohibir la revelación de la identidad de una persona, y puede también tratar una reclamación como reclamación típica. El Tribunal puede dirigir audiencias públicas que deben celebrarse en público a no ser que disponga que toda o parte de una audiencia sea llevada en privado. Un querellante o un demandado pueden tener representación legal si el Tribunal concede el permiso.

Normalmente le corresponde al querellante probar, mediante el balance de probabilidades, que el demandado estaba implicado en un acoso sexual.

Se puede hacer cumplir una orden del Tribunal mediante una orden judicial. Si se plantea una cuestión legal en un proceso del Tribunal, puede éste pedir al Tribunal Supremo su dictamen, y debe actuar de acuerdo con el mismo. Puede presentarse un recurso contra una resolución del Tribunal ante el Tribunal Supremo [Secciones 136, 138, 141, 145, 147, 153-154, 158-159, 161-163, 165, 183, 185, 191, 203-206, 212, 216-217].

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Federal. Ley de Discriminación por Sexo de 1984. El Comisario contra la Discriminación por Sexo, en nombre de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos (un organismo administrativo no judicial establecido por el gobierno federal), es requerido por la legislación sobre discriminación por sexo, para investigar las presuntas violaciones de la Ley, incluyendo las que impliquen acoso sexual. La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos debe fomentar la comprensión y aceptación de la legislación. Debe preparar y publicar directrices para evitar la discriminación por sexo, incluyendo el acoso sexual, y debe intervenir en todos los procesos sobre cuestiones de discriminación, incluyendo el acoso sexual [Secciones 48-49].

Queensland. Ley Contra la Discriminación de 1991. La Comisión Contra la Discriminación, establecida por Ley, está compuesta por el Comisario contra la Discrimina-

ción y el personal de la Comisión. La Comisión debe investigar las reclamaciones por acoso sexual e intentar resolverlas mediante conciliación. Debe revisar la legislación vigente y la propuesta para que la ley sea coherente. Debe también emprender programas educativos y de investigación para promover los fines de la Ley. Cuando se le requiera por parte del Ministro, la Comisión debe investigar y desarrollar los motivos adicionales de discriminación para su posible inclusión en la Ley. La Comisión debe promover también una comprensión pública y una aceptación de los derechos humanos en Queensland.

Fuentes:

- ¹ **Federal:** Ley de Discriminación por Sexo de 1984, Ley n.º 4, de 21 de marzo de 1984 (*Acts of the Parliament of the Commonwealth of Australia*, Volumen 1, 1984, página 39), modificada por la Ley 71, de 25 de junio de 1991 (*Acts of the Parliament of the Commonwealth of Australia*, 1991). **Australian Capital Territory:** Ley contra la Discriminación de 1991, Ley 81, de 13 de diciembre de 1991 (*Australian Capital Territory Gazette*, n.º s143, 13 de diciembre de 1991). **Queensland:** Ley contra la Discriminación de 1991, Ley 85, de 9 de diciembre de 1991 (*Queensland Acts*, 1991). **New South Wales:** Ley Contra la Discriminación de 1977, ley 48 de 28 de abril de 1977 (*Statutes of New South Wales*, Volumen 1, 1977), modificados por la Ley 118, de 18 de diciembre de 1990 (*Statutes of New South Wales*, 1990). **South Australia:** Ley de Igualdad de Oportunidades de 1984, Ley 95 de 20 de diciembre de 1984 (*South Australian Statutes*, 1984, página 626), modificados por la Ley 25, de 26 de abril de 1990 (*South Australian Statutes*, 1990). **Victoria:** Ley de Igualdad de Oportunidades de 1964, Ley 10.095 de 22 de mayo de 1984 (*Victoria Acts of the Parliament*, Vol. I, 1984, página 689), modificadas por la Ley 57, de 14 de junio de 1989 (*Victoria Acts of the Parliament*, Vol. 1, 1989, página 1241). **Western Australia:** Ley de Igualdad de Oportunidades de 1984, Ley 83, de 7 de diciembre de 1984 (*Acts of the Parliament of Western Australia*, Vol. 1, 1984, página 939), modificadas por la Ley 40, de 30 de noviembre de 1988 (*Statutes of Western Australia*, Vol. 1, 1988, página 317).
- ² S. Wyndham: "Jane Hill's story: Sex games at the Water Resources Commission", en *Good Weekend*, 25 de mayo de 1985, páginas 6-10.
- ³ Información sobre acoso sexual en Australia remitido a la OIT por Quentin Bryce, enero de 1992. Ver también Elliot and Shanahan Research: *Young women in the workplace: An awareness and attitude survey - Sexual harassment* (Pemberton Advertising, North Sydney, 1990).
- ⁴ Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos: *Annual report 1990-1991* (Australian Government Printing Service, Canberra, 1991), página 84.
- ⁵ *Ibid.*
- ⁶ Ley de Relaciones Industriales, Ley 86, de 8 de noviembre de 1988 (*Acts of the Parliament*, 1988).
- ⁷ Comité Nacional sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación: *Eighth annual report 1980-81* (Australian Government Printing Service, Camberra, 1981), página 5.
- ⁸ Hall y Ors v. A.A. Sheiban Pty Ltd. y Ors (1989), EOC 92-250, páginas 77.409).

⁹ Aldbridge v. Booth y Ors (1988), EOC 92-222, páginas 77.086-77.087).

¹⁰ Aldbridge v. Booth y Ors (1988), EOC 92-222; Boyle v. Ishan Ozden y Ors (1986), EOC 92-165.

AUSTRIA

GENERALIDADES. El acoso sexual en el lugar de trabajo no está incluido explícitamente en la legislación austriaca.

La Ley de Igualdad de Trato,¹ que solamente incluye el sector privado, estipula la prohibición de la discriminación en el empleo por motivos de sexo, pero en ningún proceso judicial se ha utilizado esta disposición reglamentaria en el contexto de la acción legal contra el acoso sexual en el trabajo. Otra legislación, en particular el Código Penal² y la Ley de Empleados Asalariados,³ contienen disposiciones que potencialmente podrían aplicarse a situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo.

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales ha preparado un borrador de enmiendas a la Ley de Igualdad de Oportunidades para incluir una disposición de acuerdo con la cual el acoso sexual se consideraría como una forma de discriminación sexual. Se está examinando este borrador de enmiendas. Además se está considerando la promulgación de una Ley de Igualdad de Trato para el sector público. Sus disposiciones reglamentarias incluirán muy probablemente los mismos detalles que los contenidos en la Ley de Igualdad de Oportunidades para el sector privado. La Ley Propuesta prohibirá, en particular, el acoso sexual como una forma de discriminación del sexual.

En 1986, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales llevó a cabo un estudio sobre el acoso sexual en el trabajo. El 30,5 por cien de 1.411 mujeres entrevistadas denunciaron graves incidentes de acoso sexual, estando el porcentaje dividido en las siguientes categorías: que habían sido forzadas a un contacto sexual bajo la amenaza de perjuicios en el trabajo (2,6 por cien); ofertas de una relación sexual con promesa de beneficios de trabajo tangibles (6,8 por cien); invitaciones con la clara finalidad de relaciones sexuales (17,2 por cien); que habían sido toqueteadas en los pechos (16,6 por cien); y que habían sido pellizcadas o acariciadas (17,8 por cien). La investigación descubrió que las empleadas en trabajos de servicios están particularmente expuestas a acoso sexual.⁴

DEFINICIÓN. No hay una definición reglamentaria de acoso sexual.

En un proceso judicial se trató la cuestión de las insinuaciones sexuales, las observaciones indecentes y las conversaciones sexuales muy explícitas sobre prácticas sexuales en lo que se refiere a la esfera personal de la intimidad, su integridad sexual, así como a una afrenta a la moral pública. Pero el término “acoso sexual” no fue utilizado por el tribunal.⁵

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Igualdad de Trato. La Ley prohíbe el tratamiento discriminatorio de los que solicitan un trabajo durante las actividades de contratación y

reclutamiento, así como en materias relativas a la remuneración, promoción, condiciones de empleo y despido [Sección 2 (1)]. Aunque no se hace mención al acoso sexual, podría interpretarse potencialmente que es una violación de la Ley en lo que se refiere a la discriminación por motivos de sexo.

Ley de Empleados Asalariados. Diversas disposiciones de esta Ley podrían ser aplicables en situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo. La Sección 18 (4) estipula que “se ordena al empleador que tome aquellas medidas necesarias para proteger las normas morales del empleado, adecuadas al sexo y la edad del trabajador”. Puede revocarse prematuramente el contrato de un empleado cuando es incapaz de continuar el trabajo o no puede hacerlo sin deterioro de las normas morales o de su salud [Sección 26 (1), (3)-(4)]. Pero también el empleador tiene derecho a despedir inmediatamente al empleado cuando es culpable de violencia, infracción de las normas morales (decencia pública) o de graves insultos contra el empleador o contra cualquier compañero empleado [Sección 27 (6)].

Ley de Protección a los trabajadores.⁶ Esta Ley estipula la protección de la salud y las vidas de los trabajadores durante el empleo y “la debida protección de su moral, teniendo en cuenta la edad y el sexo de los trabajadores afectados” [Artículo 1 (1)]. El empleador tiene por tanto que encargarse de todas las medidas concebidas “para proteger la salud, la moral y las vidas de los trabajadores, ... y todas las medidas relativas a las protecciones morales adecuadas a la edad y al sexo de los trabajadores” [Artículo 2 (1)]. Se presta una atención particular a la protección de los empleados femeninos. Cuando se emplee a mujeres trabajadoras, el empleador tiene que tomar todas las medidas necesarias “que sean adecuadas para proteger su moral. ... Puede que no se llame a las trabajadoras femeninas para hacer un trabajo, o puede que solamente se las llame para hacerlo dependiendo de condiciones específicas, si implica un peligro apreciable para sus vidas, su salud o su moral debido a su constitución y su fortaleza física, o por motivos de la naturaleza del trabajo en sí mismo” [Artículo 10 (2)].

Ley de Formación Profesional.⁷ El supervisor (jefe) tiene que cuidar de la formación del aprendiz y protegerle de los castigos de carácter físico o de cualquier clase de abuso, incluyendo el acoso sexual, realizados por terceras personas, en particular por empleados de la misma empresa [Sección 9 (3)]. La misma sección prohíbe que el supervisor (jefe) abuse del aprendiz o lo castigue físicamente.

De acuerdo con la Sección 15 (4), el aprendiz tiene derecho a una anulación prematura del contrato si no puede continuar más el aprendizaje sin verse afectada adversamente su salud; si el monitor incita al aprendiz a llevar a cabo actos inmorales, insulta al aprendiz, o en el caso de que el monitor no proteja al aprendiz de actos inmorales de otro personal. Se manifestó en un proceso judicial que era un abuso de autoridad que un monitor acosara sexualmente a un aprendiz femenino y que esto no era una razón válida para la prematura finalización de su relación de empleo.⁸

Reglamentos de Funcionarios.⁹ Estos reglamentos ordenan que los funcionarios tienen que ser conscientes de su comportamiento, basándose en el hecho de que la con-

fianza del público en general descansa en el desempeño objetivo de sus deberes públicos [Sección 43 (2)]. El supervisor tiene el deber de informar a la administración de todos los casos de acoso sexual que potencialmente constituyan una transgresión disciplinaria. El supervisor puede abstenerse de informar sobre la transgresión si se considera que una advertencia es un medio suficiente para hacer conseguir que finalice la conducta censurable. En los casos donde un acto de acoso sexual es de tal gravedad que puede constituir una transgresión penal, debe informarse de esto a la administración. La administración procederá de acuerdo con la Sección 84 del Código de Procedimientos Criminales [Sección 109 (1)].

Código Penal. El código no incluye una legislación específica sobre acoso sexual. Sin embargo, podrían aplicarse potencialmente a situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo todos los reglamentos a propósito de las transgresiones contra las protecciones morales, la decencia o la difamación del carácter de una persona. También se penaliza por la Ley inducir a una persona, mediante una amenaza o violencia peligrosas, a implicarse en unas relaciones sexuales [Sección 202 (1)]. El abuso por personas de una posición de autoridad en relación con los menores puestos a su cuidado con fines educativos, y el abuso de menores mediante relaciones sexuales ilícitas, son también punibles. [Sección 212 (1)]. En la relación entre el empleado y el empleador este reglamento penal es aplicable donde las personas jóvenes, es decir, los menores están sometidos a la formación con un empleador.

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Trato. La Ley hace constar que el empleador es responsable de la discriminación sexual que está prohibida por la Ley [Sección 2 (a)]. Podría incluirse potencialmente el acoso sexual si se interpreta que es una forma prohibida de discriminación del sexo.

Ley de Empleados Asalariados. Si el empleador finaliza prematuramente la relación de empleo sin una razón válida, o si la relación de empleo es finalizada prematuramente por el empleado a causa de una falta del empleador, puede declararse responsable a éste [Sección 28 (1)]. Podría aplicarse potencialmente esta disposición en los casos de acoso sexual.

Ley de Protección de los Trabajadores. Podría declararse responsable al empleador por no cumplir sus obligaciones, es decir, por omitir tomar medidas para impedir o combatir el acoso sexual [Artículos 1 (1), 2(1)].

Ley de Formación Profesional. El aprendiz tiene derecho a una compensación del empleador si se ha finalizado prematuramente el aprendizaje sin causa justa, por ejemplo, donde un aprendiz denuncia las insinuaciones sexuales del supervisor, o se opone a ellas [Sección 17 (1)].

Reglamento de Funcionarios. Puede declararse responsable a todo funcionario que comete una transgresión disciplinaria, incluyendo la conducta que constituye acoso sexual [Sección 91].

Código Penal. El Código Penal se aplica a todas las personas. Donde se considere que el acoso sexual es una transgresión penal, solamente sería responsable el presunto acosador. El presunto acosador podría incluir al empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como los clientes o usuarios.

SANCIÓNES Y COMPENSACIONES. Ley de Igualdad de Trato. Donde se considere que se ha violado el principio de igualdad de trato, durante el proceso de contratación, es deber del empleador compensar la pérdida o el daño sufrido por el demandante [Sección 2 (a) (1) y (5)]. Esto podría aplicarse potencialmente a los casos de acoso sexual.

Ley de Empleados Asalariados. La compensación principal para el despido injusto de un empleado, ocasionado por el rechazo o la objeción al acoso sexual, es el pago de indemnizaciones.

Ley de Formación Profesional. De acuerdo con la Sección 17 (1) el aprendiz tiene derecho a una compensación por una finalización prematura injustificada. Se fijará la cantidad a discreción de la autoridad judicial competente, y de acuerdo con los reglamentos corrientes de las ramas de formación en el empleo similares, donde no haya un convenio colectivo en vigor. En un proceso judicial se ha resuelto que un aprendiz que ha sido acosado sexualmente y ha decidido finalizar prematuramente su contrato tiene derecho a una compensación, de acuerdo con las disposiciones que rigen la finalización prematura injustificada.¹⁰

Reglamentos de Funcionarios. La escala de las sanciones disciplinarias aplicables depende de la gravedad de la conducta. Las medidas disciplinarias pueden comprender una advertencia, una penalización o un despido [Sección 92 (1)]. Una transgresión disciplinaria muy grave tendría que ser juzgada por los procedimientos criminales oficiales [Sección 109 (1)]. Estas disposiciones podrían potencialmente aplicarse para sancionar una conducta que se interpreta como acoso sexual.

Código Penal. Inducir a una mujer a relaciones sexuales puede penalizarse con prisión de 6 meses a 5 años [Sección 202 (1)]. Donde alguien se aprovecha de un puesto de autoridad para abusar de menores mediante relaciones sexuales ilícitas podrían prescribirse sanciones criminales en términos de encarcelamiento de hasta 3 años [Sección 212 (1)].

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Trato. Las alegaciones de discriminación por motivo de sexo, que podrían incluir reclamaciones por acoso sexual, pueden remitirse al Oficial de Igualdad de Oportunidades, que es una mujer y es nombrada por el Ministro Federal de Trabajo y Asuntos Sociales [Sección 3 (a) (1)]. En los casos donde encuentre que las alegaciones están justificadas, informará sobre esto a la Comisión de Igualdad de Trato [Sección 3]. La Comisión tiene que hacer una investigación oficial sobre el incidente, y apelará, donde sea adecuado, al empleador para que tome todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación. Si el empleador no cumple con los requerimientos dentro de un mes, la Comisión puede iniciar una acción para un juicio asertorio

en el tribunal de trabajo. Deben publicarse las resoluciones del tribunal de trabajo que establecen que hay una violación de la Ley [Sección 6 (1)-(4)].

Ley de Empleados Asalariados. Las acciones legales basadas en alegaciones de acoso sexual suelen seguir los procedimientos usuales expuestos en la Ley.

Ley de Protección de los Trabajadores. La Ley estipula el nombramiento de un comité de protección de los trabajadores para proporcionar consejo sobre materias relativas a la moral, salud y vidas de los trabajadores, que podrían incluir materias tales como el acoso sexual [Artículo 25].

Ley de Formación Profesional. Las reclamaciones basadas en alegaciones de acoso sexual suelen seguir los mismos procedimientos aplicables a otras violaciones de la Ley.

Reglamentos de Funcionarios. Las reclamaciones de acoso sexual presentadas de acuerdo con la ley suelen ser tratadas de acuerdo con los mismos procedimientos aplicables a otras transgresiones disciplinarias.

Código Penal. Los enjuiciamientos criminales que implican una conducta que constituye acoso sexual siguen los procedimientos criminales normales.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Se ha establecido un Comité de Igualdad de Trato dentro del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. La obligación del Comité es la de investigar las presuntas infracciones del principio de igualdad de trato, que podrían incluir reclamaciones sobre acoso sexual. Para este propósito se han nombrado una abogada para los asuntos de igualdad de trato y una diputada para que proporcione servicios de asesoramiento y apoyo a los empleados. Presentan los casos que parecen estar basados en una o más violaciones de la norma de igualdad de trato al Comité de Igualdad de Trato. El Comité y el abogado responsable pueden ayudar al demandante en la medida en que se interprete que el acoso sexual es una cuestión de discriminación por motivos de sexo.

Fuentes:

- ¹ Ley de Igualdad de Trato de 23 de febrero de 1979 (*Bundesgesetzblatt*, 1979), modificada por la Ley de 27 de junio de 1990 (*Bundesgesetzblatt*, n.º 162, Texto 410, 13 de julio de 1990, página 2893).
- ² Código Penal de 23 de enero de 1974 (*Bundesgesetzblatt*, n.º 21, 29 de enero de 1974, página 641).
- ³ Ley de Empleados Asalariados de 1921 (*Bundesgesetzblatt*, n.º 292, 1921).
- ⁴ Información presentada a la OIT por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, abril de 1992.
- ⁵ Tribunal del Distrito de Innsbruck, Resolución de 1 de septiembre de 1987, 43 Cga 1120/87.
- ⁶ Ley de Protección de los Trabajadores, de 30 de mayo de 1972 (*Bundesgesetzblatt*, n.º 71, Texto 234, 6 de julio de 1972) [LS 1972-Aus.1].

- ⁷ Ley de Formación Profesional, de 26 de marzo de 1969 (*Bundesgesetzblatt*, n.º 36, Texto 142, 16 de mayo 1969).
- ⁸ Tribunal del Distrito de Innsbruck, Resolución de 1 de septiembre de 1987, 43 Cga 1120/87.
- ⁹ Reglamentos de Funcionarios, de 27 de junio de 1979 (*Bundesgesetzblatt*, n.º 113, Texto 333, 26 de julio de 1979).
- ¹⁰ Tribunal del Distrito de Innsbruck, Resolución de 1 de septiembre de 1987, 43 Cga 1120/87.

BÉLGICA

GENERALIDADES. Ninguna disposición específica de la ley belga se ocupa del acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, se puede disponer potencialmente de protección legal contra el acoso sexual de acuerdo con las disposiciones de la Ley de la Reforma Económica¹, de la Ley respecto a los contratos de empleo² y del Código Penal³. Se puede disponer también de protección contra el acoso sexual de acuerdo con el Código Civil.⁴

En 1984, el Ministerio de Empleo y Trabajo encargó un estudio sobre acoso sexual en el lugar de trabajo. El estudio puso de manifiesto que el 41 por cien de las mujeres y el 21 por cien de los hombres encuestados habían sufrido acoso sexual en el trabajo. Se encontró que los grupos que más frecuentemente estaban sujetos a acoso sexual eran los de mujeres solteras, divorciadas o separadas, y las de menos de 30 años.⁵

En 1986, se lanzó por el Secretario de Estado para la Emancipación Social, una campaña nacional de información y de creación de una conciencia sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. En 1988, el Ministerio de Empleo y Trabajo editó un folleto que examinaba la posible protección legal contra el acoso sexual de acuerdo con la ley belga. En julio de 1989, el Ministro de Empleo y Trabajo pidió al Consejo Nacional de Trabajo su opinión respecto al acoso sexual. En diciembre de 1990, el Consejo, una organización en la que los sindicatos y empleadores trabajan conjuntamente con vistas a encontrar soluciones comunes a las cuestiones laborales, manifestó que debían utilizarse los acuerdos de negociación colectiva para tratar el asunto del acoso sexual. En octubre de 1991, el Consejo Nacional de Trabajo recomendó unánimemente apoyar la propuesta del Gobierno Belga de que se promulgara una Real Orden, en la forma de una enmienda a los reglamentos de trabajo de 1965, con objeto de prohibir el acoso sexual en el trabajo.

DEFINICIÓN. No hay definición reglamentaria de acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. **Ley de Reforma Económica.** Aunque no se hace mención al acoso sexual en esta Ley podían potencialmente aplicarse diversas disposiciones a la conducta que constituya acoso sexual. Estas disposiciones incluyen el Artículo 116 que prohíbe la discriminación del sexo dirigida a los solicitantes de empleo durante las actividades de contratación y reclutamiento, y en materias relativas a la promoción, condiciones de empleo y despido; el Artículo 127 que estipula que “debe asegurarse a todo tra-

bajador la igualdad de trato en todas las disposiciones y prácticas relativas a las condiciones de empleo y despido”; y el Artículo 128 que establece que “será ilegal establecer o aplicar … criterios … de una forma discriminatoria que dependa del sexo del trabajador”. Las prácticas discriminatorias incluyen, *inter alia*, todas las prácticas relativas a las condiciones de trabajo mentales, espirituales y físicas.

Tendrían que interpretarse las alegaciones por acoso sexual como una forma de discriminación sexual ilegal por sexo que estuviera incluida en la Ley.

La Ley se aplica a los sectores público y privado, y solamente a los casos donde tiene lugar la discriminación entre dos sexos diferentes [Artículos 116, 120].

Ley respecto a los contratos de empleo. Podrían aplicarse potencialmente diversas disposiciones al acoso sexual en el trabajo. El Artículo 16 especifica que, “un empleador y un trabajador deben mostrar respeto y consideración mutua. Deben mostrar respeto por la propiedad y la decencia durante la ejecución del contrato, y garantizarlo”. El Artículo 20 estipula que el empleador tiene que “garantizar que el trabajo se hace en condiciones adecuadas en relación con la salud y la seguridad del trabajador”.

El Artículo 35 de la Ley estipula que “cualquiera de las partes puede finalizar un contrato sin notificación, o antes de la finalización de su plazo, si hay una grave razón para hacerlo así en opinión de un juez, y sin menoscabo de todos los daños y perjuicios que deban pagarse”. Pudiera posiblemente invocarse la Sección 35 por un empleado sometido a acoso sexual, como la base de una dimisión justificada, y el demandante podría reclamar daños y perjuicios. Además, de acuerdo con el Artículo 63, cuando un empleador despidió a un asalariado sin razones específicas, o por razones que están relacionadas con la especialidad o conducta del trabajador, este puede reclamar que el despido es injusto y obtener indemnizaciones.

Diversas resoluciones judiciales se han atendido a las disposiciones antes mencionadas para fallar a favor de los demandantes que han reclamado contra un despido injusto basado en su rechazo a las insinuaciones sexuales.⁶ Las disposiciones son solamente aplicables a los trabajadores contratados por un período no especificado.

Código Civil. Los Artículo 1382 y 1383 imponen una obligación a todas las personas para compensar los perjuicios que hayan causado a otros a causa de una conducta irresponsable. Estas disposiciones son aplicables a cualquier perjuicio ocasionado distinto del de un incumplimiento de contrato. Por lo tanto, si un demandante consigue iniciar una acción penal contra un presunto acosador, y luego quisiera obtener indemnización por daños y perjuicios por el perjuicio sufrido por el acoso, la acción se basaría en los Artículos 1382 y 1383. Estas disposiciones no tienen que usarse en el contexto de un procedimiento criminal, y pueden usarse exclusivamente en una acción civil. El demandante debe probar la conducta irresponsable, y una relación causal entre la conducta irresponsable y el perjuicio sufrido. No se ha informado de casos que utilicen estas disposiciones.

Código Penal. Las Disposiciones del Código Penal que prohíben la conducta inmoral,

el atentado contra el pudor, la corrección de menores y la violencia física pudieran ser potencialmente aplicables a la conducta que constituye un acoso sexual.

RESPONSABILIDAD. Ley de Reformas Económicas. El empleador es la entidad que es normalmente responsable, y los actos de los supervisores, incluyendo el acoso sexual de los miembros del personal, son imputables al empleador [Artículo 144].

Ley respecto a los contratos de empleo. Esta Ley crea obligaciones que tienen que ser cumplidas por el empleador. La infracción de estas obligaciones puede tener como resultado la responsabilidad de un empleador por cualquier acción cometida por sus subordinados o sus supervisores. Por otra parte, un trabajador es responsable de sus propios actos voluntarios o de una gran negligencia [Artículo 18], que pudieran ser sancionables en el caso de acoso sexual según los Artículos 1382 y 1383.

Código Civil. Según los Artículos 1382 y 1383 todas las personas son responsables de una conducta irresponsable que dé lugar a un perjuicio para otros.

Código Penal. Las leyes penales son aplicables a todas las personas. Por lo tanto, las leyes penales aplicables a una conducta que constituye acoso sexual en el trabajo, podrían potencialmente usarse contra el empleador, los supervisores, los colegas y los no empleados, tales como los clientes o usuarios. Pudiera no declararse indirectamente culpable al empleador por una conducta de acoso sexual de un empleado que constituya una transgresión criminal.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Reformas Económicas. En los casos donde se haya encontrado que el acoso sexual es una discriminación por sexo, el tribunal de trabajo puede, a iniciativa propia, dictar un requerimiento judicial que ordene al empleador o trabajador que emprendan todas las medidas necesarias para que cesen las prácticas discriminatorias dentro de un período de tiempo [Artículo 133]. Esta facultad de requerimiento se aplica solamente al acceso a la formación y a las condiciones de trabajo, pero no a la contratación o promoción. Puede también concederse compensación donde el tribunal de trabajo encuentre que el empleado acosado sexualmente ha sido despedido en contra de las disposiciones de la Ley [Artículo 39]. El empleador tiene que pagar una indemnización igual a una suma global que equivale a la remuneración bruta del demandante durante seis meses, o por el perjuicio que el demandante ha sufrido realmente [Artículo 136 (4)]. Las disposiciones de la Ley se pueden ejecutar también mediante sanciones penales.

Ley relativa a los contratos de empleo. La Ley no proporciona recursos y sanciones que sean aplicables a una violación de las obligaciones contractuales expuestas en los Artículos 16 y 20, que son potencialmente aplicables al acoso sexual en el trabajo. Por lo tanto, se tiene que proceder actuando de acuerdo con el Código Civil. Dado que la base de una acción legal es una violación de las obligaciones contractuales, se puede proceder de acuerdo con los Artículos 1134, 1135, 1142 y 1146 del Código Civil para reivindicar la indemnización por los daños y perjuicios, y no de acuerdo con los Artículos 1382 y 1383 que se ocupan de la responsabilidad no contractual del individuo.

Código Civil. El recurso en un proceso, de acuerdo con el Código Civil, para la con-

ducta que constituye un acoso sexual en el trabajo, se interpone de acuerdo con los Artículos 1382 y 1383, relativos a la conducta, que se ocupan de la responsabilidad no contractual del individuo. En un proceso de acuerdo con el Código Civil por violación de las responsabilidades contractuales del empleador respecto al acoso sexual, el recurso suele basarse en los artículos 1134, 1135, 1142 y 1146, y suele ser por intereses y daños y perjuicios pecuniarios.

Código Penal. Los delitos por conducta inmoral, atentado sexual, corrupción de menores y violencia física están sujetos a multas y/o encarcelamiento, dependiendo de la gravedad de la conducta.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Reformas Económicas. Los pleitos interpuestos de acuerdo con el Título V de la Ley (discriminación por motivos de sexo) se presentan ante el tribunal de trabajo y siguen los procedimientos aplicables. En el caso de despido como represalia por haberse presentado previamente una reclamación por discriminación sexual, es responsabilidad del empleador demostrar que el despido estaba justificado.

Ley respecto a los contratos de empleo. Se utilizan los mismos procedimientos aplicables para la Ley de Reformas Económicas para los casos interpuestos de acuerdo con esta Ley. En el caso de una reclamación por despido injusto, es responsabilidad del empleador expresar claramente las razones reales y válidas del despido.

Código Civil. Los procesos que se basan en el Código Civil se presentan en el tribunal ordinario. Cada parte debe probar lo que ha presentado.

Código Penal. No hay procedimientos especiales que se apliquen a los enjuiciamientos criminales de personas acusadas de acoso sexual distintas de las aplicables a otros casos criminales.⁷

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Las instituciones gubernamentales que han iniciado las acciones del Gobierno belga relativas a acoso sexual, son la Comisión de Empleo de Mujeres y el Secretario de Estado para la Emancipación Social, que dependen del Ministerio de Empleo y Trabajo. Aunque la Comisión de Empleo de Mujeres tiene autoridad legal para examinar los problemas relativos al acoso sexual en el sector público, las cuestiones relativas a acoso sexual en el sector público se remiten normalmente a la Comisión Consultiva para la Conciliación de Diferencias con respecto a la Igualdad de Trato de los Hombres y Mujeres en el Servicio Público. Esto se hace normalmente a petición del Ministerio de Servicios Públicos.⁸

Fuentes:

¹ Título V: Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias relativas a las condiciones de empleo, Ley de Reformas Económicas de 4 de agosto de 1978 (*Moniteur Belge*, n.º 157, 17 de agosto de 1978, página 9106 [LS 1978-Bel.2]).

² Capítulo II: Obligaciones de las partes, Ley respecto a los contratos de empleo, de 3 de julio de 1978 (*Moniteur Belge*, n.º 160, 22 de agosto de 1978, página 9299) [LS 1978-Bel.1].

- ³ Código Penal de 8 de junio de 1867 (*Moniteur Belge*, 9 de junio de 1867), modificado por la Ley de 17 de julio de 1990 (*Moniteur Belge*, n.º 157, 15 de agosto de 1990, página 15.886).
- ⁴ Código Civil, de 5 de marzo de 1803 (*Moniteur Belge*, 1803), modificado por la Ley, de 10 de diciembre de 1990 (*Moniteur Belge*, n.º 246, 22 de diciembre de 1990, página 24.116).
- ⁵ Información sobre acoso sexual en Bélgica presentada a la OIT por A. García, enero de 1992.
- ⁶ Cour du Travail de Liège (4ème chambre), *Résidence du Perron v. M.R.*, Resolución de 16 de enero de 1991 (RG n.º 16.805/91); Cour du Travail de Liège (Sección Neufchâteau, 10ème chambre), *Boulangerie Bruyère SA v. T.*, Resolución de 23 de octubre de 1991 (RG n.º 2195/91).
- ⁷ J. Jacqmain: “Harcèlement sexuel sur les lieux de travail: Les moyens d’actions juridiques (droit du travail)”, en *Revue du Travail*, marzo-abril 1988, página 5.
- ⁸ *Ibid.*

CANADÁ

GENERALIDADES. De acuerdo con el Tribunal Supremo de Canadá¹ todas las materias de relaciones laborales están incluidas en la jurisdicción exclusiva de las provincias, con tal que no impliquen a una empresa federal. Las cuestiones laborales que implican a una empresa federal están sujetas a la ley federal.

En relación con el acoso sexual cada territorio y provincia aplica su propia ley o código de derechos humanos, y cada una tiene su propia Comisión de Derechos Humanos. Además, el Gobierno Federal tiene su propia ley de Derechos Humanos que se aplica a las personas del gobierno federal o a los empleados en una empresa federal. En total hay 13 leyes o códigos de derechos humanos en Canadá. Todos ellos, tanto federales como provinciales, prohíben la discriminación que se basa en el sexo. El acoso sexual se menciona específicamente en los códigos o leyes de derechos humanos del Gobierno federal y de las provincias de Manitoba, Terranova, Ontario y del Territorio de Yukon.²

A pesar de la ausencia de una referencia expresa al acoso sexual en la mayoría de las leyes o códigos de derechos humanos, los Tribunales de Derechos Humanos se han atenido a la prohibición general contra la discriminación basada en el sexo para juzgar los casos que alegan acoso sexual. La primera resolución canadiense que interpretó el acoso sexual como una forma de discriminación por sexo se remonta a 1980³. El Tribunal Supremo de Canadá, ateniéndose a numerosas autoridades estadounidenses y canadienses, ha resuelto que la discriminación por sexo incluye el acoso sexual⁴.

El Código de Trabajo de Canadá también se ocupa del asunto del acoso sexual.⁵

Se exponen más adelante la Ley de Derechos Humanos de Canadá y el Código de Derechos Humanos de Ontario. Otras leyes provinciales tienen una protección similar, aunque no es idéntica.

DEFINICIÓN. Ley de Derechos Humanos de Canadá. La Ley se refiere a “acoso sexual” sin dar una definición precisa de este término. La Ley hace constar que “es una práctica discriminatoria” ... (c) en materias relativas al empleo, acosar a un individuo en un terreno de discriminación por sexo prohibido”. La Ley continúa “sin limitar las generalidades de la subsección (1), se deberá considerar, para los objetivos de esta subsección, que el acoso sexual es un acoso en un terreno de discriminación prohibido” [Sección 14].

Código de Derechos Humanos de Ontario. El Código define “el acoso sexual” en términos de comentario o conducta vejatorios o molestos, o de insinuaciones o requerimientos sexuales [Sección 9 (1) (f)]. El concepto de “acoso” se refiere a acciones que un individuo debería “saber o debe razonablemente saber que son molestas”.

Código de Trabajo de Canadá. El Código define el acoso sexual como “cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual (a) que probablemente cause una ofensa o humillación a cualquier empleado; (b) que pudiera, por motivos razonables, ser percibido por este empleado como el establecimiento de una condición de naturaleza sexual en el empleo o en cualquier oportunidad para la formación o promoción” [Sección 247.1].

Otros. El término “acoso sexual” en el lugar de trabajo, ha sido ampliamente definido por el Tribunal Supremo de Canadá “como conducta molesta de naturaleza sexual que afecta perjudicialmente el ambiente de trabajo, o conduce a consecuencias adversas relativas al trabajo para las víctimas del acoso. ... Cuando el acoso sexual ocurre en el lugar de trabajo, es un abuso de autoridad económico y sexual. ... El acoso sexual en el lugar de trabajo ataca la dignidad y la autoestimación de la víctima, como empleado y como ser humano”.⁶

El sistema de la Comisión de Derechos Humanos de Canadá define el término “acoso sexual” como “amenazas o abusos verbales, observaciones molestas ... miradas impudicas u otros gestos ... contacto físico innecesario”.⁷

Los Consejos Canadienses de Investigación han reconocido dos tipos de acoso sexual: el acoso quid pro quo, y el acoso que crea un ambiente de trabajo corrompido. El acoso quid pro quo, el tipo clásico de acoso sexual, presenta las siguientes características: “la conducta debe tener alusiones sexuales físicas o verbales; debe ser molesta y no solicitada; debe ser intencionada o sistemática; no es necesario que sea constante, dependiendo de la gravedad de la conducta; y el acoso sexual puede tener o no tener consecuencias adversas relativas al trabajo”.⁸ Se ha admitido que un ambiente de trabajo corrompido creado por el acoso sexual es una forma de discriminación por sexo. Por ejemplo, un tribunal ha hecho constar que “la conducta que hace que el ambiente de trabajo sea hostil debido a burlas constantes, intercambios verbales, o manifestaciones dirigidas al sexo de una persona es una discriminación que se basa en el sexo”.⁹ Se requiere una combinación de frecuencia y cierto grado de comportamiento ofensivo en el ambiente. La atmósfera dentro de un lugar de trabajo es considerada por los Consejos de Investigación como una condición de empleo tal como son los beneficios, las horas de trabajo, los tipos de salario y las prestaciones de bienestar y salud. La adopción del concepto de ambiente de trabajo

corrompido ha ampliado la definición del acoso sexual, y ha tenido un impacto significativo en la jurisprudencia canadiense.

Las leyes de Canadá no prohíben la conducta social normal o la discusión entre la dirección y los empleados. El peligro que presenta el acoso sexual, tal como se menciona por un tribunal, es que es “un contacto social obligado o forzado donde el rechazo del empleado a participar puede dar lugar a la pérdida de las ventajas del empleo”.¹⁰

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Derechos Humanos de Canadá. La Ley Prohíbe la discriminación por sexo dirigida a “cualquier individuo o grupo de individuos”, de esta forma se incluye a los hombres y las mujeres, los solicitantes de empleo y los empleados [Secciones 3(1), 7, 8, 40(1)]. Para que haya violación de la Ley hay que demostrar que el acoso sexual da lugar a una discriminación por sexo [Secciones 3(1), 14(2)]. La Ley es aplicable a los empleados del gobierno federal o a las personas empleadas en una empresa federal [Sección 66].

Código de Derechos Humanos de Ontario. De acuerdo con el Código, se declara explícitamente que todo empleado tiene derecho a estar libre del acoso sexual de su empleador en el lugar de trabajo, del acoso de los agentes del empleador o de otros empleados [Sección 6(2)]. Toda persona tiene también derecho a estar libre de un requerimiento o una insinuación sexual hechas por una persona que está en una posición de conferir o de negar un beneficio, donde la persona que hace la insinuación sexual sabe o debe razonablemente saber que esto es molesto [Sección 6(3)]. El Código prohíbe la discriminación sexual dirigida a los solicitantes de trabajo durante las actividades de contratación y reclutamiento [Sección 22(1) y (4)] en lo que se refiere a condiciones de empleo, incluyendo la promoción, el traslado, los permisos o cualquier otro beneficio [Sección 6(3)]. El Código es aplicable a los sectores públicos estatales y privados.

Código de Trabajo de Canadá. El Código hace constar que “todo empleado tiene derecho a un empleo libre de acoso sexual” [Sección 247.2]. Además, “todo empleador deberá, previa consulta con los empleados o sus representantes, promulgar una declaración de principios relativa al acoso sexual” [Sección 247.4]. La Ley es aplicable a los empleados del gobierno federal y a las personas empleadas en empresas federales.

Código Penal.¹¹ La legislación penal no se utiliza normalmente para ocuparse del acoso sexual en el lugar de trabajo. Las leyes penales que prohíben el asalto o agresión comunes, el asalto que ocasiona un daño corporal real o penoso, un ataque obsceno o un encarcelamiento ilegal, podrían aplicarse potencialmente contra los presuntos acosadores por ofensas relacionadas con el lugar de trabajo [Sección 265].

Otros. El Tribunal Supremo de Canadá ha resuelto que una reclamación por acoso sexual que se base en las reclamaciones por actos ilícitos, o en otras reclamaciones, debe presentarse ante el Consejo de Derechos Humanos en vez de hacerlo directamente ante los tribunales ordinarios, debido a que los códigos o las leyes de derechos humanos crean un mecanismo para ocuparse efectivamente de las alegaciones de acoso sexual. Por lo tanto, el Tribunal Supremo de Canadá ha excluido todas las otras causas civiles de demandas

basadas en una infracción de la legislación adoptada para prevenir la discriminación o el acoso, y ha hecho que las reclamaciones ante las Comisiones de Derechos Humanos sean la vía exclusiva para una compensación judicial para los demandantes que aleguen acoso sexual.¹² Las disposiciones del Código de Trabajo que estipulan un ambiente libre de acoso sexual, están sin embargo sujetas a su puesta en práctica por los inspectores de trabajo. De forma similar, las reclamaciones por acoso sexual que constituya una conducta criminal pueden hacerse llegar a la atención del fiscal del Estado.

RESPONSABILIDAD. Ley de Derechos Humanos de Canadá. La Sección 40(1) de la Ley se refiere a la responsabilidad de “una persona”, que puede incluir tanto al empleador como al presunto agresor.

Sobre la cuestión de la responsabilidad del empleador, el Tribunal Supremo de Canadá ha resuelto que la Ley de Derechos Humanos de Canadá “contempla la imposición de responsabilidad por todos los actos de sus empleados durante el transcurso del empleo ... Es innecesario calificar este tipo de responsabilidad; es puramente reglamentaria. Sin embargo, es útil para un fin algo parecido al de la responsabilidad indirecta en la responsabilidad civil, emplazando la responsabilidad de una organización en los que la controlan y están en posición de tomar medidas correctivas eficaces para erradicar las condiciones indeseables.”¹³ Sin embargo, el empleador puede evitar la responsabilidad tomando medidas adecuadas para erradicar todas las condiciones de empleo que contravengan la legislación.

Código de Derechos Humanos de Ontario. De acuerdo con el código, tanto el presunto agresor como el empleador pueden ser declarados responsables [Sección 6(2)].

Código de Trabajo de Canadá. De acuerdo con este Código, el empleador tiene la responsabilidad de “hacer todo lo razonable para asegurar que ningún empleado es sometido a acoso sexual [Sección 247(3)].

Código Penal. Ya que el Código se aplica a todas las personas, la responsabilidad por actos que constituyen acoso sexual podría imputarse al empleador, a los supervisores, compañeros de trabajo o no empleados tales como los clientes o usuarios. La Sección 265 del Código que prohíbe la violencia física menciona específicamente el acoso sexual como una forma de violencia. Un enjuiciamiento criminal solamente podría entabarse contra el presunto agresor. El empleador podría no ser declarado responsable de acuerdo con el principio de responsabilidad indirecta [Sección 266].

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Derechos Humanos de Canadá. La Ley estipula una indemnización por los daños por pérdidas pecuniarias que se originen por acoso sexual (salarios perdidos y gastos) [Sección 53(2) (c)-(d)], y una indemnización por los daños por herir los sentimientos de hasta 5.000 dólares canadienses [Sección 53(2)-(3)].

Código de Derechos Humanos de Ontario. El Código estipula una indemnización por los daños por pérdidas económicas que se ocasionen por acoso sexual y por herir los sentimientos de hasta 10.000 dólares canadienses [Sección 40(1)(b)].

Código de Trabajo de Canadá. El Código no estipula sanciones ni recursos específicos respecto al acoso sexual. Sin embargo “los delitos y las penas” estipuladas en el Código podrían aplicarse al empleador en el caso de que haya una violación del Código. Puede imponerse una multa no superior a 5.000 dólares canadienses [Sección 256].

Código Criminal. Las sanciones aplicables a una conducta criminal que pudiera ser caracterizada como acoso sexual, suelen ser multas o condenas de cárcel, cuyo rigor suele depender de la gravedad de la ofensa.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Derechos Humanos de Canadá. Puede hacerse una reclamación ante la Comisión de Derechos Humanos de Canadá dentro del año siguiente al momento o fecha de producirse el acoso sexual. La Comisión designa a una persona para investigar y determinar si son ciertas las alegaciones. El investigador presenta un informe a los miembros de la Comisión de Derechos Humanos de Canadá. Si el investigador no resuelve la reclamación, la Comisión puede nombrar a otra persona como conciliador para tratar de resolver aquélla. La Comisión puede pedir, en cualquier etapa de una reclamación, el nombramiento de un Tribunal de Derechos Humanos que investigue la reclamación o decida desecharla. Puede interpretarse que una orden del Tribunal es una orden del Tribunal Federal de Canadá [Secciones 40, 47(2), 49(1), 57]. Puede recurrirse una resolución del Tribunal, pero esto normalmente implica cuestiones legales o de interpretación. Los tribunales son reacios a echar abajo los veredictos fácticos.

Código de Derechos Humanos de Ontario. Puede presentarse una reclamación por acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de Ontario. Los funcionarios de la Comisión intentan a continuación resolver la reclamación; si no se llega a un acuerdo, se nombra un consejo de investigación para ver el caso. Puede presentarse un recurso contra la resolución del Consejo de investigación al Tribunal de División [Secciones 31(1), 35(1), 41(1)].

Código de Trabajo de Canadá. El Código se pone en práctica a través de un procedimiento de inspección. Los inspectores de trabajo pueden entrar en los locales de un establecimiento y pedir información respecto a las condiciones de empleo [Sección 249]. Esta disposición podría aplicarse potencialmente para combatir el acoso sexual. Aunque el Código permite que se haga una reclamación por un empleado dentro de los tres años después de un incidente, y también permite un mecanismo de investigación [Secciones 248, 249 y 257], la Comisión Federal de Derechos Humanos tiene jurisdicción exclusiva para conceder una compensación pecuniaria o de otro tipo a un demandante individual por una reclamación por acoso sexual tal como se hace constar por el Tribunal Supremo de Canadá.¹⁴

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Comisión de Derechos Humanos de Canadá. La Comisión Federal de Derechos Humanos puede admitir a trámite reclamaciones por acoso sexual, de los empleados del gobierno federal o de personas empleadas en una empresa federal.

Comisión de Derechos Humanos de Ontario. La Comisión de Derechos Humanos

de Ontario puede admitir a trámite reclamaciones, por acoso sexual, de empleados del sector privado y del sector público estatal en la Provincia de Ontario.

Fuentes:

- ¹ Comisarios Eléctricos de Toronto v. Snider, 1925, 2 *Dominion Law Report* (DLR) 5.
- ² Gobierno Federal: Ley de Derechos Humanos de Canadá de 1985 (*Revised Statutes of Canada*, 1985), Capítulo H-6; Manitoba: Código de Derechos Humanos de 1987 (*Statutes of Manitoba*, 1987), Capítulo H175; Terranova: Código de Derechos Humanos de 1988 (*Statutes of Newfoundland*, 1988), Capítulo 62; Ontario: Código de Derechos Humanos de 1981 (*Statutes of Ontario*, 1981), Capítulo 53; Territorio de Yukon: Ley de Derechos Humanos de 1987 (*Statutes of Yukon*, 1987); Capítulo 3. No hay una referencia expresa al acoso sexual en las leyes o códigos de derechos humanos de Alberta: Ley de Protección de Derechos del Individuo de 1980 (*Revised Statutes of Alberta*, 1980), Capítulo I-2, modificado; Columbia Británica: Ley de Derechos Humanos de 1984 (*Statutes of British Columbia*, 1984), Capítulo 22; Nueva Brunswick: Código de Derechos Humanos de 1973 (*Revised Statutes of New Brunswick*, 1973), Capítulo H-11, modificado; Nueva Escocia: Ley de Derechos Humanos de 1989 (*Revised Statutes of Nova Scotia*, 1989), Capítulo 213; Isla del Príncipe Eduardo: Derechos Humanos de 1988 (*Revised Statutes of Prince Edward Island*, 1988); Capítulo H-12; Quebec: Carta de Derechos Humanos y Libertades de 1977 (*Revised Statutes of Quebec*, 1977), Capítulo C-12, modificada; Saskatchewan: Código de Derechos Humanos de 1979 (*Statutes of Saskatchewan*, 1979), Capítulo S-24.1; Territorios del Noroeste: Ley de Derechos Humanos de 1987 (*Statutes of Yukon*, 1987), Capítulo 3.
- ³ Bell y Korczak v. la Casa Aldas de la Carne de Novillo Flameante, 1980, 1 *Canadian Human Rights Report* (CHRR), D/155. En esta resolución, la Comisión de Derechos Humanos de Ontario determinó que el acoso sexual suponía una discriminación por sexo y que, como tal, estaba prohibido por el Código de Derechos Humanos de Ontario ya que éste estaba en vigor en aquel momento.
- ⁴ Janzen v. Empresas Platy, 1989, 25 *Canadian Cases on Employment Law* (CCEL), 1, 59 DLR (4^o) 352(SCC).
- ⁵ Código de Trabajo de Canadá de 1985 (*Revised Statutes of Canada*, 1985), Parte III, modificado el 5 de diciembre de 1991.
- ⁶ Janzen v. Empresas Platy, 1989, op.cit.
- ⁷ Información sobre acosos sexual en el lugar de trabajo en Canadá presentado a la OIT por Carl Raskin, Oficina de la OIT en Canadá, diciembre de 1991.
- ⁸ Bell y Korczak v. la Casa Aldas de la Carne de Novillo Flameante, 1980, op. cit.; Potapczk v. MacBain, 1984, 5 CHRR D/2285 (Tribunal de Derechos Humanos de Canadá), 19.321. Ver también B. Lindemann y D. Kadue: *Sexual harassment in employment law* (BNA, Washington, 1992), páginas 711-712.
- ⁹ Giovandoudis Makri v. el Restaurante y la Taberna del Bellocino de Oro, Sociedad Limitada, y Steve Carias, 1984, 5 CHRR D/1967.
- ¹⁰ Bell y Korczak v. la Casa Aldas de la Carne de Novillo Flameante, 1980, op.cit.
- ¹¹ Código Criminal, (*Revised Statutes of Canada*, 1985), Capítulo C-46.

¹² Consejo de Administración del Colegio Séneca v. Bhaduria, 1981, CHRR D/468, 124 DLR (3º) 193.

¹³ Robichaud v. Canadá (Consejo del Tesoro), 1988, 9 CHRR D/5002 (Can. HR Rev. Trib.).

¹⁴ Consejo de Administración del Colegio Séneca v. Bhaduria, 1981, op.cit.

CHECOESLOVAQUIA

GENERALIDADES. En Checoeslovaquia ninguna disposición reglamentaria específica se ocupa explícitamente del acoso sexual en el trabajo. Se está discutiendo por primera vez, como consecuencia de los cambios políticos y económicos efectuados en 1989, el problema del acoso sexual como una cuestión social. Bajo el anterior régimen comunista, la protección contra el acoso sexual se basaba en dos elementos. El primero era un “código establecido de moral para el constructor del comunismo”, preparado para educar al ciudadano de acuerdo con los principios socialistas y con las normas de comportamiento moral. La conducta que constituía acoso sexual estaba oficialmente suprimida, y, por tanto, no estaba permitida. El segundo era la existencia de un fuerte control sobre la difusión de literatura pornográfica y erótica de películas y videos y de otros materiales similares, limitando la posibilidad de que dichos materiales penetraran en el lugar de trabajo.

Sin embargo, estos instrumentos no excluían la existencia del fenómeno antes de 1989. Preferentemente estaba incluido en el término “malas relaciones entre las personas en el lugar de trabajo”, que también incluía el acoso sexual no deseado. Un estudio realizado antes de la revolución de 1989 demostró que las fluctuaciones profesionales de las mujeres eran atribuibles en gran parte a las condiciones de trabajo desfavorables, en particular a las malas relaciones entre las personas. Por ejemplo, el 31 por cien de las mujeres entrevistadas que trabajaban en servicios de salud, y el 20 por ciento que estaban empleadas en la industria y en servicios públicos, expresaron su insatisfacción respecto a las malas relaciones entre las personas.¹

Después de la revolución de 1989 y, debido a la eliminación de la censura sobre la literatura pornográfica, el país fue inundado por dichos materiales. Fotos de mujeres en posturas eróticas, pegadas a la pared, calendarios eróticos y otros materiales similares aparecieron en los lugares de trabajo. Como consecuencia de esta ola, se crearon nuevos movimientos, tales como la Iniciativa Erótica Independiente, que se esforzaban en promover un planteamiento “sano” hacia el erotismo, incluyendo las limitaciones al erotismo en el lugar de trabajo. Por lo tanto no es sorprendente que cualquier discusión sobre acoso sexual en los días actuales, en Checoeslovaquia, se haga, en el contexto de esta ola, sobre la disponibilidad de materiales eróticos y pornográficos. Los nuevos problemas sociales, tales como un desempleo creciente, podrían también aumentar potencialmente el acoso sexual en el trabajo, proporcionando una atmósfera donde las oportunidades de empleo podrían, en algunos casos, estar condicionadas a la concesión de favores sexuales.

Un estudio de investigación sobre acoso sexual realizado en Choeslovaquia, indicó que el 17,5 por cien de las mujeres encuestadas habían estado sometidas a acoso sexual

físico, y que el 35,8 por cien de las mujeres habían sufrido personalmente acoso sexual en lo que se refiere al uso indebido del poder por su jefe.² Aunque el número de organizaciones no gubernamentales ha subido vertiginosamente desde 1989, ninguna se ha preocupado por el problema del acoso sexual. Las organizaciones de mujeres son débiles y, como organizaciones independientes, todavía carecen de poder para influir en las disposiciones y reglamentos legales.

Podrían aplicarse potencialmente al acoso sexual en el trabajo, las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo³, el Código Penal⁴ y la Carta de Derechos Básicos y Libertades⁵. Sin embargo, hasta ahora, no ha habido procesos judiciales que se hayan ocupado de la cuestión del acoso sexual.

DEFINICIÓN. No hay una definición legal del acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. **Código de Trabajo.** El acoso sexual, como tal, no está mencionado explícitamente en el Código de Trabajo, pero podrían aplicarse potencialmente al acoso sexual las disposiciones relativas a la protección de empleados.

El Artículo 3 estipula “unas condiciones de trabajo satisfactorias y justas” para todo ciudadano. El principio de igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres se conserva como algo precioso en el Artículo 7.

El empleador tiene derecho a finalizar la relación de empleo “si el trabajador no satisface las condiciones establecidas por las normas de la ley laboral para la realización del trabajo acordado, o si, sin ser imputable a la organización, no satisface las condiciones para la realización adecuada de dicho trabajo”, o “si existen motivos imputables al trabajador por los que la organización pudiera terminar inmediatamente su relación de empleo, o si ha cometido una infracción grave de la disciplina del trabajo” [Sección 46 (e)-(f)]. Es posible una finalización inmediata del contrato en aquellos casos donde “el trabajador cometió una violación especialmente flagrante de la disciplina del trabajo” [Sección 52 (b)].

La Sección 54 estipula el derecho de un trabajador a finalizar inmediatamente su relación de empleo “si, de acuerdo con un dictamen médico, no puede continuar trabajando sin daño grave para su salud, y la organización no lo traslada a un trabajo diferente adecuado para él dentro de los 15 días siguientes a la presentación de dicho dictamen”. Estas disposiciones relativas al despido injusto podrían usarse potencialmente para proporcionar protección a una persona que rechaza el acoso sexual en el trabajo, o pone objeciones al mismo, y que como consecuencia es despedido injustamente.

El Código de trabajo estipula los deberes del empleador y del trabajador. Por ejemplo, un trabajador tiene que “observar las instrucciones dadas por el superior, y respetar los principios de colaboración con los otros trabajadores” [Sección 73]. Un superior tiene, por otra parte, el deber de “valorar regularmente el enfoque de los trabajadores individuales hacia su trabajo y hacia sus compañeros de trabajo ... [Sección 74 (a)], para crear unas condiciones de trabajo favorables y garantizar la higiene y seguridad en el trabajo

[Sección 74 (c)], y para garantizar la observancia de las normas legales, y de otras normas, y en particular encaminar a los trabajadores hacia la disciplina del trabajo, ... garantizar que no ocurran infracciones de la disciplina del trabajo y que los trabajadores no dejen de cumplir sus deberes laborales [Sección 74 (f)]”. Estas disposiciones relativas a la disciplina en el trabajo y a las normas de trabajo podrían utilizarse para proporcionar protección frente a los supervisores o colegas que puedan acosar sexualmente a los empleados en el trabajo.

El Código exige también que el empleador consulte con los sindicatos pertinentes sobre las cuestiones principales relativas a la protección de los empleados, a la higiene en el trabajo y al entorno de trabajo [Sección 18(1) (b)]. Estas obligaciones podrían proporcionar la base para las medidas para combatir el acoso sexual en el trabajo, ya que el acoso sexual puede conducir al estrés y a la ansiedad de los que están sometidos al mismo.

Código Penal. Hay diversas disposiciones del Código Penal en vigor que podrían aplicarse potencialmente para combatir el acoso sexual en el trabajo. Por ejemplo, el párrafo 205 estipula la protección contra una amenaza a la moralidad de una persona; el párrafo 206 prohíbe la difamación y las ofensas contra la dignidad humana; y el párrafo 241 prohíbe la corrupción sexual.

Carta de Derechos Básicos y Libertades. La Ley constitucional de 1991 es el instrumento legal que rige el país. Toda ley o reglamento aprobados antes de 1989 tenían que presentarse sin contravenir esta Carta. Aunque no se hace mención específica del acoso sexual, algunas disposiciones podrían aplicarse potencialmente para la protección contra el acoso sexual.

El Artículo 7 hace constar que “está garantizada la inviolabilidad de la persona y la de su vida privada” y que “nadie estará ... sometido a ... un tratamiento degradante”. Además, la ley estipula el “derecho de cada uno a la conservación de su dignidad humana, honor personal, buena reputación y a la protección de su buen nombre” [Artículo 10 (1)].

Además, un empleado tiene derecho a condiciones de trabajo satisfactorias [Artículo 28], y las mujeres en particular “tienen derecho a una mayor protección de la higiene en el trabajo, y a condiciones de trabajo especiales” [Artículo 29].

RESPONSABILIDAD. Código de Trabajo. La Sección 187 indica que el empleador es responsable de cualquier daño sufrido por los empleados durante la realización de su trabajo si el daño ocurrió como consecuencia inmediata de un incumplimiento de los deberes del empleador, o como consecuencia de una acción voluntaria contra las normas sobre la propiedad y la coexistencia cívica. (El término “normas sobre la propiedad y la coexistencia cívica” sustituye al antiguo término “coexistencia socialista”). Potencialmente podría interpretarse que esta disposición establece la responsabilidad del empleador por el acoso sexual en el trabajo.

Además, la Sección 172 estipula la responsabilidad del trabajador “por cualquier daño

que haya causado a su establecimiento por incumplimiento culpable de sus obligaciones en la realización de su trabajo, o en conexión directa con éste". También, "un trabajador será responsable del daño que cause por haber actuado voluntariamente contra las normas de decoro y coexistencia civil" [Sección 178 (a)]. Estas disposiciones podrían aplicarse potencialmente para establecer la responsabilidad de un trabajador por acoso sexual en el trabajo.

Código Penal. Todas las personas están sujetas al Código Penal. Por lo tanto, el empleador, los supervisores, los colegas y los no empleados, tales como los clientes o usuarios, son responsables si están implicados en un acoso sexual que constituya una transgresión criminal. Podría no utilizarse el concepto de responsabilidad indirecta para declarar al empleador responsable por acoso sexual, que constituya una acción criminal, realizado por un supervisor u otros trabajadores.

Carta de Derechos Básicos y Libertades. Puede hacerse responsable a cualquier persona que ofenda la dignidad personal de otra, el honor personal o la buena reputación tal como se estipula en los Artículos 6, 8 y 10. Podría establecerse potencialmente la responsabilidad por acoso sexual, de acuerdo con estas disposiciones.

SANCIIONES Y COMPENSACIONES. Código de trabajo. El empleador debe indemnizar al trabajador por cualquier pago que haya perdido, en aquellos casos donde la finalización de una relación de empleo no tiene una razón válida, con tal que el trabajador notifique al empleador que persiste en continuar la relación de empleo. Si un trabajador ha finalizado de manera no válida su contrato, el empleador tiene derecho a reclamar cualquier compensación que pudiera haberse causado por la finalización del contrato [Sección 62 (1)], con tal que, sin embargo, el empleador notifique al empleado que persiste en continuar la relación de empleo.

De acuerdo con la Sección 54 (finalización del empleo de un trabajador por motivos de salud), el trabajador tiene derecho a una indemnización de su salario medio durante el período ordinario de notificación (un mes como mínimo).

El Artículo 270 (a) permite a las autoridades públicas encargar a la inspección de trabajo (Ministerio de Trabajo y otros) las funciones de imponer multas (hasta 100.000 coronas) por las violaciones de las normas de la ley laboral por los empleadores. Estas sanciones podrían aplicarse potencialmente contra un empleador que acose sexualmente a los trabajadores, o que no hizo nada para prevenir o parar el acoso sexual realizado por los supervisores o colegas.

Código Penal. Las sanciones penales por una conducta criminal que constituya acoso sexual pueden incluir multas y/o encarcelamiento, cuyo rigor suele depender de la gravedad de la ofensa.

Carta de Derechos Básicos y Libertades. Los tribunales pueden declarar ciertas prácticas contradictorias con la Carta, y acordar las compensaciones por los perjuicios, tal como se estipula en la legislación. Los perjuicios ocasionados por el acoso sexual podrían estar potencialmente incluidos en la Carta.

PROCEDIMIENTOS. Código de Trabajo. De acuerdo con la Sección 59, el empleador debe dialogar con el órgano sindical competente, antes de proceder al despido de un trabajador, y debe obtener el consentimiento previo del sindicato. En el caso de que el sindicato no dé su consentimiento, el asunto puede ser resuelto por los tribunales si se han satisfecho otros requisitos previos para el despido. Este procedimiento podría ser usado potencialmente por las víctimas de acoso sexual que fueron despedidas injustamente.

La inspección de trabajo puede exigir que la parte implicada tome medidas para obrar de acuerdo con los reglamentos laborales aplicables e informe sobre las medidas tomadas para corregir la situación dentro de un período fijado, antes de imponer multas por no acatar las medidas prescritas por la inspección de trabajo [Sección 270 (a)(3)]. Esta disposición podría potencialmente aplicarse al acoso sexual en el trabajo.

Código Penal. No se aplican procedimientos especiales para los enjuiciamientos criminales de personas acusadas de acoso sexual, distintos de los que se aplican a otros delitos criminales.

Carta de Derechos Básicos y Libertades. El Artículo 36 de la Carta estipula que todo el mundo puede hacer valer sus derechos, mediante el procedimiento prescrito, ante un tribunal imparcial e independiente. Una persona que alega que ha sido privada de sus derechos por una resolución de un órgano público, puede recurrir ante un tribunal. Los que se quejan de acoso sexual podían hacer potencialmente uso de este procedimiento.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. No hay una autoridad institucional especializada con competencias especiales para ocuparse del acoso sexual en el lugar de trabajo, como tal, en Checoeslovaquia, aunque el Ministerio de Trabajo suele estar normalmente implicado en las reclamaciones de violación del Código de Trabajo, lo que podría aplicarse potencialmente al acoso sexual.

Fuentes:

¹ Información sobre acoso sexual en Checoeslovaquia presentada a la OIT por Anna Okruhlicová, Centro de Estudios de la Mujer, Praga.

² Ibid.

³ Código de Trabajo, de 1 de febrero de 1991 (*Sbírka Zákonu*, 20 de mayo de 1991).

⁴ Código Penal (texto refundido de 29 de noviembre de 1961) (*Sbírka Zákonu*, n.º 31, Texto 113, 10 de octubre de 1973).

⁵ Ley Constitucional n.º 23 de introducción de una lista de derechos y libertades básicas, como ley constitucional del Parlamento Federal de la República Federal Checa y Eslovaca, de 9 de enero de 1991 (*Sbírka Zákonu*, n.º 22, 8 de abril de 1991, páginas 481-501).

DINAMARCA

GENERALIDADES. El acoso sexual no se menciona específicamente en la legislación danesa. El tema ha sido tratado, sin embargo, en varios procesos judiciales¹.

Una investigación sobre acoso sexual realizada por el Instituto Gallup Danés en 1991, sobre un grupo de 1.350 mujeres aproximadamente, reveló que el 11 por ciento respondieron positivamente cuando se les preguntó si habían sido acosadas sexualmente en el trabajo alguna vez. La investigación reveló que el 66 por cien de las mujeres fueron acosadas por varones que estaban en puestos superiores. Se descubrió también que en el 65 por cien de los casos no había consecuencias tangibles, pero que en el 17 por cien hubo un cambio de lugar de trabajo, y en el 8 por cien de los casos las mujeres sometidas a acoso sexual habían sido despedidas. El resto de las respuestas estaba integrado por las que se referían a malas condiciones de trabajo o a otras consecuencias.

De acuerdo con un experto legal danés, el planteamiento para el acoso sexual en Dinamarca puede ser descrito como políticamente vacilantes. El acoso sexual es un asunto del que ni el Parlamento, ni muchos de los sindicatos, se han ocupado activamente por propia iniciativa.²

DEFINICIONES. Se ha definido el término “acoso sexual” en los procesos judiciales como una conducta “de naturaleza sexual”, o como una conducta “basada en el sexo”, que es “ofensiva para las víctimas”.³ Estos procesos judiciales implicaban insinuaciones sexuales molestas realizadas por alguien que estaba en un puesto superior.

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Igualdad de Oportunidades.⁴ La Ley prohíbe la discriminación sexual en las condiciones de trabajo por los superiores, incluyendo el despido. [Secciones 2, 4]. Los procesos judiciales que han interpretado esta prohibición, han considerado que el acoso sexual es una conducta prohibida.

La Ley se aplica a la relación de empleo en los sectores público y privado, incluyendo la fase previa de empleo [Secciones 2, 4].

Ley de Empleados Asalariados.⁵ De acuerdo con la Ley, el empleador está obligado a no despedir injusta o implícitamente a un empleado que ha estado trabajando en una empresa durante más de un año sin interrupción [Secciones 2, 3]. Esto también puede aplicarse por los tribunales en los casos de despido de un empleado que rechaza el acoso sexual o pone reparos al mismo⁶.

Código Penal.⁷ Según el Código Penal se considera que es un delito criminal abusar gravemente de la subordinación o la dependencia económica de otra persona para conseguir una relación sexual fuera del matrimonio [Sección 220]. En un proceso judicial se ha considerado que esto incluye el acoso sexual.

Podrían aplicarse potencialmente al acoso sexual otras secciones del Código Penal, tales como el logro de una relación sexual mediante coacción ilegal distinta de la violencia o de la amenaza de violencia [Sección 217], o delitos contra el pudor [Sección 232].

Ley de Ambiente de Trabajo.⁸ Podría aplicarse potencialmente la obligación del empleador de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, contra un empleador que no toma medidas para prevenir el acoso sexual [Sección 15].

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Oportunidades. Según la Ley, puede hacerse responsable al empleador por la discriminación sexual en el empleo, incluyendo el despido. La obligación del empleador podría incluir potencialmente la de tomar medidas si un empleado presenta una queja de haber sido acosado sexualmente por un supervisor o un colega [Sección 4].

Ley de Empleados Asalariados. De acuerdo con la Ley puede hacerse responsable al empleador por despido injusto o implícito debido al acoso sexual en el lugar de trabajo [Sección 3].

Ley de Ambiente de Trabajo. De acuerdo con la Ley podría hacerse responsable potencialmente al empleador por el supuesto acoso sexual en el lugar de trabajo [Sección 15].

Código Penal. Todas las personas están sometidas al Código Penal. Por lo tanto, el empleador, los supervisores, los colegas y los no empleados, tales como los clientes y usuarios, son responsables si se implican en el acoso sexual, que constituye un delito criminal. En el caso de que una conducta que constituya un acoso sexual sea también un delito criminal, el procesamiento sólo puede entabarse contra el supuesto acosador.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Igualdad de Oportunidades. La Ley estipula la indemnización por la discriminación realizada por los supervisores en las condiciones de trabajo, incluyendo el despido. La indemnización concedida por el despido se calcula basándose en la duración del empleo, siendo la cantidad máxima la equivalente a 39 semanas de salario. El importe de la indemnización concedida por discriminación sexual no está limitado [Secciones 14, 15]. Esto podría aplicarse potencialmente a los casos de acoso sexual. Puede multarse también al empleador [Sección 19].

Ley de Empleados Asalariados. Un empleador debe pagar indemnización por un despido injusto o implícito [Sección 3]. Esto podría aplicarse potencialmente donde un empleado es despedido por rechazar o poner objeciones al acoso sexual.

Ley de Ambiente de Trabajo. Un empleador que no toma medidas para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro puede ser multado y/o sentenciado a encarcelamiento, dependiendo de las circunstancias [Sección 82]. Esto podría aplicarse potencialmente a un empleador que no toma medidas para prevenir el acoso sexual.

Código Penal. En el caso de que una conducta de acoso sexual constituya un delito criminal, las sanciones penales aplicables son multas o condenas de cárcel, cuyo rigor suele depender de la gravedad del delito.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Oportunidades. No se aplican procedimientos especiales a los casos basados en una reclamación por acoso sexual. Los pleitos se interponen ante los tribunales ordinarios.

Ley de Empleados Asalariados. No se aplican procedimientos especiales a los casos basados en una reclamación por acoso sexual. Los pleitos se interponen ante los tribunales ordinarios.

Ley de Ambiente de Trabajo. No se aplican procedimientos especiales a los casos basados en una reclamación por acoso sexual. Los pleitos se interponen ante los tribunales ordinarios.

Código Penal. El procedimiento criminal para una reclamación por acoso sexual se inicia por la policía y se presenta por el Fiscal del Estado. Los pleitos se interponen ante los tribunales ordinarios.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. De acuerdo con la Ley de Igualdad de oportunidades, el Consejo de Igualdad de Oportunidades puede, mediante petición o por iniciativa propia, examinar cualquier cuestión de acuerdo con la Ley, incluyendo una reclamación por acoso sexual [Sección 18].

Fuentes:

- ¹ Ver, por ejemplo, Tribunal Supremo de Ostre Landsrets, K. v. el Sindicato Danés de Trabajadores Especiales, Caso n.º 4-262/1988, juicio de 8 de septiembre de 1989, en *Ugeskrift for Retsvasen*, n.º 92, 1990, y Tribunal Comercial y Marítimo, Sindicato de Trabajadores de Oficina en nombre de S v. Organización de Empleadores de Bookbinders de 1873, Caso n.º F 29/1990, Sentencia de 6 de septiembre de 1991, en *Ugeskrift for Retsvasen*, n.º 18, 1992.
- ² Información sobre acoso sexual en Dinamarca presentada a la OIT por Hanne Petersen y Gitte Mogensen, febrero de 1992.
- ³ K. v. Sindicato Danés de Trabajadores Especiales, op. cit.; Sindicato de Trabajadores de Oficina en nombre de S. v. Organización de Empleadores de Bookbinders de 1973, op. cit.
- ⁴ Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley 244, de 19 de abril de 1989 (*Lovtidende A*, n.º 37, 1989, página 829), modificada por la Ley 686, de 2 de mayo de 1990 (*Lovtidende A*, n.º 113, 1990).
- ⁵ Ley 413 respecto a la relación legal entre el empleador y los empleados asalariados, de 30 de agosto de 1971 (*Lovtidende A*, n.º 35, 1971), modificada por la Ley 162 de 12 de abril de 1978 (*Lovtidende A*, n.º 59, 1978).
- ⁶ Sindicato de Trabajadores de Oficina en nombre de S. v. Organización de Empleadores de Bookbinders de 1873, op. cit.
- ⁷ Código Penal, Ley 607 de 6 de septiembre de 1986 (*Lovtidende A*, n.º 112, 1986).
- ⁸ Ley n.º 681 respecto al ambiente de trabajo, de 23 de diciembre de 1975 (*Lovtidende A*, n.º 65, 1975, página 1951), modificada por la Notificación 139, de 23 de marzo de 1987 (*Lovtidende A.*, n.º 18, 25 de marzo de 1987, página 452) [LS 1975-Den.1].

FINLANDIA

GENERALIDADES. No hay disposiciones legales ni ningún proceso judicial que se hayan ocupado específicamente de la cuestión del acoso sexual en el trabajo en Finlandia.

El Gobierno nombró recientemente un comité, para examinar la inclusión de una sección sobre acoso sexual en la Ley de Igualdad de Oportunidades. El Comité consta de

expertos en legislación sobre Igualdad, representantes del Ministerio de Trabajo, y representantes de las organizaciones centrales del mercado de trabajo. Se debe presentar el informe del comité para finales de junio de 1992.

Aunque se ha prestado poca atención en Finlandia al acoso sexual en el trabajo, no es desconocido. Por ejemplo, el Distrito de Protección de Trabajo de Uusimaa (Finlandia del Sur) ha registrado diversos casos de alegaciones de acoso sexual; esos casos se han resuelto principalmente con la finalización de los contratos de empleo. El Defensor de la Igualdad del Pueblo ha recibido también unas pocas quejas respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, estos casos se han tratado de forma confidencial y no se han registrado; las alegaciones se han tratado mediante consulta personal.¹

DEFINICIÓN. No hay una definición legal de acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. **Ley de Igualdad de Oportunidades.**² La obligación del empleador de no hacer discriminación basándose en el sexo, contra un empleado, podría aplicarse potencialmente contra los supuestos acosadores por ofensas relacionadas con el lugar de trabajo [Secciones 7, 8]. La Sección 8(2)1 de la Ley es especialmente amplia, y hace constar que las acciones del empleador se considerarán discriminatorias si éste “aplica a un empleado condiciones de pago o empleo menos favorables que las que se aplican a un empleado por sexo opuesto”. La Sección 8(2)3 incluye específicamente el despido o el traslado.

La Ley se aplica a los sectores público y privado, a no ser que se excluyan explícitamente, incluyendo la fase previa al empleo [Sección 1].

Ley de Contratos de Empleo.³ La obligación del empleador de no despedir injustamente a un empleado podría aplicarse potencialmente contra los supuestos acosadores por delitos relacionados con el lugar de trabajo [Sección 37]. La finalización que se basa en el sexo de la persona no es una razón válida [Secciones 3, 17]. La protección por despido injusto se aplica a los trabajadores que tienen contratos de empleo de duración indefinida. Si no se especifican los términos de un contrato de empleo, la protección contra el despido injusto se aplica después de un año de empleo [Secciones 4, 37].

Además, un empleado “deberá abstenerse de todo lo que sea contrario a lo que pueda razonablemente esperarse de un trabajador en su ocupación, o en caso contrario será responsable de ocasionar perjuicios al empleador”. [Sección 13]. Podría aplicarse potencialmente esto a los empleados que están implicados en acoso sexual en el lugar de trabajo.

La Ley se aplica a todos los empleados en el sector privado, incluyéndose la fase previa de empleo [Secciones 1, 17].

Ley de Protección del Trabajo.⁴ Podría aplicarse potencialmente la obligación del empleador de tomar medidas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y sano, para prevenir el acoso sexual [Sección 9].

La Ley se aplica a todas las personas que trabajan de acuerdo con un contrato de

empleo y por una remuneración, tanto en el sector público como en el privado, incluyendo la fase previa de empleo [Sección 1].

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Oportunidades. Podría aplicarse potencialmente la obligación del empleador de no hacer discriminación, basándose en el sexo, contra un empleado, para tomar medidas si un empleado se queja de haber sido acosado sexualmente por un supervisor o un compañero [Secciones 7, 8].

Ley de Contratos de Empleo. El empleador es responsable del despido injusto de una víctima de acoso sexual.

Ley de Protección del Trabajo. El empleador es responsable por no tomar las medidas para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro. Esto podría aplicarse potencialmente a un empleador que no ha tomado medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Igualdad de Oportunidades. Puede ordenarse a un empleador que pague una indemnización si se interpreta que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Hay limitaciones legales sobre los daños y perjuicios [Sección 11].

Las limitaciones sobre los daños y perjuicios no impiden que una víctima de discriminación sexual gane un pleito por daños y perjuicios de acuerdo con otras leyes [Sección 13].

Ley de Contratos de Empleo. Puede sentenciarse a un empleador, que ha despedido injustamente a un empleado, a pagar una indemnización de un mínimo de tres meses de salario y un máximo de veinticuatro. Además, el Tribunal debe considerar, previa petición, si las circunstancias del caso son tales que existen condiciones para restablecer la relación de empleo [Secciones 47(f)-(g)]. Esto podría aplicarse potencialmente en el caso de un empleado que es despedido por rechazar los requerimientos sexuales, o poner reparos a los mismos.

Ley de Protección del Trabajo. Puede multarse a un empleador que no toma las medidas para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro o, dependiendo de las circunstancias, puede ser condenado a cárcel por un tiempo no superior a 6 meses, a no ser que se prescriban por la Ley penas más severas [Sección 49]. Esto podría aplicarse potencialmente a un empleador que no toma medidas para prevenir el acoso sexual.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Oportunidades. De acuerdo con la Ley la supuesta víctima de acoso sexual presenta una queja ante el Defensor de Igualdad del Pueblo. El Defensor del Pueblo puede pedir al empleador que proporcione información sobre el asunto y, si esto no se acata, puede imponerse una penalización. El Defensor del Pueblo proporciona consejos y asesoramiento para impedir la continuación o la repetición de cualquier discriminación. Si se considerara necesario, el Defensor del Pueblo puede remitir el asunto al Consejo de Igualdad para que se tomen medidas coactivas. El Consejo de Igualdad puede prohibir la continuación o repetición de la práctica bajo pena de multa. El pago de la multa se ordena por el Consejo de Igualdad. Pueden apelarse las resolu-

ciones del Consejo de Igualdad ante el Tribunal Supremo Administrativo [Secciones 16 a 22].⁵

Ley de Contratos de Empleo. Un empleado que ha sido despedido por rechazar los requerimientos sexuales, o por poner reparos a los mismos, en el lugar de trabajo, puede presentar una reclamación contra el empleador por despido injusto, ante el tribunal general de primera instancia [Sección 47(e)].

Ley de Protección del Trabajo. El procedimiento relativo a las cuestiones de higiene y seguridad se inicia (por el inspector estatal de trabajo (informando al Fiscal del Estado) o por el fiscal público [Sección 50]. Este tipo de procedimiento podría usarse potencialmente en el caso de que un empleador no tome medidas a pesar de existir repetidos casos de acoso sexual.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Con arreglo a la legislación de igualdad de oportunidades, el Defensor de Igualdad del Pueblo y el Consejo de Igualdad supervisan la ejecución de la Ley [Secciones 16 a 22]. Con arreglo a la Ley de Protección del Trabajo, los inspectores estatales de trabajo tienen la responsabilidad principal de la ejecución de la Ley [Sección 50].

Fuentes:

- ¹ Información sobre acoso sexual en Finlandia presentada a la OIT por Kaisa Kauppinen-Toropainen, marzo de 1992.
- ² Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley 609, de 8 de agosto de 1986 (*Finlands förfatningssamling/Suomen Sääädöskokoelma*, n.º 609, 1986).
- ³ Ley 320 respecto a los contratos de empleo, de 30 de abril de 1970 (*Finlands förfatningssamling/Suomen asetuskokoelma*, n.º 320, 1970), modificada por la Ley 595, de 27 de marzo de 1991 (*Finlands förfatningssamling/Suomen säädöskokoelma*, n.º 595, 1991) [LS 1970-Fin.2; 1974-Fin.2].
- ⁴ Ley 299 respecto a la protección del trabajo, de 28 de junio de 1958 (*Finlands förfatningssamling/Suomen asetuskokoelma*, n.º 299, 1958), modificada por la Ley 34, de 6 de enero de 1990 (*Finlands förfatningssamling/Suomen säädöskokoelma*, n.º 34, 1990) [LS 1958-Fin.1].
- ⁵ Ley 610 respecto al Defensor de Igualdad del Pueblo y el Consejo de Igualdad, de 8 de agosto de 1986 (*Finlands förfatningssamling/Suomen säädöskokoelma*, n.º 610, 1986).

FRANCIA

GENERALIDADES. No se hace ninguna referencia explícitamente al acoso sexual en ninguna ley específica francesa en vigor en mayo de 1992.

Los Tribunales han interpretado que diversas disposiciones del Código Penal en vigor incluyen los actos de acoso sexual. Se ha interpretado también por los tribunales que el acoso sexual está prohibido por ciertas disposiciones del Código de Trabajo, muy especialmente por aquellas que prohíben el despido sin una causa justa. Estas resoluciones

judiciales han establecido también la responsabilidad basada en un abuso de autoridad, pero no tratan la cuestión del acoso sexual por los compañeros o los no empleados. No se ha interpretado por los tribunales que la legislación que prohíbe la discriminación en el empleo basándose en el sexo, que forma parte también del Código de Trabajo, prohíba el acoso sexual.

El acoso sexual se trata específicamente en una nueva ley penal que hará que el acoso sexual de los supervisores sea ilegal. La nueva ley ha sido aprobada por la Asamblea Nacional, y debe entrar en vigor, como parte del nuevo Código Penal, cuando se apruebe éste en 1993, estando sujeta a su posible armonización por la Comisión Mixta de la Asamblea Nacional y el Senado, con otras leyes del nuevo Código Penal.

El Gobierno francés ha propuesto también modificar el Código de Trabajo para prohibir el acoso sexual en el lugar de trabajo por los supervisores. Se aprobó por el Consejo de Ministros en abril de 1992 un texto propuesto, y se está revisando por el Parlamento¹.

El acoso sexual en el trabajo, como un asunto político en Francia estuvo afectado por el desarrollo de la legislación en Canadá y los Estados Unidos, en los años 1970, y por las iniciativas de las Comunidades Europeas, a mediados de los años 1980 (ver parte II: *Acción de las organizaciones gubernamentales internacionales*). En octubre de 1985, el Secretario de Estado para los Derechos de las Mujeres condenó públicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo. En mayo de 1988, se envió una delegación oficial del Secretario de Estado para los Derechos de las Mujeres a Quebec para establecer contactos y recoger información sobre los problemas de las mujeres en el lugar de trabajo. En marzo de 1989 se celebró en París una reunión internacional sobre el tema del acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo².

DEFINICIÓN. En la nueva ley penal adoptada por la Asamblea Nacional se menciona el acoso sexual en el título de la ley, pero no se da una definición legal. La nueva ley hace constar que “el acto de cualquier persona, que abusa de la autoridad que se le ha conferido por su posición para presionar a alguien con la intención de obtener favores sexuales, es punible”. Ya que el significado en el diccionario de acoso es el de un contacto repetido, hubo algunos legisladores que prefirieron el término agresión sexual, en el sentido de una acción física o verbal. Acoso sexual fue considerado como un término importado de Norteamérica y no totalmente adecuado para prohibir la conducta sexual no deseada basada en un único incidente a causa del significado de acoso en el diccionario. Estos legisladores estaban preocupados por la interpretación judicial que con el tiempo se diera a la palabra “acoso” si estuviera incluida en el texto. Sin embargo, el título del nuevo Artículo 222-32-1 que se aprobó por votación es el de acoso sexual, aunque no aparezcan las frases “acoso sexual” ni “agresión sexual” en el texto de la ley. Este compromiso dejó a los promotores de la ley con el título simbólico deseado, pero satisfizo a los legisladores que expresaron su intención de que una conducta molesta repetida y una conducta molesta basada en un único incidente estuvieran claramente prohibidas.³

PROTECCIÓN LEGAL. **Código de Trabajo.** En el Código de Trabajo hay disposiciones que establecen que la discriminación sexual en el empleo es ilegal [Artículos L.123-1 a L.123-5, L.122-35, L-900-4]. Sin embargo, no ha habido procesos donde se haya interpretado por los tribunales que estas disposiciones prohíben el acoso sexual.

De acuerdo con el Artículo L.122-14-4, cuando un empleador despidе a un empleado por una razón que no es “real y grave”, el empleado puede poner reparos a la decisión. El tribunal tiene la posibilidad de recomendar la reintegración del empleado, y, si no se sigue esta recomendación, exigir indemnizaciones en dinero que deben pagarse al empleado y que no pueden ser inferiores al salario de la persona durante los seis meses previos. Esta disposición se aplica solamente a los empleados que han trabajado durante dos años como mínimo para el empleador, y a los establecimientos que emplean once o más trabajadores. Se ha usado con éxito para poner reparos a un despido que no era por una causa grave o real, pero se basó más bien en la respuesta del empleado al acoso sexual realizado por un supervisor⁴.

De acuerdo con el Artículo L.122-4, un empleado puede también dimitir y reclamar un despido sobreentendido con indemnización, si el acoso sexual por un supervisor crea tal insostenible situación que justifica la dimisión. El despido sobreentendido basado en acoso sexual ha sido establecido en un proceso judicial.⁵ De acuerdo con el Artículo L.122-41, un empleado puede también poner reparos a una acción del supervisor que tiene como resultado una sanción disciplinaria, si se basó en la resistencia del empleado al acoso sexual de un supervisor.

En ciertos procesos se ha considerado que el acoso sexual por los supervisores del personal femenino constituye un agravio grave por el que está justificado un despido inmediato sin pagar indemnizaciones⁶.

Código Civil. El acoso sexual podría potencialmente ser considerado como un agravio grave tal como se define en el Artículo 1383 del Código Civil. Este artículo es la disposición legal equivalente en la legislación francesa a la ley común de responsabilidad civil. Estipula que todas las personas son responsables por una conducta negligente o voluntaria que tiene como resultado un perjuicio para otros. Sin embargo, no se conocen procesos judiciales donde se haya interpretado que el Artículo 1383 incluye el acoso sexual.

Código Penal. Hay diversas disposiciones del Código Penal en vigor que podrían actualmente usarse para combatir el acoso sexual en el trabajo, aunque no mencionan explícitamente el término. Por ejemplo, las disposiciones penales que prohíben la violencia física [Artículo L.309], la violencia injustificada por un funcionario público [Artículo 186], el comportamiento indecoroso mediante el uso de la prensa y los medios de comunicación social relacionados [Artículos 283, 284], la ofensa contra el decoro público [Artículo 330], el comportamiento obsceno [Artículo 333] y la discriminación que se basa en el sexo, podrían aplicarse a un comportamiento que constituya acoso sexual [Artículo 187-1, 187-2, 416, 16-1]. Se ha interpretado por un tribunal que la disposición

penal que prohíbe el comportamiento obsceno es aplicable a un tocamiento repetido y molesto de una empleada femenina,⁷ y que la disposición que prohíbe la violencia física es aplicable a una oferta de empleo condicionada a tener relaciones sexuales con la persona responsable del reclutamiento.⁸

El texto del Artículo 222-32-1 aprobado por votación en la Asamblea Nacional (ver arriba *Definición*) se pondrá en vigor una vez que se apruebe el Código Penal en 1993. El nuevo texto se basa en el principio de la prohibición de un abuso de autoridad para obtener favores sexuales, y como tal, incluye solamente el acoso por los supervisores, pero no por los colegas o no empleados. El abuso de autoridad para presionar a alguien para obtener favores sexuales, no se limita al contexto del empleo, sino que puede aplicarse en otras situaciones también donde una persona tiene autoridad.⁹

RESPONSABILIDAD. Código de Trabajo. El empleador es el ente que es normalmente responsable, y los actos de acoso sexual cometidos por los supervisores son impunitables al mismo.

Código Civil. Toda persona es responsable personalmente de sus acciones cuando tengan por resultado un perjuicio. Esto podría aplicarse potencialmente a la conducta que implique acoso sexual, e incluiría las acciones del empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como los clientes o usuarios.

Código Penal. Todas las personas están sometidas al Código Penal. Por lo tanto, el empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como los clientes o usuarios, son responsables si están implicados en un acoso sexual que constituye un delito criminal. Podría no aplicarse el principio de la responsabilidad indirecta que considera que el empleador es responsable de las acciones criminales de un trabajador o un supervisor.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Código de Trabajo. La compensación principal es el pago de indemnizaciones por un empleador que no ha tenido una razón “grave y real” para el despido. Estas indemnizaciones no pueden ser inferiores a un mínimo de 6 meses de salario [Artículo L.122-13-4]. Pueden aplicarse las indemnizaciones si el empleador no sigue también los procedimientos normales de despido, lo que sucede a menudo en el caso de materias de acoso sexual. El tribunal puede proponer la reintegración de la persona despedida injustamente, pero cualquiera de las partes puede rechazar dicha propuesta del tribunal [Artículo 122-14-4]. Sin embargo, si el despido no es por una razón “grave y real”, y constituye una infracción del Artículo L.123-5 que prohíbe el despido que se basa en el hecho de entablar una demanda para poner en práctica las disposiciones de igualdad de oportunidades [señaladamente el Artículo L.123-1], entonces se considera que el despido es legalmente ineficaz, y se trata al empleado como si nunca hubiera dejado su trabajo. Si el empleado rehusa volver al trabajo, deben pagarse indemnizaciones no inferiores a 6 meses de trabajo, de acuerdo con el Artículo L.123-5.

Código Civil. En los procesos entablados de acuerdo con el Artículo 1383 por conductas de responsabilidad civil, la forma prevista de compensación es el pago de dinero en función de la cuantía de los daños causados. Esta disposición podría aplicarse poten-

cialmente para obtener indemnizaciones por los daños y perjuicios ocasionados por una conducta de responsabilidad civil que constituye acoso sexual.

Código Penal. De acuerdo con la disposición penal que prohíbe la violencia física [Artículo 309], que incluye el acoso sexual según la interpretación de un tribunal, la condena puede ser una multa de 500 a 20.000 francos franceses y/o una pena de prisión de dos meses a dos años. De acuerdo con la disposición penal que prohíbe el comportamiento obsceno [Artículo 333], que incluye el acoso sexual según se ha interpretado, la condena puede ser una multa de 6.000 a 60.000 francos y/o una pena de prisión de 5 años. Si hay circunstancias agravantes de acuerdo con el Artículo 333, las sanciones pueden aumentarse hasta una multa de 12.000 a 120.000 francos franceses y/o una pena de prisión de 5 a 10 años.

De acuerdo con el Artículo 222-32-1 de la nueva ley penal, que ha sido aprobado en votación en la Asamblea Nacional, puede castigarse el acoso sexual mediante una multa por una cantidad máxima de 100.000 francos y/o una condena de un año de cárcel.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Las iniciativas para una nueva legislación que trate específicamente el acoso sexual, tanto en relación con los cambios del Código Penal como los del Código de Trabajo, han sido propuestas por la oficina del Secretario de Estado para los Derechos de las Mujeres, que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación Profesional.

Fuentes:

¹ Información sobre acoso sexual en Francia presentado a la OIT por S. Cromer, marzo de 1992.

² La documentación y recomendaciones de su reunión internacional se publicaron a continuación con el apoyo del Ministerio Francés de Trabajo, Empleo y Formación Profesional y el de la Comisión de las Comunidades Europeas. Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AFVT): De l'abus de pouvoir sexuel, le harcèlement sexuel au travail (Del abuso de poder sexual, acoso sexual en el trabajo) (Editions La Découverte, París, 1990).

³ Boletín Oficial, n.º 107 [1]AN(CR), 3 de diciembre de 1991, páginas 7012-7018.

⁴ Mme C., v. Société nouvelle Nord-Essonne, Conseil des Prud'hommes de Corbeil Essonne, Sentencia n.º 417/98 de 17 de septiembre de 1990, *affirmed on appeal*, Cour d'Appel de Paris, Sentencia n.º 36370/90 de 18 de marzo de 1991.

⁵ Mme G.G. v. Mme. A., Chambre sociale de la Cour de Cassation, 17 de diciembre de 1987, tal como se informa en *La Semaine Sociale Lamy*, n.º 393, de 25 de enero de 1988.

⁶ Ver, por ejemplo, M. Foucher v. SA Cafétéria des Champs Elysées, Conseil de Prud'hommes de Paris, Juicio n.º 8491/85 de 4 de noviembre de 1987, *affirmed on appeal*, Cour de cassation, Chambre sociale, Sentencia n.º 88-41.513 de 3 de mayo de 1990; SARL Manpower France v. Defradat, Cour d'Appel de Paris, Sentencia n.º 33537/91 de 19 de marzo de 1991.

⁷ State v. Dancourt, Tribunal de Grande Instance de Dijon, 3º Correctional Chamber, Sentencia n.º 6696/89, de 11 de julio de 1990.

⁸ State v. Girard, Tribunal de Grande Instance de Lille, 6º Correctional Chamber, Sentencia n.º 7974/91 CL, de 16 de octubre 1991.

⁹ *Journal Officiel*, n.º 107[1]AN(CR), 3 de diciembre de 1991, página 7017.

ALEMANIA

GENERALIDADES. No hay leyes o reglamentos específicos federales que incluyan el acoso sexual en el trabajo. A nivel federal, solamente la Ley Contra la Discriminación del Estado de Berlín, que se aplica a los empleados del Estado de Berlín, incluye una disposición que prohíbe el acoso sexual en el trabajo.

Se ha interpretado en los procesos judiciales que diversas disposiciones del Código Penal, del Código Civil y de la Ley de Trabajo se aplican, o podrían aplicarse potencialmente, a situaciones de acoso sexual. Aunque la legislación federal alemana estipula una prohibición general de discriminación por motivos de sexo, no se han aplicado estas disposiciones en ningún proceso judicial para prohibir el acoso sexual.

Los sindicatos abordaron la cuestión del acoso sexual a mediados de los años 1980 haciendo campañas públicas, e incluyeron la materia en los cursos de formación educativa.

El primer estudio pormenorizado sobre la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo se llevó a cabo en 1990 a petición del Ministerio de la Juventud, Familia, Mujeres y Salud.¹ Este estudio demostró que el acoso sexual en el trabajo es un problema significativo, en particular respecto a las consecuencias para el empleado acosado. El 6 por ciento de todas las mujeres entrevistadas han dejado sus trabajos como consecuencia de haber sido acosadas sexualmente. Solamente el seis por ciento de los supuestos acosadores habían recibido una advertencia de su empleador, el uno por ciento habían sido transladados y menos de un uno por ciento habían sido despedidos.

DEFINICIÓN. **Ley Contra la Discriminación del Estado de Berlín.**² Esta Ley utiliza la siguiente definición: “el acoso sexual en el lugar de trabajo es, en particular, un contacto físico innecesario, unos comentarios molestos de contenido sexual, observaciones molestas, comentarios o chistes indecentes sobre el cuerpo o la apariencia de una persona, exhibición de literatura pornográfica y proposiciones sexuales” [Sección 12 (2)].

Código Civil.³ Conforme al Código Civil, un tribunal de trabajo federal ha mantenido que es acoso sexual el hecho de que un entrenador haga tocamientos a sus aprendices femeninas⁴. Otro tribunal ha puesto de manifiesto que el tocamiento y la conversación no solicitada sobre prácticas sexuales constituyen una forma de acoso sexual.⁵

PROTECCIÓN LEGAL. **Ley Contra la Discriminación, del Estado de Berlín.** Esta Ley proporciona explícitamente protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, y condena el acoso sexual realizado por un funcionario. El superior tiene el deber de “emprender todas las medidas necesarias para impedir el acoso sexual en el lugar de tra-

bajo, e investigar las alegaciones de acoso sexual” [Sección 12(1)]. Las materias de acoso sexual están incluidas en los reglamentos disciplinarios establecidos para los funcionarios [Sección 12(3)].

Reglamentos de Funcionarios.⁶ De acuerdo con estos reglamentos están prohibidas todas las propuestas sexuales no solicitadas. La conducta de un funcionario tiene que estar de acuerdo con sus obligaciones y está obligado a actuar de buena fe. Una transgresión o infracción de esta ley se castiga con medidas disciplinarias. Los supervisores en particular deben evitar toda observación verbal, comentarios o insinuaciones de naturaleza sexual. Además, se considerará la intrusión sexual como un agravio muy grave si el demandante es un trabajador joven inexperto o cuando la intrusión esté relacionada con el trabajo. Los reglamentos especifican que un supervisor que está al tanto del acoso sexual, pero que no interviene para combatir estos incidentes, comete un delito que es motivo de sanción [Secciones 54, 77(1)].

Código Civil. Diversas disposiciones contenidas en el Código Civil podrían proporcionar protección contra el acoso sexual. Con arreglo al Título VI de la División VII del Libro II del Código, que se ocupa de los contratos de servicio, se prohíbe la discriminación de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, en particular en el reclutamiento, la promoción, en la dirección del trabajo y en lo relativo al despido injusto. De acuerdo con la Sección 618, se considera que el empleador tiene que emprender todas las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de sus empleados.

Podría interpretarse el acoso sexual como “toda acción de una persona que, deliberada o descuidadamente, causa daños o perjuicios a la vida, salud o libertad de otra persona, o le produce daños corporales” [Secciones 823 (11), 847(2)].

De acuerdo con la Sección 626(1), un empleado tiene derecho a dimitir y a reclamar un despido, sobreentendido con indemnización, cuando la situación hace insoportable continuar más con una relación de trabajo. Pero se considera que el demandante tiene que proporcionar pruebas de la violación de los deberes del empleador de acuerdo con el contrato de empleo.

Código Penal.⁷ Aunque no se hace mención específica del acoso sexual en el Código Penal, éste establece que es punible abusar sexualmente de los menores cuando están a cargo de una persona, en particular cuando se aprovecha una posición de autoridad como en el caso de la relación de empleado y empleador (formador-aprendiz) [Sección 174 (1)-(2)]. Se prohíben los delitos contra la intimidad sexual así como cualesquiera actos exhibicionistas y la difusión de fotografías y revistas pornográficas [Sección 184(I)]. Los insultos sexuales potencialmente podrían constituir otra forma de acoso sexual [Sección 185].

En un proceso judicial se interpretó que una propuesta de naturaleza sexual a una empleada femenina joven constituía un delito sexual.⁸ Se ha declarado también ilegal inducir a otra persona a implicarse en unas relaciones sexuales.⁹

RESPONSABILIDAD. Ley Contra la Discriminación, del Estado de Berlín. El

empleador tiene que garantizar que no se producirán perjuicios a un demandante por acoso sexual cuando presente una reclamación contra el supuesto acosador [Sección 12(4)].

Reglamentos de Funcionarios. Puede considerarse al empleador responsable si no ha tomado medidas para combatir el acoso sexual en el trabajo.

Código Civil. Las disposiciones pueden establecer que el empleador y el presunto agresor son responsables si el acoso sexual está incluido en la definición de “actos no autorizados”. El empleador puede ser responsable cuando el acoso sexual es consecuencia de una conducta descuidada en lo que se refiere a la negligencia cometida por no velar por las medidas para prevenir o combatir el acoso sexual. El empleador puede ser igualmente responsable de todos los perjuicios que el demandante pueda haber sufrido como consecuencia del acoso sexual [Secciones 276, 831]. El presunto acosador es responsable si el deterioro en la salud, incluyendo la angustia psicológica, es consecuencia del acoso sexual.¹⁰

Código Penal. De acuerdo con las disposiciones penales toda persona es responsable de sus propias acciones. Por lo tanto, todo acosador potencial podría ser responsable, incluyendo al empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como clientes o usuarios. Puede ser que no se declare a un empleador responsable indirectamente de una conducta criminal de los supervisores o de otros trabajadores, que constituya acoso sexual.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley contra la Discriminación, del Estado de Berlín. El acoso sexual constituye un delito contra la disciplina y, de este modo, se persigue de acuerdo con las normas disciplinarias usuales aplicables a los funcionarios [Sección 12(3)].

Reglamentos de Funcionarios. Los recursos varían dependiendo de la gravedad del acto de acoso sexual cometido por un funcionario. Las sanciones varían desde una advertencia, una multa o un traslado, al despido o a una reducción en los salarios.

Código Civil. Pueden concederse indemnizaciones por los perjuicios que se originen del acoso sexual en los casos donde un incumplimiento de las obligaciones contractuales por el empleador conduce a la dimisión justificada del empleado. Puede ser que no se conceda una indemnización al acosador que ha sido despedido, donde el acoso sexual se comete por un empleado, y el empleador lo despidió de acuerdo con su responsabilidad. [Sección 628(1)-(2)]. En diversos procesos judiciales se ha resuelto que el empleador tiene derecho a despedir a un supervisor o a un empleado que son acusados de acosar sexualmente a un subordinado o a un compañero.¹¹

El Código estipula que “si un tribunal resuelve que no se ha disuelto una relación de empleo por el despido del empleado, pero que no puede esperarse razonablemente que continúe la relación, deberá, a solicitud del empleado, disolverla, y ordenar al empleador que pague una indemnización adecuada”. También, si hay razones para suponer que toda

cooperación posterior entre el empleador y el empleado probablemente no sea útil para los fines del establecimiento, el empleador puede resolver la relación mediante un fallo de un tribunal, tal como se estipula por la Ley de Protección contra el Despido de 1969.

Código Penal. Las sanciones por la conducta criminal que constituye delito sexual suelen ser encarcelamientos y/o multas, dependiendo de la gravedad del delito. La intimidación sexual cometida por un superior dirigida a una subordinada femenina puede castigarse con cárcel, particularmente cuando se ha hecho mal uso de una posición de autoridad y se ha colocado al empleado en una situación desventajosa.¹²

PROCEDIMIENTOS. Ley Contra la Discriminación del Estado de Berlín. Los casos de acoso sexual tienen que presentarse ante el funcionario de igualdad de oportunidades que es responsable de investigar todas las alegaciones. El funcionario puede proporcionar asesoramiento y puede informar al empleador, siempre previa consulta con el demandante y con el y de acuerdo con el mismo [Sección 17(4)].

Reglamentos de Funcionarios. Los procedimientos disciplinarios normales se aplican a las reclamaciones relativas al acoso sexual.

Código Civil. No se aplican procedimientos especiales a los casos que se basan en una reclamación de acoso sexual presentada ante los tribunales de trabajo.

En un estado y en diversas ciudades (p.ej. Bremen y Dortmund), el fiscal público ha instituido servicios especiales para combatir el acoso sexual en el trabajo. Los fiscales públicos que se ocupan de los casos de acoso sexual tienen que recibir cursos de formación educativa con vistas a tratar los procesos judiciales de manera adecuada. Se ha modificado también el planteamiento de los fiscales del Estado hacia el demandante.¹³

Código Penal. No se aplican procedimientos especiales a los casos basados en la conducta que pudiera constituir acoso sexual.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Ninguna institución particular es responsable, a nivel federal, de los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Debe indicarse, sin embargo, que las instituciones públicas, cada vez más, nombran a funcionarios femeninos de igualdad de oportunidades con vistas a obtener una igualdad de trato. Es su deber seguir muy de cerca si las normas y políticas establecidas sobre igualdad de trato durante las actividades de reclutamiento y contratación, o de las materias relativas a las condiciones de empleo, incluyendo la promoción, el traslado, la formación y otros beneficios o servicios, se observan y se aplican. La cuestión del acoso sexual está incluida igualmente dentro del ámbito de su competencia.

Con arreglo a la Ley Contra la Discriminación, del Estado de Berlín, una funcionaria de igualdad de oportunidades es responsable del seguimiento de todas las alegaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Otros. Los comités de empresa tienen, en Alemania, derechos y obligaciones legales en relación con la protección contra la discriminación por motivos de sexo, el control de

las normas de seguridad del trabajador y el libre desarrollo de la personalidad del mismo. Diversas disposiciones prevén que el comité de empresa puede poner reparos a la decisión del empleador en lo que se refiere al despido, llevando el caso ante el tribunal. El comité de empresa puede también influir en las decisiones sobre el personal, tales como las promociones o traslados, así como en las directrices para la selección durante el reclutamiento. De acuerdo con la Ley de Constitución de Trabajos, un empleado tiene, además, derecho a reclamar a las autoridades competentes en el establecimiento, si la persona se siente discriminada por el empleador o por otros empleados, o cree que es tratada injustamente en relación con otros aspectos [Sección 84(1)]. Estas disposiciones podrían aplicarse potencialmente a las reclamaciones por acoso sexual de los supervisores u otros empleados.¹⁴

Fuentes:

- ¹ M. Holzbecher, A. Braszeit, U. Müller y S. Plogstedt: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, n.º 260 en las series del Bundesministeriums für Jugend, Familia, Frauen und Gesundheit (Ministerio de la Juventud, Familia, Mujeres y Salud) (Verlag Kohlhammer, Stuttgart, 1991), páginas 366-367.
- ² Ley contra la Discriminación, el Estado de Berlín, de 31 de diciembre de 1990.
- ³ Código Civil, de 18 de agosto de 1896 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, n.º 3, 18 de agosto de 1986, página 195), modificado por la Ley de 8 de diciembre de 1986 (*Bundesgesetzblatt*, 1986).
- ⁴ Tribunal Federal de Trabajo, dictamen del 9 de enero de 1986 (2 ABR 24/85), presentado en *Der Betrieb*, 1986, página 1339.
- ⁵ Tribunal Federal Administrativo, dictamen del 26 de octubre de 1977 (1D 80.76) presentado en *Der öffentliche Dienst*, 1978, página 73.
- ⁶ Reglamentos de Funcionarios, de 27 de febrero de 1985 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, Texto 479, 1985).
- ⁷ Código Penal, de 15 de mayo de 1971 (*Reichsgesetzblatt*, Texto 127, 1871), modificado por la Ley de 1 de abril de 1987 (*Bundesgesetzblatt*, 1987).
- ⁸ Alto Tribunal Federal, dictamen de 15 de octubre de 1987 (4 STR 420/87), presentado en *Monatszeitschrift für deutsches Recht*, 1989, página 156.
- ⁹ Ver, por ejemplo, Tribunal de Trabajo del Distrito de Berlín, dictamen del 30 de enero de 1991 (SA 98/90).
- ¹⁰ Holzbecher et al., *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, op.cit., páginas 358-365.
- ¹¹ Tribunal de Trabajo del Distrito de Berlín, dictamen del 30 de enero de 1991 (SA 98/90).
- ¹² Tribunal del Distrito de Hannover, dictamen del 9 de enero de 1989 (46 B57/58), presentado en *Striet*, 1989, página 74.
- ¹³ Holzbecher et al., *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, op.cit., página 365.
- ¹⁴ Ibid., página 361.

GRECIA

GENERALIDADES. La cuestión del acoso sexual no está incluida en ninguna disposición reglamentaria en la legislación griega. Hay, sin embargo, disposiciones de la ley de igualdad de oportunidades¹, de la ley de trabajo², del Código Civil³, y del Código Penal⁴ que podrían ser potencialmente aplicables al acoso sexual en el trabajo. Los procesos judiciales han puesto de manifiesto que son despidos ilegales los que estuvieran basados en la resistencia de las trabajadoras a una atención sexual no deseada, incluyendo las proposiciones sexuales repetidas y molestas.⁵

DEFINICIÓN. No hay definición legal de acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. **Ley 141 sobre igualdad.** Aunque no se menciona el acoso sexual, la ley proporciona protección contra todas las formas de discriminación sexual en el empleo, es decir, las actividades de contratación y reclutamiento, el acceso al empleo, la remuneración y la formación profesional [Artículo 3]. “Se prohibirá toda discriminación basada en el sexo en relación con las condiciones de trabajo, promoción y carrera profesional de los trabajadores” [Artículo 5(1)]. Es ilegal finalizar la relación de empleo ya sea: (a) por motivos de sexo o (b) como acto de represalia por parte del empleador contra una acción judicial o contra cualquier otra acción emprendida por el trabajador con el propósito de conseguir la igualdad de sexo en las relaciones de empleo” [Artículo 6].

En el caso de presentar una reclamación contra el presunto acosador o empleador basada en la discriminación sexual, el demandante estaría protegido por esta disposición. Sin embargo, no se han entablado casos de acoso sexual hasta ahora con arreglo a esta ley.

Ley 2112 sobre finalización del empleo. Esta Ley estipula que se haga una notificación obligatoria de la finalización de la relación de empleo del contrato de empleados privados. El empleador no tiene derecho a despedir a un empleado sin una notificación previa. Además, el empleado tiene que respetar un período de notificación antes de terminar la relación de empleo [Artículos 1, 4]. Sin embargo, el empleador “puede finalizar el contrato sin notificación si se ha interpuesto una reclamación contra el empleado, respecto a un acto punible cometido durante el desarrollo de sus obligaciones, o en general, si se ha interpuesto un cargo contra él a causa de una contravención de la ley, cuya naturaleza tiene como mínimo algo de falta leve” [Artículo 5(1)]. Esta disposición podría aplicarse en el contexto del acoso sexual en el trabajo.

La Ley también hace constar que “toda alteración de las condiciones del contrato de empleo por una de las partes del mismo, que sea desfavorable para el empleado, se considerará que es una notificación para terminar el contrato, a la que se aplicarán las disposiciones de esta Ley” [Artículo 7]. Este artículo ha sido aplicado con éxito en un proceso judicial que mantenía que el empleado tenía derecho a dimitir y reclamar una indemnización por despido basada en un cambio perjudicial del contrato de empleo después de haber sido acosado por el empleador.⁶

Código Civil. No se hace mención específica del acoso sexual en el Código Civil.

Pero diversas disposiciones contenidas en el segundo libro del Código Civil que incluye, *inter alia*, las obligaciones y deberes generales, son potencialmente aplicables al acoso sexual en el trabajo.

El Artículo 662 hace constar que es deber del empleador “disponer las condiciones de trabajo … que protegen la vida y salud del empleado”. El Artículo 228 contiene la obligación contractual del empleador de proteger a sus empleados, es decir, la de tomar a su cargo las medidas razonables que velen por la moral del empleado y que protejan su integridad personal. La protección contra el acoso sexual en el trabajo podría estar potencialmente incluida en estas obligaciones legales del empleador.

El Artículo 672 autoriza a ambas partes de un contrato a finalizar la relación de empleo sin un período requerido de notificación, cuando la finalización se base en una razón grave. Sin embargo, el Artículo 281 estipula que es ilegal hacer uso de un derecho si excede claramente los límites establecidos de la buena fe, la moral o va más allá de los intereses económicos y sociales. Este artículo ha sido aplicado con éxito en dos procesos judiciales que trataban del acoso sexual. En ambos casos, el empleador había abusado de su derecho de finalizar la relación de empleo sin una razón válida. El tribunal mantuvo en ambos casos que, de acuerdo con las normas corrientes de la buena fe, la moral y los intereses económicos y sociales, la finalización del contrato por el empleador a causa del rechazo del empleado a los requerimientos sexuales, no estaba justificada y por lo tanto era un claro abuso de autoridad.⁷

De acuerdo con el Capítulo 39 del Código Civil que incluye los actos ilegales o ilícitos, el Artículo 919 estipula que “se considera que una persona que causa intencionadamente un perjuicio a otra mediante acciones que puedan ser contrarias a la moral, tiene que repararlo”. Esta disposición podría aplicarse potencialmente para proporcionar protección contra el acoso sexual. Además, el Artículo 921 establece que es ilegal inducir a una mujer a una relación sexual por medio de una amenaza, promesas falsas o por abuso de una posición de autoridad.

De acuerdo con el Artículo 57 del primer libro del Código Civil, una persona que es sometida a violación de su personalidad mediante un acto ilegal o ilícito, tiene derecho a requerir de la autoridad competente judicial que haga que la ofensa no continúe y que la prohíba en el futuro. Esta disposición no está limitada a la relación de empleo.

Código Penal. Aunque el acoso sexual no está específicamente incluido en el Código Penal, diversos artículos incluyen ofensas relacionadas con el sexo que podrían aplicarse potencialmente al acoso sexual en el trabajo.

El Artículo 337 sanciona a “quien mediante compulsión corporal o amenaza de un peligro grave e inmediato fuerza a un varón o a una hembra a emprender un acto sexual o a tolerar el acto de la primera persona”.

El Código Penal sanciona igualmente el abuso de autoridad con vistas a cometer “un acto lascivo con una persona bajo su autoridad” [Artículo 343(a)]. Además, de acuerdo

con el Artículo 353, será ilegal “atentar toscamente contra el recato de otro, con un acto lujurioso cometido en presencia de dicha persona”.

Finalmente, el Artículo 361(1) hace constar que una persona será sancionada cuando injurie la reputación de otra por medio de palabras, obras o por cualquier otro medio.

RESPONSABILIDAD. Ley 141 sobre igualdad. Si el empleador infringe cualquiera de las disposiciones de la Ley, será considerado responsable [Artículo 12]. Este artículo podría potencialmente usarse contra un empleador en una acción legal basada en el acoso sexual.

Ley 2112 sobre finalización de empleo. Un empleador puede ser considerado responsable por una violación de los Artículos 1, 3 y 7 que se ocupan del despido injusto. Estos artículos podrían usarse potencialmente en una acción legal contra un empleador, basada en el acoso sexual.

Código Civil. De acuerdo con el Artículo 923, el empleador puede ser considerado responsable por cualquier perjuicio ocasionado a sus empleados. Un empleador puede evitar la responsabilidad indirecta por acoso sexual si ha tomado todas las medidas razonables en lo que se refiere a sus responsabilidades supervisoras para prevenir el acoso sexual.

Toda persona que viole la personalidad de otra mediante un acto ilegal, según los términos del Artículo 57, puede ser considerada responsable. También se aplica esto por aquellos artículos que regulan los actos ilícitos o ilegales en general, por ejemplo los Artículos 914, 919, 921, 923, 929 y 932. Sin embargo, estos artículos tienen una aplicación general y no están restringidos al lugar de trabajo. Por lo tanto, cualquier acosador potencial podría ser responsable, incluyendo el empleador, los supervisores, compañeros y no empleados tales como clientes y no usuarios.

Código Penal. Las Leyes Penales son aplicables a todas las personas. Por lo tanto, cualquier acosador potencial podría ser considerado responsable, incluyendo el empleador, los supervisores, compañeros y no empleados tales como clientes o usuarios. El empleador no puede ser considerado responsable indirectamente por un delito criminal cometido por un supervisor o un empleado.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley 141 sobre igualdad. La infracción de cualquiera de las disposiciones de la Ley pueden ser sancionadas con una multa de 20.000 a 30.000 dracmas, debiendo fijarse la cantidad por el inspector de trabajo competente [Artículo 12(a)]. Esta disposición puede aplicarse en el caso de que se compruebe que una conducta que constituye acoso sexual es una discriminación por motivos sexuales.

Ley 2112 sobre finalización de empleo. En los casos donde el empleador no cumple con el deber prescrito de acuerdo con el Artículo 1 (notificación de finalización), deberá pagar “mediante una indemnización, una suma equivalente al montante total de los pagos

que la persona en cuestión hubiera recibido durante el período que comienza en el momento en que se debería haber dado la notificación” [Artículo 3]. Este recurso podría aplicarse en el contexto del acoso sexual en el trabajo.

Código Civil. Las infracciones de las obligaciones contractuales son, de acuerdo con el Artículo 673, responsabilidad de quien ocasione el incumplimiento del contrato. Si el empleado puede demostrar que hay una grave razón para finalizar la relación de empleo, es decir, el acoso sexual por el empleador o un supervisor, aquél tiene derecho a recibir el salario total hasta la expiración del contrato regular [Artículo 180].

Todos los actos ilícitos o ilegales, tal como se establece en el Capítulo 39 del Código Civil, pueden ser sancionados dependiendo de la gravedad de la ofensa y del daño causado. Por ejemplo, pueden concederse, por la autoridad competente judicial, indemnizaciones por daños y perjuicios por haber causado una lesión física o haber perjudicado la salud de una persona [Artículo 929]. Esta disposición podría aplicarse potencialmente a una víctima de acoso sexual que sufre estrés o ansiedad y que tiene necesidad de atención médica.

Una violación del Artículo 932, es decir, un acto ilegal que ocasione un perjuicio moral puede, a discreción del tribunal, dar lugar a que se indemnice al demandante por daños morales. Esta disposición podría aplicarse potencialmente a una herida en los sentimientos o a una humillación sufridas por un demandante de acoso sexual.

De acuerdo con el Artículo 57, un acto ilegal que viole la personalidad de otro puede dar origen al pago por daños y perjuicios y por intereses.

Código Penal. Las sanciones por conducta criminal que constituya acoso sexual pueden incluir multas y/o cárcel, dependiendo de la gravedad de la ofensa.

PROCEDIMIENTOS. Ley 141 sobre igualdad. No hay procedimientos especiales para una acción legal que se base en acoso sexual. Sin embargo, el empleador tiene derecho a presentar una apelación en primera y segunda instancia ante los tribunales administrativos ordinarios, por una transgresión de la Ley que tenga como consecuencia una multa [Artículo 12(2)].

Ley 2112 sobre finalización de empleo. No hay procedimientos especiales aplicables para la infracción de las disposiciones de esta Ley en caso de acoso sexual en el trabajo.

Código Civil. Los procedimientos judiciales interpuestos de acuerdo con el Código Civil caen dentro de la competencia de los tribunales ordinarios, y no hay procedimientos especiales aplicables al acoso sexual.

Código Penal. No hay procedimientos especiales aplicables a los enjuiciamientos criminales de personas acusadas de acoso sexual distintos de los que son aplicables a otros delitos criminales.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Se estableció, dentro del Ministerio de Tra-

bajo, una sección denominada la Sección de Igualdad Sexual, como resultado de la aprobación de la Ley 141 sobre igualdad, en 1984. Además, hay, en todos los servicios de inspección de trabajo, oficinas de igualdad sexual que tienen la responsabilidad de supervisar la aplicación de las disposiciones de la Ley, así como la de detectar toda discriminación que exista. La cuestión del acoso sexual suele estar incluida en el ámbito de competencia de estas oficinas de trabajo.

Fuentes:

- ¹ Ley 141 respecto a la aplicación del principio de igualdad de los sexos en las relaciones de empleo y para promulgar otras disposiciones, de 30 de enero de 1984 (*Efemeris tes Kuberneseos*, Parte I, n.º 10, 2 de febrero de 1984, página 1) [LS 1984-Gr.1].
- ² Ley 2112 respecto a la notificación obligatoria de la finalización del contrato de empleo de empleados privados, de 11 de marzo de 1920 (*Efemeris tes Kuberneseos*, 1920), modificada por el Decreto Legislativo 2655, de 17 de octubre de 1953 (*Efemeris tes Kuberneseos*, Parte I, n.º 299, 31 de octubre de 1953, página 2152) [LS 1920-Gr.3-4; 1930-Gr.2; 1935-Gr.8; 1937-Gr.2; 1953-Gr.3].
- ³ Código Civil, Ley 2250 de 15 de marzo de 1940 (*Efemeris tes Kuberneseos*, 1940).
- ⁴ Código Penal, Ordenanza Legislativa 222 de 1947 (*Efemeris tes Kuberneseos*, 1947); N.B. Lolis: “El Código Penal Griego”, en *American Series of Foreign Penal Codes* (Sweet y Maxwell, Londres, 1973).
- ⁵ Tribunal de Trabajo de Atenas, Resolución 231 de 1948; Alto Tribunal Supremo de Salónica, Resolución 716 de 1951.
- ⁶ Cass. Ass. Plén. 13/87 Trib. Jur. 36, 78 (Resolución 13/87).
- ⁷ Cass. Ass. Plén. 17/1987 RDT.

IRLANDA

GENERALIDADES. El acoso sexual ha sido considerado, desde 1985, por la jurisprudencia, como una discriminación sexual en los términos y condiciones del empleo, de acuerdo con la Ley de Igualdad de Empleo de 1977.¹ La Ley de Despido Injusto de 1977 proporciona también protección contra el acoso sexual en el trabajo.²

En el informe anual de 1990 de la Agencia de Igualdad de Empleo, ésta informó sobre las investigaciones de psicología preventiva respecto a 30 alegaciones de acoso sexual en el empleo y sobre 14 investigaciones de psicología preventiva en las que se alegó que el despido había sido causado por el acoso sexual. Las investigaciones de psicología preventiva por despido basado en el acoso sexual suponen la mitad de todas las investigaciones relativas a despido (14 de 25 investigaciones relacionadas con el acoso sexual). La Agencia de Igualdad de Empleo ha subrayado el hecho, en las proposiciones en nombre de los trabajadores que hacían reclamaciones sobre acoso sexual, de que el acoso sexual no es frecuentemente “sexual” en el sentido de estar relacionado con un acto o deseo sexual, sino que muy comúnmente es un abuso de poder. Se ha hecho también referencia en las proposiciones de la Agencia de Igualdad de Empleo en nombre de los demandantes

que alegaban acoso sexual en relación con el grave daño psicológico que las mujeres frecuentemente sufren como consecuencia de trabajar en un ambiente de trabajo abusivo.³

DEFINICIÓN. No hay una definición legal de acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Igualdad de Empleo. Se prohíbe al empleador hacer discriminación, basándose en el sexo, en cualquiera de los términos y condiciones de empleo [Sección 3]. Se ha reconocido por el Tribunal de Trabajo que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. En el primer proceso judicial que se ocupó del acoso sexual en 1985, el Tribunal de Trabajo hizo constar que “la no existencia de acoso sexual es una condición de trabajo con la que puede contar un empleado de cualquier sexo”, y que el tribunal encontraría “que cualquier denegación de esa libertad de no estar sometido a acoso, es una discriminación”.⁴ La mayoría de los procesos judiciales que se han ocupado del acoso sexual han implicado un despido injusto y un despido sobreentendido.

La Ley se aplica a los trabajadores empleados bajo un contrato de empleo en los sectores públicos y privados [Sección 1], aunque se excluye el puesto de trabajo donde el sexo es una calificación del mismo [Sección 17].

Ley de Despidos Injustos. No se menciona explícitamente el acoso sexual.

El Artículo 6 estipula que “se supondrá que el despido de un empleado ... es un despido injusto, a no ser que, habiendo considerado todas las circunstancias, había motivos importantes que justificaban el mismo”. De esta forma el empleador no está autorizado a despedir a un empleado en el caso de “procedimientos civiles ya sean reales, o propuestos contra el empleador, o se haya amenazado con los mismos, en los que el empleado es o será una parte, o en los que el empleado era un testigo o probablemente lo vaya a ser” [Artículo 2(c)]. Se aplica lo mismo para los procedimientos criminales. Esta disposición podría aplicarse si el demandante es despedido por poner reparos al acoso sexual o rechazarlo, o si es despedido por emprender una acción legal contra el empleador por acoso sexual.

Por otro lado, el empleador está autorizado a despedir a un empleado por motivos de su conducta [Artículo 4(b)], lo que no será considerado como despido injusto. Sin embargo, “tanto si el despido de un empleado era injusto como si no lo era, le corresponderá al empleador demostrar que el despido fue consecuencia totalmente o principalmente de una o más de las materias especificadas en la subsección (4) ... o que había otros motivos importantes que justificaban el despido” [Artículo 6]. Estas disposiciones podrían aplicarse potencialmente para despedir a un supervisor o empleado que haya acosado sexualmente a otro trabajador.

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Empleo. El empleador es responsable por el acoso sexual contra un empleado, o contra un empleado en perspectiva, en relación con los términos y condiciones de empleo, incluyendo el despido [Sección 3].

Ley de Despidos Injustos. Si el empleador no puede proporcionar pruebas que justifiquen el despido, puede ser considerado responsable de despido injusto.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Igualdad de Empleo. Pueden concederse indemnizaciones por daños pecuniarios [Sección 22 (a)]. Sin embargo, no hay ninguna disposición para indemnización en el caso de daños no materiales, es decir, heridas a los sentimientos. El Tribunal de Trabajo puede también recomendar a una o más personas un procedimiento específico de actuación para remediar una situación de acoso sexual [Sección 22(b)]. En el caso de despido basado en acoso sexual, el Tribunal de Trabajo puede, si consiente el demandante, ordenar la reintegración del mismo en su antiguo puesto, la nueva colocación del demandante en un trabajo diferente pero adecuado, u ordenar el pago de una indemnización que no sea superior a 104 semanas de remuneración [Secciones 26-27].

Donde se hayan dado unas instrucciones a una persona para que tome medidas reparadoras respecto al acoso sexual, y la persona no sigue esta resolución dentro de un período de dos meses a partir de la fecha de estas instrucciones, o donde un empleado es despedido de su empleo por haber presentado de buena fe una reclamación de discriminación sexual basada en acoso sexual, el empleador será responsable, mediante un fallo condenatorio sumario, a una multa que no sea superior a 100 libras esterlinas, o mediante un auto de acusación, de una multa que no sea superior a 1000 libras esterlinas [Secciones 24(2), 25(1)].

Ley de Despidos Injustos. La infracción del Artículo 6(1) y (4) puede compensarse de varios modos, según se considere que sea adecuado recurrir ante el comisario de derechos, el tribunal o la corte de distrito. La reparación puede consistir en el reintegro, la nueva colocación o el pago de una indemnización “respecto de cualquier pérdida económica sufrida por él y atribuible al despido, pues es justo y equitativo haber considerado todas las circunstancias” [Artículo 7]. Esta disposición podría aplicarse potencialmente para obtener una indemnización por un despido injusto que sea consecuencia de una reclamación por acoso sexual.

Además, el Artículo 15 capacita al empleado a “reivindicar el pago por los daños y perjuicios de la ley común por despido injusto”. Debe indicarse que un procedimiento judicial excluye a los otros. Por lo tanto, un demandante por acoso sexual no está autorizado a reivindicar el pago por daños y perjuicios de la ley común por un despido injusto si él ya ha hecho una notificación por escrito de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Artículo 8(2). Lo mismo se aplica en aquellos casos donde el demandante inició los procedimientos por daños y perjuicios de la ley común por despido injusto. Puede que no se conceda compensación de acuerdo con esta Ley.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Empleo. La discriminación sexual alegada en el empleo basada en el acoso sexual puede ser sometida por toda persona interesada al Tribunal de Trabajo, dentro de un período de tiempo de 6 meses, contado a partir de la fecha del primer caso de la presunta discriminación, a no ser que pueda demostrarse que hay una causa razonable para presentarla más tarde.

El Tribunal de Trabajo debe procurar resolver el pleito a través de un funcionario de

relaciones industriales del tribunal, o remitirlo a un funcionario de igualdad de oportunidades para su investigación y sugerencia. Toda persona puede apelar una recomendación ante el Tribunal. Al revisar la sugerencia debatida, el Tribunal de Trabajo puede dictar un fallo de discriminación sexual basado en acoso sexual y ordenar que se pague una indemnización no superior a 104 semanas de remuneración, y/o hacer una recomendación relativa a un procedimiento específico de actuación para remediar el acoso sexual [Secciones 19, 21, 22].

Un procedimiento diferente es aplicable para una persona que reclama haber sido despedido injustamente, o de forma sobreentendida, basándose el despido en un rechazo o reparo al acoso sexual. El demandante presenta el caso ante el Tribunal de Trabajo que investiga la reclamación. Normalmente la investigación se lleva en privado, pero puede hacerse públicamente si se pide por alguna de las partes interesadas. Si la reclamación está bien fundamentada, puede ordenarse el reintegro, una nueva colocación en un puesto diferente pero adecuado, o que se paguen daños y perjuicios que no sean superiores a 104 semanas de remuneración [Secciones 26-27].

Ley de Despidos Injustos. Las reclamaciones contra un empleador por despido injusto tienen que presentarse ante un Comisario de Derechos, o ante el Tribunal, después de haber hecho una notificación por escrito a una de las autoridades judiciales mencionadas. No se aplican procedimientos especiales al acoso sexual.

La Ley estipula, además, los procedimientos en un tribunal de distrito si el empleador no cumple la resolución del Tribunal de Compensación. En tales casos, “el Ministro puede ... iniciar y llevar a cabo en el tribunal de distrito los procesos, en su nombre o en nombre del empleado, contra el empleador, para obtener una compensación” [Artículo 10].

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. La agencia de Igualdad de Empleo se creó de acuerdo con la Ley de Igualdad de Empleo de 1977 [Sección 34]. Su mandato general es trabajar para la eliminación de la discriminación en el empleo, incluyendo la discriminación sexual basada en el acoso sexual. Dirige los servicios de información e investigación [Sección 37], revisa la legislación [Sección 38], y dirige las investigaciones [Sección 39]. La Agencia puede ayudar a los demandantes que aleguen acoso sexual, y hacer proposiciones en su nombre, cuando un caso se presenta ante el Tribunal de Trabajo o ante un funcionario de igualdad de oportunidades [Sección 48].

Fuentes:

¹ Ley de Igualdad de Empleo de 1977, Ley 16, de 1 de junio de 1977 (*Acts of the Oireachtas*, 1977, página 473) [LS 1977-Irlanda.1].

² Ley de Despidos Injustos de 1977, Ley 10 de 6 de abril de 1977 (*Acts of the Oireachtas*, 1977), modificada por la Ley 2, de 26 de marzo de 1981 (*Acts of the Oireachtas*, 1981) [LS 1981-Irlanda. 1A-B].

³ Agencia de Igualdad de Empleo: *Annual report 1990* (Dublin, 1991), páginas 8, 14-15.

⁴ Trabajador A v. Propietario de Garaje A, Tribunal de Trabajo, 1985, tal como se describe en M. Rubenstein: *The dignity of women at work; Part II: Appendix-Developments in the Member States: An inventory* (Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 1987), página 133.

ITALIA

GENERALIDADES. El acoso sexual no se menciona específicamente en la legislación italiana.

El Artículo 3 de la Constitución italiana dice que todos los ciudadanos de ambos性es son iguales. Ha habido un largo proceso de adaptación legislativa para alcanzar la igualdad sexual. Primeramente se tomaron medidas para abolir las antiguas leyes discriminatorias. En 1977, se aprobó la Ley 903 respecto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo.¹ Esta legislación contra la discriminación fue posteriormente reformada con la Ley 125 de 1991 sobre un proceso afirmativo para promover la igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo.²

Esta Ley contiene disposiciones que podrían usarse en situaciones de acoso sexual, aunque sus posibilidades no han sido, ni muchos menos, efectivamente explotadas. Unos pocos procesos judiciales han interpretado que esta legislación proporciona alguna protección contra el acoso sexual en el trabajo.³

DEFINICIONES. No hay definición legal del término “acoso sexual”, ni está definido en el limitado número de casos que se han presentado ante los tribunales italianos.

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Igualdad de Oportunidades. La Ley 903 prohíbe cualquier forma de discriminación, basada en el sexo, en cuestiones de empleo [Artículo 1]. La Ley 125 refuerza esta prohibición especificando que la discriminación sexual incluye cualquier acto o comportamiento que afecte negativamente a los trabajadores haciendo una discriminación contra ellos, aunque sea de forma indirecta, por motivos por sexo [Artículo 4]. Esta amplia definición suele hacerse para proporcionar un ámbito de aplicación más amplio para incluir el acoso sexual dentro del campo de aplicación de la Ley 125. Si es este el caso, el acoso sexual no solamente estaría prohibido sino que llegaría a ser objeto de medidas de acción positiva para eliminar de hecho los obstáculos para la consecución de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo.

Código Civil.⁴ El Artículo 2119 de la Parte V del Código Civil, que regula las relaciones de trabajo, dice que se requiere una “causa justa” para despedir a un empleado sin notificación. La falta de “causa justa” puede ser invocada por la víctima de un acoso sexual que rehusa someterse al acosador, y es por tanto despedida.

Aunque no se trataba precisamente de un caso de despido injusto por negarse a conceder favores sexuales, en un proceso judicial la víctima de un acoso sexual repetido, realizado por su jefe, se quejó ante el consejo de administración de la empresa, haciendo de

esta forma que la situación fuera pública y poniendo en aprietos a su supervisor. La demandante fue despedida por hacer público el acoso sexual, basándose en que dicha acción violaba su deber de guardar secreto. El tribunal no encontró que el empleador tenía “causa justa” para el despido del demandante.⁵

Se plantea una situación distinta cuando el acosador es despedido a causa de su comportamiento. De acuerdo con una resolución de un juez laboral, de 1991, el acoso sexual puede ser una “causa justa” para el despido del acosador, teniendo en cuenta, sin embargo, las disposiciones del Artículo 2106 del Código Civil que requiere que la sanción esté en proporción con la acción ilegal. Esta proporción debe indagarse en cada uno de los casos. El juez se refirió también al Artículo 2087 del Código Civil. Éste hace al empleador responsable de la integridad física y moral del empleado. Basándose en esto, el juez llegó también a la conclusión de que el acoso sexual es un agravio físico o moral por el que puede hacerse responsable indirectamente al empleador.⁶

El Artículo 2043 de la Parte IV del Código Civil, que se ocupa de las cuestiones generales de las obligaciones y responsabilidades individuales, establece el principio general de que toda persona que, como consecuencia de una negligencia o de un acto intencionado, ocasiona un perjuicio injustificado, es responsable del perjuicio y tiene que pagar una indemnización. En una resolución judicial, el juez invocó este artículo junto con la disposición del Artículo 32 de la Constitución Italiana, que garantiza a todo ciudadano el derecho fundamental a la salud, para permitir que una mujer reivindicase el pago por daños y perjuicios por acoso sexual en el trabajo.⁷

Código Penal.⁸ Ciertos artículo del Código Penal son aplicables potencialmente a la conducta que constituya acoso sexual, incluyendo el Artículo 520 sobre abuso sexual por un funcionario, el Artículo 521 sobre violencia física sexual, y el Artículo 612 sobre el acoso y la molestia a las personas.

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Oportunidades. De acuerdo con la Ley 903, la responsabilidad recae en la persona que comete la discriminación [Sección 16]. Esto podría aplicarse potencialmente al empleador por el acoso sexual de los supervisores o compañeros de trabajo.

Código Civil. La responsabilidad, basándose en el Artículo 2043 del Código Civil, recae en toda persona que causa un perjuicio. Consecuentemente, los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo y no empleados, tales como clientes o usuarios, son responsables potencialmente de una conducta, civilmente responsable, que constituye acoso sexual. El empleador es responsable indirectamente de las acciones de un supervisor, en el caso de aplicación del Artículo 2087 del Código Civil por despido injusto de un empleado basado en un rechazo al acoso sexual del supervisor, o en un reparo a dicho acoso.

Código Penal. El Código Penal se aplica a todas las personas. Por lo tanto, los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo y no empleados, tales como los clientes y usuarios son responsables potencialmente por el acoso sexual que constituya un delito penal.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Igualdad de Oportunidades. La Ley 903 proporciona una serie de sanciones y compensaciones contra la discriminación sexual en el lugar de trabajo, que incluyen la orden directa del juez de que la persona culpable de actos de discriminación sexual deje y desista de hacerlos [Artículo 15]; y las multas contra la persona que no acate las disposiciones contra la discriminación de la Ley [Artículo 16]. En cambio, en la Ley 125, se hace hincapié en las medidas de una acción positiva, como ya se mencionó anteriormente.

Código Civil. Cuando el despido tiene lugar sin una “causa justa”, tal como se define en el Artículo 2119 (este podría invocarse por una víctima de acoso sexual que fue despedida porque rehusó someterse al mismo), el juez puede declarar el despido nulo y no válido. El juez puede también exigir al empleador que reintegre al trabajador a su puesto dentro de 3 días, o que pague una indemnización por daños y perjuicios equivalente al valor de la última remuneración total neta de la persona durante un mínimo de dos meses y un máximo de 6 meses, teniendo en cuenta el número de personas empleadas, la dimensión de la empresa, la duración de servicio del trabajador y la conducta y las circunstancias de las partes interesadas. Donde el empleador emplee más de 15 trabajadores, el nivel máximo, anteriormente mencionado, de indemnización, debe incrementarse hasta 10 meses de remuneración con respecto a los trabajadores empleados durante más de 10 años, y a 14 meses de remuneración con respecto a los trabajadores empleados durante más de 20 años.⁹

Un juez puede acordar una indemnización por daños y perjuicios materiales (pecuniarios) e inmateriales (morales) de acuerdo con el Artículo 2043 del Código Civil. Los daños y perjuicios inmateriales (morales), en el caso de acoso sexual, podrían incluir la herida de los sentimientos o la humillación y la vergüenza experimentada por el demandante a causa de las acciones del acosador.

Código Penal. Las sanciones por la conducta criminal que constituye acoso sexual, suelen ser multas o condenas de cárcel, soliendo depender el rigor de las mismas de la gravedad de la ofensa.

PROCEDIMIENTOS. Los procesos por acoso sexual entablados de acuerdo con la legislación criminal se tratan por los jueces penales en los tribunales penales.

Otros casos se tratan en los tribunales ordinarios, donde los jueces civiles actúan como jueces laborales.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. El Artículo 5 de la Ley 125 ha establecido un Comité para la Aplicación de los Principios de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres. El Comité es responsable de hacer propuestas sobre materias generales relativas a la puesta en práctica de los objetivos de igualdad de trato y oportunidades; del desarrollo y mejora de la legislación que afecta directamente a las condiciones de trabajo de las mujeres; de informar al público y de despertar su conciencia de la necesidad de promover la igualdad de oportunidades para las mujeres; de promover una acción positiva mediante las instituciones públicas responsables de las políticas de trabajo; y de super-

visar la puesta en práctica de la legislación sobre igualdad de oportunidades para los trabajadores masculinos y femeninos.

Fuentes:

- ¹ Ley 903 respecto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo, de 9 de diciembre de 1977 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 343, 17 de diciembre de 1977, página 9041) [LS 1977-It.1].
- ² Ley 125 respecto a un proceso afirmativo para alcanzar la igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo, de 10 de abril de 1991 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 88, 15 de abril de 1991, página 2) [LLD 1991-ITA1].
- ³ Información sobre acoso sexual en Italia, presentada a la OIT por I. Giaccobe, abril de 1992.
- ⁴ Código Civil, Real Decreto 262, de 16 de marzo de 1942 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 79, Extraordinario, 4 de abril de 1942), modificado por la Ley, de 26 de marzo de 1990 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 76, 31 de marzo de 1990).
- ⁵ “Pretore” de Frosinone, Resolución de 11 de agosto de 1989, presentada en *Diritto e Pratica del Lavoro*, n.º 2, 1990, páginas 195-199.
- ⁶ “Pretore” de Turín, Resolución n.º 607 de 26 de enero de 1991.
- ⁷ “Pretore” de Milán, Resolución n.º 2582 de 17 de junio de 1991.
- ⁸ Código Penal, Ley 1938, de 19 de octubre de 1930 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 253, Suplemento, 28 de octubre de 1930), modificada por la Ley 117, de 13 de abril de 1988 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 88, de 15 de abril de 1988).
- ⁹ Ley 604 para dictar normas para el despido de los empleados individuales, de 15 de julio de 1966 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 195, 6 de agosto de 1966, página 3986), modificada por la Ley 108, de 11 de mayo de 1990 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 108, 11 de mayo de 1990, página 18) [LS 1966-It.1; LLD 1990-ITA2].

JAPÓN

GENERALIDADES. El acoso sexual, conocido como “seku hara” en Japón, es un problema importante en el lugar de trabajo. El primer estudio sobre acoso sexual, dirigido en 1989 por un grupo denominado “Acoso Sexual en la Red del Lugar de trabajo”, recogió datos de 70 víctimas de acoso sexual, y descubrió que 40 de las 70 mujeres habían dejado sus trabajos después de haber sido acosadas, incluyendo a doce que fueron despedidas. De las 30 mujeres que permanecieron en el trabajo, la mayoría denunciaron las consecuencias negativas del trabajo, tales como abuso verbal, o adversas consecuencias económicas. Se puso de manifiesto que los hombres casados que tenían puestos de responsabilidad eran los que probablemente cometieran más delitos de acoso sexual.¹

En 1990, una organización de mujeres, Santama No Kai, investigó a 3.131 mujeres que habían sufrido acoso sexual, y encontró que el 23,5 por ciento habían sido acosadas sexualmente por sus jefes, el 14 por cien por alguien que estaba en un puesto superior, el

18,5 por cien por alguien con más experiencia en el área de trabajo, el 15,8 por cien por un compañero de trabajo, el 4,4 por cien por un usuario, el 4,2 por cien por un cliente y el 19,6 por cien por otras personas.²

El Gobierno Metropolitano de Tokyo dice que se ha ocupado de cientos de reclamaciones por acoso sexual³ y un teléfono de línea directa, para un día, establecido por la Asociación de Bares de Tokyo en 1989 recibió 138 llamadas; más de un tercio de los que llamaron dijeron que habían sido seducidos, violentados o presionados para mantener relaciones sexuales en el lugar de trabajo⁴.

No hay disposiciones legales que declaren explícitamente legal el acoso sexual en el Japón. Sin embargo, en abril de 1992, una mujer japonesa ganó el primer caso de acoso sexual que se entabló en Japón, ateniéndose a las disposiciones del Código Civil⁵.

DEFINICIÓN. No hay una definición legal del término “acoso sexual” en la legislación japonesa.

En el proceso judicial de abril de 1992, referido anteriormente, el juez del Tribunal de Distrito de Fukuoka puso de manifiesto que era ilícita la conducta de un supervisor masculino que difundió los rumores dentro y fuera de la empresa, sobre la presuntamente promiscua vida sexual de un subordinado femenino, fallando que dicha conducta desacreditaba la reputación de la mujer y hacía que su ambiente de trabajo fuera tan difícil que se vió forzada a abandonar su trabajo⁶. El fallo es significativo respecto a las definiciones, porque el tribunal sancionó una definición de acoso sexual que crea un ambiente de trabajo hostil, lo que constituye una definición más amplia que otra que se ocupe del acoso sexual solamente en lo que se refiere a una petición de favores sexuales por un supervisor a un subordinado a cambio de beneficios en el trabajo.

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Oportunidad de Igualdad de Empleo.⁷ La Ley tiene por objeto fomentar la garantía de igualdad de oportunidades en el trabajo, e igual trato entre los trabajadores masculinos y femeninos [Sección 7]. De acuerdo con esta Ley, los empleadores deben procurar proporcionar igualdad de oportunidades en los aspectos de reclutamiento, empleo, asignaciones de trabajo y promoción [Secciones 7-8]. La ley prohíbe también la discriminación sexual respecto a la formación y educación, a las prestaciones sociales del trabajador, a las edades de jubilación y a las dimisiones y despidos [Secciones 9-11]. Una persona que haya estado sometida a acoso sexual podría potencialmente contar con esta ley, en lo que se refiere a las obligaciones que una empresa debe tener con los empleados femeninos, aunque la Ley, en sí misma, no tiene disposiciones coactivas.⁸

Esta Ley es aplicable tanto a los empleados como a los que solicitan empleo, solamente en el sector privado.

Ley de Normas de Trabajo.⁹ La Ley prohíbe la discriminación contra las mujeres respecto a los salarios “por la razón de que el trabajador es una mujer”. Esta disposición podría aplicarse potencialmente donde el acoso sexual tenga como resultado una discri-

minación salarial [Sección 4]. La Ley estipula también que un contrato que infrinja esta ley no es válido [Sección 13].

Esta ley solamente es aplicable en el sector privado.

Código Civil.¹⁰ El Código Civil no se refiere explícitamente al acoso sexual, pero en abril de 1992 el Tribunal de Distrito de Fukuoka se atuvo a la Sección 709 del Código Civil para poner de manifiesto la ilegalidad de un acoso sexual, realizado por un supervisor masculino a una subordinada femenina. La Sección 709 expone que “una persona que intencionada o negligentemente viola el derecho de otra, está obligada a pagar una compensación por los daños y perjuicios que se originen por eso”.

En relación con el acoso sexual, podrían potencialmente aplicarse las siguientes secciones del Código Civil: la Sección 90 que regula el despido injusto basado en la costumbre pública, la Sección 1(3) relativa al disfrute de derechos privados, y la Sección 723 respecto a daños a la reputación.¹¹

Código Penal.¹² Ninguna ley criminal menciona explícitamente el término “acoso sexual”. Podrían potencialmente aplicarse, contra los presuntos acosadores por delitos relacionados con el lugar de trabajo, las leyes criminales que prohíben actos indecentes [Sección 174], la obscenidad por medio de la coacción [Sección 176], la inducción a relaciones sexuales ilícitas [Sección 182], la intimidación [Sección 222] y la coacción [Sección 223].

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo. La ley se aplica a los empleadores, aunque no tiene un mecanismo para su puesta en práctica ni incluye sanciones por transgresión de la misma. Sin embargo, las disposiciones de la Ley imponen la obligación a los empleadores de no discriminar en el empleo basándose en el sexo, y potencialmente podía considerarse que los empleadores son responsables por un incumplimiento de la obligación que se origina de acuerdo con la sección 709 del Código Civil. Por lo tanto, la responsabilidad del empleador por acoso sexual podría potencialmente ser resultado de la prohibición sobre la discriminación sexual de la Ley.

Ley de Normas de Trabajo. De acuerdo con la Ley, el empleador puede ser responsable si el rechazo al acoso sexual, o el reparo al mismo, tienen como resultado una discriminación salarial contra una empleada femenina.

Código Civil. De acuerdo con el Código, tanto el presunto acosador [Sección 709] como el empleador [Sección 715] pueden ser responsables. El empleador puede eludir la responsabilidad indirecta si “ha procedido con la atención debida en el nombramiento del empleado y en la supervisión de la empresa, o si el daño hubiera sobrevenido si se hubiera procedido con la debida cautela” [Sección 715].

En el proceso judicial de Fukuoka, resuelto en abril de 1992, el juez puso de manifiesto la responsabilidad indirecta del empleador por las acciones del supervisor. En ese caso, el empleador no había ordenado al presunto acosador que parara el acoso a pesar de

ser consciente de la situación. En cambio, el empleador presionó para que dimitiera el demandante.¹³

Código Penal. En el caso de que la conducta que constituye acoso sexual constituya también un delito criminal, podría hacerse el procesamiento solamente contra el presunto acosador. Pudiera ser que no se encontrara responsable al empleador. Los procesamientos criminales por conducta que constituya acoso sexual podrían potencialmente hacerse contra el empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como clientes o usuarios.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo. La Ley no estipula ni sanciones ni compensaciones. Sin embargo, si el empleador no acata la Ley, el demandante podría potencialmente alegar que el empleador había violado un deber legal por no prevenir el acoso sexual, y tratar de obtener indemnizaciones por daños y perjuicios de acuerdo con la Sección 709 del Código Civil.

Ley de Normas de Trabajo. La Ley estipula diversas penalizaciones [Secciones 117-120]. En el caso de discriminación contra las mujeres en relación con los salarios [Sección 4], el empleador “será castigado con una pena que no exceda de 6 meses o con una multa que no supere los 5.000 yenes” [Sección 119]. Esta disposición podría aplicarse potencialmente al acoso sexual.

Código Civil. El recurso que se tiene para una infracción de las Secciones 1(3), 709, 715 y 723, por acoso sexual, es el de indemnización por daños y perjuicios. La Sección 709 estipula la indemnización por perjuicios debidos a un acto ilícito, y la Sección 710 estipula las indemnizaciones por daños y perjuicios morales o inmateriales debidos a un agravio no tangible, es decir, las heridas en los sentimientos o la humillación sufrida por el acoso sexual.

En el proceso judicial de 1992 de Fukuoka, se indemnizó al demandante con 1,65 millones de yenes por los daños y perjuicios de haber sido sometido a acoso sexual con infracción de las Secciones 709 y 715 del Código Civil.¹⁴

Código Penal. Las sanciones penales aplicables a los delitos criminales por una conducta prohibida que pudiera caracterizarse como acoso sexual, suelen ser multas y/o condenas de cárcel, dependiendo de la gravedad del delito [Secciones 174, 176, 182, 222, 223].

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo. En el caso de que haya surgido un litigio, la Ley estipula que un empleado femenino presente una reclamación por acoso sexual al empleador. El empleador procurará resolver el litigio independientemente, por medios tales como la remisión de la reclamación a un comité de conciliación de agravios, compuesto por representantes de la dirección y de la mano de obra del lugar de trabajo [Secciones 8-11 y 13]. El director de la Oficina Prefectural de Trabajadores Jóvenes y Mujeres ayuda a solucionar un litigio cuando se le pide por el demandante o por el empleador. El director de la Oficina Prefectural de Trabajadores

Jóvenes y Mujeres proporciona consejo, asesoramiento o recomendaciones [Sección 14]. Puede someterse el litigio a mediación para que sea resuelto mediante los comités de mediación de igualdad de oportunidades, cada uno de los cuales consta de tres expertos, dentro de las Oficinas Prefecturales de Trabajadores Jóvenes y Mujeres que son órganos locales de la Oficina de Mujeres del Ministerio de Trabajo [Sección 15]. La Comisión de Mediación oye a las partes y puede hacer una propuesta de solución y recomendar su aceptación a las partes interesadas [Secciones 18-19]. La Comisión puede pedir a las agencias gubernamentales implicadas la cooperación necesaria [Sección 20].

Ley de Normas de Trabajo. La infracción de las disposiciones de igualdad de salario de la Ley, basada en un rechazo o reparo al acoso sexual, es tratada por la Oficina Prefectural de Normas de Trabajo y por su órgano subalterno, la Oficina de Inspección de Normas de Trabajo [Secciones 97-105].

Código Civil. Los casos de acoso sexual presentados de acuerdo con el Código Civil van al Tribunal de Distrito [Secciones 23-31]. Las resoluciones del Tribunal de Distrito pueden apelarse ante el Alto Tribunal, y luego ante el Tribunal Supremo [Secciones 15-22].¹⁵ No se aplican procedimientos especiales a los casos de acoso sexual.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Se establece una Comisión de Mediación de Igualdad de Oportunidades en cada una de las Oficinas Prefecturales de Trabajadores Jóvenes y Mujeres [Sección 16(1)]. La Comisión está compuesta por tres personas [Secciones 17(2) y 18]. Es competencia de la Comisión tratar las reclamaciones de acoso sexual.

Ley de Normas de Trabajo. Una Oficina de Normas de Trabajo, una Oficina Prefectural de Normas de Trabajo y un Organismo dependiente de la misma, la Oficina de Inspección de Normas de Trabajo, hacen cumplir la Ley de Normas de Trabajo. El Ministerio de Trabajo controla y supervisa estas oficinas [Secciones 97-105]. Las reclamaciones por acoso sexual relativas a discriminación salarial, podrían caer dentro de la competencia de estas oficinas de trabajo.

Fuentes:

¹ “Jefes casados tras de la mayoría de los acosos sexuales”, en *Mainichi Daily News* (Tokyo), 4 de diciembre de 1989.

² “Reglamentar el acoso alarma a las empresas”, en *The Nikkei Weekly* (Tokyo), 23 de mayo de 1992.

³ *Ibid.*

⁴ S. Weisman: “El primer pleito por acoso sexual en Japón intensifica el debate sobre el feminismo” en *International Herald Tribune*, 14 de noviembre de 1989.

⁵ “La cultura empresarial anticuada produce acoso sexual”, en *The Nikkei Weekly*, 2 de mayo de 1992. Ver también T. McCarthy: “Seku-hara enciende la guerra de los sexos”, en *The Independent* (Londres), 20 de abril de 1992.

⁶ Tribunal de Distrito de Fukuoka, Resolución n.º 1992/1872.

- ⁷ Ley 113 respecto a la mejora del bienestar de las mujeres trabajadoras, incluyendo la garantía de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo, de 16 de junio de 1972 (1972) modificada por la Ley 45, de 1 de junio de 1985 (*Kampoo*, 1 de junio de 1985) [LS 1972-Jap.1; 1985-Jap.1].
- ⁸ Ver también S. Yamada: “Acoso sexual no hori” (Interpretación legal del acoso sexual), en *Kikan Rodoho* (Ley de Trabajo Estacional), n.º 155, 25 de mayo de 1990, página 61; K. Kinjo: “Acoso sexual a Danjokoyokikaikintoho” (Acoso sexual y Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo), en *Jurist: Sexual Harassment*, n.º 956, 1 de junio de 1990, páginas 40-41.
- ⁹ Ley de Normas de Trabajo, Ley 49, de 5 de abril de 1947 (*Kampoo*, n.º 303, 7 de abril de 1947, página 1), modificada por la Ley 99, de 26 de septiembre de 1987 (*Kampoo*, 26 de septiembre de 1987, páginas 9-11) [LS 1947-Jap.3; 1987-Jap.1]. Ver también S. Yamada, “Interpretación legal del acoso sexual”, op.cit.
- ¹⁰ Código Civil, Ley 89 de 1896 (*Kampoo*, 1986), modificada por la Ley 68 de 1979 (*Kampoo*, 1979).
- ¹¹ Ver S. Yamada, “Interpretación legal del acoso sexual”, op.cit., páginas 60-61; A. Okuyama: “Trabajo de Mujeres: Acoso sexual”, en *Jurist: Rodoho no soten (shin pan)* (Jurisconsulto: Puntos de debate sobre la ley de trabajo), n.º 121, página 272.
- ¹² Código Penal, Ley 45 de 1907 (*Kampoo*, 1907), modificada por la Ley 30 de 1980 (*Kampoo*, 1980); A. Okuyama: “Trabajo de mujeres: acoso sexual”, op. cit., página 272.
- ¹³ Resolución del Tribunal de Distrito de Fukuoka, op.cit.
- ¹⁴ Resolución del Tribunal de Distrito de Fukuoka, op.cit.
- ¹⁵ Ley sobre Tribunales, Ley 59, de 16 de abril de 1947 (1947), modificada por la Ley 82 de 1982 (*Kampoo*, 1982).

LUXEMBURGO

GENERALIDADES. No hay disposiciones legales que se ocupen específicamente del tema del acoso sexual en Luxemburgo. En febrero de 1992, el Ministerio de Trabajo indicó que el Consejo de Gobierno de Luxemburgo tenía el propósito de discutir la puesta en práctica de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo, y examinar la necesidad de una legislación específica.

Ha habido un proceso judicial donde se planteó que el acoso sexual era un grave comportamiento indebido que justificaba una reclamación por despido sobreentendido.

En muy raras ocasiones se habla del acoso sexual en Luxemburgo, y las presuntas víctimas del acoso sexual parecen estar desanimadas para presentar reclamaciones judiciales o ante el empleador. Una de las razones posibles de esta situación es el pequeño tamaño del país. Las presuntas víctimas probablemente quieran evitar la publicidad con el fin de no tener problemas para encontrar otro trabajo.¹

DEFINICIÓN. No hay una definición legal específica de acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Igualdad de Oportunidades.² De acuerdo con la Ley, el empleador está obligado a no establecer o aplicar ninguna condición, criterio o motivo de forma discriminatoria en relación con el sexo del empleado [Artículo 5]. Esto podría potencialmente usarse por las presuntas víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Ley de Contratos de Empleo.³ De acuerdo con la Ley, tanto el empleador como el empleado pueden finalizar el contrato de empleo basándose en un grave comportamiento indebido [Artículo 27]. En un proceso judicial, se planteó que el acoso sexual era una justificación para dimitir y para una reclamación por despido sobreentendido. Ya que el Conseil de Prud'hommes (Tribunal de trabajo) puso de manifiesto que los hechos alegados “tomados individualmente”, no son susceptibles de constituir una falta grave del empleador, colectivamente los hechos ... son de una naturaleza tal que hacen intolerable la continuación del contrato de empleo, y justifican el incumplimiento del contrato por graves faltas del empleador”. El tribunal, sin embargo, puso de manifiesto que el demandante no debía haber vuelto al trabajo, sino que debía haber dimitido inmediatamente. Se haapelado el caso.⁴

Código Penal.⁵ El comportamiento inmoral cometido con violencias o amenazas, o contra una persona que no está en situación de consentir libremente, o resistirse, es un delito criminal [Artículo 373]. Para que haya delito se requiere un acto físico y, por lo tanto, no estaría incluido el acoso sexual simplemente verbal. El acoso sexual verbal podría estar incluido potencialmente en el Artículo 448 del Código Penal que prohíbe el lenguaje injurioso, o por el Artículo 561.7 que prohíbe el lenguaje ultrajante dirigido a un individuo determinado. Podría usarse esto potencialmente por las presuntas víctimas del acoso sexual en el lugar de trabajo.

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Oportunidades. El empleador es responsable por la discriminación que se base en el sexo [Artículos 3, 5]. Esto podría usarse potencialmente por las presuntas víctimas de acoso sexual.

Ley de Contratos de Empleo. El empleador es responsable del despido injusto o sobreentendido [Artículo 27], y en un caso se ha indicado que la conducta que constituye acoso sexual pudiera ser motivo de un despido sobreentendido.

Código Penal. El Código Penal se aplica a todas las personas. Por lo tanto, el empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como los clientes o usuarios, podrían ser potencialmente considerados responsables de acoso sexual [Sección 373].

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Contratos de Empleo. Se puede conceder una indemnización teniendo en cuenta el perjuicio sufrido por el empleado como resultado del despido. El Conseil de Prud'hommes (Tribunal de Trabajo) puede, a petición del empleado y en las circunstancias donde se considere que existen condiciones para la continuación o la reanudación de la relación de empleo, recomendar al empleador la reintegración del empleado para solucionar el despido ilegal. La reintegración efectiva

del empleado con todos los derechos que tenga por antigüedad exonerará al empleador de la obligación de pagar cualquier compensación que, en otras circunstancias el empleado habría pedido que se pagara por despido injusto. A petición del empleado puede ordenarse a un empleador que no accede al reintegro de un demandante, propuesto por el Tribunal de Trabajo, que suplemente la indemnización anteriormente referida con una cantidad equivalente a la paga de un mes.

En las situaciones donde se ha determinado que el despido es nulo o no válido, el tribunal de trabajo ordenará que se permita al empleado continuar trabajando en la empresa, si así lo solicita [Artículos 28, 29].

Estos recursos podrían ser usados potencialmente por las presuntas víctimas del acoso sexual.

Código Penal. La infracción de diversos artículos del Código Penal, mediante una conducta que constituya acoso sexual, se castiga con multas y/o encarcelamiento, dependiendo de la gravedad de la transgresión.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Oportunidades. Los litigios en el sector privado deberán remitirse al Tribunal de Justicia competente para tratar de los contratos de contratación de servicios y, en el sector público, se remitirán a la Junta de Reclamaciones Impugnadas del Consejo de Estado [Artículo 7]. Esto podría ser usado potencialmente por las presuntas víctimas de acoso sexual.

Ley de Contratos de Empleo. De acuerdo con la Ley el demandante debe interponer el caso ante el Conseil de Prud'hommes (Tribunal de Trabajo) por despido injusto o sobreentendido. Si se debate una demanda, le corresponderá al empleador la carga de la prueba para demostrar que el despido fue debido a una razón grave y válida, y no por el rechazo o la objeción del empleado al acoso sexual [Artículo 28].

Código Penal. El enjuiciamiento criminal por una conducta que constituya acoso sexual, se inicia a discreción del fiscal público.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. La Inspección de Minas y Trabajo y la Administración de Empleo supervisan el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades [Artículo 10]. Las reclamaciones ante la Inspección de Trabajo, por acoso sexual, se mantienen rigurosamente en secreto. Los inspectores de trabajo pueden entrar en los locales de una empresa sin previa notificación para velar por el cumplimiento de las leyes relativas a las condiciones de trabajo, y no tienen que indicar al empleador si la visita ha estado motivada por una demanda. Sin embargo, en enero de 1992, la Inspección de Trabajo no tenía que investigar activamente las reclamaciones por acoso sexual, estimando que el acoso sexual no era una cuestión relativa a las condiciones de trabajo, sino una materia criminal.⁶

Fuentes:

¹ Información sobre acoso sexual en Luxemburgo presenta a la OIT por Vivianne Ecker, enero de 1992.

- ² Ley respecto a igualdad de trato para hombres y mujeres respecto al acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, y a las condiciones de trabajo, de 8 de diciembre de 1981 (*Mémorial*, Series A, n.º 50, 16 de diciembre de 1981, página 2194) [LS 1981-Lux.1].
- ³ Ley sobre contratos de empleo, de 24 de mayo de 1989 (*Mémorial*, Series A, n.º 35, 5 de junio de 1989), modificada por los Reglamentos del Grand Ducado, de 11 de julio de 1989, Series A, n.º 50, 19 de julio de 1989, página 925) [LLD 1989-LUX 1; 1989-LUX 2].
- ⁴ Weiller v. Newprint, Conseil de Prud'hommes de Luxemburgo, Sentencia de 8 de junio de 1990. Información sobre acoso sexual en Luxemburgo presentada a la OIT por Vivianne Ecker, enero de 1992.
- ⁵ Código Penal, de 16 de junio de 1879, modificado.
- ⁶ Información sobre acoso sexual en Luxemburgo presentada a la OIT por Vivianne Ecker, enero de 1992.

PAÍSES BAJOS

GENERALIDADES. No hay disposiciones específicas en la legislación holandesa que incluyan el acoso sexual. Sin embargo, se ha interpretado judicialmente que hay disposiciones del Código Civil¹, sobre los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores, que incluyen la cuestión del acoso sexual en los casos de despido injusto. Otras disposiciones del nuevo Código Civil,² de la Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres,³ de la Ley de Ambiente de Trabajo,⁴ de los Reglamentos de Funcionarios⁵ y del Código Penal⁶ podrían potencialmente aplicarse para prevenir y combatir el acoso sexual.

El 22 de mayo de 1992, el Gobierno holandés aprobó una resolución para incluir una disposición específica relativa al acoso sexual en el lugar de trabajo, en la Ley de Condiciones de Trabajo. Una vez que se apruebe por el Parlamento, se espera que esta disposición llegue a incluirse en 1993 en la Ley de Condiciones de Trabajo. A partir de ese momento, los empleadores estarán obligados a combatir y prevenir el acoso sexual en el trabajo, y serán considerados responsables por su incumplimiento.

DEFINICIÓN. No hay definición legal del término “acoso sexual” y la jurisprudencia tampoco ha desarrollado una definición del término.

PROTECCIÓN LEGAL. **Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres.** La Ley, aplicable tanto al sector público como al privado, prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo, *inter alia*, por motivos de sexo. La Ley ofrece protección a los empleados y a los que buscan trabajo, pero solamente si el empleador comete actos tales como los prohibidos por la misma. Ya que la ley no estipula soluciones específicas distintas de una declaración de nulidad legal, no sería adecuado utilizarla en la mayor parte de los casos de acoso sexual. Puede invocarse dicha nulidad mediante una notificación presentada al empleador [Sección 1, junto con la Sección 1637 del Código Civil]. Hasta la fecha no se han entablado demandas respecto al acoso sexual.

Código Civil. El Libro 4, Título 7A del Código Civil, es aplicable a los contratos de empleo en el sector privado. De acuerdo con este título, tanto los empleadores como los empleados están sujetos al cumplimiento adecuado de sus obligaciones respectivas. “Se exige al empleador y al empleado que, en general, hagan o dejen de hacer cualquier cosa que un buen empleador o empleado en idénticas circunstancias debería hacer o abstenerse de hacer” [Sección 1638 (d) y (z)]. Se ha interpretado judicialmente que esta disposición permite a los empleados sometidos a acoso sexual presentar una petición al tribunal para que se finalice su contrato de empleo por motivos de acoso sexual.⁷

“Cada una de las partes tendrá derecho en cualquier momento a apelar al tribunal cantonal para pedir que se finalice su contrato de empleo debido a graves circunstancias. Se entenderá que las graves circunstancias incluyen alteraciones en las condiciones de trabajo, cuya naturaleza justifican la finalización de la relación entre el empleado y el empleador, inmediatamente, o en un corto período de tiempo” [Sección 1639 (w)]. Se ha estimado por un tribunal que las propuestas sexuales censurables son una alteración de las condiciones de trabajo, cuando ocasionan cambios en las situaciones, tales como un deterioro o un desequilibrio en la relación de trabajo.⁸ El demandante puede también iniciar el procedimiento de finalización del contrato cuando el empleador rehusa tomar medidas contra otros empleados o contra terceras personas que presuntamente le acosaron.⁹

Un empleador podría presentar potencialmente una petición de terminación del contrato de empleo de un empleado debido a graves circunstancias, p.ej. una conducta indebida del empleado al acosar sexualmente a otros empleados [Sección 1639 (d), junto con la Sección 1639(w)].

“Se pedirá al trabajador que observe todas las normas relativas a la ejecución del trabajo, así como aquellas que conducen a fomentar un ordenamiento adecuado en el establecimiento empresarial del empleador, a lo que el trabajador está obligado por encargo del empleador, o en beneficio del mismo, dentro de los límites de la legislación o de la ordenanza del contrato, o de la reglamentación” [Sección 1639 (b)].

El empleador tiene derecho a realizar un despido sumario debido a una razón urgente en el caso de que los actos, peculiaridades o conducta del empleado ocasionen una situación en la que, para ser justos, no puede esperarse que el empleador permita que continúe la relación de empleo [Sección 1639(o)]. Esta disposición podría aplicarse al despido sumario de un empleado que ha estado involucrado en el acoso sexual. Esta disposición permite también a un empleado dimitir inmediatamente y reclamar un despido sobreentendido, donde la dimisión es por una razón apremiante, p.ej. la objeción o rechazo al acoso sexual, y donde sería irrazonable esperar que continuara la relación de empleo [Secciones 1339 (p)(1) y 1639(q)(2)].

Se ha interpretado judicialmente que el acoso sexual realizado por el empleador constituye una razón apremiante.¹⁰ Un Tribunal de Justicia manifestó en 1984 que “puede esperarse que una persona en un puesto directivo se abstenga de hacer tocamientos a los subordinados y de utilizar un lenguaje obsceno”.¹¹

Los empleadores están obligados a proteger a sus empleados contra los riesgos para sus personas, moralidad o bienes, pudiendo ser demandados por daños y perjuicios en caso de no hacerlo [Sección 1638 (x)].

El Libro 6 del nuevo Código Civil (Ley de Obligaciones) aplicable tanto al sector público como al privado, proporciona una protección legal contra la acción de cualquier persona, civilmente responsable. Por lo tanto, un demandante puede, si no se dispone de otras vías, tomar medidas directas legales por responsabilidad civil contra el presunto acosador, es decir, incluso si el acosador es un compañero de trabajo o una tercera persona. Se tiene responsabilidad civil cuando los acontecimientos dejan ver que infringen la ley, es decir, en lo que se refiere a la infracción de las obligaciones legales de cualquiera, definidas en relación con las normas legalmente aplicables. En el caso de acoso sexual, las normas legalmente aplicables suelen incluir particularmente las relativas a las buenas costumbres sociales [Sección 6:162].

Ley de Ambiente de Trabajo. De acuerdo con esta Ley, un empleador, tanto en el sector público como en el privado, debe garantizar la seguridad, salud, promoción y bienestar del trabajador [Sección 3]. Podría aplicarse potencialmente esta ley al acoso sexual en el trabajo.

Reglamentos de Funcionarios del Estado. Los empleados públicos están obligados a hacer su trabajo de manera adecuada, a ser meticulosos y diligentes en el cumplimiento de las exigencias que se derivan de su puesto de trabajo, y se les exige que se comporten de una forma digna de un buen funcionario. Deben abstenerse de jurar y utilizar un lenguaje obsceno o grosero. La conducta indigna puede ser descrita como delincuencia [Sección 50(1)-(2)]. Se puede considerar culpable de delincuencia a un empleado público que haya sido declarado culpable de acoso sexual.¹² La delincuencia no entraña solamente la infracción de los reglamentos, sino también dejar de hacer algo que un buen funcionario debería hacer en circunstancias idénticas [Sección 80(2)]. La omisión respecto a estas obligaciones de los funcionarios puede conducir a una acción disciplinaria [Sección 80(1)]. Estos reglamentos podrían potencialmente aplicarse al acoso sexual en el trabajo.

Código Penal. El Código Penal contiene disposiciones sobre las agresiones sexuales, tales como la violación de las buenas costumbres [Sección 239] y la violencia [Sección 246] que se han aplicado contra los presuntos acosadores en el trabajo.¹³

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres. El empleador no es responsable de pagar los daños a causa de la finalización de una relación de empleo [Sección 1, junto con la Sección 1337 (ii) del Código Civil]. Sin embargo, la conducta de acoso sexual, considerada como un tipo de discriminación sexual, podría declararse nula y no válida.

Código Civil. De acuerdo con el Libro 4, Título 7A sobre contratos de empleo, la responsabilidad por acoso sexual es del empleador en el caso de aplicación de la Sección 1639 (v), si el empleador es culpable de graves situaciones, tales como acoso sexual, que justifican la petición de extinción del contrato. Además, un empleador puede ser respon-

sable si se negó a tomar medidas contra otros empleados o contra terceras personas, para parar el acoso sexual.¹⁴

En el caso de aplicación de la Sección 1639(o), la responsabilidad recae en la persona que es culpable de la razón apremiante que causó y justificó el despido sumario.¹⁵ Un empleador puede extinguir la relación de empleo de un empleado que acosó voluntariamente a otros empleados. La Sección 1639 estipula también que si un empleado es acosado sexualmente, podría invocar potencialmente el acoso como una razón perentoria para extinguir la relación de empleo y exigir un despido sobreentendido.

La jurisprudencia relativa a los despidos sobreentendidos e injustos ha tenido en cuenta las discrepancias en la relación de poder entre el presunto acosador y la víctima del acoso en lo que se refiere a si el despido es proporcionado a la gravedad de la conducta indebida, y en si fuera factible una medida de menos importancia pero igualmente eficaz.¹⁶

De acuerdo con la Sección 1638(x) (obligación de un empleador de proteger a los empleados contra los riesgos para sus personas, moralidad y bienes), podría potencialmente declararse a un empleador responsable de acoso sexual. También podría aplicarse potencialmente esto al empleador por el acoso sexual realizado por los supervisores o compañeros de trabajo (responsabilidad indirecta).

De acuerdo con el Libro 6 del nuevo Código Civil (Ley de Obligaciones), la responsabilidad por una acción de responsabilidad civil recae en cualquier persona (empleadores, supervisores, compañeros de trabajo y no empleados, tales como los clientes o usuarios) que ocasione el perjuicio [Sección 162]. Además, potencialmente podría declararse responsable a un empleador por los daños causados por un acto de responsabilidad civil cometido por un subordinado en el contexto de sus obligaciones en el servicio para el empleador, así como del perjuicio cometido por los concesionarios cuando hay una relación clara entre el acoso sexual y las obligaciones que tienen que cumplir el subordinado o concesionario [Secciones 170-171 junto con la Sección 162].

Ley de Ambiente de Trabajo. La inspección de trabajo es responsable de la puesta en práctica de las disposiciones contenidas en esta Ley o promulgadas de acuerdo con la misma [Sección 32]. Puede obligarse al empleador a seguir las instrucciones dictadas por la Inspección de Trabajo para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, y si fuera necesario estas instrucciones pueden hacerse ejecutar mediante una orden judicial.

Reglamentos de Funcionarios del Estado. Un empleado público es responsable cuando se le declara culpable de delincuencia que puede implicar acoso sexual.¹⁷ La delincuencia no entraña solamente infracciones a los reglamentos, sino también dejar de hacer lo que un buen funcionario haría o se abstendría de hacer en circunstancias idénticas [Sección 80(2)].

Código Penal. Todas las personas están sometidas al Código Penal. Los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo y no empleados, tales como los clientes o usuarios,

son responsables si se involucran en una conducta que constituya un delito criminal, y que también pudiera ser caracterizada como acoso sexual. El procesamiento sólo podría entablarse contra el presunto agresor, es decir, no puede declararse responsable a un empleador de acuerdo con la norma de responsabilidad indirecta.

SANCIONES Y RECURSOS. Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres.

Una entidad corporativa que represente a un empleado que tiene derecho a presentar una reclamación ante la Comisión de Igualdad de Trato para Hombres y Mujeres en el Empleo, puede apelar al tribunal y pedir que se declare ilegal el comportamiento afectado, y solicitar que se dicte una orden para prohibir el comportamiento, así como para anular las consecuencias del mismo [Sección 20(a)]. La Ley no estipula otras sanciones o recursos, distintas de las de informar sobre las decisiones tomadas por la Comisión y publicarlas; la Comisión se establece de acuerdo con la Ley y es responsable de ocuparse de las reclamaciones sobre igualdad de trato [Sección 19].

Código Civil. El juez puede acordar una indemnización por daños materiales (pecuniarios) e inmateriales (herir los sentimientos) a la víctima de acoso sexual que fue despedida injustamente, o que justificadamente dimitió de acuerdo con las disposiciones de despido sumario de la ley [Sección 1639(o), junto con la Sección 1639(r)].

En caso de despido injusto por el empleador, el juez puede declarar el despido nulo y no válido [Sección 1639(s)], acordar una indemnización (por pérdidas pecuniarias o por herir los sentimientos) que se determinarán “con toda imparcialidad” [Sección 1639(t)], y/o reintegrar al empleado.¹⁸

El juez puede acordar una indemnización “para ser justo” (por pérdidas pecuniarias y por herir los sentimientos), en relación con las “circunstancias del caso”, tanto si se concede la petición de terminación del contrato de empleo a causa del acoso sexual, como si no se concede [Sección 1639(v)(8)].

Los daños materiales se determinan a menudo como suplemento a las prestaciones de desempleo o a los salarios potencialmente más bajos en el nuevo trabajo. La cantidad depende a menudo de la duración del período de empleo. La mayor cantidad concedida por daños inmateriales se elevó a 25.000 florines holandeses.¹⁹

Puede concederse una indemnización (por pérdidas pecuniarias y por herir los sentimientos) por los daños causados por una acción de responsabilidad civil [Secciones 6:162-170]. Además, el juez puede dictar una orden coercitiva para prohibir, por ejemplo, los requerimientos sexuales no deseados o el contacto sexual, bajo amenaza de una multa por cada transgresión.²⁰

Ley de Ambiente de Trabajo. El empleador que no acata las disposiciones contenidas en la Ley, o promulgadas de acuerdo con ella, puede ser obligado a acatar las directivas dictadas por la Inspección de trabajo, o los requerimientos establecidos por la misma [Secciones 35-36]. Puede hacerse ejecutiva una directiva, un requerimiento y/o una orden mediante una orden judicial. Un empleado puede suspender sus actividades si

considera que las condiciones de trabajo son peligrosas, y que la Inspección de Trabajo no puede intervenir inmediatamente. El empleador está obligado a pagar los salarios durante la suspensión del empleado [Sección 38]. Estas disposiciones podrían aplicarse potencialmente al acoso sexual en el trabajo.

Reglamentos de Funcionarios del Estado. Pueden tomarse medidas disciplinarias contra un empleado público culpable de delincuencia [Sección 80], que van de reconveniones por escrito, traslado o suspensión a despido deshonroso [Sección 81]. Con esta finalidad muchos servicios estatales han establecido un comité de reclamaciones por acoso sexual. Puede obligarse a un empleado, cuya conducta injustificada ocasiona un perjuicio, a pagar una indemnización por el perjuicio ocasionado [Sección 66]. Puede ser suspendido cuando la autoridad competente considera que la suspensión es en interés del servicio público [Sección 91(1)(c)]. De acuerdo con la Sección 98(1)(g), la autoridad competente puede despedir al empleado cuando está incapacitado o no cualificado para el trabajo.²¹

Código Penal. Las personas culpables de conducta criminal, que pudiera caracterizarse como acoso sexual, están sometidas a multas y/o condenas de cárcel; el rigor de las mismas suele depender de la gravedad del perjuicio.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres. No existen procedimientos especiales que estén específicamente relacionados con el acoso sexual. Sin embargo, un empleado que haya sido despedido porque presentó una reclamación por acoso sexual, ya sea judicial o extrajudicialmente, podría potencialmente invocar la nulidad de ese despido mediante una notificación entregada al empleador [Sección 1637(ij) del Código Civil]. Un empleado, así como la entidad corporativa que representa al empleado, podrían presentar una reclamación por acoso sexual ante la Comisión de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres en el Empleo [Sección 14]. Además, la entidad corporativa que le representa podría apelar al tribunal para exigir que el comportamiento afectado sea declarado ilegal, y pedir que se dicte una orden para prohibir el acoso sexual así como para compensar las consecuencias del comportamiento [Sección 20(a)].

Código Civil. No hay procedimientos especiales para las acciones legales basadas en acoso sexual. Los procesos de despido injusto y sobreentendido se entablan ante los tribunales cantonales. Sólo es posible una apelación al Tribunal de Justicia contra las resoluciones del tribunal cantonal en los casos de despido sumario.

Ley de Ambiente de Trabajo. En caso de diferencias de parecer entre el empleador y los empleados respecto al acatamiento de la Ley, el comité de empresa o la mayoría de los trabajadores afectados pueden pedir a la Inspección de Trabajo que dicte una directiva, establezca un requerimiento y/o orden de suspensión del trabajo [Sección 40]. Dejar de impedir o parar el acoso sexual en el lugar de trabajo pudiera ser potencialmente una cuestión de acatamiento.

Reglamentos de Funcionarios del Estado. Un empleado público puede presentar una reclamación por acoso sexual ante la autoridad competente dentro del servicio público. Se puede hacer una apelación contra cualquier acción disciplinaria tomada

contra un empleado público, si es posible al Tribunal de Funcionarios, cuyas resoluciones pueden ser apeladas al Consejo Central de Apelaciones.

Código Penal. No se aplican procedimientos especiales al acoso sexual distintos de los normalmente aplicables al enjuiciamiento de delitos criminales.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. De acuerdo con la Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres, se ha establecido la Comisión de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres en el Empleo [Sección 13]. La Comisión está autorizada a emprender investigaciones, a iniciativa propia, o basándose en reclamaciones de trato desigual en el trabajo [Sección 14, junto con la Sección 1637(ij) del Código Civil] por el empleado o por la entidad corporativa autorizada para representar al empleado. La Comisión tiene la responsabilidad de investigar las reclamaciones por acoso sexual y decidir si la reclamación está fundamentada. Las resoluciones de la Comisión no son obligatorias legalmente. Hasta ahora no se ha presentado a la Comisión ninguna reclamación sobre acoso sexual. La Comisión puede publicar sus resoluciones, y está obligada a presentar un informe anual sobre sus actividades al Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo [Sección 19].

Fuentes:

¹ Código Civil de 1 de octubre de 1838 (*Staatsblad*, 1838), modificado por la Ley de 27 de abril de 1989 (*Staatsblad*, n.º 168, 1989), Libro IV, Título 7A: Contratos de empleo.

² Ley para establecer los Libros 3, 5 y 6 del nuevo Código Civil (cuarta parte), de 3 de julio de 1969 (*Staatsblad*, n.º 289, 1989), modificada por la Ley de 28 de diciembre de 1989 (*Staatsblad*, n.º 616, 1989).

³ Ley para armonizar la legislación holandesa con la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas de 9 de febrero de 1976 sobre igualdad de trato para los hombres y mujeres, de 1 de marzo de 1980 (*Staatsblad*, n.º 86, 1980), modificada por la Ley de 27 de abril de 1989 (*Staatsblad*, n.º 168, 1989) [LS 1980-Neth.2].

⁴ Ley para dictar disposiciones en beneficio de la seguridad, salud y bienestar en el trabajo, de 8 de noviembre de 1980 (*Staatsblad*, n.º 664, 1980), modificada por la ley de 1 de febrero de 1990 (*Staatsblad*, n.º 91, 1990) [LS 1980-Neth.4].

⁵ Resolución para establecer los Reglamentos Generales de funcionarios civiles del Estado de 12 de junio de 1931 (*Staatsblad*, n.º 248, 1931), modificada por la Ley de 17 de diciembre de 1987 (*Staatsblad*, n.º 569, 1987).

⁶ Código Penal de 3 de marzo de 1881 (*Staatsblad*, n.º 35, 1881), modificado por la Ley de 25 de octubre de 1989 (*Staatsblad*, n.º 482, 1989).

⁷ Tribunal Cantonal de Rotterdam, resolución de 3 de febrero de 1987, y Tribunal Cantonal de Utrecht, Resolución de 17 de enero de 1991.

⁸ Ver, por ejemplo, Tribunal Cantonal de Arnhem, resolución de 21 de marzo de 1984; Tribunal Cantonal de Amsterdam, resolución de 16 de diciembre de 1985; Tribunal Cantonal de Utrecht, resolución de 3 de julio de 1989.

⁹ Tribunal de Justicia de Alkmar, resolución de 20 de mayo de 1986.

¹⁰ Tribunal Cantonal de Arnhem, resolución de 17 de noviembre de 1984; Tribunal Cantonal de Arnhem, resolución de 20 de julio de 1987.

- ¹¹ Tribunal de Justicia de Arnhem, resolución de 9 de enero de 1984.
- ¹² Consejo Central de Apelaciones, resolución de 12 de diciembre de 1991; Consejo Central de Apelaciones, resolución de 21 de marzo de 1991.
- ¹³ Tribunal de Policía de Amsterdam, resolución de 19 de septiembre de 1988.
- ¹⁴ Tribunal de Justicia de Alkmaar, resolución de 20 de mayo de 1986.
- ¹⁵ Tribunal Cantonal de Arnhem, resolución de 17 de noviembre de 1985; Tribunal Cantonal de HaarLem, resolución de 20 de julio de 1987.
- ¹⁶ Tribunal de Justicia de Arnhem, resolución de 9 de enero de 1984; Tribunal Cantonal de Arnhem, resolución de 17 de noviembre de 1984; Tribunal Cantonal de Rotterdam, resolución de 5 de diciembre de 1986; Tribunal Cantonal de Rotterdam, resolución de 3 de febrero de 1987; Tribunal Cantonal de Amsterdam, resolución de 11 de diciembre de 1987.
- ¹⁷ Consejo Central de Apelación, resolución de 12 de diciembre de 1991; Consejo Central de Apelaciones, resolución de 21 de marzo de 1991.
- ¹⁸ Tribunal Cantonal de Amsterdam, resolución de 7 de enero de 1988; Tribunal Cantonal de Haarlem, resolución de 20 de julio de 1987.
- ¹⁹ Tribunal Cantonal de Enschede, resolución de 16 de octubre de 1991.
- ²⁰ Tribunal Cantonal de Haarlem, resolución de 12 de enero de 1990.
- ²¹ Consejo Central de Apelaciones, resolución de 21 de marzo de 1991.

NUEVA ZELANDA

GENERALIDADES. La Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977¹ prohíbe la discriminación contra una persona por motivos de sexo, pero no se menciona específicamente el acoso sexual en la Ley. Se introdujo por primera vez el acoso sexual como un motivo propio de la queja personal de acuerdo con la Ley de Relaciones de Trabajo de 1987. La Ley de Relaciones de Trabajo de 1987² fue anulada y sustituida por la Ley de Contratos de Empleo de 1991³, donde se define el acoso sexual como se hacía de acuerdo con la Ley anterior. La Ley de Contratos de Empleo de 1991 estipula disposiciones y procedimientos especiales sobre acoso sexual.

Las resoluciones judiciales que se ocupan del acoso sexual se han hecho en su mayoría respecto al despido injusto y sobreentendido.

DEFINICIÓN. Ley de Contratos de Empleo. De acuerdo con la definición legal “un empleado es acosado sexualmente ... si su empleador o un representante de éste: (a) hace a este empleado una petición de relaciones sexuales, contacto sexual u otra forma de actividad sexual que incluya: (i) una promesa explícita o implícita de trato preferencial en el empleo de ese empleado; o (ii) una amenaza implícita o explícita de trato perjudicial en el empleo de ese empleado; o (iii) una amenaza implícita o explícita sobre la situación actual o futura de empleo de ese empleado; o (b) mediante (i) el uso de palabras (ya sean por escrito o de viva voz) de naturaleza sexual; o (ii) un comportamiento físico de naturaleza sexual, somete al empleado a un comportamiento que es molesto u ofensivo para él

mismo (se comunique o no esto al empleador o al representante) y que, o bien se repite, o bien es de naturaleza tan significativa que tiene efecto perjudicial sobre el empleo del empleado, la ejecución del trabajo o la satisfacción en el trabajo” [Sección 29(1)].

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de la Comisión de Derechos Humanos. La Ley no menciona explícitamente el término “acoso sexual”, pero una resolución de un tribunal interpretó que el acoso sexual era una forma ilegal de discriminación sexual que está prohibida por la Ley⁴. La Ley prohíbe la discriminación sexual dirigida a los que solicitan trabajo y en lo que se refiere a las condiciones de empleo, incluyendo la formación, promoción, traslado o cualesquiera otros beneficios, y en lo que se refiere al despido o sometimiento de un empleado a cualquier otro perjuicio [Sección 15(1)(2)]. La Ley, tal como se interpretó por una resolución del tribunal, prohíbe el acoso sexual como un tipo de discriminación sexual por el empleador, el representante del empleador [Sección 15(1)] y por los compañeros de trabajo. La base para la prohibición contra el acoso de un compañero de trabajo está en la Sección 33(1) que dice que “cualquier cosa hecha u omitida por una persona como empleado de otra ... se considerará como hecha u omitida por esa otra persona así como por la primeramente mencionada, a no ser que se haga u omita sin la autoridad expresa o implícita de esa otra persona”.

La Ley es aplicable a la discriminación contra hombres y mujeres, y también a los que solicitan trabajo y a los empleados en los sectores público y privado. La Ley no se aplica al empleo en un domicilio privado.

Ley de Contratos de Empleo. La Ley declara que el acoso sexual es un tipo de “motivo de queja personal” que un empleado puede presentar contra el empleador [Sección 27(1)(d)]. El acoso sexual que se incluye en la Ley, como motivo de agravio personal, incluye la conducta del empleador, representantes del empleador (supervisores) [Sección 29(1)], de otros empleados (compañeros de trabajo) y de los clientes o usuarios [Sección 36]. La definición de empleado incluye a un trabajador a domicilio o a una persona que intenta trabajar. No se incluyen en la Ley los solicitantes de trabajo a los que no se les ha ofrecido trabajo, o que no han sido aceptados [Sección 2].

Ley Penal de 1986.⁵ Ninguna ley penal menciona explícitamente el término “acoso sexual”, y las leyes penales no se usan típicamente para ocuparse del acoso sexual en el lugar de trabajo. Las leyes penales que prohíben la violencia obscena [Sección 135], o la inducción a otra persona a tener relaciones sexuales mediante una amenaza expresa o implícita de hacer uso inadecuado del poder o de la autoridad en perjuicio de esa persona [Sección 129(6)], podrían aplicarse potencialmente contra los presuntos acosadores por delitos relacionados con el lugar de trabajo.

RESPONSABILIDAD. Ley de la Comisión de Derechos Humanos. De acuerdo con la Ley, tanto el presunto acosador como el empleador son responsables conjuntamente si se confirma una reclamación por acoso sexual, y se pide a ambas partes que se concilien con el demandante. El empleador es legalmente responsable de las acciones de sus empleados, tanto si las conocía o las aprobó el empleador, como si no [Sección 33(1)].

Sin embargo, el empleador puede evitar la responsabilidad si ha tomado las medidas que razonablemente se podrían tomar para prevenir la discriminación sexual y ha actuado ante las denuncias de dicho comportamiento [Sección 33(3)].

Ley de Contratos de Empleo. De acuerdo con la Ley, el empleador puede ser declarado responsable por la conducta de los supervisores y, bajo circunstancias específicas, de la conducta de otros empleados, usuarios y clientes [Secciones 29, 36].

Ley Penal de 1986. En el caso de que la conducta que constituye acoso sexual también constituya un delito criminal, sólo puede hacerse el procesamiento contra el presunto acosador. El presunto acosador pudiera ser el empleador, los supervisores, los compañeros de trabajo y los no empleados, tales como los clientes o proveedores. Pudiera no declararse responsable al empleador de acuerdo con el principio de responsabilidad indirecta.

SANCIONES Y RECURSOS. Ley de la Comisión de Derechos Humanos. Esta Ley estipula una variedad de recursos donde el Tribunal de Igualdad de Oportunidades determine que el empleador ha incurrido en discriminación por motivos de sexo. El demandante puede ser indemnizado con hasta 2.000 dólares neozelandeses por daños y perjuicios por “humillación, pérdida de dignidad y herida a los sentimientos” [Sección 40(1)(c)], así como por “pérdidas pecuniarias” y “pérdidas de prestaciones” [Sección 40(1)(a)(b)]. Otras compensaciones incluyen la excusa, el restablecimiento del permiso, la despedida del presunto agresor o el traslado del demandante a petición propia [Sección 38(6)].

Ley de Contratos de Empleo. Las compensaciones de las que se dispone de acuerdo con la ley, por agravio personal, incluyen la indemnización, la reintegración, la compensación y las sugerencias [Sección 40]. Una vez que se ha demostrado el agravio personal, el demandante puede obtener una o más de las compensaciones estipuladas por la Ley. Puede ordenarse la indemnización por pérdidas de salarios (de hasta 3 meses de salario), a no ser que el tribunal o la corte consideren que el empleado es parcialmente culpable. Una reducción así debe ser considerada como “justa y equitativa” [Sección 41]. Puede ordenarse también la reintegración al trabajo o al puesto que dejó el demandante o del que fue despedido [Sección 42]. Puede ordenarse por el tribunal o la corte que se pague compensación por humillación, pérdida de dignidad o herida a los sentimientos, y pérdidas de prestaciones [Sección 40(1)(c)]. Se pueden hacer recomendaciones por el tribunal o la corte al empleador sobre el acosador. Estas pueden incluir el traslado, la acción disciplinaria o la rehabilitación para prevenir la repetición del acoso sexual [Sección 40(1)(d)].

Ley Penal de 1986. Las sanciones penales aplicables a delitos criminales, que prohíben la conducta que también pudiera caracterizarse como acoso sexual, suelen ser multas o penas de cárcel; el rigor de las mismas suele depender de la gravedad del delito.

PROCEDIMIENTOS. Ley de la Comisión de Derechos Humanos. La Ley estipula un procedimiento que se aplica a los casos basados en una reclamación por discrimina-

ción sexual. El procedimiento comienza mediante una reclamación formal hecha a la Comisión de Derechos Humanos [Sección 34(2)]. La Comisión de Derechos Humanos puede rehusar investigar la reclamación si parece que es baladí, que no justifica una investigación, o si hay otro recurso adecuado [Sección 35].

Si se investiga la reclamación, se informa a las partes de los resultados [Sección 36], y la Comisión trata de alcanzar un acuerdo entre las partes si considera que la reclamación está justificada [Sección 37]. Si no se alcanza una conciliación, la Comisión puede enviar el asunto a la Comisión de Procedimientos [Sección 37(2)-(4)]. El Comisario de Procedimientos tiene el arbitrio de determinar si un caso justifica la práctica de acuerdo con los procedimientos civiles ante el Tribunal de Igualdad de Oportunidades [Secciones 37(3), 38]. A pesar de la resolución del Comisario de Procedimientos respecto al fundamento de la reclamación, la parte agraviada que alega acoso sexual puede, independientemente, llevar los trámites al Tribunal de Igualdad de Oportunidades [Sección 38(4)].

Toda cuestión legal que surja en un trámite ante el Tribunal de Igualdad de Oportunidades puede remitirse para su parecer al Alto Tribunal [Sección 62]. Puede apelarse la resolución del tribunal al Alto Tribunal dentro de 30 días [Sección 63]. La resolución del Alto Tribunal pondrá fin al proceso [Sección 64].

Ley de Contratos de Empleo. La Ley exige que todos los contratos de empleo, ya sean colectivos o individuales, contengan un procedimiento eficaz para resolver los agravios personales. Si un contrato de empleo no contiene procedimientos de tramitación de agravios personales negociados por las partes, se aplicarán los procedimientos estipulados por el Primer Plan [Secciones 32 a 39 y Primer Plan]. La Ley estipula un procedimiento de tramitación de agravios para que el empleado presente una reclamación al empleador dentro de 90 días después de que haya sido sometido a acoso sexual, a no ser que el empleador acuerde que puede presentarse después de este tiempo [Sección 33(2)]. Si el empleador no accede a una ampliación después de la fecha de expiración, el empleado puede apelar al tribunal. Si después de dar al empleador la oportunidad de ser oído, y el Tribunal se convence de que el retraso se debió a circunstancias excepcionales, y considera que es justo hacerlo así, puede conceder permiso al empleado para presentar agravios personales [Sección 33(3)]. En caso de despido, el empleador deberá preparar una declaración por escrito de las razones del despido [Sección 38].

La Ley estipula un procedimiento especial respecto al acoso sexual. Ni el empleador, ni el Tribunal de empleo o la Corte de empleo, deben tener en cuenta la experiencia sexual del empleado ni su reputación [Sección 35]. Además, se estipula de acuerdo con la Ley un procedimiento específico para el acoso sexual por un compañero de trabajo, un cliente o un usuario del empleador. El empleado sometido a acoso sexual debe reclamar por escrito al empleador. El empleador debe investigar rápida y totalmente los hechos que rodean la reclamación [Secciones 29, 36]. Si el empleador está convencido de que ha habido acoso sexual, debe tomar todas las medidas que se puedan para prevenir su repetición [Sección 36(2)]. Si el acoso vuelve a repetirse y el empleador no ha tomado medidas correctivas, se supone que el empleado tiene motivos de agravio personal [Sección 36(3)].

Si no es adecuado que un empleado reclame a su empleador, aquél debe nombrar un agente (sindical u otro agente de negociación) para que actúe en su nombre. Si el agravio no se ha resuelto después de que el empleado lo haya planteado al empleador, el empleado o su agente preparan una declaración por escrito de reclamación al empleador. La declaración debe expresar el tipo de agravio que se alega, cómo sucedió y qué solución se busca. Si el empleador no accede a la solución buscada, debe contestar dentro de los 14 días de la recepción de la declaración. Si no se toma ninguna resolución sobre el agravio, el empleado puede remitirlo al Tribunal de Empleo. Al remitirlo al tribunal, el empleado puede elegir apelar para una mediación o una sentencia. Sin embargo, el tribunal tiene el arbitrio de elegir el procedimiento más adecuado. El tribunal o la corte pueden dictar una orden de acatamiento [Secciones 56, 58]. La resolución del Tribunal de Empleo puede apelarse ante el Tribunal de Empleo dentro de 28 días [Sección 105]. Las resoluciones del Tribunal de Empleo pueden apelarse ante la Corte de Apelación [Sección 135].

El procedimiento de tramitación de los agravios personales es una alternativa, y no un añadido a la presentación de una reclamación de acuerdo con la Ley de la Comisión de Derechos Humanos [Sección 39(1)]. Esto significa que el demandante tiene que elegir entre la prueba de una reclamación de acuerdo con los procedimientos para trámite de agravios personales basada en la Ley de Contratos de Empleos o entre una reclamación basada en la Ley de la Comisión de Derechos Humanos.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Ley de la Comisión de Derechos Humanos. La Comisión de Derechos Humanos se estableció como consecuencia de la aprobación de la Ley en 1977 [Sección 4]. Su finalidad es la de trabajar para la eliminación de la discriminación, animar o ayudar a la investigación, promover la igualdad entre hombres y mujeres, dirigir las investigaciones formales, actuar como conciliador y hacer recomendaciones e informes sobre sus investigaciones formales [Secciones 4, 34, 36]. Se designó también un Tribunal de Igualdad de Oportunidades (EOT) para ejercer las funciones de juez en los procesos entablados de acuerdo con la Sección 38 de la Ley. Se entenderá que la EOT es una Comisión de Investigación [Parte IV, Secciones 45, 53]. La cuestión de acoso sexual está incluida en el ámbito de la competencia de la Comisión.

Ley de Contratos de Empleo. Se estableció el Tribunal de Empleo de acuerdo con la Ley. Su finalidad es proporcionar una resolución rápida, justa y razonable de las diferencias entre las partes de los contratos de empleo mediante la mediación o el fallo, y puede mediar o fallar en los agravios personales relativos a acoso sexual [Secciones 76 a 78]. Se estableció también un Tribunal de Empleo para oír las apelaciones de los fallos del Tribunal de Empleo y decidir sobre las mismas, y para hacerse cargo de las cuestiones legales particulares [Secciones 76(d), 104 a 130].

Fuentes:

¹ Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977, Ley 49, de 21 de noviembre de 1977 (*Statutes of New Zealand*, Volumen 1, 1977), modificada por la Ley 23, de 8 de marzo de 1985 (*Statutes of New Zealand*, 1985).

- ² Ley de Relaciones Laborales de 1987, Ley 77, de 27 de mayo de 1987 (*Statutes of New Zealand, 1987*) [LS 1987-N.Z.1].
- ³ Ley de Contratos de Empleo de 1991, Ley 22, de 7 de mayo de 1991 (*Statutes of New Zealand, 1991*).
- ⁴ H.v.E., Tribunal de Igualdad de Oportunidades, 1985.
- ⁵ Ley Penal de 1986, Ley 43, de 1 de noviembre de 1961 (*Statutes of New Zealand, 1961*), modificada por la Ley 4, de 17 de abril de 1986 (*Statutes of New Zealand, 1986*).

NORUEGA

GENERALIDADES. Ninguna ley en Noruega se refiere explícitamente al acoso sexual.

Desde 1982 varios procesos judiciales se han ocupado del acoso sexual en relación con las reclamaciones por despido injusto (ver **Protección legal** más adelante). En 1988, la revista *Women and Attire* llevó a cabo la primera encuesta significativa sobre el tema del acoso sexual mediante un cuestionario en su ejemplar de Semana Santa. La encuesta, denominada “Trak 88”, generó un número relativamente pequeño de respuestas (68), pero ayudó a centrar la atención en el grado de acoso sexual en el lugar de trabajo, y en los efectos negativos que tenía sobre las mujeres acosadas, particularmente en forma de depresión, estrés o problemas físicos.¹

DEFINICIÓN. No hay una definición legal específica de acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. **Ley de Igualdad de Condición.**² La obligación del empleador de no hacer discriminación basándose en el sexo contra un empleado podría aplicarse potencialmente contra los presuntos acosadores por transgresiones relacionadas con el lugar de trabajo [Secciones 3, 4], aunque no ha habido procesos judiciales que interpreten que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual.

La Ley se aplica tanto al sector público como al privado, incluyendo la fase de empleo previo [Secciones 2, 4, 10].

Ley sobre protección de trabajadores y ambiente de trabajo.³ Según la Ley, el despido de una persona que rechaza el acoso sexual se considera que es un despido injusto, de acuerdo con los procesos judiciales.⁴ Además, se considera que despedir a un acosador es un despido justo.⁵

De acuerdo con la Ley, el empleador es responsable de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro [Sección 7]. Esto podría aplicarse potencialmente contra los presuntos acosadores por transgresiones relacionadas con el lugar de trabajo.

La Ley se aplica a las relaciones de empleo tanto en el sector público como en el privado, a no ser que se excluya explícitamente [Sección 2].

Código Penal.⁶ La conducta que constituye acoso sexual podría ser potencialmente

una infracción del Código Penal que prohíbe “la relación sexual inmoral mediante el uso indebido de una relación basada en la dependencia” [Sección 194], o “la relación sexual inmoral con personas de menos de 16 años” [Sección 196]. La Sección 212 que prohíbe “el comportamiento inmoral” se ha aplicado para la conducta que constituye acoso sexual, por un tribunal.⁷

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Condiciones. El empleador es responsable de una violación de la Ley si se interpreta que el acoso sexual es una forma prohibida de discriminación sexual [Secciones 3 a 5]. La Sección 17 estipula la base para la responsabilidad por daños y perjuicios económicos, y la Sección 18 estipula la base para la responsabilidad criminal.

Ley sobre protección de trabajadores y medio ambiente de trabajo. El empleador es responsable del despido injusto de un empleado al que se le despidió por el rechazo u oposición al acoso sexual. Además, el empleador puede despedir a una persona que haya acosado sexualmente a otra [Sección 62].

Pudiera considerarse responsables al empleador y a los empleados de un ambiente de trabajo sano y seguro [Secciones 14, 16]. Si la conducta caracterizada como acoso sexual constituye una violación de esta Ley, tanto el empleador como el empleado podrían ser responsables.

Código Penal. Todas las personas están sujetas al Código Penal. Por lo tanto, el empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como clientes o usuarios, son responsables si se involucran en acoso sexual que constituya un delito criminal. Podría no considerarse responsables indirectamente a los empleadores por una conducta criminal que constituya acoso sexual.

SANCIONES Y RECURSOS. Ley de Igualdad de Condiciones. Puede ordenarse al empleador que contravenga la legislación de igualdad de oportunidades o que no obedezca una resolución hecha por el Defensor del Pueblo de Igualdad de Condiciones o por la Junta de Apelaciones de Igualdad de Condiciones, que pague una indemnización, y puede ser multado o encarcelado [Secciones 17, 18]. Si el acoso sexual constituyera una violación de esta Ley, podría repararse mediante una indemnización, una multa o un encarcelamiento.

Ley sobre protección de trabajadores y medio ambiente de trabajo. Puede concedérsele una indemnización a un empleado por despido injusto basado en acoso sexual. A petición del empleado, el Tribunal puede resolver también que se deberá restablecer la relación de empleo, a no ser que esto se considere irrazonable [Sección 62].

Puede multarse al empleador o a un empleado, o, dependiendo de las circunstancias, pueden ser sentenciados a cárcel por cualquier violación de la Ley [Secciones 85, 86]. El acoso sexual en el trabajo podría potencialmente ser considerado como una violación de la Ley.

Código Penal. Las sanciones penales aplicables a delitos criminales que constituyan acoso sexual, suelen ser multas o condenas de cárcel, cuyo rigor suele depender de la gravedad de la ofensa.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Condiciones. De acuerdo con la Ley, el Defensor del Pueblo de Igualdad de Condiciones, a iniciativa propia o basándose en la solicitud de una tercera persona, es responsable de hacer cumplir la ley. Si no se puede alcanzar una conciliación voluntaria, el asunto debe remitirse a la Junta de Apelaciones de Igualdad de Condiciones. La resolución de la Junta puede llevarse ante los tribunales para un examen completo del caso [Secciones 10 a 13]. Los procesos por acoso sexual entablados de acuerdo con esta Ley suelen seguir los procedimientos aplicables.

Ley sobre protección de trabajadores y medio ambiente de trabajo. El procedimiento por despido injusto se hará de acuerdo con la Ley 6, de 13 de agosto de 1915 relativa a los procedimientos judiciales en los casos civiles. No hay procedimientos especiales para los procesos por acoso sexual entablados de acuerdo con esta Ley.

Código Penal. Los procedimientos de acuerdo con el Código Penal son acordes con el Código de Procedimientos. Sin embargo, no hay procedimientos especiales que se apliquen al enjuiciamiento criminal de personas acusadas de acoso sexual, distintos de los aplicables a otros delitos criminales.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. De acuerdo con la Ley de Igualdad de Condiciones, un Defensor del Pueblo de Igualdad de Condiciones y una Junta de Apelaciones de Igualdad de Condiciones supervisan la ejecución de la Ley [Secciones 10, 11]. En los casos tales donde el acoso sexual pudiera potencialmente constituir una discriminación sexual, el asunto suele estar incluido en el campo de competencia del Defensor del Pueblo de Igualdad de Condiciones.

De acuerdo con la Ley sobre protección de trabajadores y ambiente de trabajo, los delegados de seguridad en el lugar de trabajo juegan un papel importante en la resolución de los problemas del ambiente de trabajo [Secciones 25, 26]. La ejecución global de la Ley se supervisa por la Inspección de Trabajo [Sección 74 et al.].

Fuentes:

- ¹ Información sobre acoso sexual en Noruega presentada a la OIT por Marianne Brantsater, febrero de 1992.
- ² Ley de Igualdad de Condiciones, Ley 45 respecto a la igualdad entre los sexos, de 9 de junio de 1978 (*Norsk Lovtidend*, Parte I, n.º 18, 1978, página 395), modificada en 1989 (*Norsk Lovtidend*, Parte I, 1989) [LS 1978-Nor.1].
- ³ Ley 4 respecto a la protección de los trabajadores y el ambiente de trabajo, de 4 de febrero de 1977 (*Norsk Lovtidend*, Parte I, n.º 4, 14 de febrero de 1977, página 77), modificada por la Ley 66, de 20 de julio de 1991 (*Norsk Lovtidend*, Parte I, n.º ???, 1991) [LS 1977-Nor.1].
- ⁴ Tribunal de la Ciudad de Bergen, L.G. Hope, M. Kleivtun y A.H.O. Rosenberg v. Sen-

trum Fysikalske Institutt A/S, Casos nos. A-635/1983, A-636/1983 y A-647/1983, Sentencia de 28 de junio de 1984.

⁵ Tribunal de Halogaland, X v. A/S Norsk jernverk, Caso n.º 118/81, Sentencia de 4 de febrero de 1982.

⁶ Código Penal, Ley 10, de 22 de mayo de 1902 (*Norsk Lovtidend*, Parte I, 1902), modificada por la Ley 68, de 20 de julio de 1991 (*Norsk Lovtidend*, Parte I, 1991).

⁷ Tribunal de la Ciudad de Bodo, Fiscal del Estado v. D.R. Gamst, Caso n.º 21/88, Sentencia de 4 de mayo de 1988.

PORTUGAL

GENERALIDADES. Ninguna disposición legal específica estipula la protección contra el acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, las disposiciones de la ley de igualdad de oportunidades para los sectores privado¹ y público² y las de la ley de contratos de empleo individuales³, el Código Civil⁴ y el Código Penal⁵ podrían potencialmente aplicarse al acoso sexual. Además, la Constitución establece el principio de que todo ciudadano tiene derecho a la integridad personal, y que la integridad física y moral de cualquiera es inviolable.⁶

Desde los últimos años de la década de los 80, la cuestión del acoso sexual ha sido tratada por diversas organizaciones de mujeres, particularmente en lo que se refiere a la organización de seminarios. Se han llevado a cabo por la Comissão da Condição Femenina (Comisión de la Condición Femenina) campañas de creación de una conciencia pública, incluyendo la publicación de un folleto especial sobre el tema. Además, se llevó a cabo un estudio de investigación para obtener datos sobre la situación del acoso sexual en el lugar de trabajo.

La única reclamación que se ha llevado a juicio, por acoso sexual en el trabajo, estuvo basada en el despido injusto; el caso no fue defendido por el empleador.

Aunque la Comissão para la Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (Comisión sobre la Igualdad en el Trabajo y en el Empleo) expresó en un informe de 1987 que las leyes de igualdad de oportunidades, tanto para el sector público como para el privado, no eran aplicables para combatir el acoso sexual en el trabajo, ha cambiado después su actitud. La marcha atrás en la opinión de la CITE es atribuible a los estudios emprendidos por la Comisión después de la publicación del informe, lo que llevó a la conclusión de que, en ausencia de legislación específica, estas alternativas legales podrían y deberían usarse para proporcionar protección legal a las víctimas de acoso sexual. Por lo tanto, el problema del acoso sexual en el trabajo debe considerarse como una cuestión de discriminación sexual, según la CITE.

DEFINICIÓN. No hay definición legal de acoso sexual.

PROTECCIÓN LEGAL. **Decreto Legislativo 392 sobre igualdad de oportunidades** (sector privado). Aunque no se hace mención específica de acoso sexual, algunas disposi-

ciones de este Decreto podrían ser de relevancia cuando se alegue que el acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo.

El Decreto estipula la no discriminación basándose en el sexo, durante el reclutamiento [Artículo 7], en el acceso a cualquier tipo de empleo [Artículo 4], el derecho a trabajar [Artículo 3] y la remuneración [Artículo 9]. Además declara que “se garantizarán a las mujeres trabajadoras las mismas oportunidades que a los hombres para seguir una carrera que les permita alcanzar el más alto nivel en el trabajo implicado” [Artículo 10(1)].

En los casos donde una mujer reclame por haber sido discriminada por motivos de sexo, el Decreto prevé que será ilegal “que una empresa despida, castigue o perjudique a una mujer trabajadora de cualquier forma por haber alegado que ha habido una discriminación” [Artículo 11(1)].

Decreto Legislativo 426 sobre igualdad de oportunidades (administración pública). Este Decreto estipula la igualdad de trato durante la contratación [Artículos 9 y 11(2)], en el acceso al empleo y el derecho a trabajar [Artículo 4(1)], y la remuneración [Artículo 6]. El Artículo 7(1) estipula que “se garantizarán a las mujeres trabajadoras las mismas oportunidades que a los hombres para seguir una carrera que les permita alcanzar el más alto nivel en el trabajo implicado”.

Cuando se haga una reclamación por acoso sexual, un trabajador puede reclamar que es discriminado por motivos de sexo [Artículo 11(3)].

Decreto Legislativo 49408 sobre contratos individuales de empleo. Aunque no contiene ninguna disposición legal específica para la protección contra el acoso sexual en el trabajo, algunas disposiciones podrían ser de relevancia cuando se siguiera un pleito en los casos de acoso sexual. El Capítulo II establece los deberes y obligaciones del empleador y el empleado. El empleador tiene que garantizar “buenas condiciones de trabajo, tanto físicas como morales”, y tiene “que cumplir con todas las obligaciones que surjan del contrato de empleo y de las normas por el que éste se rige” [Artículo 19(c)-(g)]. El trabajador, por su parte, tiene obligaciones tales como “mostrar respeto, cortesía y lealtad al empleador, a sus superiores, a sus compañeros de trabajo y a otras personas que tengan relaciones con la empresa o que entren en relaciones con la misma” [Artículo 20(a)].

Además, el empleador tiene que garantizar que el trabajo “se organice y se lleve a cabo en condiciones de disciplina, seguridad, higiene y moral”.

Asimismo, el empleador debe sancionar a los empleados de ambos性es cuyas conductas ofendan a otros empleados, especialmente a las mujeres y a los menores [Artículo 40(2)].

En relación con el empleo de las mujeres, se debe prestar especial atención a la protección de su salud y moral, lo que podría potencialmente incluir la protección contra el acoso sexual [Artículo 116(1)].

Decreto Legislativo 64-A sobre despido en los contratos individuales de empleo.⁷

La violación de los derechos de los compañeros de trabajo, la violencia física y el uso de un lenguaje ofensivo por los empleados puede ser causa de la terminación del contrato por el empleador [Artículo 9(b) y (i)]. El empleador que cometa un delito contra la integridad física, el honor o la dignidad del empleado debe pagar una indemnización si el trabajador finaliza el contrato basándose en los motivos mencionados anteriormente.

Código Civil. El Código no se refiere específicamente al acoso sexual como tal, pero el Artículo 70 podría potencialmente aplicarse cuando se emprende una acción legal contra los incidentes de acoso sexual. El artículo protege a los individuos de “cualquier delito ilegal o amenaza de delito contra su personalidad física o moral”.

Código Penal. El ataque sexual, cometido con violencia o amenazas, o contra una persona que no está en situación de consentir libremente o de resistirse, así como el comportamiento inmoral, son delitos criminales [Artículos 201-213]. Es un delito criminal proferir amenazas e involucrarse en un comportamiento coactivo [Artículo 155-157], lo que potencialmente podría aplicarse al acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual verbal podría potencialmente estar incluido en las disposiciones que prohíben la difamación y el uso de un lenguaje ofensivo (ya sea de viva voz, escrito, mediante imágenes, gestos o cualquier otra forma de expresión) [Artículos 164-168].

RESPONSABILIDAD. Decreto Legislativo 392 sobre igualdad de oportunidades (sector privado). Si un trabajador puede demostrar que el acoso sexual se produjo en lo que se refiere a la discriminación por motivos de sexo, el empleador puede ser declarado responsable. El empleador es igualmente responsable de todos los perjuicios (despido, malos tratos o cualquier otro perjuicio) que pueda haber sufrido el demandante [Artículo 11(3)].

Decreto Legislativo 426 sobre igualdad de oportunidades (administración pública). El empleador tiene que garantizar que no se produzcan perjuicios para un trabajador que haga una reclamación basándose en una discriminación sexual [Artículo 12]. “Ninguna entidad debe castigar, imponer penalizaciones o perjudicar de otra manera a un trabajador por haber alegado una discriminación en una reclamación, una queja contra la dirección o en un proceso legal”.

Puede declararse responsables a los supervisores y empleados si se comprueba que el acoso sexual es una discriminación sexual de acuerdo con las disposiciones del Decreto [Artículo 12(2)].

Decreto Legislativo 49408 sobre contratos individuales de empleo. El empleador es responsable de la violación de este decreto. Esto podría aplicarse potencialmente al acoso sexual.

Decreto Legislativo 69-A sobre despido en los contratos individuales de empleo. El empleador es responsable de una violación de este decreto. Esto podría aplicarse potencialmente al acoso sexual.

Código Civil. De acuerdo con el Artículo 483, toda persona que cause un perjuicio a otra, o viole cualquier disposición legal que se proponga proteger los intereses de otros, puede ser declarado responsable. Esta disposición podría aplicarse potencialmente al acoso sexual.

Código Penal. El Código Penal se aplica a todas las personas. Por lo tanto, el empleador, los supervisores, los compañeros de trabajo y los no empleados, tales como clientes o usuarios, podrían potencialmente ser considerados responsables. El empleador podría no ser considerado responsable indirectamente por el acoso sexual que constituya una conducta criminal realizada por los supervisores u otros empleados.

SANCIONES Y RECURSOS. **Decreto Legislativo 392 sobre igualdad de oportunidades** (sector privado). De acuerdo con este decreto, un trabajador tiene derecho a indemnización si el demandante es objeto de despido, malos tratos u otros perjuicios que son consecuencia de reclamaciones por acoso sexual que se considera que es discriminación sexual [Artículo 11(3)].

Decreto Legislativo 426 sobre igualdad de oportunidades (administración pública). De acuerdo con el Artículo 12(2), todo superior o trabajador del que se haya comprobado que ha violado las disposiciones establecidas en este decreto está sujeto a las medidas disciplinarias aplicables a los funcionarios.

Decreto Legislativo 49408 sobre contratos individuales de empleo. El empleador tiene derecho a tomar medidas disciplinarias contra un empleado que haya acosado sexualmente a otros trabajadores. Las sanciones disciplinarias varían, dependiendo de la gravedad de la ofensa. El empleador puede, de este modo, aplicar sanciones tales como una reconvenCIÓN, una reconvenCIÓN registrada, multas, suspensión de empleo con pérdida de remuneración, o despido inmediato sin indemnización o compensación [Artículo 27(1)(a)-(e)].

Todo trabajador que mediante su conducta “corrompe o pone en peligro la moral de sus compañeros de trabajo”, en especial la de las mujeres, está expuesto a la acción disciplinaria del empleador [Artículo 40(2)].

Decreto Legislativo 69-A sobre despido en los contratos individuales de empleo. El empleador puede despedir sin indemnización o compensación a un trabajador que abuse de los derechos de los compañeros de trabajo [Artículo 9(2)(b)] y que violenta física y verbalmente a otros compañeros de trabajo [Artículo 9(2)(i)]. Esta disposición podría aplicarse potencialmente a los delitos que constituyan acoso sexual.

Código Civil. Quien ocasione un perjuicio a otro tiene que compensarlo por los daños ocasionados. Este último podría potencialmente pedir el pago de daños y perjuicios por acoso sexual en el trabajo.

Código Penal. La violación de diversos artículos del Código Penal, por una conducta que constituya acoso sexual, se castiga con multas y/o cárcel, dependiendo de la gravedad de la ofensa.

PROCEDIMIENTOS. No se aplican procedimientos particulares a los procesos por acoso sexual entablados de acuerdo con el Decreto Legislativo 392 sobre igualdad de oportunidades en el sector privado, el Código Civil o el Penal, y, de esta manera, se remiten a los tribunales competentes.

Decreto Legislativo 426 sobre igualdad de oportunidades (administración pública). En los casos donde el empleador tiene dudas razonables respecto a la existencia de acoso sexual, que pudiera considerarse como una situación o práctica discriminatoria, puede remitir el caso a la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Comisión sobre Igualdad en el Trabajo y en el Empleo) para obtener su dictamen antes de emprender cualquier acción disciplinaria [Artículo 12(4)].

Decreto Legislativo 49408 sobre contratos individuales de empleo. A un trabajador, del que se afirme que ha cometido un delito que constituye acoso sexual, debe oírse antes de que se lleven a cabo las sanciones disciplinarias contra él. Sin embargo, el empleador puede “tomar medidas para la aplicación de cualquier sanción penal a la que el delito pudiera haber dado lugar” [Artículo 27(4)].

Decreto Legislativo 69-A sobre despido en los contratos individuales de empleo. Debe oírse al trabajador. Se informa al comité de empresa así como al sindicato de trabajadores [Artículo 10]. El trabajador puede llevar el caso al Tribunal de Trabajo si se alega despido injusto [Artículo 12(2)]. El trabajador tiene derecho a una indemnización y/o a la reintegración si se declara el despido no válido [Artículo 13].

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Junto con la promulgación del Decreto Legislativo 392 sobre igualdad de oportunidades en el sector privado, una Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Comisión sobre Igualdad en el Trabajo y en el Empleo) se estableció dentro del Ministerio do Emprego e Segurança Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) con vistas a promover la aplicación del decreto. Una obligación de la Comisión es presentar proposiciones y hacer recomendaciones al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la adopción de disposiciones pertinentes que tengan por objeto una mejor aplicación del decreto. Es también deber de la Comisión promover estudios e investigaciones para eliminar la discriminación contra las mujeres en materias de trabajo y empleo. El Decreto Legislativo 426 amplió la competencia de la Comisión al sector de administración pública. La Comisión es competente en la cuestión de acoso sexual.

La Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Comisión para la Igualdad y los Derechos de las Mujeres), que depende del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, juega también un papel activo en la promoción de la igualdad para las mujeres, y considera que el acoso sexual es una cuestión de igualdad de derechos.

Fuentes:

¹ Decreto Legislativo 392/79 para garantizar la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres y los hombres en materias de trabajo y empleo, de 20 de septiembre de 1979 (*Diário da República*, n.º 218, 20 de septiembre de 1979, página 2466) [LS 1979-Por.3].

- ² Decreto Legislativo n.º 426/88 que establece las normas relativas a la igualdad de trato en el empleo entre los hombres y las mujeres en el campo de la administración pública, de 18 de noviembre de 1988 (*Diário da República*, n.º 267, 18 de noviembre de 1988, página 4625).
- ³ Decreto Legislativo n.º 49408 para aprobar un nuevo conjunto de normas que rigen los contratos individuales de empleo, de 21 de noviembre de 1969 (*Diário da República*, n.º 275, 24 de noviembre de 1969, página 1670) [LS 1969-Por.3].
- ⁴ Código Civil, de 25 de noviembre de 1966 (*Diário de República*, 1966), modificado en 1977.
- ⁵ Código Penal, Decreto n.º 16.489, de 15 de febrero de 1929, modificado.
- ⁶ Constitución de 1989 (*Diário da República*, 1989). Ver Artículos 25(1) y 26(1).
- ⁷ Decreto Legislativo n.º 69-A/89 para aprobar un nuevo conjunto de normas relativas al despido en los contratos individuales de empleo, de 27 de febrero de 1989 [*Diário da República*, n.º 48, 27 de febrero de 1989, página 862(4)].

ESPAÑA

GENERALIDADES. La Constitución Española¹ estipula que no habrá discriminación por razón de sexo [Artículo 35(1)].

En marzo de 1989, el Gobierno español adoptó una disposición para la protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, y la incluyó tanto en el Estatuto de los Trabajadores² como en la vigente Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado³, con vistas a alcanzar mayor igualdad para las mujeres, tal como se proclamó en el plan de acción para la igualdad de las mujeres.

El Código Penal⁴ no menciona explícitamente el acoso sexual como un delito criminal. Sin embargo, algunas disposiciones podrían aplicarse potencialmente donde ciertos actos ilícitos constituyan acoso sexual.

Se han emprendido dos estudios pormenorizados sobre la cuestión del acoso sexual en el trabajo: el primero, en 1986, por el Departamento de la Mujer de la Unión General de Trabajadores; el segundo, en 1987, por el Instituto de la Mujer.

DEFINICIÓN. Estatuto de los Trabajadores. El Estatuto estipula que “todos los trabajadores disfrutarán del derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual” [Artículo 4(2)(e)].

PROTECCIÓN LEGAL. Estatuto de los Trabajadores. El empleador tiene la posibilidad de “la suspensión de sueldo y empleo de un trabajador, por razones disciplinarias [Artículo 45(1)(h)]. Por otro lado, el trabajador puede pedir la extinción de su contrato por razones válidas, tales como “modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su ... dignidad personal” [Artículo 50(1)(a)]. Además, el artículo 54 se refiere al despido por razones disciplinarias, es decir, cuando se ha

encontrado al trabajador culpable de una “ofensa verbal o física al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

El Estatuto de los Trabajadores se aplica a los trabajadores en el sector privado.

Reglamento de Funcionarios.⁵ El reglamento estipula que “todos los funcionarios disfrutarán del derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad incluyendo la protección contra cualquier ofensa física o verbal de naturaleza sexual” [Artículo 63].

Se prohíbe la discriminación por razones de sexo, y será considerada como una infracción disciplinaria muy grave [Artículo 6]. El reglamento especifica que un superior comete una grave violación del reglamento si tolera una grave conducta indebida de los subordinados, teniendo conocimiento de la misma [Artículo 7(1)(d)]. El mismo artículo estipula que una ofensa contra la dignidad de un funcionario será considerada como una grave violación del reglamento [Artículo 7(1)(n)]. Estas regulaciones contra la discriminación sexual podrían aplicarse potencialmente al acoso sexual en el trabajo.

Código Penal. El Código Penal no menciona explícitamente el término acoso sexual. Sin embargo, el comportamiento específico que pudiera potencialmente ser interpretado como acoso sexual suele estar incluido en las disposiciones penales que incluyen los delitos por daños físicos o perjuicios para la salud física o mental [Artículo 420]; los delitos de agresión sexual mediante la violencia o intimidación [Artículo 429]; los delitos que implican formas menores de agresión sexual [Artículo 430]; los delitos que implican actos, palabras o hechos con vistas a deshonrar, desacreditar o rebajar a otra persona [Artículo 457]; o los delitos de ofensa intencionada a otra persona mediante palabras o acciones [Artículo 580].

RESPONSABILIDAD. Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el empleador puede ser considerado responsable de acoso sexual [Artículos 4(2)(e), 19(1), 50(1)(a), 54].

Ley 8 que regula las infracciones y las sanciones administrativas en el orden social.⁶ El Artículo 2 estipula la responsabilidad del empleador por las violaciones de las disposiciones legales relativas al empleo, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores [Artículo 2(1)]. Por lo tanto, los empleadores pueden ser declarados culpables si sus acciones son contrarias al respeto de la intimidad del trabajador y a la debida consideración de su dignidad [Artículo 8(11)], o donde una decisión unilateral del empleador implica, *inter alia*, una discriminación por razón de sexo [Artículo 8(12)].

Reglamentos de Funcionarios. El empleador puede ser considerado responsable en casos tales donde los supervisores u otros empleados hayan cometido graves infracciones, tales como acoso sexual de empleados, o donde el empleador no emprendió las medidas necesarias para impedir que se produjera el acoso sexual, o no paró dicha actividad una vez que se puso en su conocimiento.

Código Penal. El Código Penal es aplicable a todos los acosadores potenciales y, por lo tanto, el empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como los clientes o usuarios podrían ser potencialmente considerados responsables. El empleador no puede ser considerado responsable indirectamente por una conducta criminal de sus empleados.

SANCIOS Y COMPENSACIONES. Estatuto de los Trabajadores. En aquellos casos donde el trabajador finalice el contrato de empleo por razones válidas, tales como cuando está sometido a acoso sexual, “el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente” [Artículo 50(2)]. El trabajador tiene derecho a la reincorporación si se ha puesto de manifiesto que la suspensión de su contrato no ha sido por una razón válida [Artículo 48(1)]. Donde se declare que el despido es improcedente, el empleador puede optar entre la reincorporación del trabajador y el pago de una indemnización [Artículo 56(1)]. El importe de la indemnización se decide a discreción del tribunal de acuerdo con el Artículo 56(1)(a), que estipula que se tiene derecho “En todo caso, a una indemnización, cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades”.

Ley 8 que regula las infracciones y las sanciones administrativas en el orden social. Donde el empleador ha violado las disposiciones legales relativas al empleo, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores, pueden imponerse sanciones de diverso rango, dependiendo de la gravedad de la infracción, de si constituye un acto negligente o intencionado, de si continúa después de una advertencia previa, de si no puede establecerse el acatamiento a los requerimientos prescritos por la Inspección de Trabajo, y del número de trabajadores afectados y del daño causado [Artículo 36(1)]. Puede sancionarse al empleador, a sugerencia de la Inspección de Trabajo, con una multa de 500.001 pesetas como mínimo, a 15.000.000 de pesetas como máximo [Artículo 37(4)]. Estas sanciones administrativas podrían aplicarse contra un empleador en el contexto del acoso sexual en el trabajo.

Reglamentos de funcionarios. El Reglamento de Régimen disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado incluye medidas disciplinarias tales como la suspensión de funciones, el traslado con cambio de residencia, la advertencia y el despido [Artículo 14]. El despido como medida disciplinaria se aplicará solamente en los casos de infracciones muy graves [Artículo 15]. Donde se haya aplicado la suspensión de funciones por motivos de una infracción muy grave, el período de suspensión no será inferior a tres años, pero no será superior a seis [Artículo 16]. Estas medidas disciplinarias podrían aplicarse en el contexto del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Código Penal. Las sanciones aplicables a los delitos criminales que prohíben la conducta que pudiera ser caracterizada como acoso sexual, suelen ser multas y/o condenas de cárcel, dependiendo de la gravedad de la infracción.

PROCEDIMIENTOS. No se aplican procedimientos especiales a los procesos por acoso sexual entablados de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 8 que

regula las infracciones y las sanciones administrativas en el orden social, los Reglamentos de Funcionarios o el Código Penal.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. El Instituto de la Mujer es responsable de las cuestiones de las mujeres en España. Es un organismo autónomo gubernamental que depende del Ministerio de Asuntos Sociales.

Fuentes:

- ¹ Constitución española, de 6 de diciembre de 1978 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 3111, 29 de diciembre de 1978).
- ² Ley 8 para promulgar un Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 64, 14 de marzo de 1980, página 5799), modificado por la Ley 3, de 3 de marzo de 1989 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 57, 8 de marzo de 1989, página 6504). [LS 1980-Sp.1; 1984-Sp.1].
- ³ Decreto 315 por el que se aprueba la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964, (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 40, 15 de febrero de 1964), modificado por la Ley 3, de 3 de marzo de 1989 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 57, 8 de marzo de 1989, página 6504).
- ⁴ Código Penal, Decreto 3096 de 14 de septiembre de 1973 (*Boletín Oficial del Estado*, nos. 297-300, 12-15 de diciembre de 1973), modificado por la Ley Orgánica 3, de 21 de junio de 1989 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 148, 22 de junio de 1989, página 19.351).
- ⁵ Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, de 10 de enero de 1986 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 15, 17 de enero de 1986, página 2.377).
- ⁶ Ley 8 para promulgar los reglamentos que regulan las infracciones y las sanciones administrativas en el orden social, de 7 de abril de 1988 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 91, 15 de abril de 1989, página 11427).

SUECIA

GENERALIDADES. No hay disposiciones legales que traten específicamente el tema del acoso sexual en el trabajo en Suecia.

El primer proceso judicial con componentes de acoso sexual fue llevado al Tribunal de Trabajo en 1983 por el Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades. Estaba relacionado con el nombramiento para un puesto como director de oficina, y se argumentó que el hombre no era apto para llegar a ser director de oficina al cargo de un gran número de mujeres, ya que diecisiete de ellas habían presentado quejas por la conducta sexual humillante y molesta del hombre. Sin embargo, el Defensor del Pueblo perdió el juicio. En 1984, la Federación Nacional de Mujeres Socialdemócratas celebró un congreso donde las “zonas de armonía erótica” estaban en la agenda. Mediante este congreso las mujeres acosadas comenzaron a darse cuenta de que no estaban solas frente al problema, y algunas se

dirigieron al Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades, o a su sindicato, para pedir ayuda. En un juicio que se llevó al Tribunal de Trabajo en 1986, el Tribunal resolvió que el despido de una presunta víctima de acoso sexual era un violación de la Ley de Seguridad de Empleo. Para entonces, el Defensor del Pueblo había resuelto hacer un estudio del acoso sexual contra las mujeres en su vida laboral. Se presentó el Informe Frida al Ministerio de Trabajo en 1987. Esto condujo a una nueva Ley de Igualdad de Oportunidades en 1991 en la que se formuló el principio de que el empleador deberá tomar medidas afirmativas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.¹

DEFINICIÓN. No hay definición legal de acoso sexual en la legislación sueca.

Ley de Igualdad de Oportunidades.² Aunque esta Ley no da una definición legal del acoso sexual, en los trabajos preliminares legislativos para la Ley se definió el acoso sexual como una vejación de naturaleza sexual que es punible de acuerdo con el Código Penal. Incluye también acciones tales como las que toman la forma de insinuaciones sexuales y acciones parecidas que son molestas y que someten a cierta persona o personas a un malestar de un tipo u otro. Puede también estar relacionado con las acciones molestas sexualmente sugestivas o con los comentarios sexuales. Otro ejemplo pudiera ser el que en un lugar de trabajo, con mayoría masculina, se colgaran en las paredes fotografías explícitamente sexuales u otras fotografías que humillen a las mujeres, en los lugares que también utilizan los trabajadores femeninos. Si estas fotografías someten a las mujeres a molestias, o si son provocativas sexualmente, esto puede ser acoso sexual según el significado de la Ley.³

Código Penal.⁴ El Código Penal utiliza el término “vejación sexual” y lo define como la que hace toda persona que molesta físicamente a otra, o la acosa mediante una conducta descuidada, o como la que hace una persona que se exhibe ante otra de forma capaz de ofenderla o, por otra parte, se comporta obscenamente con la última mediante palabras o hechos que violan flagrantemente las normas de buena conducta [Capítulo 4, Sección 7; Capítulo 6, Sección 7(2)].

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Igualdad de Oportunidades. De acuerdo con la Sección 22, “el empleador no puede someter a un empleado a acoso a causa de que el último haya rechazado unos requerimientos sexuales de aquél, o haya presentado una reclamación contra él por discriminación sexual”. Lo mismo se aplica a una persona que actúe en nombre del empleador [Sección 22]. De acuerdo con la Sección 6, el “empleador procurará garantizar que ningún trabajador está expuesto a acoso sexual”. Un empleador con más de 10 empleados debe preparar un plan anual de acción para fomentar la igualdad de oportunidades, incluyendo un estudio de las medidas que se necesita tomar en el lugar de trabajo para combatir el acoso sexual o el acoso debido a la presentación de una reclamación por discriminación sexual. Se incluirá un informe de la situación de la acción programada en el plan para el año siguiente [Secciones 6, 10, 11].

La Ley se aplica a la relación de empleo tanto en el sector público como en el privado, incluyendo la fase previa de empleo [Sección 1].

Ley de Seguridad de Empleo.⁵ De acuerdo con diversos procesos judiciales,⁶ el despido de una persona que rechaza el acoso sexual, o una dimisión de la presunta víctima de acoso sexual, son un despido improcedente, tal como se define por la Ley.

La Ley se aplica a la relación de empleo tanto en el sector público como en el privado, incluyendo la fase de empleo previo [Secciones 1, 7].

Código Penal. Es un delito criminal importunar sexualmente a una persona [Capítulo 4, Sección 7; Capítulo 6, Sección 7(2)], y en un proceso judicial se ha aplicado esta disposición a una situación que implicaba acoso sexual.⁷

El Código Penal se aplica a todas las acciones que tengan lugar tanto en el lugar de trabajo (en el sector público y en el privado) como en el exterior del mismo.

RESPONSABILIDAD. Ley de Igualdad de Oportunidades. El empleador es responsable por la violación de la Ley. La obligación del empleador de no discriminar por razón de sexo, y su obligación de intentar garantizar que ningún trabajador esté expuesto a acoso sexual, podría incluir potencialmente una obligación de tomar medidas si un empleado presenta una reclamación por acoso sexual de un supervisor o compañero de trabajo.

Ley de Seguridad de Empleo. El empleador tiene responsabilidad por el despido improcedente por acoso sexual.

Código Penal. Todas las personas están sometidas al Código Penal. Consecuentemente, el empleador, los supervisores, compañeros de trabajo y no empleados, tales como los clientes o usuarios son responsables por abordar con propósitos deshonestos a cualquier otra persona. Un empleador puede no ser considerado responsable indirectamente por los delitos criminales que impliquen un acto que constituya acoso sexual.

SANCIIONES Y RECURSOS. Ley de Igualdad de Oportunidades. De acuerdo con la Sección 27 “donde un trabajador esté expuesto a acoso en los términos de la Sección 22, el empleador pagará una indemnización al trabajador por cualquier prejuicio que sea consecuencia de dicho acoso”. Si las represalias por rechazar el acoso sexual, o poner objeciones al mismo, tienen por resultado una discriminación sexual tal como se prohíbe en la Ley, debe pagarse también una indemnización por todo perjuicio que se origine de la discriminación sexual [Secciones 25, 26]. En relación con los esfuerzos del empleador para emprender una acción positiva para prohibir el acoso sexual y la discriminación sexual [Secciones 4 a 11], el empleador puede estar expuesto a las sanciones de la Junta de Igualdad de Oportunidades si no cumple con la obligación de “procurar garantizar que ningún trabajador esté expuesto a acoso sexual” [Sección 6], o si (para empresas de más de 10 empleados) el empleador no presenta un plan de acción anual y un informe de conformidad respecto a, inter alia, los esfuerzos para prevenir el acoso sexual [Secciones 6, 10, 11], o si el empleador no suministra información relativa al acoso sexual solicitada por el Defensor del Pueblo [Secciones 33 a 35].

Sin embargo, si se ha acordado en un convenio colectivo firmado por las partes

sociales, pueden aplicarse otras sanciones y compensaciones para tales obligaciones de acción positiva [Secciones 12, 29].

Ley de Seguridad de Empleo. Puede ser que se conceda una indemnización por las pérdidas sufridas, así como por los salarios y otros beneficios del empleo a los que podría tener derecho, a un empleado que es despedido improcedentemente por rechazar el acoso sexual o por poner objeciones al mismo [Sección 38].

Código Penal. Una persona que acose sexualmente a otra puede ser condenado a una multa o a encarcelamiento de hasta un año [Capítulo 4, Sección 7; Capítulo 6, Sección 7]. Puede concederse la indemnización de acuerdo con las normas generales sobre los perjuicios originados por una conducta criminal.⁸

PROCEDIMIENTOS. Ley de Igualdad de Oportunidades. De acuerdo con la Ley la presunta víctima de acoso sexual presenta una reclamación ante el Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades. El Defensor del Pueblo puede pedir al empleador que suministre información sobre la materia. El objetivo de este procedimiento es inducir al empleador a obedecer de forma voluntaria. Sin embargo, si no se puede encontrar una solución, el Defensor del Pueblo puede someter la cuestión (ofrecer una “representación”) a la Junta de Igualdad de Oportunidades. La Junta puede ordenar al empleador que tome ciertas medidas bajo la amenaza de una sanción por no acatar la orden. Esta resolución no puede ser apelada [Secciones 31 a 44].

El procedimiento para una reclamación de acoso [Sección 22] o para una reclamación de discriminación [Secciones 15 a 20] se hace conforme a la Ley 371 de 1974 respecto al procedimiento judicial que se debe seguir en los conflictos laborales.

Ley de Seguridad de Empleo. El procedimiento en los casos de despido improcedente consecuencia de acoso sexual se hace de acuerdo con la Ley 371 de 1974 respecto al proceso judicial que se debe seguir en los conflictos laborales.

Código Penal. El procedimiento para una reclamación de acoso sexual se hace de acuerdo con el Código sobre Procedimientos. Los casos se llevan por el Fiscal del Estado al Tribunal de Distrito.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. El Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades y la Junta de Igualdad de Oportunidades supervisan el acatamiento de diversas disposiciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades, incluyendo las relacionadas con el acoso sexual en el trabajo. Ambos son nombrados por el Gobierno. El Defensor del Pueblo debe procurar inducir a los empleadores a acatar la Ley de forma voluntaria, y debe cooperar para fomentar la igualdad en el trabajo de cualquier manera [Secciones 30 a 33].

Fuentes:

¹ Información sobre acoso sexual en Suecia presentada a la OIT por Ninni Hagman, febrero de 1992.

- ² Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley 433, de 30 de mayo de 1991 (*Svensk författningsamling*, n.º 433, 1991) [LLD 1991-SWE 1].
- ³ Gobierno de Suecia: *Olika pa lika villkor: Regeringens proposition 1990/91: 113 om en ny jämställdhetslag, m.m.* (Diferencia en la igualdad de condiciones: Propuesta del Gobierno n.º 113 de 1990/91 para una Nueva Ley de Igualdad de Oportunidades, etc.) (Norstedts Tryckeri, Estocolmo, 1991), página 71.
- ⁴ Código Penal, Ley 711, de 21 de diciembre de 1962 (*Svensk författningsamling*, n.º 711, 1962), modificada por la Ley 1009, de 22 de noviembre de 1990, (*Svensk författningsamling*, n.º 1009, 1990).
- ⁵ Ley 80 respecto a la protección del empleo, de 24 de febrero de 1982 (*Svensk författningsamling*, n.º 80, 1982), modificada por la Ley 1008 de 24 de diciembre de 1984 (*Svensk författningsamling*, n.º 1008, 1984) [LS 1982-Swe.1].
- ⁶ Ver, por ejemplo, Tribunal de Trabajo, Sindicato de Empleados de Comercio Suecos v. S. Beach, Caso n.º 65 de 1991, Sentencia de 5 de junio de 1991.
- ⁷ Tribunal de Distrito de Lulea, Fiscal Público v. R. Öhman, Caso n.º DB 233, Sentencia de 21 de mayo de 1991.
- ⁸ Código Penal op. cit.; Ley 207 sobre daños y perjuicios, de 6 de junio de 1972 (*Svensk författningsamling*, n.º 207, 1972), modificada por la Ley 153, de 5 de abril de 1990 (*Svensk författningsamling*, n.º 153, 1990).

SUIZA

GENERALIDADES. La legislación federal suiza no estipula explícitamente la protección contra el acoso sexual. Suiza no tiene una ley de igualdad de oportunidades que prohíba la discriminación sexual en el trabajo, pero desde 1981, el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres en la familia, la educación y el trabajo se establece en el Artículo 4 de la Constitución Federal. Hay disposiciones del Código Penal,¹ del Código Civil² y del Código de Obligaciones³ que podrían potencialmente aplicarse al acoso sexual en el trabajo.

En noviembre de 1987, la Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) (Comisión Nacional para las Mujeres del Sindicato Suizo de Empleados del Servicio Público) incluyó el tema del acoso sexual en su agenda. De acuerdo con la VPOD, alrededor del siete por cien de sus afiliados femeninos han perdido sus trabajos como consecuencia de incidentes de acoso sexual; el dos por cien fueron despedidos y el cinco por cien decidieron dimitir.⁴

DEFINICIÓN. La legislación suiza no define explícitamente el acoso sexual.

En un proceso judicial se ha definido la conducta que constituye acoso sexual en los términos de “personas que en su condición de empleador (persona física), supervisor o colaborador, se aprovechan de su posición o influencia en una empresa para acosar a un empleado o a un solicitante de trabajo del mismo sexo o del opuesto, mediante propuestas molestas, comentarios inmorales, opiniones, objetos, gestos o comportamientos no deseados, ... con el objetivo de obtener directa o indirectamente favores sexuales, dando a

entender verbal o tácitamente que la aceptación o rechazo de dichos favores constituiría o podría constituir un criterio decisivo para la firma, el contenido, los medios de aplicación o la continuación de un contrato de empleo, o ... con el objetivo o con el resultado de corromper el ambiente de trabajo actual o el futuro". El tribunal también manifestó que al evaluar la conducta que se decía que era acoso sexual, debía considerarse la conducta "desde la perspectiva de la víctima" y no desde la del presunto acosador.⁵

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Trabajo.⁶ Esta Ley alude a la obligación del empleador de tener la consideración debida a la salud y a la protección de la moral de las mujeres. Para proteger la vida y salud de las trabajadoras o para proteger su moral, puede prohibirse emplear mujeres en tareas específicas, o trabajar solamente bajo condiciones especiales [Artículo 33].

El acoso sexual podría potencialmente ser interpretado como una violación del deber del empleador de proteger la salud de los trabajadores frente a, por ejemplo, la imposición de estrés y ansiedad injustificados en los subordinados femeninos por un supervisor masculino que hace propuestas sexuales intimidatorias y molestas. De forma semejante, el acoso sexual de los supervisores o compañeros de trabajo, que no sea sometido a medidas disciplinarias y prohibido por el empleador, podría ser potencialmente una violación de la obligación del empleador de proteger la moral de las mujeres en el lugar de trabajo. El Artículo 33 se ha utilizado con éxito contra un supervisor masculino, por una subordinada femenina en un proceso judicial.⁷

Código de Obligaciones. Aunque no se menciona el acoso sexual, diversos artículos contenidos en el Código de Obligaciones, que es el Quinto Libro del Código Civil, estipulan la protección de la persona del trabajador y de su personalidad en la relación de empleo. De acuerdo con el Artículo 328(1), "el empleador deberá proteger y respetar la persona del trabajador y su personalidad, y prestar debida consideración a la protección de su salud y a la observancia de la moral". Se considera, por tanto, que el empleador "deberá tomar todas las medidas que la experiencia demuestre que son necesarias ... y que son adecuadas a las condiciones de la empresa ..., en la medida en que razonablemente pueda esperarse que se hagan, considerando la naturaleza de la relación de empleo y el trabajo realizado" [Artículo 328(2)].

El Artículo 328 del Código de Obligaciones no proporciona ninguna protección adicional a la del Artículo 28 del Código Civil (ver más adelante). Más bien se centra en el hecho de que el empleador tiene la misma obligación de respetar a sus empleados que la que tiene respecto a las características individuales de una persona, incluyendo verse libre del acoso sexual. Los procesos judiciales han puesto de manifiesto que el acoso sexual por parte de un supervisor a un subordinado femenino constituye una violación de las obligaciones del empleador tal como se definen en el Artículo 328.⁸

El Código establece igualmente las obligaciones que se originan de un acto ilícito. Señaladamente, el Artículo 41 hace constar que toda persona que origine un perjuicio a otra como resultado de un acto ilegal, ya sea intencionado, por negligencia o imprudencia,

está obligado a repararlo. En los casos donde una persona causa intencionadamente un perjuicio a otra mediante acciones tales que pudieran ser contrarias a las normas de buena conducta, tiene igualmente que repararlo [Artículo 41(1)-(2)]. Esta prohibición general de la conducta de responsabilidad civil podría potencialmente usarse para proporcionar protección contra el acoso sexual en el trabajo. Un tribunal ha resuelto que la violación de un derecho fundamental, tal como el acoso sexual por otra persona, incluyendo al empleador, constituye un acto ilegal de acuerdo con los términos generales del Artículo 41.⁹

Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir un contrato en cualquier momento sin un período de preaviso, por una razón fundamentada. Existe una razón fundamentada cuando la parte que ha dado un preaviso no puede esperar de buena fe continuar la relación de empleo [Artículo 337]. “El juez resolverá a su discreción si existe dicha razón fundamentada” [Artículo 337(3)]. Esta disposición incluye la situación de despido improcedente o sobreentendido, y ha sido aplicada para proteger el despido improcedente de una persona que fue víctima de acoso sexual.¹⁰

Código Civil. El Artículo 28 podría potencialmente usarse contra el acoso sexual en el trabajo. Hace constar que una persona que es sometida a “una violación de su personalidad puede emprender una acción legal contra aquellas personas que cometieron el acto” [Artículo 28]. Esto podría aplicarse potencialmente al acoso sexual en el trabajo.

Código Penal. Diversos artículos incluyen infracciones relativas al sexo que podrían potencialmente aplicarse al acoso sexual en el trabajo. Por ejemplo, el Artículo 187 penaliza a todo el que ilegalmente induce a una mujer a involucrarse en unas relaciones sexuales. El Artículo 188 protege contra la agresión obscena mediante la violencia o una grave amenaza. Además, el Artículo 194 incluye la protección contra “propósitos inmorales” y el Artículo 197 estipula la protección contra un abuso de dependencia de una mujer. Finalmente, el Artículo 205 manifiesta que una persona será penalizada cuando se dirija a otra de tal manera que pueda violar su pudor (petición de actos deshonestos).

RESPONSABILIDAD. Ley de Trabajo. El empleador es responsable, si él o un supervisor violan la obligación de tener debida consideración a la salud de las mujeres trabajadoras y de proteger su moral. Se ha considerado por un tribunal que esto se aplica al acoso sexual.¹¹

Código de Obligaciones. El empleador es responsable de una violación del Artículo 328 que impone al empleador la obligación de “proteger la persona del trabajador y su personalidad, y prestar la consideración debida a la protección de su salud y a la observancia de la moral”. Esto se ha aplicado a un proceso por acoso sexual de un supervisor, y se consideró que el empleador era responsable indirectamente.¹² Un empleador puede eludir la responsabilidad indirecta por el acoso sexual de los supervisores u otros empleados, si ha tomado todas las medidas adecuadas para prevenir o parar el acoso sexual [Artículo 55].

La persona que cometa un acto ilegal, tal como el acoso sexual, violando el Artículo 41, que prohíbe los actos ilegales en general y que no se limita a la relación de empleo, es

responsable, y en un proceso judicial se ha considerado que el empleador es responsable indirectamente por los actos de responsabilidad civil que constituyan acoso sexual.¹³ El empleador puede eludir la responsabilidad indirecta por el acoso sexual de los supervisores u otros empleados si ha tomado todas las medidas adecuadas para prevenir o parar el acoso sexual [Artículo 55].

El empleador es responsable de una infracción del Artículo 337 que prohíbe el despido sobreentendido o improcedente. Se ha aplicado esto en un proceso judicial que se ocupaba del acoso sexual.¹⁴

Código Civil. El Artículo 28 del Código Civil contiene la misma protección que la del Artículo 328 del Código de Obligaciones respecto a la protección de la persona y la personalidad. Sin embargo, el Artículo 28 tiene una aplicación general y no se restringe al lugar de trabajo.¹⁵ Por lo tanto, cualquier acosador potencial podría ser responsable, incluyendo al empleador, los supervisores, compañeros de trabajo y no empleados tales como clientes o usuarios.

Código Penal. Las leyes penales son aplicables a todas las personas. Por lo tanto, todo acosador potencial podría ser responsable, incluyendo el empleador, los supervisores, compañeros de trabajo y no empleados, tales como clientes o usuarios. Sin embargo, no puede hacerse responsable indirecto al empleador por cualquier infracción criminal cometida por un supervisor o un empleado.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Trabajo. La violación del Artículo 33 se castiga con sanciones penales administrativas que incluyen multas o condenas de cárcel de hasta 6 meses [Artículo 59-61]. Este Artículo se ha aplicado al acoso sexual en el lugar de trabajo.¹⁶

Código de Obligaciones. Puede repararse la violación de los Artículos 41 y 328 mediante el pago por daños y perjuicios e intereses. Esto puede incluir los daños y perjuicios por agravio moral, es decir, herida de los sentimientos y humillación debidas al acoso sexual. Puede repararse la violación del Artículo 337, por un despido improcedente o sobreentendido, mediante el pago de la indemnización de una remuneración de hasta 6 meses.

Código Civil. Puede repararse también una violación del Artículo 28, por no respetar la persona y la individualidad, mediante el pago de daños y perjuicios e intereses, esto se aplica al acoso sexual y puede obtenerse una indemnización por daños y perjuicios morales, es decir, herida de los sentimientos o humillación por acoso sexual.

Código Penal. Las sanciones por una conducta criminal que constituya acoso sexual, pueden incluir multas y/o encarcelamiento, dependiendo de la gravedad de la infracción.

PROCEDIMIENTOS. Ley de Trabajo. Un demandante solicita al fiscal del Estado que entable un procedimiento criminal administrativo contra el presunto acosador [Artículo 59-61].

Código de Obligaciones. Los procesos por acoso sexual entablados de acuerdo con el Código de Obligaciones se llevan al Tribunal des Prud'hommes (Tribunal de trabajo) y siguen los procedimientos aplicables.

Código Civil. Los procesos judiciales entablados de acuerdo con el Código Civil, son de la competencia de los tribunales ordinarios, y no se aplican procedimientos especiales al acoso sexual.

Código Penal. No hay procedimientos especiales que se apliquen en los enjuiciamientos criminales de personas acusadas de acoso sexual, distintos de los que se aplican a otros delitos criminales.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Hay un Bureau de L'Egalité des Droits entre Homme et Femme (Oficina para la Igualdad de Derechos entre el Hombre y la Mujer) que depende del Ministerio de Justicia y Policía. Es competencia suya la cuestión del acoso sexual.

Fuentes:

- ¹ Código Penal de 21 de diciembre de 1937 (*Sammlung der eidgenössischen Gesetze/Recueil des lois fédérales*, 1937), modificado el 19 de marzo de 1990 (*Sammlung der eidgenössischen Gesetze/Recueil des lois fédérales*, n.º 13, 3 de abril de 1990, página 519).
- ² Código Civil de 10 de diciembre de 1907 (*Sammlung der eidgenössischen Gesetze/Recueil des lois fédérales*, 1907), modificado el 5 de octubre de 1984 (*Sammlung der eidgenössischen Gesetze/Recueil des lois fédérales*, n.º 4, 4 de febrero de 1986, página 153).
- ³ Código de Obligaciones, de 30 de marzo de 1911 (*Sammlung der eidgenössischen Gesetze/Recueil des lois fédérales*, n.º 18, 19 de julio de 1911), modificado el 19 de diciembre de 1987 (*Sammlung der eidgenössischen Gesetze/Recueil des lois fédérales*, n.º 44, 15 de noviembre de 1988).
- ⁴ Comité contre le Harcèlement sexuel: Harcèlement sexuel dans le travail: Basta! (Acoso sexual en el trabajo: ¡Basta!) (Ginebra, 1990). Comité contre le harcèlement sexuel, Case postale 459, 1211 Ginebra 24, Suiza.
- ⁵ Pfleger v. Muhlebach S.A., Juridiction des Prud'hommes, Ginebra, n.º IX/779/91, 21 de noviembre de 1991.
- ⁶ Ley Federal respecto al trabajo en la industria, la artesanía y el comercio, de 13 de marzo de 1964 (*Sammlung der eidgenössischen Gesetze/Recueil des lois fédérales*, n.º 4, 24 de enero de 1966, página 57) [LS 1964-Swi.1].
- ⁷ El Estado v. Proz, Cantón de Ginebra, Resolución de 7 de mayo de 1991. (El supervisor admitió los hechos que constituyan acoso sexual, y se puso de manifiesto que violó el Artículo 33, y fue condenado a pagar una multa de 2.000 francos suizos).
- ⁸ Pfleger v. Muhlebach S.A., op. cit. Ver también María T. v. Gay Frères S.A., Chambre d'Appel de la Juridiction des Prud'hommes, Gr. 1, 2 de noviembre de 1989.
- ⁹ Pfleger v. Muhlebach S.A., op. cit.

¹⁰ Pfleger v. Muhlebach S.A., op. cit. Ver también María T. v. Gay Frères S.A., op. cit.

¹¹ El Estado v. Proz, op. cit.

¹² Pfleger v. Muhlebach S.A., op. cit.

¹³ Pfleger v. Muhlebach S.A., op. cit.

¹⁴ Pfleger v. Muhlebach S.A., op. cit. Ver también María T. v. Gay Frères S.A., op. cit.

¹⁵ W. Gloor: “Aspects juridiques du harcèlement sexuel au travail” (Aspectos legales del acoso sexual en el trabajo), en *Revue syndicale suisse* (Berna), Volumen 83, n.º 1, 1991, páginas 10-18.

¹⁶ El Estado v. Proz, op. cit.

REINO UNIDO

GENERALIDADES. No se menciona específicamente el acoso sexual en ninguna ley británica. Sin embargo, se ha considerado que el acoso sexual es una conducta prohibida, en los procesos judiciales que interpretan la Ley de Discriminación Sexual de 1975¹ que prohíbe la discriminación por razón de sexo, y la Ley de Protección de Empleo (Refundición) de 1978,² que proporciona protección contra el despido improcedente de los empleados que tienen dos o más años de servicio continuado con su empleador. La primera resolución judicial del Reino Unido que interpretó que el acoso sexual era una forma de discriminación sexual, fue una de 1986.³

DEFINICIÓN. El término “acoso sexual” se ha definido en los casos que interpretan la Ley de Discriminación Sexual de 1975. En un caso, un tribunal mantuvo que aunque el acoso sexual implica normalmente una conducta no deseada y repetida, un solo incidente, si es suficientemente grave, puede bastar para crear un acoso sexual.⁴ El acoso sexual es “una forma de trato particularmente degradante e inaceptable”,⁵ y puede implicar una conducta verbal o de tocamientos.⁶ Para que haya una violación de la Ley hay que demostrar que el demandante ha sufrido un “perjuicio” legal basado en su sexo. Se define el perjuicio con el significado de un inconveniente sufrido por el demandante, y puede abarcar el concepto de pérdidas económicas tangibles (acoso sexual *quid pro quo*), o un deterioro del ambiente de trabajo hasta el punto de que “un empleado sensato podría dimitir justificadamente” (acoso sexual en ambiente hostil).⁷ El que los comentarios sexuales sean ofensivos se determina subjetivamente y “se consideran en el contexto de cada persona”.⁸

PROTECCIÓN LEGAL. Ley de Discriminación Sexual de 1975. En 1986, se interpretó en una resolución judicial que el acoso sexual era una forma ilegal de discriminación sexual que según la Ley “el Parlamento ha tenido la intención de reprimir”.⁹

La Ley prohíbe la discriminación sexual (interpretando que se incluye el acoso sexual) dirigida a los solicitantes de trabajo durante las actividades de contratación y reclutamiento; respecto a los términos y condiciones de empleo, incluyendo la promoción, el traslado, la formación o cualquier otro beneficio, las instalaciones o servicios; respecto a las condiciones de despido, o respecto a someter a un empleado a cualquier otro perjuicio [Sección 6(1)-(2)].

La Ley, tal como se aplica en los procesos judiciales, prohíbe el acoso sexual por el empleador y los compañeros de trabajo.¹⁰ El fundamento para la prohibición del acoso de un compañero de trabajo es la Sección 41(1), que hace constar que “ninguna cosa hecha por una persona durante su empleo será considerada … como realizada por su empleador además de ser considerada hecha por dicha persona, se haya hecho o no con el conocimiento o aprobación del empleador”. La Ley se aplica también a los representantes del empleador que no son trabajadores [Sección 41(2)]. La Ley no se ocupa del acoso sexual de los clientes, pero si el empleador o un supervisor intencionada o negligentemente colocan a un empleado en una situación donde pudiera ser acosado sexualmente por los clientes, entonces el empleador probablemente pudiera ser responsable por someter al empleado a un perjuicio basado en su sexo.

La Ley de Discriminación Sexual de 1975 es aplicable a la discriminación contra hombres y mujeres, y se aplica a los que solicitan empleo y a los empleados en el sector público y privado. Se ha aplicado la Ley para incluir el caso de acoso sexual de un homosexual por otro.¹¹ Hay limitadas excepciones a la Ley, la mayoría relacionadas de forma notable con situaciones donde el sexo es una auténtica condición relativa al empleo.

Ley de Protección de Empleo (Refundida) de 1978. En 1978, un tribunal hizo constar que “las propuestas amorosas persistentes y no deseadas de un empleador a un trabajador femenino de su personal” serían un motivo para un despido sobreentendido de acuerdo con la Ley de Protección de Empleo (Refundida) de 1978.¹² La protección contra el despido improcedente no se aplica a los empleados que han estado trabajando durante un período inferior a dos años.

Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1974. De acuerdo con esta Ley los empleadores tienen el deber de garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados. La Ley no menciona el término “acoso sexual”, y no se ha informado sobre ningún caso de utilización de la Ley por los inspectores gubernamentales para investigar o prohibir los presuntos incidentes de acoso sexual.

Ley Penal. Ninguna ley penal menciona explícitamente el término “acoso sexual”, y típicamente las leyes penales no se usan para tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo. La legislación penal que prohíbe la violencia física común, la violencia que ocasiona un daño real o corporal intenso, la violencia inmoral o la retención ilegal, podría potencialmente aplicarse contra los presuntos acosadores por delitos relacionados con el lugar de trabajo.

Derecho Consuetudinario. De acuerdo con el derecho consuetudinario, los empleadores tienen la obligación de proporcionar un lugar de trabajo seguro. Se han presentado reclamaciones de responsabilidad civil contra los empleadores por permitir negligentemente que tuviera lugar el acoso sexual. Sin embargo, estas reclamaciones se resolvieron y realmente no se ha llevado a juicio ningún caso semejante. Las acciones pueden basarse también en un incumplimiento de contrato, con tal que el demandante pueda demostrar una pérdida económica tangible como resultado del incumplimiento de aquél. Se han pre-

sentado y solucionado casos basados en reclamaciones contractuales y de responsabilidad civil, pero ningún caso se ha llevado a juicio.

RESPONSABILIDAD. Ley de Discriminación Sexual de 1975. De acuerdo con esta Ley tanto el presunto agresor como el empleador pueden ser considerados responsables [Sección 41(1)]. Sin embargo, el empleador puede eludir la responsabilidad si “toma las medidas que razonablemente pueden tomarse para impedir que el empleado realice [un acto de discriminación sexual], o para impedir que realice durante su empleo actos de este tipo” [Sección 41(3)]. Se consideró que la defensa era adecuada en un proceso judicial donde el acoso sexual de los compañeros de trabajo de una mujer era desconocido por la dirección, el empleador había hecho saber la política general de igualdad de oportunidades, y “era muy difícil imaginar las medidas prácticas que el empleador podría haber tomado razonablemente para impedir que no sucediera lo que sucedió”.¹³

Ley de Protección de Empleo (Refundida) de 1978. De acuerdo con esta Ley sólo el empleador es responsable del despido improcedente de un demandante que ha rechazado el acoso sexual o ha puesto objeciones al mismo.

Ley Penal. Todas las personas están sometidas a las leyes penales. Consecuentemente, el empleador, los supervisores, compañeros de trabajo y no empleados, tales como los clientes o usuarios, son responsables si se involucran en acoso sexual que constituya un delito criminal. En el caso de una conducta que, constituyendo un acoso sexual también constituya un delito criminal, el procesamiento solamente podría entabarse contra el presunto acosador. No podría considerarse responsable al empleador de acuerdo con el principio de responsabilidad indirecta.

Derecho consuetudinario. Aunque no se ha llevado ningún caso a juicio, la ley de responsabilidad civil podría potencialmente aplicarse contra los empleadores, supervisores, compañeros de trabajo y no empleados por acoso sexual en el lugar de trabajo. Podría establecerse la responsabilidad del empleador de acuerdo con la doctrina de la responsabilidad indirecta si el demandante pudiera demostrar que el daño se cometió dentro de la esfera de acción del empleo. En el caso de una acción basada en incumplimiento de contrato, el empleador solamente sería parcialmente responsable.

SANCIONES Y COMPENSACIONES. Ley de Discriminación Sexual de 1975. Esta Ley estipula una compensación de hasta 10.000 libras esterlinas por pérdidas pecuniarias, daños y perjuicios por herida de los sentimientos y por daños y perjuicios muy graves [Secciones 65(2), 66(4)]. Se ha informado que la indemnización media en 1990 fue de 2.671 libras esterlinas, y que el valor medio de 20 casos solucionados satisfactoriamente fue de 2.175 libras esterlinas. Estas indemnizaciones fueron más altas que las de cualquier otro tipo de procesos por discriminación. La indemnización se otorga en relación con el grado de perjuicio sufrido por el demandante. La valoración de la herida a los sentimientos del demandante debe contemplarse objetivamente en relación con lo que toda empleada femenina normalmente sensata sentiría, y subjetivamente teniendo en cuenta su personalidad.¹⁴

La Ley autoriza al tribunal a hacer una recomendación al empleador y/o al presunto acosador de que tomen ciertas medidas para que cese la actividad de acoso sexual, y para que el demandante no sufra más ninguna consecuencia adversa [Sección 65(1)(c)]. El incumplimiento de una recomendación puede dar derecho al demandante a que se le otorgue una compensación adicional. El tribunal no tiene, sin embargo, la facultad de ordenar que se pague una compensación equitativa de acuerdo con la Ley.

Ley de Protección de Empleo (Refundida) de 1978. La compensación, de acuerdo con la Ley, incluye una indemnización básica calculada como un pago por reducción de plantilla basado en los ingresos y duración de servicio, así como una indemnización compensatoria. Hay límites legales sobre la cantidad total por daños y perjuicios [Sección 72].

La Ley autoriza al tribunal a recomendar la reincorporación del empleado, pero si esto no fuera aceptable por las partes, el empleador debe pagar indemnizaciones especificadas por la ley.

Ley Penal. Las sanciones penales aplicables a los delitos criminales, que prohíben la conducta que pudiera también caracterizarse como acoso sexual, suelen ser multas o condenas de cárcel, cuyo rigor suele depender de la gravedad del delito.

Derecho Consuetudinario. No hay límite en los procesos contractuales o por actos de responsabilidad civil en el derecho consuetudinario. Para las demandas por actos de responsabilidad civil, daños y perjuicios por pérdidas pecuniarias, herida de los sentimientos y daños y perjuicios muy graves, sería normalmente posible que los límites fueran los mismos que en los pleitos ante los tribunales ordinarios. En las demandas basadas en incumplimiento de contrato, la pérdida suele estar limitada a la pérdida pecuniaria real. Se ha informado de una conciliación por valor de 25.000 libras esterlinas basada en una reclamación por actos de responsabilidad civil e incumplimiento de contrato, aunque ningún caso semejante se ha llevado realmente a juicio.¹⁵

PROCEDIMIENTOS. Los pleitos entablados de acuerdo con la Ley de Discriminación Sexual de 1975 y la Ley de Protección de Empleo (Refundida) de 1978, se llevan a los tribunales ordinarios.

Las demandas de Derecho Consuetudinario se llevan a los tribunales civiles ordinarios.

No se aplican procedimientos especiales a los casos basados en una reclamación por acoso sexual, ya se lleven a los tribunales de trabajo o a los tribunales civiles ordinarios.

La mayoría de los procesos criminales se inician por la policía y son realizados por el Servicio de Enjuiciamiento de la Corona. Sin embargo, están también permitidos los procesamientos privados. Los procesos criminales se llevan a los tribunales penales.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Se estableció la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC) como consecuencia de la adopción de la Ley de Discriminación

Sexual en 1975 [Sección 53]. Sus objetivos son trabajar para la eliminación de la discriminación, fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, emprender investigaciones o prestar ayuda a las mismas, revisar las disposiciones discriminatorias de la legislación de higiene y seguridad, dirigir investigaciones formales y hacer recomendaciones e informes sobre sus investigaciones formales. Hay una EOC para Gran Bretaña y una EOC propia para Irlanda del Norte. La EOC Británica incluyó una pequeña referencia al acoso sexual en el Código de Prácticas promulgado en 1985, que trata la eliminación de la discriminación por razón de sexo y la promoción de igualdad de oportunidades de empleo.¹⁶ La EOC de Irlanda del Norte ha hecho un folleto titulado *el acoso sexual no es un asunto para tomérselo broma*, que describe las alternativas disponibles para mujeres, sindicatos y empleadores para solucionar el problema.¹⁷

Fuentes:

- ¹ Ley de Discriminación Sexual de 1975, de 12 de noviembre de 1975 (*General Acts and Measures*, Volumen 2, Capítulo 65, 1975), modificada el 7 de noviembre de 1986 (*General Acts and Measures*, Volumen 3, Capítulo 59, 1986) [LS 1975-UK.1].
- ² Protección de Empleo (Resolución) Ley de 1978, de 31 de julio de 1978 (*General Acts and Measures*, Volumen II, 1978, Capítulo 44, Parte I, Sección 3), modificada el 30 de octubre de 1985 (*General Acts and Measures*, Volumen 3, Capítulo 65, Sección 218, 1985) [LS 1984-UK.1].
- ³ Consejo Regional de Strathclyde v. Porcelli [1986], *Industrial Relations Law Reports* (IRLR) 144.
- ⁴ Ingeniería Bracebridge S.L. v. Darby [1990], IRLR 3.
- ⁵ Consejo Regional de Strathclyde v. Porcelli [1986], IRLR 34.
- ⁶ Wileman v. Ingeniería Minilec S.L. [1988] IRLR 144.
- ⁷ De Souza v. Asociación Automovilista [1986], IRLR 103.
- ⁸ *Ibid.*
- ⁹ Consejo Regional de Strathclyde v. Porcelli [1986], IRLR 134.
- ¹⁰ Balgobin v. Municipio londinense de Tower Hamlets [1987], IRLR 401.
- ¹¹ Johnson v. Mercados de Alimentación Gateway S.L., Caso n.º 4079/90, 6 de julio de 1990, Tribunal de Trabajo de Southampton; Garbutt v. Almacenes de Alimentación Gateway S.L., Caso n.º 3041/90, 18 de julio de 1990, Tribunal de Trabajo de Southampton.
- ¹² Excavaciones del Oeste (EEC) S.L., v. Sharp [1978], IRLR 27.
- ¹³ Balgobin v. Municipio londinense de Tower Hamlets [1987], IRLR 401.
- ¹⁴ Snowball v. Comercial Gardner S.L. [1987], IRLR 397.
- ¹⁵ Las mujeres contra el acoso sexual: *Sexual harassment of women in the workplace: A guide to legal action* (Londres, 1990), página 22.
- ¹⁶ Información sobre acoso sexual en el Reino Unido suministrada a la OIT por Michael Rubenstein, enero de 1992.
- ¹⁷ *Ibid.* Ver también J. Kremer y J. Marks: *Sexual harassment at work in Northern Ireland* (Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte, Belfast, 1990).

ESTADOS UNIDOS

GENERALIDADES. En 1980, la Junta de Protección de Sistemas de Valores dirigió la mayor encuesta americana, hasta la fecha, sobre acoso sexual en el trabajo, incluyendo aproximadamente a 23.000 empleados federales. De las mujeres encuestadas, aproximadamente el uno por cien denunciaron violaciones o violencia sexual, el diez por cien presiones para favores sexuales, el veinte por cien presiones para citas no deseadas, el veinticinco por cien tocamientos deliberados, pellizcos o comentarios sexuales o sexualmente orientados, y el treinta y cinco por cien observaciones sexuales y preguntas y chistes burlones. La encuesta puso de manifiesto que las mujeres que están solteras o divorciadas, de edades comprendidas entre los 20 y 44 años, que tienen alguna educación universitaria, un trabajo no tradicional, o trabajan en un ambiente predominantemente masculino o para un supervisor masculino, tienen la mayor posibilidad de ser acosadas.¹ Una encuesta de 1988, de la revista *Working Women*, realizada entre las 160 mayores empresas americanas, puso de manifiesto que éstas dedican un promedio de 6,7 millones de dólares anualmente, excluyendo los gastos por abogados, a los costes relativos al absentismo, baja productividad y renovación de empleados como consecuencia del acoso sexual.

En los procesos dirigidos por el Comité del Senado sobre Trabajo y Recursos Humanos, se puso de manifiesto que el aumento del estrés era la manifestación más común del daño psicológico y emocional ocasionado por el acoso sexual, y que las mujeres también sufrían “sentimientos de impotencia, miedo, angustia, nerviosismo, satisfacción por el trabajo disminuida y una menor ambición.”² Un tribunal federal ha indicado que “se reconoce que el estrés como consecuencia del acoso sexual es un problema específico que podría diagnosticarse por la Asociación Psiquiátrica Americana.”³

Hasta 1976 los tribunales federales no reconocieron que el acoso sexual era un forma prohibida de discriminación sexual.⁴ De acuerdo con un informe el término “acoso sexual” no se utilizó en los medios de información públicos hasta 1975.⁵ Antes de 1976, aunque los tribunales federales habían rehusado reconocer el acoso sexual como una forma de discriminación sexual, existía un elemento de protección a nivel estatal donde los tribunales estatales habían intervenido eficazmente empleando las teorías de la ley común de responsabilidad civil para proteger a las mujeres de los casos extremos de acoso sexual que implicaban un comportamiento físico molesto. Sin embargo, el acoso sexual verbal fue ampliamente excluido de la protección por los tribunales del Estado antes de 1976, siendo los jueces reacios a intervenir en lo que se consideraba que era un asunto personal entre los litigantes.⁶

Además de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964⁷ se proporciona también protección a nivel estatal por las leyes de igualdad de oportunidades estatales. La legislación estatal estipula protección suplementaria para los empleados de pequeñas empresas, ya que la legislación federal contra la discriminación está limitada a establecimientos con quince o más empleados. Además, a nivel estatal, la protección contra el acoso sexual se estipula en la ley común de responsabilidad civil y en la ley de contratos. La legislación penal, esencialmente dentro de la competencia de los Estados, proporciona cierto grado

de protección contra el acoso sexual, aunque también existe una protección limitada en la legislación penal a nivel federal.

Prácticamente todos los Estados y el Distrito de Columbia tienen algún tipo de protección legal aplicable al acoso sexual en el trabajo.⁸ El término acoso sexual no aparece en la legislación federal contra la discriminación, pero algunas leyes estatales de igualdad de oportunidades sí que mencionan explícitamente el término en el texto de la ley. En la práctica, las leyes federales son la protección principal contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Se describen más adelante la Ley Federal y la Ley del Estado de California aplicables al acoso sexual. La presentación de reclamaciones de derecho consuetudinario, es decir, reclamaciones por contratos y actos de responsabilidad civil basadas en el acoso sexual, no se limita a California, sino que se relacionan con las reclamaciones de derecho consuetudinario en otros Estados también.

DEFINICIÓN. Federal. Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 no menciona el acoso sexual; sin embargo, los tribunales federales han interpretado que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha reconocido dos formas de acoso sexual. El primer tipo es el acoso sexual *quid pro quo* (literalmente “esto a cambio de eso”), donde se propone que los favores sexuales sean a cambio de beneficios laborales tangibles (p.ej. una promoción, un aumento salarial o la contratación), o que se hagan frente a una amenaza de un perjuicio tangible en el empleo (p.ej. un descenso de categoría, un traslado indeseable, no ser contratado o ser despedido).

El segundo tipo de acoso sexual reconocido es el que crea un ambiente abusivo u hostil. De acuerdo con el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, para que el acoso sexual sea punible de acuerdo con la teoría del ambiente hostil, “debe ser lo suficientemente grave o profundo como para alterar las condiciones de empleo de la víctima, y crear un ambiente de trabajo abusivo”.⁹ Los tribunales federales, al decidir si una persona razonable sería víctima de un ambiente hostil al enfrentarse a incidentes de acoso sexual, han adoptado el punto de vista de la “mujer razonable” en vez del punto de vista del “hombre razonable”, razonando que la conducta sexual puede ser considerada de forma diferente, y parece ser más amenazadora para una mujer que para un hombre.¹⁰

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), que es la agencia federal que tiene la responsabilidad de investigar y hacer que se cumpla el Título VII, promulgó unas directrices interpretativas en 1980 definiendo el acoso sexual como una forma de discriminación sexual. Aunque legalmente no son obligatorias en los tribunales, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha observado que las directrices de la EEOC “constituyen un conjunto de experiencias y juicios documentados a los que los tribunales y litigantes pueden recurrir adecuadamente para asesorarse”, y ha dado su aprobación a las directrices de la EEOC que definen el acoso sexual.¹¹ La definición utilizada en las directrices de la EEOC es la siguiente:

“(a) El acoso por razón de sexo es una violación de la sección 703 del Título VII (pie de nota omitido). Los requerimientos sexuales molestos, la petición de favores sexuales y cualquier otra conducta física o verbal de naturaleza sexual, constituyen acoso sexual cuando:(1) se hace explícita o implícitamente que sea un término o condición de empleo de un individuo someterse a dicha conducta, (2) la sumisión o el rechazo a dicha conducta por un individuo se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan al mismo, o (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de obstaculizar irrazonablemente el rendimiento en el trabajo del individuo, o el de crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o amenazador.”¹²

California. Ley de Establecimientos y Prácticas de Empleo Justo.¹³ El Código Administrativo de California, Título 2, Reglamento 7287.6 (1988) define el término “acoso”, tal como se utiliza por la Ley, de la forma siguiente:

- “1) El acoso sexual incluye, pero no se limita a:
- A) Acoso verbal, p.ej., epítetos, comentarios despectivos, o difamaciones ...
 - B) Acoso físico, p.ej., violencia física, impidiendo o bloqueando la actividad, o todo impedimento del trabajo o actividad normal cuando va dirigido a un individuo ...
 - C) Formas visuales de acoso p. ej., carteles despectivos, caricaturas, o dibujos ...
 - D) Favores sexuales, p. ej., propuestas sexuales no deseadas que condicionan los beneficios de empleo a un intercambio de favores sexuales ...
 - E) Al aplicar esta subsección, los derechos de libertad de expresión y asociación se adaptarán de forma compatible con el propósito de la misma.”

Los puntos (A) a (C) anteriores hacen que sea ilegal el acoso sexual en ambiente hostil, y el (D) define el acoso sexual en los términos clásicos de acoso quid pro quo. El punto (E) es interesante porque proporciona una referencia legal para equilibrar la libertad de expresión, y los intereses de asociación protegidos constitucionalmente, con el derecho a estar exento de acoso sexual, un asunto que ha suscitado el interés de algunos comentaristas.

PROTECCIÓN LEGAL. Federal. Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación sexual en el trabajo, y se ha interpretado por los tribunales federales que el acoso sexual es una forma prohibida de discriminación sexual. El acoso sexual puede ser una violación de la Ley si se comete por el empleador, los supervisores y los compañeros de trabajo. Puede ser también una violación de la Ley cuando los empleados son acosados sexualmente por personas no empleadas, tales como los clientes o transeúntes. Por ejemplo, donde se pidió a un empleado femenino que se pusiera unos atuendos “cortos, reveladores y sexualmente provocativos” que potencialmente podrían someterla a un acoso sexual físico y verbal de los clientes y transeúntes.¹⁴ Se alcanzó un resultado semejante donde se pidió a una camarera de aperitivos que transmitiera la sensación de disponibilidad sexual de acuerdo con un programa de comercialización, lo que originó unas propuestas sexuales molestas y un abuso sexual verbal y físico.¹⁵

Se ha interpretado que la Ley prohíbe el acoso sexual de personas del mismo sexo, es decir las propuestas sexuales de los homosexuales.¹⁶ La razón es que la víctima se elige a causa del sexo de la persona. El acoso de los homosexuales que no sea de naturaleza sexual, no se protege sin embargo por la Ley, a causa de que la discriminación se basa en la inclinación sexual de la persona y no en el sexo de la misma.¹⁷

La jurisprudencia se ha ocupado también de la cuestión del acoso sexual indirecto. Por ejemplo, un tribunal ha admitido como ilegal una forma de acoso sexual donde el favoritismo sexual estaba muy extendido en una oficina, y la persona que no participara en las relaciones sexuales con los supervisores, como consecuencia, resultaba perjudicada. En un caso donde la demandante manifestó que era discriminada indirectamente porque no se la tomaba en serio en relación con su trabajo porque sus supervisores concedían trato preferente a las mujeres de la oficina que se sometían a sus propuestas sexuales, y ella no participaba en dicha conducta, el tribunal puso de manifiesto que la demandante era víctima de acoso sexual *quid pro quo*, así como de acoso sexual en ambiente hostil.¹⁸

Otra forma de acoso sexual indirecto admitido por los tribunales implica la conducta sexual en ambiente hostil que no se dirige a una persona en particular, pero que, sin embargo, establece un ambiente degradante y abusivo en el que se tiene que trabajar. En un caso donde los trabajadores masculinos de un astillero habían decorado las paredes con fotos de mujeres desnudas en posturas sexualmente sugerentes, el tribunal puso de manifiesto que no había habido intención de acosar sexualmente al demandante porque no trabajaban mujeres en el establecimiento donde se colocaron los carteles. Sin embargo, el tribunal puso de manifiesto que había tenido lugar un acoso sexual, razonando que aunque las fotos no estaban dirigidas a la demandante femenina contratada con posterioridad, “la presencia de las fotos, aunque con ellas no se pretendiera ofender a un empleado femenino en particular, impregnaba de sexualidad el ambiente de trabajo en perjuicio de todos los empleados femeninos”.¹⁹

La Ley es aplicable tanto al sector público como al privado, y a los establecimientos de quince o más empleados. La Ley es aplicable a los casos de acoso sexual en la contratación, durante el empleo y en el despido. Las excepciones a la Ley incluyen las circunstancias donde el sexo de una persona es una calificación laboral justificada.

Legislación Penal. Las leyes penales no se utilizan normalmente para proporcionar protección contra el acoso sexual en los Estados Unidos. La mayoría de las leyes relativas a un comportamiento de características de acoso sexual son a nivel estatal, aunque la legislación federal sobre abusos sexuales podría potencialmente incluir algunas formas de acoso sexual. La ley federal que prohíbe realizar llamadas telefónicas obscenas para acosar a alguien, podría también aplicarse como protección contra el acoso sexual.²⁰

California. Ley de Establecimientos y Prácticas de Empleo Justo. La Ley estipula que “será una práctica ilícita de empleo, a no ser que esté basada en una calificación laboral de buena fe, o excepto donde esté basada en los reglamentos de seguridad apli-

bles establecidos por los Estados Unidos o el Estado de California ... que un empleador, una organización de trabajo, una agencia de empleo, un programa de formación de aprendizaje, o cualquier programa de formación que conduzca al empleo, o cualquier otra persona, por razón de sexo ... acose a un empleado o a un solicitante de trabajo" [Sección 12940(h)]. La Ley también estipula que "una entidad deberá tomar todas las medidas razonables para impedir que ocurra el acoso. No será necesaria la pérdida de beneficios laborales tangibles para probar que se produce el acoso" [Sección 12940(i)].

La Ley incluye los sectores público y privado y se aplica al acoso sexual en la contratación, durante el empleo y en el despido [Sección 12940(a)]. La Ley incluye a todos los empleadores, independientemente de la dimensión de la empresa, aunque excluye a las organizaciones religiosas y sin ánimo de lucro [Sección 12940(h)].

Se ha mantenido que la Ley no se apropia de forma exclusiva de las reclamaciones de derecho consuetudinario basadas en un comportamiento que constituye acoso sexual.²¹ Por lo tanto, se puede hacer una reclamación tanto de acuerdo con la Ley de California como con las reclamaciones de derecho consuetudinario, por acoso sexual.

Código Penal. El Código Penal de California tiene disposiciones aplicables potencialmente al acoso sexual. Las conductas prohibidas suelen incluir la violencia sexual, que hacen que sea una falta leve, tanto tocar una parte íntima de otra persona con el objeto de excitar la sexualidad, la recompensa o el abuso, si se hacen en contra de la voluntad de la persona afectada.²² Se perpetraría la violencia sexual cuando una persona intenta específicamente llevar a cabo un fuerte contacto sexual no consensuado, pero no completa el acto. También es un delito criminal hacer una llamada telefónica obscena con la intención de acosar a la persona que contesta la llamada o abusar de ella, y dicha actividad puede ser un tipo de acoso sexual.²³ El acoso sexual, especialmente en el contexto *quid pro quo* donde se ofrecen tangibles beneficios laborales a cambio de favores sexuales, puede ser punible, y puede entabarse un proceso al considerar que es una solicitud de prostitución.²⁴ El acoso sexual podría en algunas circunstancias violar la legislación sobre reclusión ilegal, que se define como la restricción ilegal de la libertad personal de otro. La restricción no necesita ser llevada a cabo mediante contacto físico o violencia, sino que puede alcanzarse mediante palabras acompañadas de una demostración de fuerza o autoridad a la que se somete a la víctima.²⁵

Otros Estados. Reclamaciones estatales basadas en el derecho consuetudinario. Las reclamaciones estatales basadas en el derecho consuetudinario por acoso sexual pueden estar reservadas a la legislación de igualdad de oportunidades estatal en ciertos Estados, mientras que en otros se pueden entablar reclamaciones estatales basadas en el derecho consuetudinario, al mismo tiempo que se procede de acuerdo con la legislación de igualdad de oportunidades estatal. En los Estados donde las reclamaciones de derecho consuetudinario no están reservadas a la legislación estatal de igualdad de oportunidades, hay dos tipos generales de reclamaciones de derecho consuetudinario que un demandante puede hacer a nivel estatal. Éstas son las reclamaciones basadas en la legislación de responsabilidad civil y las que se basan en un incumplimiento de contrato.

Reclamaciones de responsabilidad civil. La carga intencionada de angustia emocional es la reclamación de responsabilidad civil más frecuente de derecho consuetudinario sostenida en los procesos de acoso sexual. Esta responsabilidad civil consta de cuatro elementos: (1) conducta extremada y escandalosa; (2) el intento de causar angustia emocional, o el descuido imprudente de la posibilidad de causarla; (3) una grave angustia emocional sufrida por el demandante; (4) que la conducta demandada causó la grave angustia emocional del demandante.²⁶ Los veredictos de conducta ultrajante basada en acoso sexual se han hecho en situaciones donde el presunto acosador se involucró en una conducta violenta, en un escándalo sexual o en tocamientos ofensivos de las zonas íntimas del cuerpo. Sin embargo, varios demandantes han perdido las reclamaciones por angustia emocional donde aquéllas estaban basadas en acoso sexual meramente verbal o en tocamiento no deseado de naturaleza no vulgar, aunque otros tribunales han puesto de manifiesto que las alegaciones por requerimientos sexuales no deseados, abuso verbal y solicitudes sexuales constituyen un motivo suficiente para formular una reclamación por conducta ultrajante. Se ha observado que la norma para establecer un ambiente hostil “grave” o “profundo”, basado en el acoso sexual que constituyera una violación de la Ley de Derechos Civiles de 1974, es similar, si no equivalente, a la norma para el veredicto de conducta extrema y ultrajante de acuerdo con esta teoría de la responsabilidad civil del derecho consuetudinario.²⁷

Otros actos de responsabilidad civil del derecho consuetudinario que se han presentado en los casos reales de acoso sexual incluyen la violencia física, la retención ilegal, la invasión de la intimidad y la difamación, y la retención o supervisión negligente de un empleado conocido como un acosador. En el contexto del acoso sexual, las reclamaciones por violencia física usualmente alegan contacto físico ofensivo de naturaleza sexual. Una reclamación de retención ilegal basada en acoso sexual se puso de manifiesto en un caso donde un propietario de un restaurante levantó a una camarera de aperitivos, y a continuación la atrapó físicamente mientras la acariciaba.²⁸ Las reclamaciones por invasión de la intimidad pueden aplicarse a situaciones donde se han hecho peticiones sexuales inoportunas por un supervisor en el lugar de trabajo,²⁹ o donde se han producido tocamientos sexuales o proposiciones sexuales de mal gusto.³⁰ En un juicio por acoso sexual basado en la difamación, una secretaria presentó con éxito una reclamación donde ella alegaba que el juez para el que trabajó había dicho a otros que estaba interesada románticamente por él.³¹ En otro juicio por difamación, después que una empleada femenina fue despedida por rehusar las propuestas sexuales, la demandante entabló con éxito una demanda por difamación que se originó como consecuencia de las declaraciones falsas que implicaban a aquella demandante en una actividad ilegal.³²

Reclamaciones relacionadas con los contratos. Debe recordarse que, de acuerdo con el derecho consuetudinario, los contratos de empleo por tiempo indefinido se pueden extinguir por deseo del empleado o del empleador. Las reclamaciones por acoso sexual basadas en las teorías del contrato del derecho consuetudinario se apoyan normalmente en una de las cuatro teorías siguientes, algunas de las cuales se fundan en un incumplimiento de contrato, y otras se basan en una conducta de responsabilidad civil que afecta a las relaciones contractuales.³³

La primera teoría es que la “política pública” puede limitar el derecho del empleador de despedir a discreción a un empleado, y que el despido basado en un rechazo del acoso sexual o una objeción al mismo, es ilegal porque se motiva por la mala fe y está en contra del interés público. Esta teoría puede formularse o bien desde el punto de vista del incumplimiento del contrato, o desde el punto de vista de la legislación de responsabilidad civil.³⁴

La segunda teoría es que el despido basado en un rechazo al acoso sexual o una objeción al mismo, es un incumplimiento de una condición expresa o implícita del contrato de empleo. La prueba de una violación de una condición expresa o implícita del contrato puede ser reforzada mediante la referencia a los manuales del empleado, a las políticas de personal comunicadas, a las promesas verbales o a los acuerdos entre las partes.³⁵

La tercera teoría contractual es que el empleador ha incumplido un acuerdo de buena fe y justo trato al involucrarse en acoso sexual. Aunque una mayoría de Estados no han reconocido esta causa de demanda, una minoría sí que lo ha hecho. En un caso, un tribunal de apelación defendió la reclamación de una demandante de un incumplimiento de un acuerdo de buena fe y justo trato, basándose en su alegación de que fue despedida porque rehusó tener trato sexual con su supervisor.³⁶

La cuarta teoría contractual implica una alegación de un impedimento de responsabilidad civil para el contrato. El demandante debe demostrar que el acosador impidió intencionada e inadecuadamente la ejecución del contrato de empleo de aquel, bien induciendo al empleador a despedir al demandante, o bien ocasionando algún otro perjuicio. Esta teoría puede ser particularmente adecuada para demandar a los compañeros de trabajo involucrados en acoso sexual. En un juicio, una demandante cobró una indemnización por daños y perjuicios donde ella demostró que las amenazas, insultos e intimidación de un compañero de trabajo masculino la forzaron a dejar su trabajo.³⁷ En otro pleito, se demandó con éxito a un supervisor que facilitó el despido de una subordinada después de que ésta rechazara sus propuestas sexuales, basándose en que se había dificultado el contrato.³⁸ Este motivo de demanda se aplica al acosador y no al empleador, a causa de que la actividad demandada implica un impedimento de responsabilidad civil por una tercera persona en la relación de empleo entre el demandante y el empleador. Aunque se basa en el impedimento de las relaciones contractuales, esta teoría es realmente una reclamación de responsabilidad civil.

RESPONSABILIDAD. Federal. Ley de Derechos Civiles de 1964. De acuerdo con la Ley solamente puede ser considerado responsable el “empleador”. Por lo tanto, aunque pudiera interpretarse que las acciones de los supervisores individuales fueran actos del empleador en el contexto de un caso de acoso sexual, y por lo tanto dichos individuos pudieran ser demandados personalmente además de la demanda por responsabilidad potencial indirecta del empleador, no hay responsabilidad directa, de acuerdo con la ley, por el acoso sexual de los compañeros de trabajo o no empleados, aunque como se explicó anteriormente el empleador puede ser considerado responsable indirectamente bajo ciertas circunstancias. Puede obtenerse la responsabilidad directa de los compañeros

de trabajo o de los no empleados de acuerdo con las leyes contra la discriminación estatales, de acuerdo con las reclamaciones de responsabilidad civil del derecho consuetudinario, y de acuerdo con las leyes penales.

La responsabilidad del empleador basada en una teoría de responsabilidad indirecta por el acoso sexual de los supervisores, compañeros de trabajo o no empleados depende de las circunstancias, y también de si se acusa al presunto acosador de acoso sexual *quid pro quo* o de acoso en ambiente hostil.

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha manifestado que no serán automáticamente considerados responsables los empleadores por el acoso sexual de los supervisores, y que la determinación de la responsabilidad del empleador por acciones ilícitas de los supervisores debe hacerse de acuerdo con los principios de la Ley de Entidades.³⁹ Los principios de la ley de entidades declaran a un empleador responsable indirectamente de las acciones del empleado si éstas están dentro del ámbito de empleo. Bajo ciertas circunstancias, puede considerarse también a un empleador responsable de las acciones de los empleados que están fuera del ámbito de empleo, si fuera justo y razonable hacerlo así.⁴⁰

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) ha tomado la postura en sus directrices de que un empleador es responsable automáticamente del acoso sexual de un supervisor, y prácticamente todos los tribunales federales han puesto de manifiesto lo mismo en el contexto del acoso sexual *quid pro quo* que implique un perjuicio de trabajo tangible.⁴¹ La justificación de la responsabilidad automática en el caso del acoso sexual *quid pro quo* es que, cuando un supervisor ejerce una autoridad delegada por el empleador para tomar decisiones, o amenaza tomarlas, que afectan a la situación del trabajo de un empleado de una forma tangible, las acciones del supervisor se imputan correctamente al empleador.

Sin embargo, la postura de la EEOC de la responsabilidad automática del empleador en el caso de acoso sexual de los supervisores, en los casos de ambiente hostil, ha dividido a los tribunales federales de la Cámara baja, algunos de los cuales adoptaron la norma de la responsabilidad automática de la EEOC, y otros manifestaron que el empleador no podría ser considerado responsable a no ser que la dirección conociera el acoso o debiera haberlo conocido. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, sin embargo, rehusó adoptar la responsabilidad automática de la EEOC en los casos de ambiente hostil, y manifestó que debían aplicarse los principios de la Ley de Entidades. El tribunal añadió, sin embargo, que “la mera existencia de un procedimiento de trámite de reclamaciones y una política contra la discriminación, unidas al hecho de que el demandante no invoque este procedimiento” no aparta necesariamente al empleador de la responsabilidad.⁴²

En el caso de acoso sexual por los compañeros de trabajo, la EEOC ha tomado la postura en sus directrices de que “un empleador es responsable de los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo donde él (o sus representantes o empleados de supervisión) conoce

dicha conducta, o debería haberla conocido, a no ser que pueda demostrarse que tomó medidas correctivas adecuadas e inmediatas”.⁴³ Los tribunales federales han adoptado y aplicado firmemente esta postura.⁴⁴ En el caso de acoso sexual por los no empleados, la EEOC ha tomado la postura en sus directrices de que “el empleador puede ser también responsable de los actos de los no empleados, en relación con el acoso sexual de empleados en el lugar de trabajo, donde el empleador (o sus representantes o empleados de supervisión) conocía la conducta, o debía haberla conocido, y no tomó medidas correctivas inmediatas. Al revisar estos casos la Comisión considerará la amplitud del control del empleador y cualquier otra responsabilidad legal que el empleador pueda tener respecto a la conducta de dichas personas no empleadas”.⁴⁵

Ha habido pocos procesos judiciales que se hayan enfrentado a este tipo de reclamación, pero los tribunales federales en dichos casos han respaldado la postura de la EEOC. La mayoría de los casos han implicado peticiones de los empleadores de llevar vestidos sexualmente provocativos que invitaban a propuestas sexuales molestas o a otros abusos físicos o verbales no deseados.⁴⁶ Sin embargo, un vestido sexualmente provocativo no está prohibido por sí mismo, y la EEOC resolvió que no existía una causa razonable para seguir adelante con una reclamación de acoso sexual donde una vendedora reclamaba que se le había pedido vestir un bañador como parte de una promoción de ropa de baño. La EEOC razonó que la reacción de los clientes y de otras personas no era de mal gusto y que no sometía a los empleados a observaciones, alusiones o gestos explícitamente sexuales.⁴⁷

Ley Penal. Cuando la conducta que constituye acoso sexual es también un delito criminal, entonces solamente puede ser responsable el presunto acosador, y el empleador no puede ser responsable indirectamente. El presunto acosador podría incluir al empleador, los supervisores, colegas y no empleados tales como los clientes o usuarios.

California. Ley de Establecimiento y Prácticas de Empleo Justo. De acuerdo con la Ley un empleador puede ser considerado responsable del acoso sexual *quid pro quo* y del de ambiente hostil. Se ha interpretado que la Ley impone la responsabilidad automática por el acoso sexual de los representantes del empleador y del personal de supervisión.⁴⁸ “El acoso de un empleado o solicitante de trabajo por un empleado distinto del representante o del supervisor será ilegal si la entidad, o sus representantes o supervisores, conocían la conducta, o debían haberla conocido, y no tomaron medidas correctivas adecuadas e inmediatas” [Sección 12940(h)]. Por lo tanto, la Ley también impone la responsabilidad sobre el empleador por el acoso por los compañeros de trabajo bajo las circunstancias definidas anteriormente. La Ley no se ocupa firmemente de la cuestión de la responsabilidad del empleador por el acoso de las personas no empleadas, pero la directiva de la misma de que “una entidad deberá tomar todas las medidas razonables para impedir que se produzca el acoso” [Sección 12940(h)] es probablemente lo suficientemente amplia como para incluir la responsabilidad del empleador cuando el acoso sexual por los no empleados se pone en conocimiento del mismo, y éste no toma las medidas adecuadas para impedir que se vuelva a repetir dicho comportamiento.

A diferencia de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, que limita la responsabilidad al “Empleador”, la Ley de Establecimientos y Prácticas de Empleo Justo de California incluye a toda “persona” que se involucre en acoso sexual [Sección 1940(h)]. Por lo tanto, la Ley permite que un demandante demande directamente tanto al acosador real como al empleador, si se puede aplicar la responsabilidad indirecta del empleador. Además, al demandar al acosador real de acuerdo con la Ley de California, el demandante no está limitado a demandar al empleador, o a los empleados del mismo, sino que puede demandar directamente también a los no empleados, tales como los clientes, usuarios, asesores, contratistas independientes o a los vendedores que hacen visitas.

Ley Penal. Cuando la conducta que constituye acoso sexual es también un delito criminal, entonces solamente podría ser responsable el presunto acosador, y el empleador no podría ser responsable indirectamente. El presunto acosador podría incluir al empleador, los supervisores, colegas y no empleados, tales como los clientes o usuarios.

Otros Estados. Reclamaciones estatales basadas en el derecho consuetudinario.

Reclamaciones por responsabilidad civil. Las reclamaciones por responsabilidad civil basadas en una conducta que constituye acoso sexual crean una responsabilidad para la persona que se haya involucrado en la acción de responsabilidad civil. Por lo tanto, de acuerdo con las reclamaciones de responsabilidad civil por una carga intencionada de una angustia emocional, violencia física, retención injusta, invasión en la vida privada y difamación, la persona que comete el acoso sexual, p.ej. el responsable del acto de responsabilidad civil, es directamente responsable. Sin embargo, se plantea la cuestión de si el empleador puede ser también potencialmente responsable. Aquí debe hacerse de nuevo referencia a los principios de la Ley de Entidades. Si pudiera ponerse de manifiesto que el responsable del acto de responsabilidad civil estaba actuando dentro del ámbito de su empleo, entonces podría potencialmente ser considerado el empleador responsable indirectamente. De forma semejante, si se pone en conocimiento del empleador que está teniendo lugar un acoso sexual que constituye una reclamación válida de responsabilidad civil, y no hace nada para detenerlo, entonces podría ser posible que se considerara responsable al empleador de acuerdo con la teoría de la negligencia.⁴⁹

Reclamaciones relacionadas con los contratos. De acuerdo con la mayoría de las reclamaciones relacionadas con los contratos que se basan en incumplimiento de contrato, ya sea éste expreso o implícito, el empleador podría ser considerado responsable. Sin embargo, es problemático decidir quién es responsable al depender del grado en que las reclamaciones relacionadas con los contratos se basen en la responsabilidad civil. En el caso de una declaración positiva de despido improcedente basada en un incumplimiento de responsabilidad civil de la política pública, es el empleador (incluyendo todos los representantes o supervisores que participaron en la acción) quien sería responsable, ya que éste sería el responsable del acto de responsabilidad civil. Sin embargo, en el caso de reclamaciones por acoso sexual basadas en un impedimento del contrato, de responsabilidad civil, por un compañero de trabajo o incluso por una persona no empleada, el responsable del acto, es decir, la persona que comete el acoso sexual sería el responsable, y

no el empleador, ya que el responsable del acto sería acusado de intentar impedir maliciosamente la relación de empleo del demandante con el empleador.⁵⁰

SANCIONES Y RECURSOS. Federal. Ley de Derechos Civiles de 1964. Si se pone de manifiesto que el acoso sexual es una violación de la Ley, de acuerdo con la Sección 706 (g) de la Ley “el tribunal puede ... ordenar una acción positiva tal como sea adecuado, lo que puede incluir la reincorporación o la contratación de empleados con o sin pagos atrasados ... u otras compensaciones equitativas que el tribunal considere adecuadas. La responsabilidad de pagos atrasados no se acumulará desde una fecha de más de dos años anterior a la presentación de una acusación ante la EEOC. Las ganancias provisionales o las cantidades que se puedan ganar con una actuación razonablemente diligente de la persona ... discriminada, deberán surtir el efecto de reducir los pagos atrasados que de otra forma se concederían”.⁵¹

Por lo tanto, hasta que se modificó la Ley de Derechos Civiles de 1964 por la Ley de Derechos Civiles de 1991, las únicas compensaciones disponibles de acuerdo con la Ley de 1964 eran los pagos atrasados y la compensación equitativa, tal como la reincorporación o una orden de que el empleador o un supervisor tomaran medidas para detener un acoso sexual futuro. Una orden de pagos atrasados necesita demostrar las pérdidas económicas tangibles debidas al acoso sexual, tales como el despido o no poder obtener una promoción. Esto crea una situación muy difícil en la mayoría de los casos de ambiente hostil, ya que el perjuicio económico tangible no está siempre presente.

Sin embargo, la enmienda de la Ley de 1964 por la Ley de 1991 introdujo el derecho a obtener pagos limitados por daños y perjuicios punitivos y compensatorios [Sección 102(a)-(b)]. La Sección 102(b)(1) estipula que se pueden obtener pagos por daños y perjuicios punitivos bajo prueba de que “el demandado se involucró en una práctica discriminatoria ... con malicia o con una indiferencia temeraria a los derechos protegidos federalmente”, y la Sección 102(b)(3) estipula que se concederán pagos por daños y perjuicios compensatorios por pérdidas pecuniarias futuras, angustia emocional, sufrimientos, inconvenientes, angustia mental, pérdida del goce de la vida y otras pérdidas no pecuniarias”. La Ley de 1991 estipula que la suma total de las indemnizaciones por daños y perjuicios punitivos y compensatorios está sometida a un techo que varía de acuerdo con la importancia del empleador. Para los empleadores con 15 a 100 empleados, el techo por daños punitivos y compensatorios es de 50.000 dólares, mientras que para los empleadores con más de 500 empleados, el techo es de 300.000 dólares.

Pueden también recuperarse las tasas y costes judiciales por la parte que gana en un pleito por acoso sexual de acuerdo con la Ley de 1964 [Sección 706(k)], y la reforma de la Ley de 1991 estipuló que, además, podrían recuperarse las tasas de los expertos [Sección 113(b)].

Ley Penal. Las sanciones aplicables a los delitos criminales, que prohíben la conducta que pudiera caracterizarse como acoso sexual, suelen ser multas y/o condenas de cárcel, dependiendo de la gravedad del delito.

California. Ley de Establecimientos y Prácticas de Empleo Justo. De acuerdo con la Ley un demandante que haya demostrado que existe acoso sexual puede ser compensado del daño de pérdidas pecuniarias y obtener una compensación equitativa, tal como la reincorporación. Las víctimas de acoso sexual pueden también cobrar indemnizaciones por daños y perjuicios compensatorios, es decir, compensaciones por daños y perjuicios por herida de los sentimientos y humillaciones que son consecuencia del acoso sexual, y por daños y perjuicios punitivos, y por daños que sean consecuencia de una conducta dolosa del presunto acosador.⁵² La parte que gane el juicio puede recuperar las tasas judiciales razonables.⁵³

Ley Penal. Las sanciones aplicables a delitos criminales, que prohíben la conducta que pudiera caracterizarse como acoso sexual, suelen ser multas y/o condenas de cárcel, dependiendo de la gravedad del delito.

Otros Estados. Reclamaciones estatales basadas en el derecho consuetudinario.

Reclamaciones de responsabilidad civil. Por las demandas por acoso sexual basadas en las teorías de responsabilidad civil, los demandantes pueden reivindicar pérdidas pecuniarias, así como daños y perjuicios punitivos y compensatorios en la mayoría de los Estados.

Reclamaciones relacionadas con los contratos. Por las demandas de acoso sexual basadas en la teoría del incumplimiento real del contrato, solamente se podrían reivindicar las cantidades por pérdidas pecuniarias que en total podría haber obtenido el demandante de acuerdo con el contrato, es decir, las pérdidas salariales en el caso de despido. Sin embargo, si la reclamación por acoso sexual está relacionada con un contrato de empleo, pero basada en una teoría de responsabilidad civil tal como sería el caso de una reclamación por impedimento de responsabilidad civil de las relaciones contractuales, entonces sí podrían obtener las compensaciones normales por responsabilidad civil incluyendo el perjuicio pecuniario, así como los daños y perjuicios punitivos y compensatorios.

PROCEDIMIENTOS. Federal. Ley de Derechos Civiles de 1964. El demandante se reúne con un investigador de la EEOC, y tiene la opción de solicitar la ayuda de alguien del mismo sexo si las circunstancias o la acusación son delicadas o embarazosas. El demandante presenta una acusación de acoso sexual ante la EEOC, y describe las circunstancias que originaron el presunto acoso. Un investigador de la EEOC revisa la información para garantizar que se expone una demanda válida. La acusación puede también ser presentada dentro de los 180 días de la presunta discriminación, o dentro de 300 días en un Estado con legislación de igualdad de oportunidades. La Ley estipula que la agencia estatal contra la discriminación tiene un período de jurisdicción exclusiva, y las oficinas federales y estatales tienen normalmente un acuerdo de reparto de trabajo. La denuncia formal es redactada por el investigador de la EEOC basándose en la información suministrada por el demandante, y dentro de los 10 días siguientes se entrega una copia de la acusación al empleador. En la acusación se pide al empleador que presente un informe, desde

su punto de vista, que conteste las alegaciones de la acusación. Basándose en la acusación y el informe del empleador desde su punto de vista, la EEOC hace investigaciones posteriores que pueden incluir una solicitud de información adicional del empleador, tal como la de los archivos personales del demandante, del presunto agresor, y de otros empleados que hayan hecho reclamaciones por acoso sexual. El investigador de la EEOC se entrevista normalmente con el testigo identificado y recoge testimonios en forma de declaraciones juradas.

En su investigación, la EEOC se centra en dos cuestiones principales: si la conducta denunciada fue molesta, y cuál es exactamente la relación del demandante con el presunto acosador.

Después de la investigación, la EEOC decidirá si hay una causa razonable para creer que la acusación del demandante es correcta. Si la EEOC encuentra que la acusación está fundamentada, promulgará un veredicto de que hay “causa”, de lo contrario promulgará un veredicto de que “no hay causa”. Si la EEOC encuentra que la acusación está fundamentada, intentará resolver la cuestión informalmente mediante una conciliación. Si no se tiene éxito, la EEOC puede presentar una demanda ejecutiva en el tribunal federal de distrito, o advertir a la parte acusadora de su derecho a presentar una demanda legal privada en un plazo de 90 días. La EEOC no puede demandar a una agencia del gobierno federal, aunque dicha agencia puede ser demandada directamente por el demandante.⁵⁴

Normalmente no se puede investigar el carácter sexual o los antecedentes de un demandante que ha presentado una reclamación por acoso sexual.⁵⁵

Ley Penal. Los procesos penales federales basados en una conducta que implique acoso sexual se llevan a los tribunales federales. No hay procedimientos especiales para los procesos criminales que impliquen alegaciones de acoso sexual.

California. Ley de Establecimientos y Prácticas de Empleo Justo. El procedimiento a seguir en una demanda por un caso de acoso sexual es que el demandante presente una reclamación por acoso sexual a la Comisión Estatal de Establecimientos y Empleo Justo (FEHC). Después de una investigación se celebra una audiencia administrativa en la que la Comisión FEHC juzga la reclamación por acoso sexual. La orden administrativa de la audiencia puede tener como resultado una orden de responsabilidad ejecutable judicialmente y una concesión de indemnización por daños y perjuicios. Esta orden administrativa puede ser apelada ante los tribunales ordinarios de California.⁵⁶ La capacidad de la FEHC de California de juzgar realmente las reclamaciones y dictar una orden administrativa de responsabilidad y una indemnización por daños y perjuicios es mayor que la de la EEOC federal, que solamente puede procesar la denuncia, investigarla, y entablar una demanda ejecutiva en el tribunal federal de distrito.

Ley Penal. Los procesos penales de California basados en una conducta que implique acoso sexual se llevan a los tribunales del Estado de California. No hay procedimientos especiales para los procesos penales que impliquen alegaciones de acoso sexual.

Otros Estados. Reclamaciones estatales basadas en el derecho consuetudinario.

Las reclamaciones estatales basadas en el derecho consuetudinario por acoso sexual, son normalmente vistas en los tribunales estatales de jurisdicción general, aunque pueden ser vistas en el tribunal federal utilizando una referencia a la ley estatal si hay diversidad de ciudadanos, o las reclamaciones estatales de derecho consuetudinario se agregan a las reclamaciones federales llevadas al tribunal federal. No hay procedimientos especiales para las demandas legales por acoso sexual.

AUTORIDADES INSTITUCIONALES. Federal. Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) es una agencia independiente establecida por una ley federal para ocuparse de las reclamaciones que violan las leyes federales que protegen, *inter alia*, la igualdad de oportunidades en el empleo. Las reclamaciones por acoso sexual se entablan ante la EEOC, que debe investigar, descubrir si la reclamación está fundamentada, intentar resolver el conflicto entre las partes mediante una conciliación informal si parece que la reclamación está fundamentada, y, si falla la conciliación, entablar una demanda ejecutiva en el tribunal federal de distrito, o dar derecho al demandante para solicitar una carta para entablar una demanda legal privada.

California. Comisión de Establecimientos y de Empleo Justo. La Comisión de Establecimientos y Empleo Justo (FEHC) es una agencia independiente, establecida por ley estatal para ocuparse de las reclamaciones que violan las leyes estatales que protegen, *inter alia*, la igualdad de oportunidad en el empleo. Las reclamaciones por acoso sexual se entablan ante la FEHC, que debe investigar y juzgar las entabladas de acuerdo con la ley federal que prohíbe el acoso sexual.

Fuentes:

¹ Junta de Protección de Sistemas de Mérito de los Estados Unidos: *Sexual harassment in the federal workplace - Is it a problem?* (1981), y *Sexual harassment in the federal government - An update* (1988). Ver también Pollack: "Acoso sexual: Experiencias de mujeres vs. definiciones legales", en *Harvard Women's Law Journal*, Vol.13, 1990, página 35.

² *Sexual discrimination in the workplace, 1981* (Washington, 1981), Audiencias ante el Comité del Senado sobre Trabajo y Recursos Humanos, 97º Congreso, 1^a Sesión, páginas 518 y 524.

³ *Robinson v. Jacksonville Shipyards*, 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla. 1991).

⁴ *Williams v. Saxbe*, 413 F. Supp. 654, 12 FEP Casos 1093 (DDC 1976).

⁵ C. Mackinnon: *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination* (Yale University Press, New Haven, 1979), página 27, nota de pie de página 13.

⁶ M. Vhay: "El perjuicio de preguntar: hacia un amplio tratamiento del acoso sexual", en *University of Chicago Law Review*, Vol. 55, 1988, páginas 328-362.

⁷ Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 *United States Code* (USC), Secciones 2000e y siguientes., modificada por la Ley de Derechos Civiles de 1991.

- ⁸ Para un sumario y análisis de la legislación aplicable al acoso sexual en los otros 49 Estados y en el Distrito de Columbia, ver A. Conte: *Sexual harassment in the workplace: Law and practice* (Wiley Lay, Nueva York, 1990), páginas 281 a 409.
- ⁹ Banco de Ahorros Meritor v. Vinson, 477 US 57 (1986), citando a Henson v. Dundee, 682 F.2d 897 (CA11 1982).
- ¹⁰ Ellison v. Brady, 924 F.2d 872 (9º Cir. 1991).
- ¹¹ Banco de Ahorros Meritor v. Vinson, 477 US 57 (1986).
- ¹² 45 *Registro Federal* 74.677 (10 de noviembre de 1980), codificado en 29 *Code of Federal Regulations* (CFR), Sección 1604.11(a).
- ¹³ Ley de Establecimientos y Prácticas de Empleo Justo, Código del Gobierno de California, Sección 12940 (Oeste 1987 & Supp. 1990).
- ¹⁴ EEOC v. Sage Realty Corp., 607 F.Supp. 599 (SDNY 1981); Marentette v. el Hostelero Michigan, Corporación., 506 F.Supp. 909 (ED.Mich. 1980).
- ¹⁵ EEOC v. Asociación de Hostales Newton., 647 F. Supp. 957 (ED.Va. 1986).
- ¹⁶ Wright v. el Servicio Juvenil Metodista., Corporación., 511 F.Supp. 307 (ND.Ill. 1981); Joyner v. Transporte Cooper AAA., 597 F.Supp. 537 (MD. Ala. 1983) *aff'd* 749 F.2d 732 (11º Cir. 1984).
- ¹⁷ DeSantis v. Telégrafos y Teléfonos del Pacífico, S.L., 608 F.2d 327, 19 FEP Casos 1493 (9º Cir. 1979).
- ¹⁸ Broderick v. Ruder, 685 F.Supp. 1269, 46 FEP Casos 1272 (DDC 1988).
- ¹⁹ Robinson v. Jacksonville Shipyards, 760 F.Supp. 1486 (M.D.Fla. 1991).
- ²⁰ 47 USC, Sección 223 (1988).
- ²¹ Rojo v. Kliger, 52 Cal. 3d 65, 276 Cal. Rptr. 130, FEP Casos 1146 (1990).
- ²² Código Penal de California, Sección 243.4 (Oeste 1988).
- ²³ Código Penal de California, Sección 653m (Oeste 1988).
- ²⁴ Código Penal de California, Sección 647(b) (Oeste 1988).
- ²⁵ Código Penal de California, Secciones 236-237 (Oeste 1988).
- ²⁶ W. Prosser y P. Keaton: *Handbook on the law of torts* (5^a edición, 1984), Sección 12, página 60.
- ²⁷ Para una relación detallada de las resoluciones de los procesos judiciales estatales aplicables, así como para una discusión de la semejanza entre las normas para el acoso sexual en ambiente hostil basadas en la legislación federal contra la discriminación, y las reclamaciones de responsabilidad civil del derecho consuetudinario basadas en la carga intencionada de angustia emocional, ver B. Lindemann y D. Kadue: *Sexual harassment in employment law* (BNA, Washington, 1992), páginas 351-355.
- ²⁸ Priest v. Rotery, 634 F.Supp. 571, 40 FEP Casos 208 (N.D.Cal. 1986).
- ²⁹ Phillips v. Servicio de Mantenimiento Smalley, 435 SO.2d 705 (Ala. 1983).
- ³⁰ Pease v. Industria Fotográfica Alford, 667 F.Supp. 1188, 49 FEP Casos 497 (W.D.Tenn. 1987).
- ³¹ García v. Williams, 704 F.Supp. 984, 51 FEP Casos 255 (N.D.Cal. 1988).
- ³² Chamberlin v. 101 Realty, 626 F.Supp. 865 (D.N.H. 1985), *aff'd on other grounds*, 915 F.2d 777, 54 FEP Casos 101 (1º Cir. 1990). Ver generalmente B. Lindemann y D. Kadue, *Sexual harassment in employment law*, op. cit., páginas 356-360.

- ³³ Ver generalmente B. Lindemann y D. Kadue, *Sexual harassment in employment law*, op. cit., páginas 361-365.
- ³⁴ Morge v. Gomas Beebe, S.L., 114 N.H. 130, 316 A.2d 549 (1973) (demanda contractual); Chamberlin v. 101 Realty, op.cit. (demanda por responsabilidad civil).
- ³⁵ Hew-Len v. F.W. Woolworth Co., 737 F.Supp. 1104 (D.Haw. 1990).
- ³⁶ Lucas v. Brown y Root, Inc., 736 F.2d 1202, 35 FEP Casos 1855 (8º Cir. 1984).
- ³⁷ Lewis v. Suministros de Belleza Oregon, S.L., 302 Or. 616, 733 P.2d 430 (1987).
- ³⁸ Favors v. Alco Mfg. Co., 186 Ga.App. 480, 367 S.E.2d 328 (1988).
- ³⁹ Banco de Ahorros Meritor v. Vinson, 477 US 57, 40 FEP Casos 1822 (1986).
- ⁴⁰ Declaración (Segunda) de Agencia, Secciones 219 a 237 (1958).
- ⁴¹ 29 CFR, Sección 1604.11(c). Katz v. Dole, 709 F.2d 251, FEP Casos 930 (4º Cir.1983) (empleador automáticamente responsable del acoso quid pro quo del personal de supervisión); Crimm v. Ferrocarriles del Pacífico del Missouri, 750 F.2d 703, 36 FEP Casos 883 (8º Cir. 1984) (en los casos quid pro quo se aplica la responsabilidad automática). Ver solamente Tomkins v. Servicio Público de Electricidad y Gas, S.L., 568 F.2d 569 1044, 16 FEP Casos 22 (3º Cir. 1977) (se requiere un conocimiento real o sobreentendido del empleador en los casos quid pro quo).
- ⁴² Banco de Ahorros Meritor v. Vinson, 477 US 57, 40 FEP Casos 1822 (1986).
- ⁴³ 29 CFR, Sección 1604.11(d) (1980).
- ⁴⁴ Waltmann v. Papelera Internacional, S.L., 875 F.2d 468, 50 FEP Casos 179 (5º Cir. 1989); Barret v. Banco Nacional Omaha, 726 F.2d 424, 35 FEP Casos 593 (8º Cir. 1984); Baker v. Weyerhaeuser S.L., 903 F.2d 1342, 52 FEP Casos 1872 (10º Cir. 1990).
- ⁴⁵ 29 CFR, Sección 1604.11(d) (1980).
- ⁴⁶ EEOC v. Hostales Asociados Newton, 647 F.Supp. 957, 42 FEP Casos 480 (ED.Va. 1986) (unas camareras de aperitivos protestaron contra un programa de comercialización que les pedía que “dieran la sensación de que estaban disponibles sexualmente para los clientes mediante el uso de vestidos provocativos”); EEOC v. Sage Realty S.L., 507 F.Supp. 599, 24 FEP Casos 1521 (SDNY 1981) (se puede procesar a un empleador por no atender la petición de modificar un uniforme sexualmente provocativo después de que éste haya motivado que una empleada reciba propuestas sexuales no deseadas).
- ⁴⁷ EEOC Resolución 81-17, 27 FEP Casos 1791 (1981).
- ⁴⁸ Fisher v. el Hospital de la Península de San Pedro, 214 Cal.App.3d 590, 262 Cal. Rptr. 842, 54 FEP Casos 584 (1989). No todos los tribunales estatales siguen las normas de California, y algunos Estados exigen que el empleador debe haber tenido conocimiento implícito del acoso, o conocerlo en los casos de ambiente hostil. Coley v. Consolidated Rail, S.L., 561 F.Supp. 645, 34 FEP Casos 129 (ED.Mich. 1982); 103 Wash.2d 401, 693 P.2d, 51 FEP Casos 880 (1985).
- ⁴⁹ B. Lindemann y D. Kadue, *Sexual harassment in employment law*, op.cit., páginas 351 a 370.
- ⁵⁰ Ibid.

⁵¹ 42 USC, Sección 2000e-5(g).

⁵² Junta de Personal Estatal v. Comisión de Establecimientos y Empleo Justo, 39 Cal.3d 422 (1985).

⁵³ Código del Gobierno de California, Sección 12965(b); ver también Ackerman v. Electricidad del Oeste, S.L., 643 F.Supp. 836, 48 FEP Casos 1354 (ND.Cal.1986), *aff'd* 860 F.2d 1514 (9º Cir. 1988).

⁵⁴ Los procedimientos administrativos de la EEOC se exponen en la Sección 2000e-5 de la Ley de 1964, y generalmente se resumen en la Sección 615, que trata específicamente el acoso sexual, en la EEOC *Compliance Manual* (Centro de Distribución de Información de Comercio, 1982; Suplemento, 1989).

⁵⁵ La Norma 412 de las Normas Federales de Prueba prohíbe el uso de tal prueba en los casos de violación, y se ha aplicado el principio por analogía a los casos de acoso sexual. Ver en general a B. Lindemann y D. Kadue, *Sexual harassment in employment law*, op.cit., páginas 535-543.

⁵⁶ Junta de Personal Estatal v. FEHC, 39 Cal.3d 422, 217 Cal.Rptr. 16, 703 P.2d 354, 44 FEP Casos 1050 (1985) (La Comisión ejerce funciones normativas y judiciales).

Parte IV

PRÁCTICAS A NIVEL DE EMPRESA

A. INTRODUCCIÓN

La Parte IV contiene ejemplos seleccionados de prácticas a nivel de empresa en los sectores público y privado de diferentes países. La primera sección presenta cláusulas modelo de los convenios colectivos que se ocupan específicamente del acoso sexual. La segunda sección proporciona modelos de declaraciones políticas, directrices y orientaciones elaboradas por los empleadores para prevenir el acoso sexual y ocuparse de las reclamaciones.

Se presentan **disposiciones de convenios colectivos** para Canadá, Dinamarca, Italia, Países Bajos, Nueva Zelanda, España y los Estados Unidos.

En algunos países, por ejemplo Canadá y los Países Bajos, la negociación colectiva está convirtiéndose cada vez más en un medio de enfrentarse al problema del acoso sexual. En los Países Bajos, un tercio de los trabajadores están ahora protegidos por convenios colectivos que contienen disposiciones específicas sobre acoso sexual. Aunque muchas disposiciones de los convenios holandeses no son obligatorias, han tenido, no obstante, influencia en que un número creciente de empresas adopten una política y procedimientos formales. En Italia y España, se ha observado en los últimos años la inclusión de disposiciones sobre acoso sexual en un número creciente de convenios colectivos, tanto en el sector público como en el privado.

En muchos casos, las disposiciones constan de uno o muy pocos párrafos cortos dentro de un convenio colectivo general. Específicamente se ocupan de la prohibición y prevención del acoso sexual, así como de las medidas disciplinarias. Sin embargo, algunas de las cláusulas modelo seleccionadas, por ejemplo en Canadá y los Países Bajos, incluyen también procedimientos detallados para ocuparse de las reclamaciones. En la mayoría de los casos, se cita el texto de las disposiciones tal como aparece en el convenio para dar una idea del tipo de lenguaje contractual y terminología utilizados.

Ejemplos de **declaraciones políticas, directrices y orientaciones elaboradas por los empleadores** se han encontrado en Australia, Canadá, Alemania, Países Bajos, Suecia, Reino Unido y los Estados Unidos. Debe indicarse que en los países de habla inglesa es más normal que las empresas adopten unilateralmente, con o sin consulta previa a los sindicatos, una política y unos procedimientos para combatir y prevenir el acoso sexual. Esta sección proporciona también información sobre la política y los procedimientos aplicados por el Fondo Monetario Internacional.

Estas declaraciones de política, directrices y orientaciones se encuentran en circulares o informes de los directores generales a los empleados o a los mandos intermedios. Algunas empresas han editado hojas sueltas o folletos que proporcionan información sobre el problema de acoso sexual, la responsabilidad de los directores y sobre lo que los empleados pueden hacer si son objeto de acoso sexual. A veces, las declaraciones de política y los procedimientos de la empresa se encuentran en los manuales relativos al personal.

Pueden sacarse las siguientes conclusiones de un análisis de las disposiciones de los convenios colectivos y de las declaraciones de política, directivas y orientaciones adoptadas por el empleador:

- El lenguaje utilizado en la mayoría de los casos es neutro respecto al sexo, reconociendo que tanto las mujeres como los hombres pueden ser víctimas de acoso sexual. En algunos casos, sin embargo, se indican que comúnmente son las mujeres las víctimas del acoso sexual.
- Las políticas formuladas prohíben usualmente el acoso sexual en el lugar de trabajo considerándolo un comportamiento inaceptable que no será tolerado. El hecho de que las empresas garanticen frecuentemente que dichas políticas se reforzarán mediante la aplicación de medidas disciplinarias, incluyendo el despido, demuestra que esto es un requisito clave para que su aplicación tenga éxito. Algunos ejemplos de prácticas de empresa demuestran cómo pueden formularse las políticas sobre acoso sexual en el contexto de una política más amplia sobre la discriminación o el acoso en general, o como parte del fomento global de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Frecuentemente se incluyen las descripciones de un comportamiento que pudiera ser considerado acoso sexual. Invariablemente se hace hincapié en la naturaleza molesta y no deseada de la conducta. En muchos casos, existe la preocupación de que el acoso sexual puede interferir sustancialmente con el rendimiento en el trabajo y crear un ambiente de trabajo ofensivo e intimidante.
- Se han establecido a menudo, para las reclamaciones por acoso sexual, procedimientos especiales, tanto formales como informales, en reconocimiento de la naturaleza delicada del acoso sexual tanto para el demandante como para el presunto agresor, así como para la empresa, y teniendo en cuenta el miedo a hablar claro que las víctimas puedan tener. Los procedimientos de reclamación estipulan normalmente un tratamiento confidencial y acelerado de las reclamaciones. Se garantiza también la

prevención de las represalias y de la persecución contra los empleados que presentan reclamaciones por acoso sexual.

- Generalmente se estipula a nivel de empresa la designación de una persona del departamento de personal o de dirección al que los empleados puedan llevar sus reclamaciones. Algunas empresas designan también asesores confidenciales especiales, normalmente mujeres, para proporcionar consejos, apoyo y ayuda a un demandante antes, durante y después de la investigación de la demanda. La designación, formación y responsabilidades de dichos asesores son aspectos importantes de muchas de las disposiciones de los convenios colectivos de los Países Bajos. Normalmente se estipula que los asesores deben tener el permiso expreso del demandante antes de proceder a hacer una demanda formal.
- Las empresas normalmente aconsejan a los empleados que antes de hacer una reclamación deben intentar poner en conocimiento del presunto agresor que se desaprueba la conducta y que no es deseada. Se pone el acento en la conciliación a los niveles más bajos de la dirección para la mayoría de los procedimientos informales adoptados por las empresas para tratar las reclamaciones por acoso sexual.
- El procedimiento formal de reclamaciones en las empresas requiere generalmente que el personal de dirección emprenda una investigación completa. Se hacen usualmente entrevistas con el demandante para hacer constar las circunstancias de la demanda, así como con el presunto agresor, al que se le da la oportunidad de responder a las alegaciones. Los directores pueden también intentar obtener información de testigos de incidentes para establecer los hechos. Se pide a continuación al personal de dirección que prepare un informe, y decida si la reclamación está fundamentada o no, e identifique las medidas adecuadas para rectificar la situación, así como, en algunos casos, la forma de prevenir la repetición del problema.
- Se indica, en algunos de los ejemplos de empresa, la importancia de seguir el curso del esfuerzo global de la empresa para impedir el acoso sexual, así como de los casos individuales.
- Por último, la misma empresa o el convenio colectivo, estipulan en algunos casos la aplicación de políticas sobre acoso sexual a nivel empresarial a otras personas distintas de los empleados regulares (contratistas, clientes, usuarios o cualquier otra persona que esté en los locales de la empresa).

B. CONVENIOS COLECTIVOS

Canadá

Provincia de la Columbia Británica

“El Sindicato y el Empleador reconocen el derecho de los empleados a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual, y el empleador tomará las medidas que sean necesarias respecto a un empleado que se ve involucrado en acoso sexual en el lugar de trabajo.

El acoso sexual significa implicarse en un proceder de comentarios vejatorios o en una conducta de naturaleza sexual que se sabe que es molesta, o que razonablemente debe saberse, y que deberá incluir, pero no limitarse a: (1) una solicitud sexual o una insinuación, o un tocamiento inadecuado y una violencia física sexual; (2) una represalia, o amenaza de la misma, que pudiera razonablemente ser percibida como el establecimiento de una condición de naturaleza sexual sobre el empleo, por una persona con autoridad, después de que dicha solicitud o insinuación sexual o tocamiento inadecuado sean rechazados.

El empleado que desee presentar una demanda por la preocupación que se origina por un presunto acoso sexual, puede presentar una reclamación por escrito dentro de los 30 días siguientes al presunto incidente, a través del sindicato, directamente al Subsecretario. Las reclamaciones de esta naturaleza se deberán tratar confidencialmente tanto por el sindicato como el empleador.

Deberá ponerse en conocimiento del presunto ofensor la naturaleza de tal reclamación, de acuerdo con esta cláusula, y se le notificará y autorizará para que asista, participe y esté representado en cualquier proceso de acuerdo con aquélla.

El Ministro nombra a un representante sindical que investigará la reclamación y presentará informes por escrito al Subsecretario dentro de los 30 días siguientes a la recepción de la reclamación. El Subsecretario dará las órdenes que sean necesarias para resolver la cuestión dentro de los 30 días siguientes a la recepción de los informes.

Donde se determine que la reclamación es de naturaleza vejatoria, vengativa o frívola, el empleador puede presentar una demanda adecuada. Dicha demanda solamente será por una causa justa y puede ser reclamada de acuerdo con el Artículo 8 [del convenio].

Durante la resolución de la reclamación, el Subsecretario puede tomar, en ese intervalo de tiempo, medidas para separar a los empleados afectados si lo considerara necesario.

En los casos donde el acoso sexual pudiera tener como resultado el traslado del empleado, será el acosador a quien se traslade, excepto cuando el empleado acosado pueda ser trasladado con su consentimiento. Donde cualquiera de las partes del proceso no esté satisfecha con la respuesta del Subsecretario, la reclamación se presentará, dentro de los 30 días siguientes, ante un jurado que consta de un representante sindical, un representante del empleador, y de un presidente mutuamente acordado; todos ellos serán empleados del Servicio Público, y la decisión mayoritaria será obligatoria y no se podrá recurrir. El jurado tendrá derecho a: despedir al demandante; determinar el nivel adecuado de las medidas disciplinarias que se apliquen al ofensor; y dar una orden posterior, si fuera necesario proporcionar una conciliación final y concluyente de la reclamación.

De acuerdo con esta cláusula un presunto ofensor no tendrá derecho a quejarse por la acción disciplinaria tomada por el empleador, compatible con la resolución del subsecretario o del jurado.”

Fuente. Artículo 1.08, Octavo Acuerdo Constituyente Superior entre el Gobierno de la Provincia de la Columbia Británica, representado por la División de Servicios de Personal del Gobierno, y el Sindicato de Empleados del Gobierno de la Columbia Británica respecto de los empleados de tiendas de venta al por menor y almacenes, 25 de enero de 1989.

Air Canadá

“El acoso sexual significa toda conducta, comentario, gesto y contacto de naturaleza sexual: (a) que probablemente ocasione una ofensa o humillación a algún empleado; o (b) que pueda, por motivos razonables, ser percibida por ese empleado como el establecimiento de una condición de naturaleza sexual sobre el empleo o cualquier oportunidad de formación o promoción.

Todo empleado tiene derecho a un empleo libre de acoso sexual.

La empresa hará todo lo posible para garantizar que ningún empleado esté sometido al acoso sexual. La empresa tomará las medidas disciplinarias adecuadas contra un empleado que somete a cualquier otro a acoso sexual.

El individuo que crea que ha sido acosado sexualmente puede iniciar una reclamación en cualquiera de las etapas del procedimiento de tramitación de reclamaciones. La reclamación puede, alternativamente, ser elevada directamente a la Oficina del Defensor Corporativo sin renunciar al derecho a reclamar en última instancia, de acuerdo con el Artículo 17.03 [de este acuerdo]. Las reclamaciones presentadas de acuerdo con este Artículo se tratarán oportunamente y en la más estricta confidencialidad.

...

La empresa no revelará el nombre de un demandante, ni las circunstancias relacionadas con la reclamación, a ninguna persona excepto donde sea necesario para los fines de investigar la reclamación o de tomar medidas disciplinarias en relación con el caso.

La Ley de Derechos Humanos de Canadá contiene disposiciones sobre prácticas discriminatorias que atañen a los derechos de los empleados a tratar de obtener compensaciones, de acuerdo con la Ley, en relación con el acoso sexual”.

Fuente. Artículo 20.18, 1990-92 Acuerdo entre Air Canadá y la Asociación Internacional de Mecánicos y Trabajadores Aeroespaciales, representada a través de District Lodge 148, en nombre de los empleados de mantenimiento e ingeniería, ventas y servicios, flete y secciones de instalaciones y suministros de Air Canadá, 25 de junio de 1990.

Canadian Airlines International Ltd.

“La empresa reconoce el derecho de los empleados a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual. Las violaciones de este principio ... se tratarán mediante sanciones disciplinarias que incluyen el despido.

El acoso sexual no es solicitado, es unilateral y coactivo y se definirá como:

- Cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual que probablemente cause una ofensa o humillación a cualquier empleado, o amenace su bienestar. El acoso sexual pudiera, por motivos razonables, ser también percibido por el empleado como el establecimiento de una condición de naturaleza sexual sobre el empleo o sobre cualquier oportunidad de formación o promoción, o de amenazas a su bienestar, y puede ser expresado de varias formas, tales como:
 - palmaditas o tocamientos innecesarios;
 - observaciones indecentes u otros abusos verbales;
 - peticiones de favores sexuales;
 - miradas impudicas e invitaciones comprometedoras;
 - violencia física; o
 - amenazas reales o implícitas hacia la víctima o su trabajo.
 - No debe confundirse el acoso sexual con el flirteo en el lugar de trabajo que esté basado en un consentimiento mutuo. El acoso sexual contiene un elemento de coacción y el uso, por parte del acosador, del sexo como un medio de control o abuso.
- ...

En el caso de que un empleado crea que es víctima de acoso personal o sexual, puede, dentro de los 31 días después de la supuesta ofensa, iniciar una reclamación por escrito de acuerdo con este artículo, a través del Presidente General de Dirección del Sindicato. Las reclamaciones se presentarán a una empresa designada por Relaciones Laborales.

Toda la información relativa al caso se mantendrá en secreto y no se colocará en el archivo del demandante. Si la reclamación no estuviera justificada, no se colocará en el archivo del supuesto acosador. Todos los registros por escrito relativos a las reclamaciones sobre acoso sexual se mantendrán en un archivo confidencial particular bajo la exclusiva jurisdicción del Vicepresidente de Relaciones Laborales.

Se notificará al supuesto ofensor de la naturaleza de tal reclamación, de acuerdo con este artículo. Un representante de la empresa designado por Relaciones Laborales y un representante del sindicato investigarán la reclamación y presentarán informes al Vicepresidente Mayor de Recursos Humanos dentro de los 14 días de la recepción de la reclamación. El Vicepresidente Mayor de Recursos Humanos dará, dentro de los 14 días a partir de la recepción de los informes, las órdenes que fueran necesarias para resolver la cuestión.

Durante la resolución de la reclamación el Vicepresidente Mayor de Recursos Humanos tomará las medidas provisionales para separar a los empleados afectados si lo considerara necesario.

Donde se determine que la reclamación es de naturaleza vejatoria, vengativa o baladí, puede hacerse la demanda adecuada. Dicha demanda será solamente por causa justa, y puede tratarse de acuerdo con el convenio colectivo.

En los casos donde el acoso personal o sexual pueda tener por resultado el traslado de un empleado, será el acosador quien sea trasladado, excepto cuando pueda serlo el acosado a petición suya.

Donde cualquiera de las partes en el proceso no esté satisfecha con la respuesta del Vicepresidente Mayor de Recursos Humanos, se someterá la reclamación, con la aprobación de District Lodge, a un arbitraje, dentro de 30 días ... A no ser que se disponga de otra manera en este artículo, la resolución emitida en el laudo de arbitraje será obligatoria y no se podrá recurrir.

El sindicato y la empresa reconocen el derecho de un demandante que no esté satisfecho con la resolución del Vicepresidente Mayor de Recursos Humanos, o la del Arbitro, a tratar de obtener una compensación de acuerdo con las disposiciones sobre prácticas discriminatorias respecto al acoso sexual de la Ley de Derechos Humanos de Canadá.”

Fuente. Artículo 39, Convenio n.º 2 entre Canadian Airlines International Ltd. y los afiliados a District Lodge 721 y Local Lodges 764, 1681, 2223, 2309 y 1763 de la Asociación de Mecánicos y Trabajadores Aeroespaciales, en vigor a partir del 21 de mayo de 1990 hasta el 16 de mayo, de 1993.

Sask Power

“La empresa y el sindicato reconocen la importancia de mantener un ambiente de trabajo que esté libre de acoso. Esta política se aplica a todas las personas empleadas por la empresa y a los contratistas que trabajen con la empresa, o para ella. La presentación de una reclamación no perjudicará la estabilidad del trabajo o las oportunidades de promoción del demandante. Toda la información, y los testigos de ayuda pertinentes para la reclamación, serán tratados de forma estrictamente confidencial y reservada.

El acoso significa una intimidación que se repite y/o es molesta, ya sea verbal, por escrito o física, y que perjudica la estabilidad del trabajo del demandante, o socava el rendimiento en el trabajo del empleado, o que se percibe por parte del demandante como una acción que crea un estado emocional o psíquico negativo. Estos actos que pueden constituir acoso pueden incluir, con fines de claridad pero sin estar limitados a ello, lo siguiente: el contacto físico no solicitado, empujones, apretones u otros tocamientos, comentarios, miradas y/o sugerencias que el demandante pudiera razonablemente encontrar que son desagradables, censurables, ofensivos o que le ocasionan molestias en el trabajo; propuestas hostiles o sexuales persistentes; y burlas o insultos racistas o sexuales. La conducta social normal entre las personas basadas en un consentimiento mutuo, para estos fines, no constituye acoso.

Donde un empleado crea que es víctima de acoso, deberá: (a) tomar nota de los detalles de los actos ofensivos; (b) advertir al supuesto ofensor que los actos denunciados no son gratos; (c) y considerar cómo puede probarse la reclamación mediante otra prueba incluyendo el testimonio de otros.

Cualquier empleado puede dar parte de una reclamación de acoso: (a) a un miembro del Comité de Acción Afirmativa, (b) al representante sindical o (c) al supervisor. La persona que reciba la reclamación deberá inmediatamente ponerlo en conocimiento del Vicepresidente de Recursos Humanos. Si la reclamación se refiere solamente a la conducta entre dos o más afiliados al sindicato, el Vicepresidente de Recursos Humanos presentará la reclamación al afiliado del sindicato designado o al comité mixto de Dirección y Sindicato de Acción Afirmativa, para su investigación. Las reclamaciones que se refieren a la conducta entre el personal del sindicato y de la dirección se presentarán para su investigación a los presidentes de los respectivos Comités Mixtos de Dirección y Sindicato de Acción Afirmativa. Todas las otras reclamaciones se investigarán y resolverán por el Vicepresidente de Recursos Humanos o por miembros de personal nombrados con esta finalidad. Se dará al Vicepresidente de Recursos Humanos un informe escrito con las recomendaciones pertinentes después de la investigación para que dicte una resolución y/o dé otras órdenes.

No se harán entrevistas, o, por otra parte se pondrá en contacto, con presuntos testigos distintos del supuesto ofensor durante el curso de la investigación sin un consentimiento previo por escrito del demandante. Debe hacerse entender claramente al demandante que puede que no se tomen medidas disciplinarias contra el supuesto ofensor cuando la prueba que apoya la reclamación proviene solamente del demandante y no está documentada o apoyada por una prueba independiente, cuando la reclamación es rechazada por el supuesto agresor.

El Vicepresidente de Recursos Humanos se reserva el derecho, en cualquier momento, de llegar a implicarse directamente en todos los aspectos de la investigación, y de quitar en cualquier momento cualquier autoridad dada por esta política a la parte asignada para investigar la reclamación.

Cuando la investigación y los informes se completen a satisfacción del Vicepresidente de Recursos Humanos, decidirá y hará ejecutar las medidas disciplinarias que pueden incluir, sin limitación, una reprobación o advertencia, suspensión, degradación, o el despido del supuesto ofensor.

Esta política está sometida a revisión por mutuo acuerdo del Comité Mixto de Dirección y Sindicato de Acción Afirmativa".

Fuente. Apéndice 4: Política de acoso, 1990-92 convenio entre Sask Power y Local 649.

Stelco Inc., Hilton Works

"Stelco Inc. y la Unión de Trabajadores Metalúrgicos de América creen que deben protegerse los derechos humanos de todos los empleados, para garantizar que toda persona es tratada con dignidad y respeto.

Ningún individuo debería ser víctima del acoso sexual en el trabajo, ni estar expuesto

al mismo, cuando este acoso se base en la raza de la persona, en el linaje, el lugar de origen, el color, el origen étnico, la ciudadanía, el credo, el sexo, las desventajas, la edad, los antecedentes de delitos criminales, la familia y las condiciones de empleo o matrimoniales. El acoso es una línea de conducta o consiste en comentarios que ofenden a una persona, o abusan de la misma por cualquiera de los motivos expuestos arriba, donde se sabe que dicho comportamiento es ofensivo y molesto, o donde razonablemente debería saberse.

El acoso sexual es un tipo particularmente desagradable de línea de conducta discriminatoria, o consiste en comentarios que no pueden ser tolerados, ya que representan una intrusión injustificada en la dignidad sexual de una persona, ya sea un hombre o una mujer. El acoso sexual puede tomar una diversidad de formas tales como comentarios no solicitados o molestos basados en el sexo, gestos y contacto físico, o el control o la alteración de las condiciones de trabajo para obligar a someterse a los requerimientos sexuales.

Para garantizar la aplicación uniforme de esta política, cualquier empleado que crea que ha sido sometido a acoso sexual tal como se ha definido antes tiene el derecho y la responsabilidad de denunciar inmediatamente tales preocupaciones al representante designado de la empresa. La empresa informará al representante sindical designado, de dicha alegación. Todas las alegaciones se investigarán totalmente de forma confidencial. Se informará al demandante de los resultados de la investigación.

Puede someterse a una acción disciplinaria, que incluye hasta el despido del empleo, a un empleado que, como resultado de una investigación completa, se cree que ha violado esta política [sobre acoso sexual].

El sindicato y la empresa en cada una de las fábricas discutirán el establecimiento de un proceso mutuamente aceptable de investigación y resolución de las alegaciones de acoso sexual. Cada una de las partes designará una persona que será el representante designado del sindicato y la dirección, con el objetivo de investigar las alegaciones a nivel de fábrica.

Además del procedimiento de investigación establecido en cada fábrica, se establece el siguiente procedimiento de apelación para el caso de que una alegación no se resuelva satisfactoriamente:

1. El empleado que hace una reclamación por una violación personal de la política [sobre acoso discriminatorio] puede, dentro de los 30 días a partir de la fecha en la que se le avisa de los resultados de la investigación, a nivel de planta, hacer la alegación por escrito al Comité de Apelación compuesto por dos personas, tal como se establece más adelante. El Comité se reunirá y revisará los hechos relativos a la alegación, tan pronto como sea posible después de recibir la apelación por escrito. El Comité de apelación puede, a discreción suya, buscar cualquier información adicional pertinente entrevistando al demandante y a otros empleados en el establecimiento de la fábrica. El Comité debe intentar resolver la alegación sugiriendo una línea de acción a los representantes designados del sindicato y la empresa, de la fábrica adecuada. En el caso de que no se resuelva

la alegación de esta forma, el Comité preparará y emitirá un informe de su veredicto y recomendaciones. Dicho informe será entregado confidencialmente a los representantes designados de la fábrica que procurarán resolver la alegación con el demandante y el director de la fábrica local. En el caso de que el asunto siga sin resolverse, el director de la fábrica decidirá si el empleado ha cometido una infracción de la política, y las medidas disciplinarias adecuadas que se tomarán. Nada, a ese respecto, excluye o limita el derecho del empleado a seguir adelante con una reclamación a través del procedimiento de tramitación de reclamaciones, respecto a cualquier medida disciplinaria que se haya tomado contra él.

2. El Comité de Apelación estará compuesto por una persona designada por el director del Distrito Seis de USWA [Trabajadores Metalúrgicos Unidos de América] y por una persona nombrada por la empresa de la oficina corporativa. Las dos personas así nombradas serán el Comité permanente de Apelación para investigar e intentar resolver todas las apelaciones de las diversas fábricas de la empresa.

3. El sindicato y la empresa pueden sustituir por otra persona a su miembro permanente designado para el Comité de Apelación, pero se pretende por ambas partes que su miembro designado se nombre para un largo período donde sea posible.

Se entiende y se acuerda que el procedimiento establecido por esta Carta de Convenio, para investigar y resolver las reclamaciones por acoso, le permite a un empleado que siga adelante con su reclamación mediante el procedimiento legislativo aplicable, y que se pretende que el procedimiento interno sea un proceso alternativo que pueda elegir el individuo a opción suya. Se entiende además que cualquier reclamación llevada adelante mediante el procedimiento interno no se someterá a arbitraje, ni se presentarán como prueba o se someterán a cualquier otro procedimiento legislativo ninguno de los documentos, informes, discusiones o información que se originen del proceso o durante el mismo.”

Fuente. Artículo 20: Carta del convenio sobre acoso discriminatorio, convenio básico entre Stelco Inc., Hilton Works, y el Sindicato Local n.º 1005 de los Trabajadores Metalúrgicos Unidos de América, 22 de abril de 1988.

Dinamarca

Convenio nacional sobre la cooperación por la igualdad

Extractos (traducción no oficial del danés).

“Las partes apelan además a las empresas individuales para que, a través de sus políticas de personal, intenten garantizar un ambiente de trabajo libre de: (a) acciones no deseadas de naturaleza sexual o cualquier otra acción relativa al sexo que violaran la dignidad de las mujeres o de los hombres en el lugar de trabajo; (b) discriminación contra cualquier persona que presente una reclamación, o que desee ser testigo de un acto, o lo haya sido”.

Fuente. Sección 2.4, Aftale om ligebehandling - tillægsftale til samarbejdsaftalen (Convenio nacional sobre la cooperación por la igualdad), firmado el 1 de abril de 1991 entre la Asociación de Empleadores Daneses y la Confederación Danesa de Sindicatos.

Italia

Manufacturas de calcetería

Extractos (traducción no oficial del italiano).

“Las partes de este convenio colectivo acuerdan que es deseable que las relaciones de empleo se desarrolleen en una atmósfera adecuada, y que el ambiente sea propicio para la realización armoniosa del trabajo.

Con este fin debe asegurarse a todos los trabajadores el respeto de su dignidad personal en todos los aspectos, incluyendo los relativos a su sexo.

Particularmente se debe evitar el comportamiento basado en diferencias de sexo, que puede ser ofensivo para la persona hacia quien se dirige, especialmente cuando dicho comportamiento afecta perjudicialmente a las condiciones de trabajo.

En el caso de acoso sexual en el lugar de trabajo, el comité de empresa o el sindicato, junto con la dirección de la empresa, procurarán rehacer las condiciones normales de trabajo, garantizando todo el secreto que sea posible para las personas afectadas.

Para mejorar el conocimiento de los trabajadores respecto al tema del acoso sexual en el trabajo, se adjunta al texto del presente convenio colectivo la Resolución del Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas [relativo a la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo] de 20 de mayo de 1990.”

Fuente. Artículo 4, Verbale d'accordo tra l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani e la Federazione Italiana Lavoratori Tessili Abbigliamento (FILTA), la Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (FILTEA) e l'Unione Italiana Tessile Abbigliamento (UILTA) (Convenio colectivo nacional entre la Asociación Nacional de Manufacturas de Calcetería Italianas y las Federaciones de Trabajadores de la Industria del Vestido FILTA, FILTEA y UILTA), 15 de junio de 1991.

Caron Spa

Caron Spa es una cadena de supermercados y perfumerías de Italia. Extractos (traducción no oficial del italiano).

“De acuerdo con la Ley 125/1991 [sobre la acción positiva dirigida a mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres], la empresa, habiendo tomado nota de los contenidos del proyecto de Recomendación de la Comisión Europea de 30 de julio de 1991 [relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo], se compromete a garantizar que el ambiente de trabajo esté libre del comportamiento que

ofenda la dignidad de las mujeres y los hombres, o que viole las leyes relativas a la igualdad de trato.

Durante la primera sesión de cada Comité conjunto [que se establece a nivel de empresa para comprobar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres y fomentar la acción positiva en su beneficio], que debe tener lugar antes del 30 de mayo de 1992, se examinará el proyecto de código de prácticas, sobre las medidas para combatir el acoso sexual, adjunto al proyecto de la Recomendación de la Comisión Europea junto con los medios para aplicar los principios formulados en el código”.

Fuente. Artículo 7, Convenio colectivo firmado en 1991 entre Caron Spa de Carmignano Brenta-Padua para sus sucursales en Veneto, Trento y Toscana, y la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) (sector terciario y comercial).

Sector de cooperativas de ventas al por menor

Extractos (traducción no oficial del italiano).

“Las partes de este convenio colectivo reconocen la gravedad del problema del acoso sexual en el lugar de trabajo. Tomando nota, para el asesoramiento general, de la resolución del Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas de 27 de mayo de 1990, y de los reglamentos nacionales promulgados, o que se deben promulgar, por las autoridades, las partes se comprometen a prevenir el acoso sexual, y harán propuestas a las autoridades con vistas a la organización de una campaña de información y de toma de conciencia.

Mientras se espera una definición legal más precisa de “acoso sexual”, las partes convienen en considerar como equivalente a acoso sexual todos los actos verbales o físicos y/o gestos, que puedan ser no deseados por las personas hacia las que van dirigidos u ofensivos para las mismas; las partes consideran que tales manifestaciones constituyen una violación de la dignidad y los derechos del ser humano.”

Fuente. Artículo 7 bis del convenio colectivo de 1991 para los empleados en el sector de cooperativas de ventas al por menor.

Países Bajos

Las organizaciones de trabajadores y empleadores de los Países Bajos se han tomado el problema del acoso sexual en serio, y lo consideran como la cuestión más importante del lugar de trabajo. Aproximadamente un tercio (el 34 %) de las empresas de los Países Bajos tienen ahora un convenio colectivo con una disposición que trata de las **relaciones sexuales no solicitadas** (el término holandés para el acoso sexual). De estas empresas, el treinta y siete por cien tienen actualmente un reglamento. En algunos casos, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo equivalen solamente a una declaración de intenciones, mientras que otras tienen un carácter más obligatorio. Se presentan más adelante diversos ejemplos de dichas disposiciones.

Nederlandse Spoorwegen (NS) (Empresa Ferroviaria Holandesa)

Las reclamaciones sobre acoso sexual en el trabajo se tratan de acuerdo con un procedimiento especial que se describe en un anexo al convenio colectivo de 1991. Se reproduce más adelante el texto completo de este anexo (traducción no oficial del holandés).

“Información básica”

1. El acoso sexual es una atención no solicitada, sexualmente orientada, de un empleado hacia otro, que se manifiesta con palabras, gestos u otros actos físicos, que pudiera ser intencionada o no intencionada.
2. Para la prevención de las relaciones sexuales no solicitadas, y la lucha contra las mismas, la NS se vinculará tanto como sea posible con otras políticas sociales y procedimientos existentes (de consulta), dentro de la NS.
3. El demandante y el acosador pueden ser ambos masculinos o femeninos.

Procedimiento para las reclamaciones

Cuando se tenga una queja y se desee ser ayudado en su tramitación, se solicitará un asesor confidencial. La reclamación puede presentarse verbalmente, por escrito o por teléfono al asesor confidencial. El asesor confidencial discute la reclamación con el demandante. Durante esta consulta pueden acordarse posibles futuras acciones: (a) el asesor confidencial media para tener una conversación con el acosador; (b) se presenta una reclamación al Comité de Reclamaciones; (c) el demandante se abstiene, ya sea temporalmente o no, de realizar una acción posterior.

El demandante elige la acción que debe ejecutarse e indica quién debería preferentemente mantener la conversación con el acosador. El demandante puede también pedir ayuda directamente al Comité de Reclamaciones.

Asesores confidenciales

La dirección especifica la función del asesor confidencial.

Papel de asesor confidencial

1. Un asesor confidencial puede y le es permitido: (a) prestar las primeras atenciones y el apoyo en relación con las reclamaciones; (b) ayudar al demandante, si así se requiere, a presentar una reclamación al Comité de Reclamaciones.
2. El asesor confidencial puede emprender acciones posteriores sin el consentimiento del demandante.
3. El asesor confidencial es solamente responsable ante la dirección por la ejecución de sus tareas.

Nombramiento de un asesor confidencial

1. La dirección nombra, por recomendación de la organización de trabajadores que es parte del convenio colectivo, uno o más asesores confidenciales de entre el personal femenino.
2. La dirección proporciona al asesor confidencial los medios que sean necesarios para un cumplimiento adecuado de sus tareas. Los gastos en los que se incurra en la realización de las tareas serán compensados según los acuerdos alcanzados con el jefe de personal del Organo de Asuntos Sociales.
3. Los asesores confidenciales están obligados durante su relación de empleo con la NS, así como después, a mantener en secreto sus conocimientos en su papel de asesores confidenciales en relación con las personas afectadas, o con las que pudiera suponerse que están afectadas por los procesos relativos a estos reglamentos.

Comité de Reclamaciones

La Dirección establece un Comité de Reclamaciones.

Composición del Comité de Reclamaciones

1. La dirección nombra el Comité de Reclamaciones, que se compone de: (a) un miembro, que es también el presidente, designado por la NS, consultando al comité de empresa; (b) un miembro, que es un empleado de la NS designado por el comité de empresa; (c) un miembro, que es un asistente social de la NS.
2. El Comité debe estar compuesto por una mayoría de mujeres.
3. Se nombrará un miembro sustituto por dos años civiles, excepto en el caso de un nombramiento después de una dimisión prematura de un miembro, en cuyo caso el nombramiento de un nuevo miembro será solamente por el período que resta. Es posible un nuevo nombramiento para el mismo cargo.
4. Los miembros sustitutos del Comité y el secretario están obligados, durante su relación de empleo con la NS, así como después, a mantener en secreto sus conocimientos por el ejercicio de su función en relación con las personas que están afectadas, o que pudiera suponerse que están afectadas por los procesos relativos a estos reglamentos.
5. El secretario lleva un archivo de todas las reclamaciones tratadas por el Comité de Reclamaciones. Ninguna persona distinta de los miembros del Comité de Reclamaciones tendrá acceso a estos archivos.
6. El Comité de Reclamaciones presenta un informe anual a la dirección, al sindicato y al comité de empresa afectados, que incluye el número y la naturaleza de sus resoluciones, con la consideración debida a la intimidad.

Procedimiento del Comité de Reclamaciones

1. Se puede apelar por escrito, directamente o a través del asesor confidencial, al Comité de Reclamaciones, si la reclamación se basa en un caso que se produjo antes de que hayan pasado dos años.
2. Las reclamaciones se presentan al jefe de personal del Organismo de Asuntos Sociales.
3. Inmediatamente después de haber recibido la reclamación, el Comité de Reclamaciones comienza la investigación preliminar.
4. Durante la primera investigación, se oirá al demandante y a la persona contra la que se presenta la reclamación. Pueden oírse también a los testigos y otras personas interesadas, a petición del demandante, o de la persona contra la que se presenta la reclamación, o del Comité de Reclamaciones.
5. Se hará un informe de cada sesión. Se pide a las personas afectadas que firmen este informe en señal de conformidad. En el caso de que las personas afectadas no quieran firmarlo, se les dará la oportunidad de adjuntar comentarios al mismo.
6. Se puede estar acompañado por un asesor confidencial durante la investigación preliminar. La persona contra la que se presenta la reclamación puede estar acompañada por un asesor legal elegido por la misma.
7. En el momento en el que se complete la investigación preliminar, el secretario presentará todos los documentos al Comité de Reclamaciones. El secretario establecerá, consultando al presidente, el lugar de reunión y el momento para el tratamiento de la reclamación por el Comité.
8. No se oirá a ninguna persona durante el tratamiento de la reclamación por el Comité de Reclamaciones.
9. Cuando el Comité crea que no tiene la información suficiente a su disposición para dictar sentencia, puede decidir volver a empezar con la investigación preliminar.
10. Cuando el Comité crea que tiene suficiente información a su disposición, dictará la sentencia sobre la reclamación. La Comisión decide por mayoría de votos. En el caso de que el resultado de la votación sea de dos a uno, la minoría tiene derecho a adjuntar su parecer a la resolución del Comité.
11. El Comité de Reclamaciones dicta sentencia dentro de los dos meses después de haber recibido la reclamación. Puede ampliar este plazo a un máximo de un mes.
12. Se considera que la sentencia es un aviso.
13. Todas las sesiones del Comité de Reclamaciones son privadas, tanto durante la investigación preliminar como durante el tratamiento de la reclamación.

Sentencia del Comité de Reclamaciones

1. El Comité de Reclamaciones manifiesta que la reclamación es rechazada, infundada o justificada.
2. Se estipulan en esta sentencia las razones en las que se basa.
3. En caso de que el Comité de Reclamaciones rechace la reclamación o juzgue que no está fundamentada, el Comité informará exclusivamente al demandante y a la persona contra la que se presentó la reclamación.
4. En caso de que el Comité de Reclamaciones juzgue que la reclamación está justificada, adjuntará un informe a su sentencia en consideración al jefe del servicio en el que esté empleada la persona contra la que se presentó la reclamación.
5. En estos casos, el Comité de Reclamaciones informa al demandante, a la persona contra la que se presentó la reclamación y a su jefe de servicio sobre esta sentencia.
6. Con la finalidad de mantener al Comité informado sobre las opiniones de la dirección dentro de la NS, el jefe de servicio afectado informa al Comité por escrito sobre la decisión tomada como consecuencia del informe del mismo.

Sustitución de los miembros del Comité de Reclamaciones

1. Un miembro del Comité de Reclamaciones puede pedir que se le sustituya. Por otro lado, el demandante o el acusado pueden pedir que un miembro determinado no esté en el Comité. Esta última solicitud debe hacerse por escrito, exponiendo las razones.
2. Los motivos para la sustitución de los miembros del Comité son: la existencia de una relación familiar con una de las personas afectadas; la existencia de un alto grado de amistad o enemistad con una de aquéllas; que se haya informado sobre una conversación sobre el caso, o haber mantenido una conversación sobre el mismo con una de las personas afectadas; otra causa o razón que produzca serias dudas respecto a la independencia y/o imparcialidad de la persona.
3. En el caso de que se sustituya a un miembro, el suplente ocupará su lugar.
4. En caso de que se pida que se sustituya al sustituto, se pedirá a la dirección que adapte la composición del Comité a las circunstancias, si fuera necesario mediante el nombramiento de uno o más miembros ajenos a la NS.

Otros reglamentos

1. En caso de que la reclamación se presente contra un miembro del Comité de Reclamaciones, debe presentarse al Jefe de ARBO (Comisión de Ambiente de Trabajo).
2. En el caso de que la reclamación se presente contra un miembro del Equipo Social, debe presentarse al jefe de SOZA (Asuntos Sociales).

3. En estos casos, el jefe de la ARBO y el de SOZA adaptarán conjuntamente la composición del Comité de Reclamaciones a las circunstancias, para lo que, si fuera necesario, se nombrarán uno o más miembros ajenos a la MS.

4. Estar sometido al procedimiento de estos reglamentos sin perjuicio respecto a otros procedimientos dentro de la NS o respecto a los procedimientos judiciales.

5. No serán víctimas de ningún efecto perjudicial para el empleo, ni el demandante ni el asesor confidencial o el miembro sustituto del Comité, durante la ejecución de su papel en un asunto sometido a estos reglamentos.”

Fuente. Capítulo 6, Sección 6.3, y Anexo 7: Procedimiento para las reclamaciones respecto al acoso sexual, Collectieve Arbeidsovereenkomst 1991 (convenio colectivo de 1991 para la Empresa Ferroviaria Holandesa).

Heineken Nederlands Beheer BV

Extractos (traducción no oficial del holandés).

“Heineken procurará tomar medidas para prevenir y combatir las relaciones íntimas no solicitadas. Con la finalidad de obtener un tratamiento cuidadoso de las reclamaciones por relaciones íntimas no solicitadas, el empleado debe utilizar los reglamentos relativos a reclamaciones en el Manual de Personal. Si fuera necesario el empleado puede ponerse en contacto directamente con un funcionario de personal, o con el jefe del servicio médico designado como asesor confidencial en el establecimiento. Los que sean culpables de relaciones íntimas no solicitadas corren el riesgo de ser sometidos a las medidas que Heineken tomará de acuerdo con la sección 1639p del Código Civil.”

Fuente. Sección 6, Collectieve Arbeidsovereenkomst 1991 voor Heineken Nederland Beheer BV (Convenio colectivo de 1991 para Heineken Nederlands Beheer BV).

Sigma Coatings BV

Sigma Coatings es una gran empresa de fabricación de pinturas. Extractos (traducción no oficial del holandés).

“Pueden describirse las relaciones íntimas no solicitadas como una atención sexualmente orientada y no solicitada, que se manifiesta por un comportamiento verbal, físico o no verbal que, ya sea intencionado o no, puede dar lugar a un ambiente de trabajo muy desagradable.

La empresa es consciente de su responsabilidad respecto a la prevención de las relaciones íntimas en el lugar de trabajo, y respecto a la lucha contra las mismas. La dirección deberá hacer conocer su opinión, explícita y repetidamente, de que dichos contactos íntimos son absolutamente intolerables.

El empleador deberá proceder de acuerdo con una política respecto a la prevención de los contactos íntimos no solicitados.

El empleador deberá nombrar, hasta el término del contrato, a un asesor confidencial femenino con la siguientes tareas: ayudar y asesorar a los demandantes; identificar las soluciones para el problema; remitir al demandante a los órganos que pudieran ocuparse del problema, tales como el jefe directo, el servicio médico, el servicio social del departamento de personal o del sindicato (el asesor puede continuar ayudando al demandante en los procedimientos de estos órganos); y asesorar (sea o no a petición) sobre las medidas preventivas.

Los empleados deben abstenerse de tener un comportamiento respecto a sus compañeros de trabajo, cuando así se haya indicado claramente por la persona afectada, y/o el autor debe comprender razonablemente que la persona afectada es víctima de un contacto íntimo no solicitado".

Fuente. Anexo VI sobre contactos íntimos no solicitados, convenio colectivo en vigor en Sigma Coatings BV desde el 1 de abril de 1991 al 1 de abril de 1992.

Grenswisselkantoren NV

Grenswisselkantoren es una oficina de cambio de moneda extranjera. Extractos (traducción no oficial del holandés).

"Las partes acuerdan aspirar a una política para combatir los contactos íntimos no solicitados en el trabajo.

El empleador no deberá tolerar los contactos íntimos no solicitados y deberá imponer sanciones respecto a los culpables de causar y/o perpetrar contactos íntimos no solicitados. El empleador debe elaborar un procedimiento para tratar las reclamaciones sobre contactos íntimos no solicitados en el trabajo.

El empleador debe garantizar meticulosamente que el demandante no es objeto de represalias como consecuencia de presentar una reclamación.

El empleador debe nombrar a una persona dentro de la empresa para asesorar y aconsejar a los empleados que han sido víctimas de contactos íntimos no solicitados. La designación de dicha persona requiere el consentimiento del comité de empresa."

Fuente. Protocolo 4 sobre contactos íntimos no solicitados, Convenio colectivo en vigor desde el 1 de abril de 1991 al 31 de marzo de 1993 en Grenswisselkantoren NV.

Gezinsverzorging en Algemeen Maatschappelijk Werk

En los Países Bajos los servicios sociales estatales proporcionan una asistencia práctica en el domicilio a las personas incapacitadas por enfermedad, invalidez o parto. Este trabajo se realiza por los asistentes sociales que son en su mayor parte mujeres. La investigación llevada a cabo por la Dutch Stoig Foundation (Fundación que se ocupa del acoso sexual de los ayudantes familiares) indica que alrededor del cuarenta por ciento de los ayudantes familiares femeninos han sido acosados por un cliente, una vez como mínimo. El reconocimiento del riesgo para estos ayudantes familiares condujo a la inclusión en

1989 de una cláusula específica sobre el acoso sexual llevado a cabo por los clientes, en el convenio colectivo aplicable a esta categoría de trabajadores. Esta cláusula indica lo que sigue (traducción no oficial del holandés):

“El empleador está obligado a tomar medidas para proteger la integridad mental y física de los trabajadores en la medida de lo posible, para que puedan prevenirse los contactos íntimos no deseados.

Si un trabajador se enfrenta a actos íntimos no deseados de un cliente,

- el trabajador tiene derecho a interrumpir inmediatamente la actividad con el cliente implicado, y esto no será una razón apremiante para el despido según el sentido del Artículo 1639 del Código Civil;
- el trabajador debe denunciar también el asunto inmediatamente a su empleador o a la persona nombrada por el mismo.

Si el trabajador ha denunciado un caso de contactos íntimos no deseados al empleador o a la persona nombrada por el mismo, éste lleva a cabo una investigación y toma las medidas para garantizar que se impida su repetición.

El trabajador que haya denunciado un caso de contactos íntimos no deseados con un usuario tiene derecho a rehusar que se le asigne éste de nuevo”.

Fuente. Artículo 22(a) de un convenio colectivo para el cuidado de la familia y el sector del trabajo social general, de 1989.

Nueva Zelanda

Correos de Nueva Zelanda

“Los Correos de Nueva Zelanda tienen una política de igualdad de oportunidades de empleo y exigen un alto nivel de conducta en el lugar de trabajo.

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que contraviene estos principios y desprestigia la integridad y el nivel de la empresa en su conjunto. No se pretende regular las interacciones sociales de los empleados o las relaciones libremente establecidas, pero no se tolerará un comportamiento molesto tal como el acoso sexual. Si fuera necesario se tomarán medidas disciplinarias.

...

El acoso sexual es un comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que es molesto para la persona que lo sufre y es embarazoso o inoportuno.

El acoso sexual es personalmente ofensivo y amenazador. Afecta a la moral, a la eficiencia en el trabajo del personal y al derecho del mismo a disfrutar de un buen ambiente de trabajo. Algunos tipos de comportamiento que constituyen acoso sexual son: (a) abuso o puyas orientadas al sexo; (b) gestos o comentarios ofensivos; (c) contacto físico deliberado.

rado y no deseado; (d) peticiones de relaciones sexuales, incluyendo promesas abiertas o implícitas de trato preferencial, o amenazas respecto a la situación de empleo actual o futura.

El acoso sexual puede ocurrir: (a) entre los compañeros de trabajo; (b) donde un supervisor o director utiliza su posición y autoridad para aprovecharse sexualmente de otro empleado, o para controlar la carrera, el salario o el trabajo de ese empleado, o para influir en estas cosas; (c) al tratar con el público.

Es responsabilidad del director mantener un ambiente de trabajo libre de comportamiento molesto, y proporcionar un mecanismo para la denuncia del acoso sexual, garantizando una investigación justa y evitando las represalias contra el demandante.

Se debe tener cuidado durante la investigación de cualquier reclamación por acoso sexual, y después, para prevenir cualquier perjuicio contra el demandante, y también debe tenerse cuidado para proteger el puesto de trabajo de las otras partes si se descubre que la reclamación es injustificada.

El acoso debe denunciarse formalmente el jefe directo del empleado o a otro representante de la dirección. Será responsabilidad de la dirección investigar una reclamación y procurar resolver el asunto rápidamente.

Donde una reclamación de acoso sexual esté incluida en la definición de “agravio personal” de acuerdo con la cláusula 16.1 de este convenio, pueden aplicarse las disposiciones de esta cláusula, o el empleado puede presentar directamente su reclamación a la Comisión de Derechos Humanos dentro de los términos de la Sección 15 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977.”

Fuente. Parte 10: Acoso sexual, Convenio colectivo en Correos de Nueva Zelanda.

España

Las autoridades municipales y del gobierno central de España han acordado con los representantes de los trabajadores la imposición de sanciones contra los empleados que cometan actos de acoso sexual. De forma similar, se han firmado convenios colectivos en el sector privado a niveles provincial y nacional que contienen disposiciones sobre medidas disciplinarias para las ofensas por acoso sexual. Se dan más adelante algunos ejemplos.

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

Extractos (traducción no oficial del español).

“Todos los empleados tendrán la posibilidad de presentar una reclamación por escrito, a través de sus representantes, respecto a cualquier acto que el empleado crea que constituye una ofensa contra su intimidad o contra la consideración adecuada para su dignidad humana, incluyendo las ofensas que puedan ser verbales, físicas o de naturaleza sexual.

A través del órgano directivo en el que se haga la reclamación, el Subsecretario del Departamento puede emprender una investigación pertinente y, donde fuera necesario, proceder a determinar las medidas disciplinarias que deben tomarse.”

Fuente. Artículo 64 del convenio colectivo nacional para los empleados del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, de 25 de octubre de 1991.

Ministerio de Asuntos Sociales

Resumen.

El convenio colectivo considera como una grave infracción de las normas disciplinarias la falta de respeto por la vida privada de los trabajadores y la consideración adecuada a su dignidad, incluyendo las ofensas físicas o verbales, o cualquier ofensa de naturaleza sexual. Dependiendo de la gravedad de la ofensa, las sanciones que pueden aplicarse en dicho caso son: suspensión de empleo y salario desde dos a cuatro días hasta un mes; suspensión del derecho de solicitar un nuevo puesto durante un período de uno a dos años.

Fuente. Artículo 38 del convenio colectivo nacional para los empleados del Ministerio de Asuntos Sociales, de 8 de noviembre de 1990.

Autoridades Portuarias

Resumen.

El convenio colectivo considera como ofensas graves cualquier ofensa física o verbal de naturaleza sexual dirigida por un empleado a otro. Dependiendo de la gravedad de la ofensa, las sanciones que pueden aplicarse son la suspensión de empleo y sueldo durante más de un mes pero menos de un año; la prohibición del derecho a la promoción durante un período de dos a seis años; el traslado sin derecho a compensación; o el despido. En los casos donde se abuse de la posición de autoridad, se aplicará el despido.

Fuente. Artículo 52 del convenio colectivo interprovincial para las autoridades portuarias, 25 de octubre de 1991.

Agencias de viaje

Resumen.

Las ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual son consideradas como una infracción muy grave de las normas disciplinarias. Dependiendo de la gravedad de la ofensa, las sanciones que pueden aplicarse son la suspensión de empleo y sueldo durante once días hasta dos meses, la prohibición del derecho a la promoción durante un período de dos años o definitivamente, o el despido. Al determinar las medidas disciplinarias que deben aplicarse se deben tener en cuenta el mayor o menor nivel de responsabilidad y la categoría profesional del ofensor, y las repercusiones del incidente en la empresa y sus trabajadores.

Donde un trabajador crea que ha tenido lugar un abuso de autoridad por un superior, debe notificarlo directamente a la dirección a través de su representante. Después de haber recibido una reclamación, la dirección debe informar al presunto ofensor, y proceder a investigar y determinar, lo más rápidamente posible, las medidas pertinentes que deben tomarse. Donde puedan imponerse sanciones, deben de estar de acuerdo con las referidas anteriormente.

Cualquier comportamiento del empleador que sea contrario al respeto a la intimidad de un trabajador y a la consideración adecuada a su dignidad, será una transgresión contractual.

Fuente. Artículos 41, 42 y 44 del convenio colectivo nacional para las agencias de viaje.

Estados Unidos

Se presentan a continuación dos ejemplos de la terminología contractual que la Federación Americana de Empleados Municipales del Condado y del Estado (AFSCME) ha negociado con los estados de Wisconsin y Minnesota. No son modelos de disposiciones pero son muestras representativas de las cláusulas de acoso sexual en los convenios colectivos.

De acuerdo con el convenio de Wisconsin, el empleador tiene el deber contractual de tomar medidas positivas para proporcionar un ambiente libre de acoso, pero no se establece un procedimiento interno de reclamaciones o trámite de quejas para ocuparse de las reclamaciones. En vez de eso las víctimas deben proceder de acuerdo con las soluciones legales.

El convenio de Minnesota utiliza un proceso de reclamación del empleador con una disposición especial que autoriza al sindicato a participar en el procedimiento en nombre de la víctima.

Estado de Wisconsin

“El empleador y el sindicato acuerdan que todos los empleados del Estado deben poder trabajar en un ambiente libre de acoso sexual, y que ningún empleado debe estar sometido al mismo. El acoso sexual, que puede implicar a una persona de un sexo contra otra del sexo opuesto o del mismo sexo, socava la integridad del lugar de trabajo y debe ser eliminado.

Para prevenir y eliminar el acoso sexual, el empleador deberá tomar medidas positivas para ayudar a crear un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El empleador deberá cumplir con sus obligaciones contractuales en relación con esta sección mediante:

- a) la inclusión en un plan de acción positiva de una declaración de política sobre la prevención y eliminación del acoso sexual y la identificación de un procedimiento de reclamaciones disponible;

- b) la difusión a todos los empleados de la información adecuada relativa a la naturaleza del acoso sexual, de los métodos mediante los que se puede prevenir o eliminar, y de las vías a través de las que las víctimas pueden buscar ayuda;
- c) el informe al personal de supervisión sobre el problema del acoso sexual y su papel en la toma de acciones correctivas;
- ...
- f) el nombramiento, en aquellos departamentos que tienen o creen comités para ocuparse del acoso sexual, de un empleado del departamento para aquellos comités que representen todas las unidades de negociación de WSEU. Tales empleados serán seleccionados por el Consejo 24 [de AFSCME].

Todas las alegaciones de acoso sexual relativas al personal supervisor o a los compañeros de trabajo deberán estar restringidas a las compensaciones disponibles de acuerdo con las Leyes federales y estatales. No se utilizará el procedimiento de tramitación de reclamaciones del Artículo IV [de este convenio] para resolver cualquier asunto que implique cualquier alegación de acoso sexual.

Cuando un empleado está siendo entrevistado por un investigador oficial respecto a las acusaciones de acoso sexual que han sido presentadas por aquél ante la mencionada agencia del investigador, la participación del empleado en dicha entrevista será sin pérdida de salario.”

Fuente. Convenio colectivo entre el Estado de Wisconsin y el Consejo 24 de la AFSCME, presentado en *Stopping sexual harassment: En AFSCME guide* (Washington, 1988). Federación Americana de Empleados Municipales del Condado y del Estado, 1625 L Street, NW, Washington, DC 20036, Estados Unidos.

Estado de Minnesota

“Se acuerda por el empleador y el sindicato que todos los empleados tienen derecho a un lugar de trabajo libre de acoso sexual verbal y/o físico. El empleador acuerda que todos los procedimientos de reclamación de empresa contra el acoso sexual estarán abiertos a la participación del sindicato a petición del empleado que reclama, y que toda autoridad nombrada y persona designada informarán a la parte demandante de sus derechos. Además, el empleador y el sindicato acuerdan que los procedimientos de reclamaciones de empresa que incluyen el acoso sexual se modifiquen para incluir estos requerimientos adicionales:

1. Cuando se inicie una reclamación por acoso sexual, se enviará una notificación de la reclamación en marcha a la autoridad nombrada y a la persona designada por el sindicato. Si al presentar una reclamación un empleado manifiesta que no puede trabajar en el lugar de trabajo del que surge la reclamación, la autoridad nombrada y la persona designada organizarán una investigación preliminar que establezca que existe una base razonable para la preocupación del empleado respecto a continuar en la situación laboral, y si

la situación puede incluir el nuevo destino temporal de una u otra parte hasta el momento en que la reclamación se investigue totalmente, se dicte un veredicto, y, si fuera necesario, se lleven a cabo acciones correctivas.

2. Dentro de los siguientes 21 días de calendario civil, la autoridad nombrada y la persona designada llevarán a cabo una investigación total y prepararán un informe junto con las acciones que se proyecte que deben ejecutarse. Se proporcionará un resumen escrito de las recomendaciones y de la resolución al representante sindical así como al demandante. El sindicato y el empleador acuerdan que todas las audiencias y registros serán privados y que se prohíbe la represalia contra un empleado que reclama o contra un testigo.

3. Si la autoridad designada no responde o no resuelve el asunto a satisfacción de la parte que apela, la reclamación puede entonces presentarse ante la División de Igualdad de Oportunidades del Departamento de Relaciones de Empleo para su revisión dentro de los veintiún días de calendario civil después de la respuesta de la autoridad designada. La División de Igualdad de Oportunidades consultará dentro de los diez días laborales siguientes con la autoridad nombrada y la persona designada para tratar de resolver la reclamación.

4. Toda reclamación que no se resuelva mediante este procedimiento no está sujeta a las disposiciones del Artículo XVII del Convenio colectivo principal entre el sindicato y el empleador. Si siguen dichas reclamaciones sin resolver, deben presentarse ante el Departamento de Derechos Humanos de Minnesota dentro de los seis meses después de que se produjera el supuesto acoso.”

Fuente. Acuerdo colectivo entre el Estado de Minnesota y el Consejo 6 de la AFSCME, presentado en *Stopping sexual harassment: An AFSCME guide* (Washington, 1988). Federación Americana de Empleados Municipales, del Condado y del Estado, 1625 L Street, NW, Washington, DC 20036, Estados Unidos.

C. DECLARACIONES DE POLÍTICA, ORIENTACIONES Y DIRETRICES ELABORADAS POR LOS EMPLEADORES

Internacionales

Fondo Monetario Internacional (FMI)

Información básica. En junio de 1987, el Departamento de Administración del FMI elaboró una declaración sobre acoso sexual en respuesta al personal que quería que el FMI, como empleador suyo, pusiera en claro su postura sobre el acoso sexual. Se indicó que la ausencia de una declaración oficial podría añadir dificultades a los empleados que están expuestos a una conducta tal durante su empleo.

Política. Los empleados del FMI tienen derecho a protección contra el acoso de cualquier clase, y en particular contra el acoso sexual, al llevar a cabo su trabajo en las ofi-

cinas o en otro destino. El acoso sexual constituye un terreno delicado y difícil en el que fácilmente pueden surgir malentendidos y malas interpretaciones. Hay una dimensión especial para el problema en un ambiente de diversas culturas como es el del FMI, porque los individuos puede que no se den cuenta totalmente de que el comportamiento que es aceptable en una cultura puede ser ofensivo en otra. Todo el personal debe ser consciente de que el acoso sexual de cualquier forma constituye un comportamiento indebido.

Definición. El acoso sexual se define como propuestas sexuales molestas, peticiones de favores sexuales, u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual dirigida hacia un empleado del FMI. Donde una persona se involucra en un comportamiento de esta clase y dicha persona está en situación de influir en la carrera, condiciones de empleo o situación de trabajo de la persona objeto de dichas atenciones, debe considerarse esto como una grave violación de la disciplina que podría hacer que el acosador estuviera expuesto al despido.

Sin embargo, debe hacerse hincapié en que toda forma de comportamiento molesto con alusiones sexuales dirigidas hacia otro empleado, puede ser considerado como acoso sexual, particularmente si el comportamiento se repite frecuentemente o crea un ambiente de trabajo ofensivo o intimidatorio.

Responsabilidad. Todos los supervisores deben reconocer que tienen responsabilidades especiales, no solamente la de abstenerse de cualquier acción que pudiera ser percibida por los subordinados como acoso sexual, sino también la de proteger a los subordinados de dicho acoso por parte de otros, proporcionando consejos y ayuda y estando prestos para intervenir formal o informalmente, tal como se considere apropiado, cuando se les haga presente un caso.

Procedimiento para las reclamaciones. Los empleados del FMI que crean que están siendo acosado sexualmente pueden prevenir que la situación evolucione a más, haciendo conocer claramente al acosador sus fuertes objeciones. Si no es posible informar al acosador de que su comportamiento es molesto, o si persiste el problema, se aconseja firmemente al personal que denuncien el asunto tan pronto como sea posible a alguien que esté en situación de ayudar. Dependiendo de la preferencia del miembro de personal, aquél puede ser el supervisor inmediato, el oficial administrativo o un oficial mayor del propio departamento de personal, un miembro de la Unidad de Relaciones del Personal de Departamento de Administración, el Defensor del Pueblo, o el Servicio de Asesoramiento de Personal del Departamento de Medicina. Se garantiza a los empleados del FMI que todas las alegaciones de acoso sexual que se llevan a la atención del Departamento de Administración serán investigadas, y que estas investigaciones se dirigirán con la sensibilidad y discreción que requieren dichos asuntos.

Resultados. El acoso sexual constituye una grave infracción de la disciplina que puede hacer que el acosador esté expuesto a una acción disciplinaria que incluya la extinción del empleo.

Fuente. "Sexual harassment", *Staff Bulletin*, n.º 87/15, 12 de junio de 1987.

Banco Mundial

Política. Todo el personal tiene derecho a ser tratado con cortesía, dignidad y el debido respeto a su intimidad personal. El mutuo respeto y consideración entre el personal son decisivos para la eficacia y prosperidad del Banco, considerado en su papel institucional. No se tolerará ninguna clase de acoso, por parte del Banco. Todo el personal comparte la responsabilidad de mantener un ambiente libre de cualquier forma de acoso. Los directores, a todos los niveles, tienen la obligación especial de defender esta política.

Definición. El acoso es toda conversación o conducta que obstaculice irracionalmente el trabajo o cree un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o amenazador, ya sea basándose en la raza, religión, color, sexo, orientación sexual, origen nacional o en otro factor. Un tipo particular de dicho comportamiento, el acoso sexual, tiene lugar cuando la sumisión a propuestas no solicitadas o molestas, o la aceptación de las mismas, las peticiones de favores, u otras conversaciones o conductas de naturaleza sexual se presentan explícita o implícitamente como una condición del empleo o de las decisiones sobre la carrera que afectan al individuo.

Procedimiento para las reclamaciones. Para proteger la seguridad y el bienestar de los que creen que están siendo acosados, y para encontrar soluciones constructivas que respeten los derechos de todos los afectados, el Banco ofrece diversas fuentes de ayuda: los directores, el departamento de personal, los servicios de asesoramiento de personal, la unidad de ética, el Defensor del Pueblo o la asociación de personal.

El personal que crea que ha sido acosado debe ponerse en contacto con cualquiera de estos asesores tan pronto como sea posible después de que haya sucedido el incidente. Los informes sobre el acoso se tratarán de forma totalmente confidencial, y se hará todo lo posible para encontrar soluciones. Si fuera necesario, se ordenará una investigación formal de los hechos y circunstancias, por la unidad de éticas de acuerdo con la Norma de Personal 8.01. Donde estuviera justificado, se impondrán medidas disciplinarias. Cualquier persona que intente castigar a un individuo que ha denunciado un acoso será sometido también a medidas disciplinarias.

Fuente. Banco Mundial: *For Your Information: Harassment*, boletín de personal de 22 de febrero de 1992, n.º FYI/91/030. Departamento de Personal y Administración, Banco Mundial, Washington, DC 20433, Estados Unidos.

Australia

Du Pont (Australia) Ltd.

Política. No se tolerará el acoso sexual de un empleado por parte de otro; es contrario a la política de la empresa sobre igualdad de oportunidades en la carrera y es motivo para una acción disciplinaria.

Responsabilidad. Los supervisores tienen la obligación de mantener el lugar de tra-

bajo libre de acoso sexual, intimidación y hostilidad. El empleado que esté siendo acosado sexualmente por un compañero de trabajo, o por un empleado antiguo, debe poner en claro al acosador que sus atenciones son *molestas*. Es obligación del empleado comunicar que el comportamiento del acosador es ofensivo e inaceptable, pero es responsabilidad del acosador y del empleador tomarse en serio estas objeciones.

Procedimiento para la reclamación. Los directores de línea deben seguir las directrices para tratar las reclamaciones; si no cesara el acoso, deben presentarse las reclamaciones al oficial de personal o al director general de relaciones de empleo quienes investigarán y resolverán la reclamación de forma imparcial y confidencial. De acuerdo con estas directrices, los directores deben oír las reclamaciones seria y amablemente, y tratarlas de forma imparcial y confidencial. Deben entrevistarse con el supuesto acosador imparcialmente y por separado. Debe hacerse constar la acusación exacta y se debe dar oportunidad para responder completamente si el presunto agresor desea hacerlo así. Si fuera necesario, los directores pueden obtener informes de testigos para cualquier incidente a fin de establecer los hechos. Pueden comprobar el registro de trabajo del demandante para determinar si el supuesto perjuicio para el empleo se presenta en las pautas de trabajo o en los comentarios adversos sobre la realización del trabajo. Debe comprobarse también el registro del trabajo del supuesto acosador. Si la reclamación está justificada, debe informarse a ambas partes de la resolución y de sus razones. Los directores deben tomar una decisión sobre las medidas inmediatas y adecuadas para prevenir que vuelva a repetirse el comportamiento. Deben redactar una nota para los archivos personales de ambas partes. Deben también hacer comprobaciones posteriores para asegurarse de que el comportamiento de hecho ha parado y que la solución es satisfactoria. Debe garantizarse que no se tomarán represalias contra el demandante de ninguna forma, por haber hecho la reclamación.

En el caso de que una reclamación no esté justificada, los directores deben explicar las razones del fallo a ambas partes, p.ej. que no hay pruebas para apoyar la reclamación, o que la conducta no supone acoso sexual.

Resultados. La compensación para la persona acosada podría consistir en una disculpa (pública o privada, escrita o verbal); permiso durante la investigación de la reclamación; la eliminación de los archivos de los comentarios perjudiciales sobre el rendimiento en el trabajo durante el período de acoso; un traslado fuera de un ambiente con una organización desagradable (sin perjuicio para el trabajo).

El castigo para un agresor podría tomar la forma de una degradación de las condiciones y responsabilidades del trabajo, de un traslado a otro puesto pero sin beneficios en el trabajo, una advertencia y un consejo sobre el comportamiento indebido, una supervisión más estricta de la conducta, o la suspensión o el despido.

Fuente. Du Pont: “Declaración de política sobre igualdad de oportunidades en la carrera” y “Política sobre prevención del acoso sexual” de 27 de octubre de 1988.

Mutualidad Nacional

Política. La empresa de seguros Mutualidad Nacional pretende proporcionar un ambiente de trabajo que sea agradable para todo el personal y que contribuya a proporcionar la más alta calidad de servicio para los clientes. Todo el personal tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso. La empresa no desea entrometerse en las vidas privadas de su personal ni en las relaciones de trabajo que son aceptables para todos los afectados. Sin embargo, el acoso sexual, que sea un comportamiento ofensivo y perjudicial para la moral del personal, es una discriminación sexual ilícita y constituye una conducta inaceptable en el lugar de trabajo. No se tolerará bajo ninguna circunstancia.

Responsabilidad. La empresa cree que ocuparse de los casos de presuntos acosos sexuales impediría efectivamente la escalada del problema y la probabilidad de una publicidad innecesaria y de acciones legales. Se instruye, consecuentemente, a los directores y supervisores: para que garanticen que se mantienen las normas adecuadas de conducta en todo momento, y que se desaprueba claramente el acoso sexual; para garantizar que su comportamiento y el de su personal no crea ni tolera las circunstancias que pueden conducir a acoso sexual; para garantizar que el personal tiene acceso a la información respecto a las vías para el asesoramiento dentro de la empresa; para garantizar el más estricto secreto; y para presentar las reclamaciones al asesor designado en los casos de acoso sexual.

Procedimiento para las reclamaciones. Si un miembro del personal se encuentra con un comportamiento que se considera inaceptable y que él cree que es acoso sexual, la empresa aconseja al miembro del personal que ponga en claro que el comportamiento es inaceptable. Si el comportamiento continúa, se asesora a la persona para que denuncie la cuestión al asesor de acoso sexual o a su director o supervisor.

La política de la empresa manifiesta que todas las reclamaciones de acoso se atenderán inmediatamente y con el más estricto secreto, se investigarán imparcialmente y se tratarán con seriedad y sensatez.

Se han nombrado y formado asesores femeninos y masculinos de acoso sexual para ocuparse de las reclamaciones del supuesto acoso sexual, en cada oficina principal de las unidades empresariales. Su cometido se realiza formando parte de sus obligaciones normales. Se advierte a los directores que el tiempo que implican las investigaciones de un caso de supuesto acoso sexual podría ser significativo, y que deben, por consiguiente, dar permisos.

Los consejeros de acoso sexual son responsables de proporcionar consejo al personal que vaya a ellos con una reclamación de acoso sexual, y de intentar resolver la reclamación a través del proceso de conciliación, explicado en términos generales en los procedimientos.

El Manual de Administración de Personal de la Mutualidad Nacional contiene procedimientos detallados para que sean utilizados por los consejeros de acoso sexual para recibir y resolver las reclamaciones.

Fuente. Mutualidad Nacional: “Acoso sexual”, *Personnel Administration Manual*, septiembre de 1989.

Telecom Australia

Información básica. En junio de 1990, Telecom Australia, la principal empresa de telecomunicaciones de Australia, publicó las directrices para resolver los casos de acoso sexual en el trabajo.

Política. De acuerdo con estas directrices, Telecom hace un recordatorio de su total compromiso con una política estricta de igualdad de oportunidades de empleo y de eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo. Reconoce que es una obligación moral y legal investigar totalmente toda reclamación sobre acoso sexual presentada por uno de sus empleados. Indica que el “acoso sexual ocasiona angustia, desarmonía y origina pérdidas en la productividad. Nada de eso es bueno para nuestros empleados o nuestras empresas. Nos esforzamos en crear en nuestro lugar de trabajo un ambiente productivo y agradable. Simplemente, Telecom no tolerará el acoso sexual.”

Procedimiento para las reclamaciones. Telecom sugiere al empleado acosado lo siguiente:

- “Tome medidas. Si ignora esto no irá muy lejos.
- Si usted está siendo acosado sexualmente no debe sentirse culpable. Es corriente que alguien que ha sido acosado sexualmente se sienta culpable y avergonzado. No se sienta ni culpable ni esté avergonzado. No es culpa suya. Tiene todos los derechos para hablar claro sobre el tema.
- Un planteamiento para tratar el acoso es ponerlo en conocimiento del agresor. Es preferible que lo oigan otras personas. En muchos casos, el acosador estará azorado y avergonzado, y es probable que cese en el acoso.”

Si este enfrentamiento con el acosador no tiene éxito, Telecom aconseja que se ponga en contacto con el Asesor de Acoso Sexual, que le ayudará a decidir si se hace una reclamación formal.

Telecom también aconseja a los que han presenciado el acoso lo siguiente:

- Ofrezca su ayuda. La persona que es víctima del acoso sexual puede necesitar esta ayuda. A menudo la inacción por parte de los que observan el acoso sexual se interpreta como que lo toleran.
- Si es adecuado anime a la víctima a que se enfrente al acosador y rechace su comportamiento. Ofrécte a estar con ellos cuando se enfrenten con la persona responsable, y para ser un testigo si fuera necesario.
- Su consejo podría ser inestimable. Ayudará también a reducir la probabilidad de que usted mismo sea acosado.”

Las directrices de Telecom para resolver los casos de acoso sexual incluyen los puntos siguientes: entrevista con la persona acosada; registro de la reclamación; entrevista con el supuesto acosador; establecimiento de los hechos; emisión de un fallo; toma de resolución; toma de medidas; resultados para la persona acosada; aspectos difamatorios; mantenimiento de los registros; y qué no hacer en los casos de acoso sexual.

Resultados. Si se comprueba una reclamación después de una investigación informal, la persona acosada podría ser trasladada a otro lugar de trabajo, sin ningún perjuicio, si así lo desea. Podrían rectificarse todos los comentarios adversos en los archivos o en los informes compilados durante el período de acoso. Podría aprobarse una reclamación de indemnización que, después de una adecuada investigación, pudiera dar lugar al reconocimiento de cualquier permiso tomado debido al acoso y al pago de los gastos médicos o de los honorarios por asesoramiento en los que se haya incurrido como resultado del acoso.

Después de una investigación informal, puede asesorarse informalmente a la persona que se haya encontrado culpable del acoso, o se le puede pedir que proporcione una explicación por escrito de su conducta. Al recibir cualquier explicación podría entonces decidirse asesorar a la persona formalmente, o recomendar que se presente una acusación de acuerdo con los procedimientos acordados por el Laudo de Condiciones Generales de Empleo de Telecom de 1989.

Fuente. Telecom Australia: *Guidelines for resolving cases of sexual harassment in Telecom Australia* (junio de 1990) y “¿Cuál es la diferencia entre la diversión inofensiva y el acoso sexual?”.

Myer Grace Bros.

Política. Esta gran cadena nacional de almacenes pretende proporcionar un ambiente donde todos los empleados puedan trabajar sin la angustia o el estorbo del acoso sexual. El director general de la empresa ha manifestado: “Nosotros no queremos el acoso sexual en nuestras empresas. Es totalmente contrario a nuestro sistema de valores y al respeto que mutuamente nos tenemos. Toda persona que trabaje aquí debe poder venir a trabajar sin miedo a él.”

Procedimiento para las reclamaciones. Los empleados que crean que están siendo acosados sexualmente tienen derecho a hacer una reclamación, y se les anima a presentarse y hacerla. Si está justificada, el director de departamento del almacén tomará medidas para detener el acoso.

En el caso de que se presente una reclamación formal, la empresa garantiza totalmente que el demandante no se verá afectado adversamente. Se aconseja a los empleados que denuncien su caso a su director de división, o al director de personal del estado, o a cualquier director superior de línea con el que se sientan tranquilos hablando. Pueden llevar a cualquier otra persona de su elección a todas sus discusiones. El director de línea debe informar al director de personal de división o del estado que investigará el asunto

discutiéndolo con las personas afectadas. Dependiendo de su naturaleza, la reclamación puede presentarse al director general de relaciones de empleo.

La empresa garantiza a los empleados que todas las discusiones serán confidenciales e imparciales, y que el asunto se resolverá tan rápidamente como sea posible con la finalidad de garantizar que el acoso no suceda de nuevo.

Resultados. Si la reclamación está fundamentada, se castigará al acosador. Este castigo puede variar desde una advertencia o asesoramiento a un traslado, un descenso de categoría o incluso una terminación del contrato.

Si fuera adecuado, podría darse alguna forma de compensación a los demandantes, tal como una disculpa, un traslado fuera de un departamento con una organización desgradable, o el pago de los honorarios de asesoramiento o médicos por el estrés.

Si la investigación pone de manifiesto que la reclamación no puede ser comprobada, ambas partes serán informadas de las razones. Si los empleados no están satisfechos, se les avisa de que pueden llevar el caso a su sindicato o al Comisario para la Igualdad de Oportunidades en Australia del Sur, Victoria y Australia Occidental; a la Comisión de Derechos Humanos en Nueva Gales del Sur, Queensland y Tasmania; o a la Junta contra la Discriminación en Nueva Gales del Sur.

Fuente. Myer Grace Bros.: “Acoso sexual: aquí no funciona”, declaración de política (sin fecha).

Bélgica

Ciudad de Amberes

Información básica. Después de la legislación promulgada a primeros de 1990 para poner en práctica la acción positiva en el sector público, la dirección central de la Ciudad de Amberes ha elaborado un plan de acción positiva que pretende mejorar las posibilidades de promoción para las mujeres empleadas de la Ciudad, principalmente a través de la formación y educación y el cambio de mentalidad. Desde el 1 de noviembre de 1991, la Ciudad ha publicado artículos sobre las políticas para combatir el acoso sexual. En 1992 se modificaron los reglamentos disciplinarios generales de la Ciudad para incluir un procedimiento de reclamaciones por acoso sexual, y la información sobre este procedimiento ha sido ampliamente difundida. Finalmente, la Ciudad ha asignado fondos hasta 1995 para tratar la cuestión del acoso sexual entre el personal.

Política. La investigación y la experiencia práctica demuestran que la carrera de las mujeres sometidas a acoso sexual puede ser afectada desfavorablemente. Consecuentemente, se requieren medidas dirigidas a la prevención y la lucha contra el acoso sexual como parte de un plan global para alcanzar la igualdad de oportunidades para los empleados masculinos y femeninos de la Ciudad.

Procedimiento para las reclamaciones. Se ha designado un asesor confidencial

voluntario en cada uno de los departamentos para que se ocupe de los casos de acoso sexual. Estos asesores reciben formación continuada por medio de informes, artículos, folletos y hojas sueltas, vídeos y conferenciantes invitados. Son la primera persona con la que un demandante puede ponerse en contacto, y son el vínculo de unión con el jefe del departamento afectado. También proporcionan apoyo al demandante en las etapas intermedias del procedimiento (entrevistas, mediación, consejo). En el caso de que no puedan ocuparse de una reclamación, se ponen en contacto con el jefe del departamento afectado, con el consentimiento del demandante.

Si una ofensa es especialmente grave, se somete el caso a un comité especial de acoso sexual. El comité examina la reclamación, oye a los testigos y elabora las recomendaciones para el jefe del departamento afectado, así como para los responsables de la política sobre acoso sexual.

Resultados. Si fuera necesario pueden tomarse medidas disciplinarias, así como emprenderse acciones legales.

Fuente. “Positive actieplan van de stad Antwerpen” (Plan de acción positiva de la Ciudad de Amberes), 1991. Stad Antwerpen, Centraal Bestuur, 11e directie, Van Immerseelstraat 11-23, 2018 Antwerp 1, Bélgica.

Canadá

Consejo del Tesoro de Canadá

Política. El Consejo del Tesoro de Canadá se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo sustentador de la productividad y de las metas personales, la dignidad y la autoestima de todos los empleados, y libre de acoso sexual.

Responsabilidad. Se pide a los directores de departamento que informen a todos los empleados sobre esta política, incluyendo sus derechos y responsabilidades, que establezcan un procedimiento especial de compensación, que resuelvan las reclamaciones por acoso sin retraso excesivo, que revisen la situación de forma regular hasta que se convenzan de que se han puesto en práctica las medidas correctivas, que tomen las medidas necesarias para proteger el secreto de las reclamaciones, y que garanticen que todas las personas que llevan a cabo las investigaciones están formadas para realizar su función y son imparciales.

Los departamentos deben mantener un registro del número de reclamaciones presentadas, de su naturaleza, del resultado de la investigación, del tipo de las medidas correctivas tomadas y del número de personas formadas.

Procedimiento para las reclamaciones. Los directores son responsables de poner fin a cualquier acoso del que tengan conocimiento, haya o no una reclamación.

Los empleados tienen derecho a presentar una reclamación y a obtener una revisión de la misma sin miedo a la confusión o a las represalias, a través del procedimiento especial de compensación establecido de acuerdo con esta política; a ser representados y

acompañados por una persona de su propia elección durante las entrevistas relacionadas con su reclamación; a que se les garantice que sus reclamaciones o comentarios por escrito, relativos al hecho de que un empleado haya presentado una reclamación, se excluyan de sus archivos personales, y a que se les mantenga informados a lo largo del proceso sujeto a la Ley de Acceso a la Información y a la Ley de Intimidad.

Es responsabilidad de las presuntas víctimas dar a conocer, inmediatamente si fuera posible, su desaprobación, su censura o inquietud hacia el acosador, buscar ayuda inmediatamente de la persona designada por el departamento para proporcionar información y consejo en una situación así, y cooperar con todos los responsables que se ocupan de la investigación de la reclamación.

Las personas contra las que se ha presentado una reclamación tienen derecho: a ser inmediatamente informadas de la misma; a que se les presente una declaración por escrito de las alegaciones y a que se les proporcione una oportunidad de responder a ellas, a ser presentados y acompañados por una persona de su propia elección durante las entrevistas relacionadas con la reclamación, a recibir un justo trato en un ambiente libre de acoso y discriminación, y a que se les mantengan informadas a través del proceso que se hace de acuerdo con la Ley de Acceso a la Información y a la Ley de Intimidad.

Durante la investigación de una reclamación, la persona designada para realizar esta función debe informar inmediatamente de aquélla a la persona contra la que se ha presentado, debe informar a todas las partes implicadas de sus derechos y responsabilidad, entrevistarse con las partes afectadas y los testigos, recoger pruebas, preparar un informe, e informar a las partes por escrito de la resolución emitida y de las razones que la justifican, sin excesivo retraso.

Resultados. El acoso de un empleado constituye una infracción disciplinaria sometida a sanciones disciplinarias que incluyen hasta el despido.

Fuente. Consejo del Tesoro de Canadá: “Capítulo 3-2: Acoso sexual en el lugar de trabajo”, en *Treasury Board Manual* (Toronto, 1991). Consejo del Tesoro de Canadá, 300 Laurier Avenue West Tower Ottawa, Ontario K1A 0R5, Canadá.

Compañía de Seguros Metropolitan Life de Canadá

Información básica. La amplia política de esta empresa respecto al acoso sexual en el trabajo existe desde hace doce años y se pone en conocimiento de todos los empleados cada tres años. Metropolitan Life ha elaborado también unas directrices de dirección relativas al acoso sexual.

Política. Metropolitan Life se ha comprometido firmemente a proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo libre de todas las formas de discriminación ilegal, incluyendo el acoso sexual. Están estrictamente prohibidas las acciones o palabras de naturaleza sexual que acosen o intimiden a los empleados de la Metropolitan, y no se tolerarán por parte de la empresa.

Responsabilidad. La dirección es responsable de la puesta en práctica de la política, de garantizar que todos los empleados son conscientes de la misma y la observan, y del tratamiento rápido y confidencial de cualquier incidente denunciado de acuerdo con la política.

Procedimiento para las reclamaciones. Todo empleado que crea que ha sido sometido a acoso sexual debe ponerlo en conocimiento de la dirección inmediatamente. Los empleados pueden denunciar un incidente de acoso sexual a su supervisor inmediato, o, si fuera difícil discutirlo con su supervisor, o si el incidente implicara a éste, debe denunciarse ante el nivel siguiente más alto de dirección, o ante el Departamento de Recursos Humanos de la sede central.

Se garantiza a los empleados que todas las reclamaciones serán tratadas con el más estricto secreto y se investigarán a fondo y rápidamente. No se tomarán represalias contra cualquier empleado por poner en conocimiento de la dirección una reclamación de acoso sexual.

Resultados. Si se determina que una reclamación está justificada, se tomarán medidas disciplinarias, que pueden incluir la finalización del empleo contra el empleado cuya conducta se considere que constituye una intimidación o acoso sexual.

Fuente. Metropolitan Life: “Política de la Metropolitan contra el acoso sexual” y “Acoso sexual: directrices de dirección”, 17 de julio de 1989. Metropolitan Life, 99 Bank Street, Ottawa, Ontario K1P 5A3, Canadá.

Alemania

*Bundesministerium für Frauen und Jugend
(Ministerio Federal para las Mujeres y los Jóvenes)*

Información Básica. Este Ministerio ha elaborado una política y directrices sobre protección contra el acoso sexual en el trabajo, para su propio personal. Las directrices constituyen una parte de los reglamentos administrativos internos del Ministerio.

Política. El Ministerio condena toda forma de acoso sexual en el trabajo, y considera que está obligado a emprender todas las medidas necesarias para proteger a sus empleados. Según el Ministerio, la prevención del acoso sexual en el trabajo asegura el derecho de una persona a su dignidad. Contribuye igualmente de forma decisiva al logro de la igualdad entre los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo.

El acoso sexual es especialmente censurable y reprobable donde se abusa de una situación de dependencia, en particular donde implica promesas o trato preferente, o amenazas respecto al empleo actual o futuro. Es un comportamiento que viola las obligaciones contractuales. Las formas graves de acoso sexual pueden también constituir delitos criminales, y por consiguiente, podrían castigarse.

Responsabilidad. Todos los empleados deben ayudar a crear mediante su comporta-

miento un ambiente de trabajo en el que se respete la dignidad y autoestima de otros. En particular, los supervisores deben garantizar que se proporciona a todos los empleados un ambiente que está libre de acoso sexual.

Procedimientos para las reclamaciones. La víctima debe indicar claramente al acosador que el comportamiento es molesto y ofensivo; que no aceptaría esta clase de conducta; debería buscarse la ayuda de un compañero de trabajo si se necesitara. Donde un planteamiento así no tiene éxito, la persona acosada debe someterlo al Oficial de Mujeres del Ministerio, que debe investigar la reclamación. Donde sea apropiado pueden nombrarse personas adicionales.

El oficial de investigación debe proporcionar consejos y ayuda; reunirse sólo con una de las partes interesada, o hacer una reunión conjunta con ellas, para revisar los hechos; informar a la persona contra la que se ha hecho la reclamación, sobre los procedimientos formales relativos a los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo; y presentar propuestas para resolver el caso. El oficial debe ser imparcial, ocuparse de las reclamaciones confidencialmente y estar adecuadamente formado.

Resultados. Los empleados no sufrirán ningún perjuicio por haber presentado una reclamación. Donde se tome en consideración un traslado, la persona acosada debe tener, en la medida de lo posible, una oportunidad para elegir si quiere permanecer en el mismo trabajo u optar por el traslado.

Fuente. Bundesministerium für Frauen und Jugend: "Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" (Principios de protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo), 19 de febrero de 1992. Bundesministerium für Frauen und Jugend, Pressestelle, Postfach 200220, W-5300 Bonn 2, Alemania.

Países Bajos

*Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur
(Ministerio de Bienestar, Salud y Cultura)*

Política. La política del Ministerio tiene por objeto prevenir y combatir el acoso sexual, haciendo que éste sea un tema de discusión abierta. El acoso sexual puede impedir que las mujeres consigan puestos de trabajo altos, especialmente en departamentos donde están mal representadas. Por lo tanto, la eliminación de las diferencias de poder existentes entre los hombres y las mujeres tendría el efecto de prevenir tal comportamiento. Ya que el comportamiento de los trabajadores masculinos y femeninos entre sí es una idea preconcebida ampliamente arraigada en la sociedad, el acoso sexual debe plantearse como un problema estructural.

Responsabilidad. La política dirigida a combatir el acoso sexual es eficaz solamente si la dirección está convencida de que el acoso sexual dentro de la organización es un comportamiento inaceptable. Solamente cuando la dirección, por sí misma, cree en este principio, puede llevar adelante una política así de forma convincente. Los trabajadores

son también responsables respecto a su conducta entre sí. La política es solamente eficaz si es apoyada por los trabajadores, y actúan de acuerdo con ella.

Asesores confidenciales. Se han designado asesores confidenciales por el Ministerio para aconsejar, guiar y apoyar las reclamaciones de acoso sexual. Deben también identificar las cuestiones de política y cooperar en la adopción de la política de acoso sexual del Ministerio. Ya que el acoso sexual se dirige principalmente a las mujeres, estos asesores deberían ser preferentemente mujeres. Deben intentar, si es posible, hacer que los demandantes resuelvan el problema por sí mismos. Si esto no es posible, o hay un resultado no deseado, entonces puede informarse a la dirección con el consentimiento del demandante. La dirección puede a continuación decidir hablar con el supuesto acosador sobre la conducta no deseada. El papel de los asesores es esencialmente ayudar al demandante, y por lo tanto, es preferible que no intenten mediar entre el demandante y el acusado. Es también poco aconsejable que los asesores examinen las reclamaciones y aconsejen al Ministerio sobre acciones y medidas posteriores. Es opinión del Ministerio que no es posible apoyar y guiar a un demandante en la presentación de una reclamación, y al mismo tiempo dirigir una investigación objetiva de la misma.

Procedimientos para las reclamaciones. Ya que la persona que efectúa el acoso sexual no es consciente a menudo del hecho de que la conducta es molesta, en algunos casos este tipo de comportamiento puede detenerse llamando simplemente la atención del acosador sobre esto. La reclamación debe ser presentada por el demandante por escrito al secretario del *Comité de Reclamaciones*, a través del asesor confidencial. No se abordan las reclamaciones anónimas. El Comité informa a la dirección sobre las reclamaciones, y la asesora sobre las medidas que deben tomarse.

El Comité de Reclamaciones puede examinar todo el material dentro del Ministerio en tanto que éste sea razonablemente necesario para la realización de su tarea. El trabajador que sea convocado para ser interrogado por el Comité, y que esté bajo la autoridad del Ministerio, está obligado a comparecer. El Comité oye tanto al demandante como al supuesto agresor, así como a cualquier otra persona afectada. Se da al supuesto acosador la oportunidad de presentar un escrito de defensa contra la reclamación antes de la audiencia. Todas las personas afectadas tienen derecho a la asistencia de un abogado o de otro asesor (masculino o femenino). El Comité está facultado también para entrevistarse con personas distintas de las especificadas anteriormente, y a hacer una inspección de la situación en el lugar del suceso.

Se hace un informe de la audiencia en la que se interroga a la persona afectada. El informe se firma por la persona afectada indicando que es correcto respecto a las anotaciones sobre lo que dijo. Si la persona afectada rehusa hacerlo, se anotan en el informe las razones para esto.

El demandante, el supuesto agresor y sus consejeros tienen acceso a la reclamación o a la defensa redactadas, al informe de la audiencia y al del Comité de Reclamaciones, si el último ha hecho una inspección en el lugar del suceso. El presidente del Comité de

Reclamaciones puede también, con el consentimiento de las personas afectadas, poner otro material a disposición del demandante y del supuesto agresor, si se requiere esto para una investigación justa y abierta.

El Comité de Reclamaciones remite su informe y consejo a la dirección, por escrito, tan pronto como sea posible, y, en cualquier caso, dentro de las cuatro semanas después de que la reclamación se presente al secretario. Se remiten copias de este informe al demandante y al presunto agresor, y también al asesor confidencial. El Comité resuelve sobre el informe que debe hacerse en una sesión plenaria y con mayoría de votos. Si hay un parecer mayoritario y minoritario, ambas opiniones se hacen constar en el informe, junto con las consideraciones que movieron a tomar estas opiniones. Si debe ampliarse el plazo de un mes después de la presentación de una reclamación, el Comité debe informar al demandante y al presunto agresor y también al asesor confidencial, respecto a esta prórroga. El comité debe especificar las razones para la misma, junto con el nuevo plazo en el que debe presentarse el informe y el consejo.

La dirección presenta sus sugerencias al secretario general, respecto a las medidas que deben tomarse, dentro de las dos semanas después de recibir el informe, y al consejo del Comité de Reclamaciones. El secretario general dicta una resolución dos semanas después de recibir la sugerencia de la dirección. Se envían copias de estas resoluciones al demandante y al presunto agresor, y al asesor confidencial.

El secretario general y la dirección deben garantizar que ninguna de las personas afectadas son víctimas de ningún perjuicio durante el procedimiento de reclamaciones por el hecho de que una reclamación se haya presentado ante el Comité. El Comité y las otras personas afectadas por el procedimiento de reclamaciones deben garantizar, como parte del procedimiento, que los datos que llegan a su conocimiento se tratan en secreto, y también deben proteger la intimidad de las personas afectadas.

Fuente. Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur: *Intem WWC-beleid tegen seksuele intimidatie* (Rijswijk enero de 1992). Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, Postbus, 5406, 2280 Rijswijk, Países Bajos.

Ciudad de Amsterdam

Política. La Ciudad de Amsterdam se esfuerza por que haya igualdad de posibilidades, derechos y oportunidades para todos sus empleados. El acoso sexual obstaculiza el logro de esta meta, y consecuentemente, debe combatirse llevando el asunto a un debate, elaborando medidas preventivas y estableciendo un procedimiento de reclamaciones en todo el municipio. La Ciudad subraya la importancia de la difusión de la información sobre el acoso sexual y de los cursos de introducción y actividades de formación para grupos específicos de trabajadores y para la dirección, así como para el comité de empresa conjunto.

Consejeros confidenciales. Además de a los órganos y personas actuales, una per-

sona acosada puede apelar a un asesor confidencial (preferiblemente una mujer) designado para proporcionar apoyo a las reclamaciones, asesoramiento y referencia a otros expertos. El consejero confidencial también se ocupa de las reclamaciones por acoso sexual relativas a preferencias sexuales y al racismo.

Procedimiento para las reclamaciones. La Ciudad de Amsterdam considera que es indispensable un procedimiento especial para las reclamaciones que incluya sanciones, ya que los procedimientos actuales que tienen por objeto el tratamiento de las reclamaciones que tienen una naturaleza diferente no son adecuados para el acoso sexual. Se necesita también esto en el caso de que un superior sea acusado de acoso sexual, ya que no se puede alcanzar ninguna solución dentro de la estructura jerárquica. Por lo tanto, se requiere un órgano independiente que juzgue las reclamaciones. Se ha nombrado, por consiguiente, un comité en cada servicio por el alcalde para tratar las reclamaciones del acoso sexual. Este comité consta de tres miembros: un presidente permanente, un secretario permanente y un miembro sustituible, que es nombrado por el jefe del servicio en el que está empleado el funcionario que presenta la reclamación. Este miembro debe ser del mismo servicio que el del demandante. El comité debe tener un experto legal, así como un experto en la lucha contra el acoso sexual. Las dos terceras partes del comité, como mínimo, deben ser mujeres. Los miembros del comité pueden haber estado implicados directamente, o no haberlo estado, en el acoso sexual respecto al que se ha presentado la reclamación. Si sucediera lo primero debe ordenarse una sustitución. Cada miembro permanente del comité debe tener un sustituto permanente.

La reclamación por acoso sexual debe presentarse por escrito ante el secretario del Comité de Reclamaciones, por el funcionario que está siendo perjudicado, o que ha sido perjudicado. El Comité no puede hacerse cargo de las reclamaciones anónimas. No se tratan las reclamaciones presentadas después de transcurridos más de dos años desde del momento en el que ha tenido lugar el último incidente al que se refiere la reclamación.

El Comité de Reclamaciones examina toda reclamación por acoso sexual que se haya presentado. El Comité oye separadamente al demandante y al presunto agresor, y a las otras personas afectadas. Está obligado a comparecer el funcionario al que se le pida ser oído.

Las sesiones del Comité de Reclamaciones son privadas. Se hace un informe oficial de cada una de las sesiones en los que se ha dado audiencia a los funcionarios, el cual es firmado por las personas afectadas. Si la persona afectada rehusa firmar, se anota la razón de su negativa en el informe oficial.

Durante la investigación del Comité de Reclamaciones, el demandante, así como el supuesto acosador, pueden estar acompañados y asistidos por un asesor legal a su elección. Después de terminar la investigación, el secretario presenta una copia del informe oficial a los miembros del Comité de Reclamaciones y a las otras personas directamente afectadas.

El Comité decide si la reclamación está justificada, y en qué medida, a quién se

dirigió el acoso sexual, y cómo y con qué frecuencia ha tenido lugar el mismo. El Comité de Reclamaciones basa su resolución en los criterios siguientes: ¿Ha habido una situación jerárquica? ¿Se ha repetido el incidente? ¿Hay una mezcla de racismo, discriminación y acoso sexual? ¿Hay una mezcla de discriminación basada en la homosexualidad y en el acoso sexual? ¿Se ha dirigido el acoso sexual hacia una persona, o hacia un grupo? ¿Ha hecho saber el demandante que el comportamiento de la persona acusada no era solicitado? ¿Cuál fue la naturaleza y gravedad del incidente? ¿Qué duración tuvo el mismo?

El Comité de Reclamaciones presenta una declaración por escrito al jefe del servicio en el que trabaja el supuesto agresor, dentro de los dos meses después del comienzo de su investigación. Puede prolongarse este período hasta un máximo de un mes. Un miembro del Comité de Reclamaciones tiene derecho a adjuntar una opinión minoritaria en la declaración del Comité. Se envía una copia de la declaración a las personas directamente afectadas, así como al asesor confidencial.

El jefe del servicio propone al alcalde las medidas que deben tomarse, dentro del mes después de haber recibido la declaración del Comité de Reclamaciones. Una copia de esta propuesta se envía a la persona directamente afectada. Si el jefe del servicio presenta una propuesta sin especificar ninguna sanción a pesar del hecho de que el Comité juzgue que la reclamación está justificada, debe mencionarse esto explícitamente en la misma, junto con la razón para ello. Se envía una copia de la resolución del alcalde a las personas directamente afectadas.

El funcionario que no esté de acuerdo con la propuesta del jefe de servicio puede apelar por escrito al alcalde, mencionando los motivos, dentro de los dos meses después de la fecha de la copia. El alcalde será informado sobre la apelación por un comité conjunto. Debe presentarse el informe al alcalde dentro de los dos meses después de la iniciación de las actividades del comité conjunto. Se envía una copia de este informe a los funcionarios directamente afectados. El alcalde resuelve dentro de un mes a partir de la fecha del informe. Se envía una copia de esta resolución a los funcionarios directamente afectados.

El Comité de Reclamaciones informa anualmente al alcalde sobre el número y la naturaleza de las reclamaciones tratadas y de sus fallos subsiguientes. En el informe anual no se hace mención de los nombres o iniciales de las personas afectadas, ni por los consejeros confidenciales, ni por el Comité de Reclamaciones. El alcalde envía este informe al Comité de Personal y Asuntos Sociales. El informe se pone también en conocimiento de los consejeros confidenciales de los diferentes servicios.

Resultados. La Ciudad considera que no hay necesidad de medidas disciplinarias específicas para el acoso sexual, ya que los Reglamentos de Funcionarios de Amsterdam (ARA) estipulan dichas medidas y sanciones, mientras que la Sección 207 de los ARA autoriza un traslado por interés del servicio. Al manifestar explícitamente que el acoso sexual puede ser sancionado como una omisión de un deber, el municipio expresa su opinión de que el acoso sexual se considera que es un asunto grave.

Fuente. “Nota van ongewenste intimiteiten naar (on) besproken gedrag” [Propuesta de política de relaciones íntimas no solicitadas ante un comportamiento inadecuado] en *Gemeenteblad*, 1989, Anexo IJ.

AKZO

Información básica. La sucursal de Hengelo de AKZO, una empresa petroquímica multinacional, ha elaborado una política y un procedimiento para prevenir y ocuparse del acoso sexual en la región de Hengelo. La política incluye también al personal de formación, al de reparto, a los trabajadores de limpieza y de la cantina, y a los trabajadores de otras empresas y a los clientes.

Política. La prevención del acoso sexual y la lucha contra el mismo son componentes de la política de la compañía. Todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, tienen interés en que exista una política respecto al comportamiento no deseado: los compañeros de trabajo que son víctimas de dicho comportamiento saben que se les dará audiencia y que su reclamación se tratará seriamente; por otra parte, los compañeros de trabajo contra los que se haya hecho una reclamación de esta clase, deben saber que será cuidadosamente examinada, y que una reclamación que no esté fundamentada será así reconocida.

Consejeros confidenciales. Es parte esencial de la política el nombramiento de un consejero confidencial. La tarea de esta persona es: encargarse del primer recibimiento de las personas que han sido acosadas y que necesitan ayuda y/o consejo; buscar las soluciones posibles junto con la persona afectada; enviarlas, donde sea necesario, a un experto más adecuado; garantizar el anonimato de las personas afectadas y no tomar medidas sin el consentimiento de las mismas; suministrar información a un posible oficial de conciliación, si la persona afectada considera que dicha medida es útil (el consejero confidencial no debe actuar como intermediario, ya que hacerlo así sería conflictivo con su papel de proporcionar apoyo a las personas afectadas); acompañar y apoyar a las personas afectadas cuando presenten una reclamación ante el Comité de Reclamaciones; proporcionar información al Comité de Reclamaciones mientras se esté tratando un caso; preocuparse con posterioridad de las personas afectadas, garantizando que la presentación de una reclamación no tiene repercusiones más tarde para ellas en el trabajo; y presentar un informe anual a la dirección respecto al número de casos en los que se pidió su ayuda.

Para llevar a cabo estas tareas, el consejero confidencial debe tener un conocimiento profundo de la región de Hengelo, de la empresa y de los trabajadores, y ser conocido por la mayoría de los trabajadores de la región. Debe ser accesible tan fácil y discretamente como sea posible, inspirar confianza, conocer las reacciones de las mujeres ante el comportamiento no deseado y tomarse en serio toda reclamación. La empresa considera que es preferible que la función de consejero confidencial sea realizada por una mujer. Se ponen a disposición del consejero confidencial los medios necesarios, es decir, la formación que se requiere y el acceso a todas las personas y departamentos de la empresa.

Comité de reclamaciones. La empresa ha establecido dos Comités de Reclamaciones. Uno para la localidad de Hengelo y otro para el personal de la división. Sus tareas son ocuparse de las reclamaciones de los trabajadores respecto al comportamiento no deseado, y dar una norma sobre dicho comportamiento; hacer uso de la información obtenida del asesor confidencial y de la persona afectada por el asunto (pueden oírse a otras personas si fuera necesario); y redactar un informe anual (anónimo) para el director adecuado, relativo al número de casos tratados en ese año.

El Comité de Reclamaciones consta de cuatro a seis personas, con igual número de hombres y mujeres, e incluyendo como mínimo al jefe del departamento de personal, a un jefe de otro departamento y a un miembro del Comité de Asuntos Sociales del comité de empresa local. Es posible que se pongan objeciones a la presencia de un miembro del Comité de Reclamaciones, por la persona afectada; en este caso, el director se ocupa de que se nombre un sustituto. Se concede acceso al Comité a través de los canales administrativos a los medios necesarios, en lo referente a tiempo y autoridad, para inspeccionar la empresa y hacer preguntas a las personas. Si es necesario, se da a sus miembros una formación suplementaria.

Procedimientos para las reclamaciones. Una reclamación formal se presenta ante el Comité de Reclamaciones, consultando al consejero confidencial. No se tratan las reclamaciones presentadas anónimamente. Cuando se está abordando una reclamación, tanto el demandante (masculino o femenino) como el demandado pueden tener el apoyo de otra persona. Sin embargo, el consejero confidencial puede comparecer solamente en nombre del demandante.

Dentro de las cuatro semanas posteriores a la presentación de la reclamación, el Comité dicta su veredicto, ya sea “justificada”, “injustificada” o “desestimada”, junto con (si fuera necesario) las recomendaciones respecto, por un lado, a las sanciones que deben aplicarse y, por otro, a las medidas de prevención. Se envía este veredicto para informar a las personas afectadas y al asesor confidencial.

El director decide dentro de las dos semanas siguientes si tomar o no medidas basándose en estas recomendaciones, y pone en conocimiento de las personas afectadas, del Comité de Reclamaciones y del asesor confidencial su resolución sobre el asunto.

Dentro del mismo período de dos semanas, puede presentarse una apelación contra el veredicto del Comité de Reclamaciones ante AKZO de Países Bajos. Durante la apelación, el director puede suspender cualquier medida tomada como consecuencia del veredicto del Comité de Reclamaciones, a no ser que se hayan expuesto las razones que demuestren que es esencial tomar medidas inmediatamente. En este caso, el director hace un informe sobre el asunto al Tribunal de Apelaciones, presentando estas razones.

Resultados. Las sanciones posibles podrían incluir una reconvención, la suspensión de hasta un mes, una multa de hasta un mes de salario, el traslado a otro puesto de trabajo (no necesariamente al mismo nivel), o el despido.

Los archivos del consejero confidencial y del Comité de Reclamaciones se manejan con el mayor secreto posible. Los expedientes que tratan de las reclamaciones de las que se ha ocupado el comité de reclamaciones se destruyen totalmente después de cinco años. Las personas implicadas en la presentación de una reclamación, junto con sus asesores, tienen derecho a examinar el expediente pertinente durante cinco años.

Fuente. AKZO: "Preventie en bestrijding ongewenst gedrag" (Política sobre la prevención y la lucha contra el comportamiento no solicitado), Mayo de 1990.

Suecia

Tunnelbanan, Storstockholms Lokaltrafik (SL) (Empresa de Tráfico Local de Estocolmo, división del Ferrocarril Subterráneo)

Información básica. Se llevó a cabo, a finales de los años 1980, un estudio en la División del Ferrocarril Subterráneo de la SL que demostró que existía acoso sexual dentro de la división bajo la forma de amenazas telefónicas, contactos físicos y alusiones. Como resultado, se organizaron seminarios para los directores, supervisores y representantes sindicales quienes, a su vez, organizaron reuniones con los trabajadores en los distintos lugares de trabajo. Se estableció un comité de contacto para proporcionar apoyo, información y consejo sobre las materias relativas al acoso sexual. Se publicó un folleto que contenía la declaración de política de la empresa e información general. Se distribuyó a la dirección y a los empleados. Desde que se empezó a luchar contra el acoso sexual, la empresa ha tenido éxito en la rápida solución de diversos casos de forma confidencial.

Política. No debe darse el acoso sexual en el trabajo. Es un asunto del personal y no un asunto privado. La dirección y los empleados deben participar activamente para garantizar que desaparezca el acoso sexual del lugar de trabajo. Los hombres y las mujeres deben poder sentirse seguros en su lugar de trabajo, y no estar expuestos al acoso sexual. El director o el jefe de trabajo tienen la responsabilidad de tomar medidas contra el acoso sexual.

Responsabilidad. Los directores y los jefes de trabajo deben tratar de mantener un buen ambiente de trabajo. Esto implica, entre otras cosas, aumentar el conocimiento y la conciencia de lo que es el acoso sexual y de sus consecuencias; en otras palabras, trabajar para la prevención y la acción positiva en diálogo con las partes afectadas.

Procedimiento para las reclamaciones. Las mujeres y los hombres que crean que son acosados sexualmente no deben culparse a sí mismos, y deben ponerse en contacto con alguien: el director o el controlador de tráfico, un compañero de trabajo, un representante de personal, un representante de seguridad, o con amigos. Pueden también mantenerse relacionados con el grupo de contacto de la División de Ferrocarriles Subterráneo. Se garantiza un trato confidencial.

Resultados. Pueden tomarse medidas disciplinarias por parte de la empresa si el acoso no cesa inmediatamente.

Fuente. Storstockholms Lokaltrafik: *Sexuella trakasserier pa din arbetsplats?* (¿Acoso sexual en su lugar de trabajo?) (Estocolmo, octubre de 1990).

Reino Unido

Consejo del Condado de Derbyshire

Política. El Consejo del Condado de Derbyshire reconoce que el acoso sexual es una práctica discriminatoria e inaceptable, y se compromete a su eliminación. El acoso sexual es una infracción disciplinaria que se trata de acuerdo con el procedimiento disciplinario acordado.

Procedimiento para las reclamaciones. Tanto el demandante como el acusado tienen derecho a representación en cualquier fase, o por el representante de su sindicato, o por un responsable de bienestar del empleado, o por un amigo.

El Consejo explica en términos generales las medidas siguientes que deben tomarse:

- Donde sea posible, el empleado debe pedir al acosador que cese en su acoso, o ponerle en claro que el comportamiento es molesto. En las circunstancias donde sea demasiado difícil o vergonzoso para el individuo hacer esto personalmente, el planteamiento inicial puede hacerse por un amigo, un responsable de bienestar del empleado o un representante del sindicato. Es aconsejable que ambas partes conserven una nota de los detalles de este planteamiento.
- Si esto no conduce al cese del acoso, debe denunciarse el asunto al oficial jefe de reclamaciones. La reclamación puede iniciarse oralmente, pero debe confirmarse por escrito, dando fechas y detalles de todos los incidentes y de las advertencias previas dadas al acosador. Si el demandante se siente incapaz de hacer esto personalmente, debe hacerlo un amigo, un responsable de bienestar del empleado o un representante sindical. En los casos donde el acosador esté empleado en un departamento diferente, el oficial jefe del demandante notificará inmediatamente sobre la reclamación al oficial jefe pertinente.
- Se investigará la reclamación por el oficial jefe (o su representante designado) del departamento donde trabaja el acosador. El oficial jefe del demandante responderá directamente por escrito a la reclamación dentro de los cinco días laborables siguientes, detallando sus recomendaciones y las medidas que deben tomarse. Si el oficial jefe está convencido de que ha habido acoso sexual, se tomarán medidas de acuerdo con el procedimiento disciplinario acordado. Donde dicha medida exija el traslado de una de las partes, de la sección o del departamento, de forma temporal o permanente, será trasladado el acosador y no el demandante.
- Si el demandante continúa siendo agraviado, puede apelar la resolución del oficial jefe. Debe registrarse esto ante el Secretario del Condado dentro de los 14 días siguientes a la resolución. Se verá la apelación por un Juzgado de Apelaciones especialmente constituido; de este jurado el cincuenta por ciento deben ser mujeres. Se

verá la apelación dentro de los siete días después de que la reclamación se haya registrado.

Fuente. Consejo del Condado de Derbyshire: "Tratamiento de reclamaciones por acoso sexual", octubre de 1986.

Consejo de Distrito de la Ciudad de Aberdeen

Política. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y comportamiento ilícito contrario a la Ley de Discriminación Sexual. Todo empleado tiene derecho a trabajar en una atmósfera libre de acoso sexual, y a presentar una reclamación sobre éste, si llegara a ocurrir. Donde se pone en conocimiento de la dirección una reclamación de acoso sexual, deben tomarse medidas rápidas y correctivas.

Responsabilidad. Todo el personal de supervisión es responsable de la eliminación de cualquier acoso sexual o intimidación de los que tengan conocimiento. Si no se hace así, se considerará que es una omisión en el cumplimiento de las responsabilidades de su puesto de trabajo. Los supervisores y directores no deben amenazar a un empleado, o insinuarle que el rechazo del mismo a los requerimientos sexuales se utilizará como base para una decisión de empleo que afecte a ese empleado. Una conducta así de un supervisor o director se tratará como una infracción disciplinaria grave.

Procedimientos para las reclamaciones. A causa de la naturaleza sumamente delicada del problema del acoso sexual, el Consejo de la Ciudad considera que el procedimiento normal de tramitación de reclamaciones es inadecuado para ocuparse de una reclamación por acoso sexual.

El Consejo, por lo tanto, ha adoptado el siguiente procedimiento para resolver dichas reclamaciones:

- El empleado que crea que ha sido sometido a acoso sexual debe, donde quiera que sea posible, en primer lugar, pedir a la persona responsable que cese en su comportamiento de acoso. En algunos casos sería posible y suficiente que el empleado explique claramente a la persona implicada en las actividades no deseadas, que dicho comportamiento no es agradable, que es ofensivo y le hace sentirse molesto, y que es un estorbo para su trabajo. En las circunstancias donde sea demasiado difícil o embarazoso que un empleado haga esto personalmente, puede hacerse el planteamiento inicial al acosador por un compañero de trabajo fiable y correcto. Sin embargo, si continúa el acoso, o se producen algunas consecuencias para el empleo, debe hacerse una reclamación.
- El empleado que crea que ha sido sometido a acoso sexual debe denunciar el supuesto acto a su director de línea. Si en circunstancias particulares este procedimiento es inadecuado (p.ej. el acosador acusado es el director de línea del empleado), el empleado debe denunciar el supuesto acto a una autoridad superior (p.ej. el jefe de sección o de grupo). Un empleado puede también elegir presentar, en primer lugar, una reclamación al personal de supervisión del mismo sexo.

- Se tratarán todas las reclamaciones rápidamente, con sensibilidad y de forma estrictamente confidencial, y con el debido respeto a los derechos tanto del demandante como del acusado. En cualquier investigación, tanto el demandante como el acusado tendrán derecho a una representación sindical.
- Si la investigación revela que la reclamación está fundamentada, se prestará rápida atención y se tomarán las medidas disciplinarias concebidas para detener el acoso inmediatamente y prevenir su repetición. Si en dichas circunstancias se demuestra que es necesario el traslado, se hará todo lo posible para trasladar al acosador y no a la víctima.
- Se protegerá a los empleados de la intimidación, de las represalias o de la discriminación por presentar una reclamación, o ayudar en una investigación. Las represalias contra un empleado por hacer una reclamación por abuso sexual, constituyen una infracción a la disciplina.

Resultados. Se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas, incluyendo el despido, por las infracciones graves.

Fuente. Consejo de Distrito de la Ciudad de Aberdeen: “Política de acoso sexual y procedimiento para las reclamaciones” (septiembre de 1991). División de Servicios de Personal, Ciudad de Aberdeen, St. Nicholas House, Broad Street, Aberdeen, Escocia, AB9 1AY, Reino Unido.

British Petroleum (BP)

Política. La política de BP es establecer y mantener un ambiente de trabajo, términos y condiciones de servicio, y prácticas de empleo que garanticen que ningún empleado recibe un trato menos favorable por razón de raza, religión, color, nacionalidad, orígenes nacionales o étnicos, sexo o estado civil. Toda falta de consideración y cortesía hacia un compañero de trabajo, o la singularización de cualquier empleado a causa de su sexo, serán tratadas como una materia disciplinaria grave.

Responsabilidad. Es responsabilidad de la dirección garantizar que todos los casos de acoso se tratan de acuerdo con los procedimientos disciplinarios adecuados. Donde la dirección tiene motivos para creer que ha tenido lugar un acoso, pero donde las pruebas disponibles no justifican el despido, la dirección debe hacer todo lo posible para garantizar que, donde quiera que sea posible, las medidas que se tomen para proteger a la víctima del acoso no perjudican a ese individuo en lo relativo al trabajo o al ambiente de trabajo.

Procedimiento para las reclamaciones. BP reconoce que puede que no sea suficiente el uso de los procedimientos disciplinarios normales. El acoso es una cuestión delicada respecto a la que la víctima puede sentirse incapaz de hacer un planteamiento al ofensor, de hacer una reclamación formal o de recurrir a los compañeros para que le ayuden. Puede crear sentimientos de culpabilidad y aislamiento en la víctima, y dudas y azoramiento en los espectadores. Es particularmente difícil de tratar donde el acosador pueda ser el supervisor o director de la víctima.

Se ordena, por consiguiente, a los empleadores del grupo BP que designen un consejero al que puedan dirigirse las víctimas o testigos para un consejo confidencial. Los consejeros deben estar fuera de la dirección de línea, tener experiencia y conocimientos adecuados para aconsejar y asesorar a los individuos, y deben garantizar absoluto secreto desde el primer momento. Es deber de la dirección asegurarse de que los empleados conocen la identidad y la ubicación de su consejero.

BP aconseja que sea el empleado individual afectado quien presente una acusación de acoso a la atención del nivel adecuado de la dirección. El consejero debe estar disponible, si así se pide, para proporcionar apoyo a la víctima.

Se aconseja a los directores que, si quieren un consejo independiente sobre un caso, deben buscarlo del Consejero de Política de Empleo del Reino Unido, o de una alternativa adecuada.

Revisión. BP pide a los empleadores de grupo que revisen la puesta en práctica y el efecto de esta política dentro de sus empresas. El grupo BP proyecta revisar la política de vez en cuando, y hacer todos los cambios que pueda demostrarse que son necesarios.

Fuente. Declaración de política de British Petroleum sobre acoso, enero de 1990.

Estados Unidos

Departamento de Trabajo de US (DOL)

Información básica. En marzo de 1991 el Secretario de Trabajo estableció un equipo negociador para revisar la política del Departamento sobre acoso sexual, y para identificar lo que se necesitaba hacer para garantizar que el DOL estuviera libre de acoso sexual. Las recomendaciones del grupo de trabajo identificaron la necesidad de concienciación, educación, formación, políticas para ocuparse de las reclamaciones, estructuras sancionadoras y revisión periódica.

DOL identificó nueve etapas para la eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo, de las que cinco ya se han realizado. Estas cinco etapas fueron:

- Se examinó el problema utilizando las directrices de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) y las resoluciones judiciales. El Procurador del Departamento preparó una declaración revisando las definiciones legales de acoso sexual del departamento.
- Se revisaron las encuestas a los empleados federales y todas las reclamaciones conocidas en el DOL para determinar el alcance del acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Se entregó a todos los empleados la declaración de política del Secretario de Trabajo de que no se toleraría el acoso sexual en el Departamento. Se pidió a todos los empleados que firmaran un formulario unido a la declaración de política para reconocer que habían leído la declaración.

- Se revisaron numerosos programas comerciales de formación y se seleccionó uno por el DOL que incluía el acoso sexual en “ambiente hostil” así como el “quid pro quo”. Se decidió que además de aumentar los conocimientos sobre la cuestión, una buena formación incluiría cómo eliminar los problemas potenciales, cómo garantizar la protección para los demandantes, y qué medidas tomar cuando se hacen las reclamaciones.
- Se elaboraron un programa de formación y un plan para la educación de todos los empleados sobre lo que constituye el acoso sexual, sobre la política del Departamento y los procedimientos de reclamaciones. Los directores y supervisores tienen la responsabilidad especial de garantizar que el lugar de trabajo esté libre de acoso; por eso, su formación se hizo al principio. Esta incluye una revisión de la política del DOL, una discusión sobre el acoso sexual específico en un ambiente de trabajo particular, y un ejercicio de grupo para identificar las formas de garantizar que el Departamento de Trabajo esté libre de todas las formas de acoso sexual.

El DOL está en proceso de completar las cuatro etapas que quedan, para eliminar el acoso sexual del lugar de trabajo.

- La elaboración de un manual de sanciones aplicable a los directores y supervisores por conducta indebida de naturaleza sexual, o por no actuar eficazmente al recibir las reclamaciones. El manual reconocerá que todos los hechos de cada uno de los casos diferirán, y que debe disponerse de alguna discreción para considerar las diferentes circunstancias. La finalidad del manual de sanciones es garantizar la consistencia a lo largo del Departamento en la imposición de medidas disciplinarias contra los empleados que cometan actos de comportamiento indebido en el lugar de trabajo. Por supuesto, la existencia de un manual de sanciones no tendrá efecto sobre los derechos de los individuos, que crean que han sido sometidos a acoso sexual, a presentar las reclamaciones de acuerdo con las leyes de derechos civiles aplicables.
- Consultas con los líderes sindicales del DOL sobre el plan para la negociación de la educación de los empleados a nivel de unidad sobre lo que constituye acoso sexual, la política del Departamento y los procedimientos de reclamaciones.
- Instrucciones a todos los jefes de agencia para tratar las acusaciones de acoso sexual, rápida, consistente y eficazmente. Se deben tomar medidas inmediatas para prevenir el acoso futuro, mientras se estén considerando otros aspectos de la acusación.
- Revisión periódica regular, por un asesor legal, de la política del departamento sobre reclamaciones formales e informales, de su investigación y resoluciones y de la ley de desarrollo en esta área. Estas revisiones se resumirán en informes escritos regulares con un consejo adecuado para los jefes de agencia.

Política. No se tolera el acoso sexual de ninguna forma en el Departamento de Trabajo. Se promulgó una declaración pública por el Secretario de Trabajo en octubre de 1991 manifestando que “el acoso sexual es una contaminación ambiental de la peor

clase". La declaración indicaba que "la creación de un ambiente de trabajo positivo es un elemento decisivo tanto para la satisfacción de trabajo personal como para la productividad".

Procedimientos para las reclamaciones. El Departamento de Trabajo aconseja que todo empleado que crea que está siendo sometido a acoso sexual debe denunciar dicho comportamiento inmediatamente. Puede hacerse esto presentando una reclamación al Director de Derechos Civiles, o poniendo el asunto en conocimiento de un supervisor o de otro oficial de dirección o del oficial de personal del servicio. Debe darse un tratamiento eficaz y rápido a las reclamaciones por acoso sexual.

Nota. El Departamento de Trabajo proporciona un paquete de información a los empleadores que preguntan sobre su planteamiento para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo. El paquete contiene información sobre las nueve etapas que deben llevarse a cabo, información general, referencias y recursos.

Fuente. Oficina de Política, Análisis e Información, Agencia de Mujeres, Departamento de Trabajo de US: "Prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo" (Washington, sin fecha). Agencia de Mujeres, Departamento de Trabajo de US, Washington, DC 20210, Estados Unidos.

Junta de Personal del Estado de California

Información básica. En un memorándum de 1991 a todos los empleados, la Junta de Personal del Estado de California reelaboró su política de 1981 sobre el acoso sexual en el trabajo.

Política. La política del Estado de California es que los empleados tengan un ambiente de trabajo libre de discriminación. El ambiente de trabajo debe ser eficiente y garantizar un trato cortés y justo para los empleados y el público. El acoso sexual es una forma de discriminación. Es comportamiento indebido del empleado que puede hacer decrecer la productividad del trabajo, minar la integridad de las relaciones de empleo, reducir la moral y causar grave estrés emocional y daños físicos.

La Junta se opone firme e inequívocamente al acoso sexual, y espera que los secretarios de agencia y los directores de departamento del Estado transmitan una fuerte desaprobación de dicho comportamiento a sus empleados, y establezcan una declaración de política sobre este asunto. Esta declaración de política debe definir claramente el acoso sexual como un comportamiento prohibido que viola tanto la legislación federal como la estatal y las directrices publicadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Debe indicarse también que dicha conducta estará sujeta a medidas disciplinarias inmediatas.

Debe informarse a todos los empleados de los procesos de reclamaciones por discriminación y garantizarles el derecho a presentar reclamaciones sin temor a represalias. Los empleados deben comprender también la importancia de denunciar rápidamente los incidentes para garantizar que no se produzcan más.

Los empleados, supervisores y directores deben estar sensibilizados ante el comportamiento que constituya acoso sexual y sobre las consecuencias de dichas acciones, y deben ser conscientes de que una conducta así conducirá a que se tomen medidas disciplinarias contra los infractores, y que tendrá por resultado la posibilidad de responsabilidad civil tanto para los infractores como para el director del departamento.

Responsabilidad. Todo departamento tiene la obligación de garantizar que el ambiente de trabajo está libre de todo tipo de discriminación, incluyendo el acoso sexual. El mejor medio es la prevención. Una acción adecuada y rápida puede llegar a evitar, o como mínimo a reducir, la incidencia del acoso sexual y la responsabilidad potencial del empleador.

Los jefes ejecutivos de los departamentos son responsables de las acciones de sus empleados. Es esencial una declaración de política y una formación para sensibilizar a los empleados, supervisores y directores ante el comportamiento que constituye acoso sexual. Todos los programas de formación del supervisor del departamento y de orientación del empleado deben contener una amplia sección sobre acoso sexual, derechos del empleado y opciones. Debe incluirse en todos los planes de acción positiva del departamento una terminología que exponga el compromiso del departamento a la prevención y prohibición del acoso sexual.

La Junta aconseja a los ejecutivos del departamento que sean conscientes de que, además de las implicaciones obvias para la moral, la productividad y la renovación de la mano de obra, puede haber también procesos judiciales costosos que pueden tener por resultado indemnizaciones por daños y perjuicios punitivos y pago de salarios atrasados, supresión de los fondos de apoyo federales y otras acciones adversas en situaciones donde se demuestre que se ha producido el acoso sexual. Debe indicarse además que los tribunales han considerado, en resoluciones recientes, que cuando un supervisor hace insinuaciones sexuales y basa una promoción o la conservación de un trabajo en la aceptación de estas insinuaciones, puede ser responsable personalmente.

El empleado debe comprender la importancia de informar a un individuo de que su comportamiento es molesto, ofensivo, de mal gusto o sumamente inadecuado. Si un empleado (la víctima) se siente amenazado, o tiene dificultades en expresar su desaprobación, debe buscar consejo y asesoramiento informal de personas tales como el Oficial del Programa de Mujeres del Departamento, del oficial de acción positiva o del consejero de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Los empleados quizás quieran también buscar consejo y asesoramiento fuera de su departamento.

Procedimientos para las reclamaciones. Se pide a todos los departamentos que elaboren un proceso de reclamación por discriminación. La protección de acuerdo con este proceso garantiza a los empleados: el derecho a la presentación informal y confidencial de una reclamación ante un consejero competente; el derecho a mantener su reclamación en secreto hasta el momento en que den permiso al consejero para que actúe de otra manera, con objeto de hacer la reclamación ante la autoridad adecuada para obtener una compensa-

ción, o hasta el momento en que se presente una reclamación formal; el derecho a una investigación rápida, imparcial y total por un investigador experimentado del departamento; el derecho a revisar toda la información pertinente elaborada y descubierta en el transcurso de cualquier investigación, y a investigar el asunto; el derecho a una resolución puntual del órgano competente o de la autoridad designada por este órgano, después de considerar en su totalidad los actos y circunstancias pertinentes; el derecho a ser representado por una persona, elegida por el demandante, en todas y cada una de las etapas del proceso; el derecho a apelar la resolución del órgano competente dentro de los 30 días siguientes ante la Junta de Personal del Estado o ante las agencias federales adecuadas; y el derecho a estar libre de represalias después de haber presentado una reclamación.

Cada uno de los departamentos tiene la responsabilidad de proporcionar servicios de asesoramiento, apoyo y de fuentes de información a las víctimas de acoso sexual. De acuerdo con las normas de la Junta de Personal del Estado, se pide a cada departamento que establezca un proceso para ocuparse de las reclamaciones por discriminación. Los empleados estatales que crean que son, o han sido, víctimas de acoso sexual, deben buscar una compensación informal a través de los procesos de reclamación por discriminación, del departamento. Aunque se tratarán los casos de forma individual, es importante que se informe de los incidentes de acoso sexual tan pronto como sea posible.

Los empleados pueden presentar acusaciones por discriminación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) dentro de los 300 días después del incidente, con independencia de la condición de la reclamación del departamento.

Son posibles también varios procesos judiciales de responsabilidad civil (p.ej. incumplimiento de contrato, violencia física, imposición intencionada o negligente de angustia emocional, etc.) si la demanda de una compensación a través de los procedimientos administrativos no tiene por resultado un resultado satisfactorio. En la legislación usual la prescripción para presentar reclamaciones es de un año, y se puede tardar de tres a siete años en recibir la resolución. Debe observarse, sin embargo, que si se utiliza este proceso, debe presentarse primero una reclamación a la Junta de Control dentro de los cien días después del incidente de discriminación.

El personal de la Junta de Personal está a disposición de los departamentos para ayudarles a revisar los procesos de reclamación del departamento para que sean eficaces, y para ayudar en la formación de los empleados. La Unidad del Programa de Mujeres está también a disposición de los departamentos y de los individuos para ayudarles en el apoyo y asesoramiento de las víctimas de acoso sexual.

Resultados. Los actos de acoso sexual pueden conducir a medidas disciplinarias, incluyendo cartas de reprobación, suspensión, degradaciones y la posibilidad de responsabilidad civil tanto para el infractor como para el departamento.

Donde se compruebe que se ha producido un acoso sexual, la Junta de Personal del Estado puede ordenar que se hagan compensaciones relativas al empleo tales como la reincorporación, una designación (promoción o traslado a otro lado), pago de salarios

atrasados u otras acciones correctivas. Una víctima puede, con el consentimiento de la Junta, presentar cargos contra otro empleado del Estado pidiendo que se tomen medidas represivas con fines disciplinarios.

Fuente. Junta de Personal del Estado de California: “Política sobre acoso sexual” (Sacramento, 20 de marzo de 1991).

Ciudad de Los Angeles

Información básica. Se revisó la política sobre acoso sexual de 1981 de la Ciudad de Los Angeles por la Oficina del alcalde en febrero de 1988. Se difundió a todos los empleados de la Ciudad esta directiva, junto con el procedimiento de reclamación y el nombre y los números de teléfono de los consejeros de acoso sexual.

Política. Todo empleado tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual o coacción. No se tolera el acoso sexual en el lugar de trabajo. Es una forma de discriminación y una violación de la política oficial de la Ciudad y de la legislación estatal y federal. Los directores de departamento tienen el deber y la responsabilidad de tomar todas las medidas necesarias, incluyendo la acción disciplinaria adecuada, para fomentar y mantener un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, intimidación y coacción.

Responsabilidad. Cada uno de los departamentos de la Ciudad debe fomentar la cooperación de los miembros de personal para tomar las medidas adecuadas para eliminar el acoso sexual en el gobierno de la Ciudad, y garantizar que se dispone de asesores sobre acoso sexual.

Procedimiento para las reclamaciones. Los directores de departamento deben aconsejar a los empleados que las reclamaciones por acoso sexual deben ser presentadas al supervisor inmediato, al consejero sobre acoso sexual del departamento designado, o al consejero sobre acoso sexual del Departamento de Personal. La Ciudad garantiza que en todos los casos las reclamaciones de acoso sexual serán total y completamente investigadas. Donde se compruebe que ha habido violaciones de la política de la Ciudad contra el acoso, se pide a los directores de departamento que tomen medidas reparadoras adecuadas de acuerdo con los procedimientos de disciplina administrativa de la Ciudad.

La Ciudad de Los Angeles ha elaborado el siguiente procedimiento para reclamaciones por acoso sexual:

- El empleado debe presentar inmediatamente la reclamación por acoso sexual a su supervisor, al consejero sobre acoso sexual del departamento, al consejero sobre acoso sexual del Departamento de Personal o buscar ayuda de la Oficina del Alcalde. El empleado tiene derecho a una entrevista confidencial con la persona contra la que se hace la reclamación por acoso sexual. Se garantiza a todos los empleados que pueden hacer tales denuncias sin miedo a represalias por parte de la Ciudad, la dirección del departamento o su supervisor inmediato.

- Cada una de las reclamaciones por acoso sexual será investigada total y completamente por el consejero sobre acoso sexual del departamento, o por el consejero sobre acoso sexual del Departamento de Personal. Se tratará la investigación con discreción, sensibilidad y la suficiente preocupación por la dignidad de los implicados. Será tan minuciosa como fuera necesario. Se establecerá el contacto requerido con todas las personas nombradas testigos potenciales por el empleado, durante el curso de la investigación. Se establecerá contacto con quien se presume que haya cometido actos de acoso sexual, durante la investigación, y se le permitirá hacer una declaración. Cualquier empleado que observe un incidente de acoso sexual debe cooperar en cualquier investigación. Se garantiza a todos los empleados que pueden cooperar en dicha investigación sin miedo a la represalia o a la venganza de la Ciudad, del director de departamento o del supervisor inmediato.
- Los empleados pueden esperar una resolución puntual de todas las reclamaciones.

Cada director de departamento de la Ciudad debe designar a un consejero sobre acoso sexual y garantizar que todos los empleados del departamento están enterados del nombre y número de teléfono del consejero designado. Un empleado que haya sido acosado sexualmente puede elegir presentar una reclamación ante el consejero de acoso sexual del departamento, quien tiene las siguientes responsabilidades:

- Al recibir una reclamación sobre acoso sexual, el consejero debe reunirse con el empleado que reclama tan pronto como le sea posible al empleado. El consejero debe informar totalmente al empleado sobre la política de acoso sexual y los procedimientos de tramitación de las reclamaciones de la Ciudad, y contestar a todas las preguntas que el empleado pueda tener respecto a la política de la Ciudad.
- El consejero debe oír la reclamación del empleado y discutirla con discreción, sensibilidad y la suficiente preocupación por la dignidad de las personas implicadas.
- El consejero debe registrar totalmente y documentar la reclamación.
- El consejero debe dirigir una investigación puntual y completa de la reclamación, incluyendo la organización de entrevistas adecuadas con los testigos y con otras personas que pudieran estar implicadas.
- Al terminar la investigación, el consejero debe redactar un informe sobre la misma. Deben proporcionarse copias del informe al director del departamento y al empleado.
- Si el empleado no está satisfecho con la forma en la que se ha resuelto la reclamación por acoso sexual, el consejero debe informarle de sus derechos adicionales de acuerdo con la ley. Estos derechos incluyen el uso del procedimiento de reclamación por discriminación, de la Ciudad, y la presentación de reclamaciones ante las agencias legales federales o estatales, o ante los tribunales.

Un empleado que haya sido acosado sexualmente puede elegir presentar una reclamación ante el consejero de acoso sexual del Departamento de Personal. Si el empleado no

está satisfecho con los resultados de los primeros esfuerzos hechos por el consejero de acoso sexual del Departamento de Personal para resolver la reclamación, puede presentar una reclamación formal utilizando el procedimiento de reclamación por discriminación.

El procedimiento para reclamaciones por discriminación, de la Ciudad, da a los empleados de la Ciudad y a los candidatos a empleo el derecho a presentar una reclamación por escrito ante la Comisión del Servicio Civil de la Ciudad. La reclamación debe abordar la gestión de la Ciudad, el procedimiento o la práctica de contratación o de empleo que el empleado o el empleado en perspectiva cree que son discriminatorios. El acoso sexual es un tipo de discriminación. Las reclamaciones de acuerdo con el procedimiento de reclamación por discriminación, de la Ciudad, deben presentarse en el plazo de un año a partir del supuesto acto de discriminación.

Los empleados que han sido acosados sexualmente tienen derecho a presentar reclamaciones ante los organismos de control estatales y/o federales, y/o ante un tribunal federal o estatal. Los plazos para presentar reclamaciones ante los organismos de control varían, y los empleados deben comprobarlos directamente con aquellos organismos para tener instrucciones específicas.

Resultados. Donde se compruebe que se han producido violaciones de la política contra el acoso, de la Ciudad, se pide a los directores de departamento que tomen medidas reparadoras adecuadas de acuerdo con los procedimientos de disciplina administrativa de la Ciudad.

Fuente. Ciudad de Los Angeles: "Procedimiento para reclamaciones por acoso sexual", versión revisada, febrero de 1988. Oficina del Alcalde, Ciudad de Los Angeles, City Hall, Los Angeles, California 90012, Estados Unidos.

Compañía Aseguradora Asesora de América

Información básica. A la luz de la controversia que rodeó el voto del Senado de US para aprobar la nominación de Judge Thomas en 1991 para el Tribunal Supremo, el Presidente de la Compañía Aseguradora Asesora de América consideró que era adecuado divulgar una nueva declaración de política sobre acoso sexual a todos los empleados. La declaración indicó que, aunque el acoso sexual afecta tanto a los hombres como a las mujeres, éstas son todavía muy a menudo las víctimas de este tipo de discriminación. Para tratar éste y otros asuntos relevantes, el Presidente anunció que el Departamento de Recursos Humanos establecería tres comités asesores compuestos por mujeres: uno a nivel de alta dirección, otro a nivel de media dirección y el otro a nivel no directivo. Estos comités actuarán como grupos de enfoque, explorando todas las cuestiones de lugar de trabajo que afecten a las mujeres. Se espera que su información ayude a ordenar las prácticas sobre recursos humanos de la empresa en esta sensible y decisiva área.

Política. La declaración de política reitera que la empresa "ha estado mucho tiempo comprometida en proporcionar un ambiente de trabajo no discriminatorio, libre de acoso o intimidación por razón de raza, color, sexo u orientación sexual, religión, origen

nacional, incapacidad física o mental, o edad". La declaración de política indica que "exactamente como otras formas de discriminación, el acoso sexual es ofensivo para la víctima o víctimas manifiestas, y para otras personas. Tiene un impacto directo o indirecto en todos nosotros en la Compañía, y puede conducir a una moral deficiente, a una insatisfactoria productividad o a la pérdida de empleados valiosos. No toleraremos el acoso sexual de ninguna forma ni de ninguna clase en la Compañía".

La declaración indica que las reclamaciones por acoso sexual son asuntos graves y pueden exponer a los que participan y a la empresa a responsabilidad criminal y civil. No son solamente cuestiones personales, y la empresa tiene obligación legal y moral de investigar las reclamaciones.

Procedimiento para las reclamaciones. Se espera de todo empleado de la Compañía, que crea que ha estado sometido a acoso sexual, que lleve el asunto a la luz tan pronto como sea posible. Dado que se trata de una cuestión delicada, los empleados tienen derecho de exponer la situación a los profesionales de recursos humanos o, si lo prefieren, a cualquiera de su cadena de información. El personal de campo puede plantear la cuestión a la casa matriz adecuada, o al personal de campo de una categoría superior. Se garantiza a los empleados que se investigarán todas las alegaciones. Las reclamaciones se tratarán confidencialmente, tomándose medidas para prevenir la represalia contra toda persona que presente una reclamación o participe en la investigación de la misma.

Resultados. Puede que se tomen medidas disciplinarias que incluyan hasta el despido.

Fuente. Empresa Aseguradora Asesora de América: "Declaración de política sobre acoso sexual", octubre de 1991. Compañía Aseguradora Asesora, 751 Broad Street, Newark, New Jersey 07102-3777, Estados Unidos.

Parte V

POSICIONES Y MEDIDAS RECOMENDADAS POR GOBIERNOS, ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES, GRUPOS DE MUJERES Y OTRAS ORGANIZACIONES

A. INTRODUCCIÓN

La Parte V de la *Recopilación* contiene las opiniones y recomendaciones de los gobiernos nacionales, las organizaciones de trabajadores y empleadores, y otros grupos (Sección B), y las posiciones adoptadas por las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores (Sección C). Dichas opiniones se han obtenido de las declaraciones de políticas, procedimientos y orientaciones, proyectos de legislación y cláusulas modelo de convenios colectivos promulgados por esos organismos, así como de artículos o de otras declaraciones públicas y de información suministradas a la OIT.

Se ha hecho todo lo posible para reflejar los planteamientos principales y tener las opiniones de tantas organizaciones diferentes como fuera posible. Inevitablemente, sin embargo, puede haber algunas omisiones donde no se pudo obtener información.

Algunos textos han sido citados directamente, mientras que otros se han resumido o parafraseado. Al traducir los documentos se ha hecho todo lo posible para utilizar un vocabulario y una terminología tan ajustados como fuera posible al texto original. Sin embargo, estos textos no deben ser considerados como traducciones oficiales o autorizadas.

En la Sección B se han presentado las opiniones y recomendaciones de diversos grupos por países, para reflejar el debate actual a nivel nacional. La Sección A reúne las

opiniones de las organizaciones de empleadores y trabajadores y de los gobiernos y sus organismos asesores, en un intento para mostrar la naturaleza complementaria de los esfuerzos que son necesarios por parte de cada grupo para acabar con el acoso sexual.

Organizaciones de trabajadores

Los sindicatos generalmente están de acuerdo en que, según las palabras de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (ICFTU), “el acoso sexual es una preocupación legítima del sindicato” porque es causa de discriminación, interfiere con el derecho de sus afiliados a trabajar y socava su dignidad y salud. Sin embargo, quizás no sea injusto decir que el movimiento sindical en su totalidad todavía no se siente cómodo con el asunto. Los sindicatos de los Países Bajos, España o Suiza aclaran que han estado tradicionalmente implicados en la defensa de los intereses de la clase trabajadora como un todo y no de grupos específicos, y se han ocupado de las reclamaciones de naturaleza cuantitativa y no de naturaleza cualitativa. Las relaciones entre las personas implicadas en el acoso sexual no constituyen un campo usual de la acción sindical. En los países nombrados arriba, y en otros, incluyendo a Australia, Canadá, Irlanda, el Reino Unido y los Estados Unidos, diversos sindicatos reconocen que un afiliado puede ser acosado por otro, en el lugar de trabajo o dentro del mismo sindicato. Los sindicatos, por tanto, dedican mucha atención a la necesidad de: (a) elaborar políticas internas, (b) integrar la acción contra el acoso sexual en programas principales en vez de considerarlo como un asunto femenino, y (c) llevar a cabo programas de formación e información en beneficio de sus afiliados.

Muchos sindicatos luchan por la adopción de legislación, como por ejemplo en Austria, Bélgica, Francia, los Países Bajos y Suiza. En su opinión se necesita legislación para garantizar que se expongan claramente los derechos de los trabajadores y las responsabilidad de los empleadores. Indican también que la legislación es el único medio eficaz para motivar a los empleadores a tomar medidas preventivas. Los sindicatos son partidarios de una definición amplia y global del acoso sexual. Debe protegerse a los demandantes y testigos contra el despido u otras adversas consecuencias para el empleo. La carga de la prueba no debe recaer en los demandantes.

Disponer de legislación, sin embargo, no excluye, en su opinión, la necesidad de una acción concertada a nivel nacional, sectorial o empresarial. La negociación colectiva y la participación en organismos conjuntos a nivel empresarial, permite a los sindicatos mejorar los requerimientos básicos expuestos en la ley, e influir en el ámbito de aplicación y la orientación de las políticas y procedimientos de la empresa. Los sindicatos nacionales e internacionales indican que el acoso sexual se erradicará más eficazmente si hay una acción conjunta del sindicato y el empleador. En consecuencia, estimulan a sus miembros a que negocien la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que prohíban el acoso sexual, y apelan a los empleadores para que adopten declaraciones de política y procedimientos de tramitación de reclamaciones conjuntamente acordados.

Las cláusulas modelo de convenios colectivos reproducidas en la Sección B incluyen todas una definición de acoso sexual, afirman que estará prohibido y aluden a la respon-

sabilidad del empleador. A menudo, el sindicato hace constar su propio compromiso para terminar con el acoso sexual. El empleador deberá comprometerse por escrito a que no se tolerará el acoso sexual, y a difundirlo. Se elaborará y pondrá en práctica una política encaminada a la prevención y control del acoso. Ya que muchos sindicatos, como el Congreso de Trabajo Canadiense, temen que “sin un procedimiento de compensación seguro y accesible, la política puede ser una declaración de principios carente de valor”, algunas cláusulas piden la inclusión en las declaraciones de política de una referencia a las medidas disciplinarias. Se estipula la tramitación de las reclamaciones; mientras que algunas cláusulas se refieren a canales normales, otras introducen diferentes procedimientos que sirven de respuesta a las necesidades especiales del caso.

Muchas políticas sindicales internas contienen una descripción del acoso sexual, y afirman que se trata de una cuestión sindical justificada. Animan a los afiliados al sindicato a desarrollar estrategias legislativas y de negociación para hacer frente al problema. Se comentan con detalle las peticiones que los sindicatos pueden hacer en relación con los procedimientos de reclamación en el lugar de trabajo, y el papel de los delegados y representantes gremiales en dichos procedimientos.

Diversas políticas sindicales subrayan que deberían tomarse medidas para garantizar que las víctimas de acoso sexual, y más particularmente las mujeres, sientan que cuentan con comprensión y apoyo del sindicato cuando denuncien los incidentes. Donde sea posible, debería nombrarse y formarse especialmente a un oficial para que reciba las reclamaciones y aconseje a las víctimas. Se hace hincapié en la resolución oficiosa de los conflictos, pero varios sindicatos toman medidas para que se pueda disponer de asesoramiento legal.

Diversas políticas sindicales se ocupan también de la cuestión del acoso sexual, cometido por sus propios afiliados. El Consejo Australiano de Sindicatos advierte que “el sindicato no apoyará a ningún miembro que sea culpable de acosar sexualmente a otro empleado en el lugar de trabajo”. El Congreso Sindical del Reino Unido sugiere a sus afiliados que pongan en claro que el sindicato tomará medidas disciplinarias contra los afiliados que sean culpables de acoso, y contra los oficiales que acosen a sus colegas, y que “se aplicarían sanciones rigurosas a los oficiales sindicales que resulten culpables de acosar sexualmente a los afiliados apoyándose en que están en un puesto de confianza y autoridad sobre ellos”. Para facilitar la investigación de los casos en que estén implicados afiliados al sindicato, se sugiere proporcionar una estructura que permita que las investigaciones tengan lugar de forma confidencial. El Congreso de Trabajo de Canadá ha decidido establecer una oficina central, que establecerá jurados ad hoc compuestos por tres miembros procedentes de los sindicatos a los que no pertenezcan ni el demandante ni el supuesto agresor. Para prevenir el acoso sexual por los afiliados, diversos sindicatos han previsto diversos mecanismos de asesoramiento individual y han organizado seminarios y talleres de trabajo.

Organizaciones de empleadores

Cuando se hicieron las primeras peticiones de que el lugar de trabajo estuviera libre de acoso sexual, los empleadores solían argumentar que el acoso sexual pertenecía al ámbito del comportamiento individual. Muchos empleadores reconocen ahora que es una auténtica preocupación de la dirección. Diversas organizaciones de empleadores indican que, en la empresa, el acoso sexual significa pérdida de la satisfacción por el trabajo, absentismo, renovación de mano de obra y degradación del clima de relaciones laborales. Advierten a sus afiliados sobre los costes por la productividad reducida, y sobre la imagen negativa de relaciones públicas cuando los empleadores no toman las medidas adecuadas para prevenir el acoso sexual.

Cuando los empleadores son responsables de los actos de acoso sexual cometidos por miembros de su personal, éste llega a convertirse en un problema de disciplina. La Federación de Empleadores de Nueva Zelanda explica que “el acoso sexual es primordialmente un asunto de derechos humanos y no deben comprometerse las relaciones laborales en las negociaciones; debe tratarse como un elemento de una política de personal bien concebida”.

La opinión de que la dirección no puede tolerar el acoso sexual está ganando terreno también en otros países. El Sindicato de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa (UNICE) “está de acuerdo totalmente en que debe condenarse el acoso sexual en el trabajo y prevenirse”. El UNICE, sin embargo, advierte que, al definir el acoso sexual, debe tenerse cuidado de guardar el grado adecuado de equilibrio entre la necesidad de proteger al individuo de la conducta no deseada, y la necesidad de garantizar que los individuos no estén expuestos a reclamaciones rencorosas e injustificadas. Además, no cree que la responsabilidad de prevenir el acoso sexual sea sólo de la dirección, y subraya que “tanto los empleadores como los empleados tienen la responsabilidad de crear un ambiente en el trabajo que esté libre de conductas de naturaleza sexual no deseadas”. Indica también que las medidas que se esperen de las empresas pequeñas y medianas deben ser proporcionales a los medios de que dispongan.

Muchas organizaciones de empleadores no creen que haya necesidad de introducir disposiciones específicas en la ley. Dentro de la Comunidad Europea, los empleadores creen que “lo importante es afirmar el objetivo, es decir, la prevención del acoso sexual”; “es mejor tomar medidas concretas en este campo a nivel empresarial” (UNICE). La Confederación de la Industria Británica propone asesoramiento no legal cuando se trate de comportamiento ofensivo. La Cámara Federal de Comercio de Austria se opone a la introducción propuesta en la ley de una disposición que equipare el acoso sexual a la discriminación. Se cree que las obligaciones y responsabilidad impuestas actualmente a los empleadores proporcionan suficientes posibilidades de resolución de los problemas. Se hace también hincapié en que los empleadores no deben de ser responsables de las acciones de los demás, especialmente en el sector de servicios donde los empleados pueden ser acosados por los clientes.

Diversas organizaciones de empleadores han elaborado declaraciones de política para

ayudar a sus afiliados a ocuparse de sus obligaciones legales. Proponen políticas que contengan una declaración del compromiso de la empresa para combatir el acoso sexual, y que adviertan que éste será considerado como un comportamiento indebido. Dan una definición de lo que constituye un comportamiento prohibido y, donde sea aplicable, se refieren a la situación legal. Se hace responsables a los directores de línea y supervisores de mantener su lugar de trabajo libre de acoso sexual, y de garantizar que el personal responsable ante ellos comprende lo que se espera del mismo en lo que se refiere al comportamiento.

Se presta atención detallada a los procedimientos de reclamaciones. Se anima al personal que es víctima del acoso sexual a que denuncien el asunto a su supervisor inmediato, pero se prevé también una vía alternativa de reclamaciones cuando ésta sea más adecuada. Las políticas indican a menudo que la dirección adoptará una actitud objetiva pero sensible ante las reclamaciones, y que se garantizará el carácter confidencial y privado. La Federación de Empleadores de Nueva Zelanda, por ejemplo, aconseja a la dirección que se ocupe de las reclamaciones “rápida, seriamente y con comprensión, y sobre todo con atención estricta a la imparcialidad del procedimiento”. La Confederación de la Industria Británica pide “un equilibrio entre la protección del individuo y la prudencia para no adoptar medidas disciplinarias arbitrarias o apresuradas que ni se comprenden ni se consideran justas”. Diversas organizaciones de empleadores reconocen que no se debe aceptar que se atribuya alguna sanción a un demandante cuya reclamación estaba bien fundamentada.

Las organizaciones de empleadores aconsejan también a sus afiliados que garanticen que se explique bien la política al personal de supervisión antes de que se promulgue, y que se le dé una formación adecuada. Debe informarse a los empleados sobre la política, cuando se incorporan por primera vez a la empresa, y debe recordársele ésta regularmente.

Gobiernos

Los gobiernos de Austria, Francia y los Países Bajos han iniciado una acción legislativa. En Austria se ha introducido un proyecto de ley federal para modificar la Ley de Igualdad de Trato, que estipula en particular que el acoso sexual constituye un acto de discriminación susceptible de indemnización. En Francia, el Secretario de Estado de los Derechos de los Consumidores y de las Mujeres ha propuesto modificaciones al Código de Trabajo. El proyecto de ley sobre abuso de autoridad respecto al comportamiento sexual, tiene por objeto proteger a los empleados contra la presión de su empleador o supervisor para obtener favores sexuales de aquél o de terceras personas. En los Países Bajos, un proyecto de modificación a la Ley de Ambiente de Trabajo va a incluir la protección contra el acoso sexual como una de las obligaciones de los empleadores respecto a la salud y seguridad en el trabajo. En Bélgica, se ha contemplado la acción legislativa, pero el Consejo Nacional de Trabajo desea valorar el impacto de las medidas preventivas que ha recomendado antes de considerar acciones ulteriores.

Muchos departamentos gubernamentales y organismos asesores están de acuerdo en que los requisitos legales no bastarán para erradicar el acoso sexual, el cual implica un comportamiento personal. En el Reino Unido, por ejemplo, el gobierno es de la opinión de

que “no se trata de una cuestión legal sino de una de relaciones generales en el lugar de trabajo, y tiene que abordarse de forma voluntaria; todo el mundo debe cooperar y comprometerse a solucionar el problema. El personal, por así decirlo, debe hacer suya la política, y la ley debe servir de fundamento y marco general”. Consecuentemente, subraya la importancia de la acción preventiva en el lugar de trabajo. La Comisión de Derechos Humanos de Canadá aconseja a los empleadores que “pueden actuar con diligencia para prevenir el acoso” garantizando la educación del personal respecto a lo que constituye el acoso sexual, y la existencia de una política y procedimientos adecuados. En un proyecto de modelo para los convenios de empresa, el Ministerio para las Mujeres y la Juventud de Alemania sugiere que los contratos individuales de empleo mencionen que el acoso sexual está prohibido en la empresa, una propuesta que se hace también por el Ministerio de Asuntos de la Mujer de Austria. En Irlanda, la Agencia de Igualdad de Empleo invita a los empleadores a tomar la iniciativa. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos fomenta las iniciativas de los empleadores y de los comités de empresa, e indica que los inspectores de trabajo tienen también un papel que desempeñar.

Para la mayoría de los organismos gubernamentales, el acoso sexual es una forma de discriminación por razón del sexo. Indican que el acoso sexual es una forma de intimidación basada en relaciones de poder y autoridad. Refleja la condición tradicional de las mujeres en la sociedad, y la segregación a la que están sometidas en el mundo del trabajo. Los organismos gubernamentales, por lo tanto, recomiendan que se refuercen las políticas de oportunidad para mejorar la posición de las mujeres dentro de la fuerza laboral. Sugieren también que se tomen medidas educativas a diversos niveles para cambiar las actitudes, comenzando con programas escolares. Se recomiendan las campañas para crear una conciencia sobre acoso sexual, o se organizan estas campañas en diversos países incluyendo a Bélgica, los Países Bajos y el Reino Unido.

La conclusión que puede sacarse de este breve análisis es que, una vez que se comprende el problema, todos los grupos están de acuerdo en que no se debe tolerar el acoso sexual en el trabajo. Hay, desde luego, diferencias significativas entre los grupos sobre puntos importantes, tales como lo que constituye acoso sexual, o el grado de responsabilidad que pueden aceptar. Sin embargo, todos los grupos están de acuerdo sobre la necesidad de crear conciencia sobre el problema para ayudar a las personas a comprender lo que es el acoso sexual, a denunciarlo cuando ocurra, y a evitar el comportamiento de acoso en el trabajo.

B. POSICIONES NACIONALES

Australia

Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)

La Política de las Mujeres Trabajadoras del ACTU manifiesta que debe permitirse a todos los empleados trabajar en un ambiente libre de acoso sexual. Un manual de puesta en práctica anima a los sindicatos a elaborar una política y adoptar unos procedimientos

adecuados de tramitación de reclamaciones, y a cooperar con la dirección en la solución del acoso sexual.

Extractos y resumen.

Política sugerida

“El acoso sexual es un asunto grave en el lugar de trabajo que tiene efectos adversos sobre la salud, la estabilidad económica y la satisfacción por el trabajo de los empleados. Nos comprometemos a tratar este asunto con la misma seriedad laboral que otros asuntos laborales.

Este sindicato no tolerará que se cometa acoso sexual en ningún lugar de trabajo en el que tengamos afiliados. Creemos que el acoso sexual niega la igualdad de oportunidades y puede establecer un ambiente de trabajo ofensivo, hostil y amenazador para los afiliados.

...

Este sindicato se compromete a preparar y poner en práctica, en cooperación con la dirección, un procedimiento de tramitación de reclamaciones que proporcione a los afiliados un procedimiento de acción confidencial y seguro, si llegaran a ser víctimas del acoso sexual. Esta estructura debe garantizar que habrá absoluto secreto para todas las partes.

Hacemos constar además que, si no se garantiza la cooperación de la dirección en el establecimiento de estas estructuras, el sindicato recibirá las reclamaciones y tomará las medidas adecuadas sobre ellas.

También advertimos que el sindicato no apoyará a ningún afiliado que sea culpable de acosar sexualmente a otro empleado en el lugar de trabajo.

Las medidas que se deben tomar incluyen el nombramiento de un oficial dentro de la oficina sindical para que se ocupe de los casos de acoso sexual; la realización de seminarios o talleres de trabajo para familiarizar a todos los oficiales con la naturaleza de las reclamaciones y la forma de ocuparse de las mismas (para proporcionar servicios alternativos para recibir las reclamaciones); decidir sobre si hay alguien en el lugar de trabajo que pueda ser nombrado para recibir las reclamaciones cuando surjan; y el establecimiento de procedimientos de tramitación de reclamaciones y de comités femeninos (ya que las mujeres comprenden más fácilmente el problema en su aspecto más básico e íntimo).

Procedimiento para la tramitación de reclamaciones

El ACTU menciona la importancia de que los sindicatos tengan procedimientos por escrito para la tramitación de reclamaciones, e indica que los mejores procedimientos son los redactados por el sindicato compatibles con otros procedimientos sindicales y apoyados por el empleador. Las soluciones más simples y eficaces procederán obviamente del acuerdo entre la dirección y el sindicato. El ACTU sugiere que los procedimientos para la tramitación de reclamaciones proporcionen una estructura para las reclamaciones y en la

que el demandante se sienta cómodo y confíe en que su reclamación será tratada de forma seria y sin prejuicios; una persona de contacto que sea visible e identifiable a la que puedan hacerse las reclamaciones; una estructura que permita que se haga la investigación de forma confidencial; un mecanismo simple que permita una actuación rápida y la resolución del problema; un medio de conciliación entre las dos partes si de alguna manera fuera posible; facilidades para que fuera posible y probable hacer una resolución en el lugar de trabajo, pero que la remisión a cualquier otro lugar fuera sencilla y directa; secreto absoluto para todas las partes afectadas; medidas disciplinarias que pudieran tomarse si se mantiene la reclamación (por escrito); acceso del sindicato al consejo o a la ayuda de órganos especializados en cuestiones legales y de discriminación cuando fuera necesario.

El ACTU subraya también la importancia de que el asunto esté incluido en la legislación laboral, ya que una vez que se haya establecido formalmente que todos los lugares de trabajo deben estar libres de acoso sexual, cualquier infracción de estas condiciones se considerará más seriamente por los ofensores potenciales, y las víctimas se sentirán más seguras al hacer las reclamaciones.

Si se necesita someter los casos a organismos especiales, el demandante necesitará apoyo, ayuda y consejo del sindicato cuando se tramite el caso. Los oficiales del sindicato que se ocupen de los casos deben recordar siempre que, si no se puede justificar una reclamación, el demandante puede encontrarse en la situación de acusado en un proceso por difamación. Las repercusiones sobre un demandante cuyo caso no se puede corroborar pueden ser mayores que las que haya para el acusado.

Es importante el asesoramiento de los afiliados. Algunos hombres creen que cualquier atención sexual dedicada a cualquier mujer es necesariamente halagadora para ella. Debe indicarse a los hombres que si una mujer pone reparos a sus atenciones, ella es una persona seria; es una violación de sus derechos personales suponer otra cosa. Deben ser conscientes de que si futuros incidentes conducen al despido, no recibirán el apoyo del sindicato. Los sindicatos que abarquen industrias predominantemente femeninas deben garantizar que los afiliados son totalmente conscientes de la oposición del sindicato al acoso sexual. No se tolerará el acoso sexual realizado por los afiliados.

Fuente. ACTU: *Working Womens'Charter implementarion manual N° 1: Sexual harassment* (Melbourne, sin fecha). Centro de Mujeres Trabajadoras de ACTU, ACTU House, 393-397 Swanston Street, Melbourne, Victoria 3000, Australia.

Austria

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
(*Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales*)

Se ha presentado un proyecto de ley federal para modificar la Ley de Igualdad de Trato, que estipula en particular que el acoso sexual constituye un acto de discriminación sujeto a indemnización.

Extractos (traducción no oficial del alemán).

“Se considerará que existe discriminación por razón de sexo donde el empleado sea acosado sexualmente en el lugar de trabajo por el empleador, o por una tercera persona, y el empleador no toma medidas reparadoras.

El acoso sexual tiene lugar en el caso de un comportamiento que está generalmente asociado con la actividad sexual, que es manifiestamente desagradable para la persona afectada, y que probablemente tenga por resultado una gran ofensa a la dignidad de la persona, o cree un ambiente de trabajo degradante o de intimidación para la persona afectada.”

“Un empleado que haya sido discriminado como consecuencia del acoso sexual en el lugar de trabajo, tiene derecho a reclamar una indemnización del empleador por el perjuicio sufrido. En tanto que el perjuicio no constituya una pérdida de propiedad, el empleado tiene derecho a reclamar por daños y perjuicios en proporción con aquél, por una cantidad mínima de 5.000 chelines en compensación por la violación de la dignidad.”

La extinción del empleo puede ser impugnada en un tribunal cuando sea consecuencia de una declaración positiva manifiestamente justificada de reclamación de acuerdo con la ley. En el caso de un litigio así, el empleado debe justificar la acusación y el empleador debe probar que la acción no se basaba en motivos sexuales. Las reclamaciones se juzgarán por el Comité de Igualdad de Trato. Además, pueden hacerse demandas legales por el empleado o la persona que solicita empleo, afectadas, o por el abogado de los asuntos de igualdad de trato actuando en nombre de la Oficina del Canciller Federal. El abogado está autorizado además para actuar en apoyo del empleado como demandante mancomunado. El sometimiento de una solicitud de empleo a una investigación de violación del principio de igualdad, aplaza el período de tres años de limitación aplicable de acuerdo con la sección 1486 del Código Civil.

En una nota aclaratoria al proyecto de ley federal, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales explica que el acoso sexual ha tenido lugar cuando el empleador no toma medidas adecuadas para proteger al empleado “aunque tomar dichas medidas no sea competencia del empleador”. El empleador tiene suficientes medios a su disposición para tomar aquellas medidas que sean adecuadas. Éstas deben reflejar la gravedad de la ofensa. Deben aplicarse si “se han puesto en claro los hechos en la medida en que, considerados objetivamente, no cabe duda de que se ha producido el acoso”. Sin embargo, “no se debe necesariamente considerar como acoso sexual todo comportamiento que pudiera considerarse que está asociado con la actividad sexual” a no ser que los actos de acoso del individuo “se repitan constantemente hasta el punto de que la situación llega a ser intolerable”.

“En caso de acoso sexual por personas distintas del empleador, no se aplica el derecho a indemnización a no ser que el empleador no tome las medidas reparadoras adecuadas”.

Fuente. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: *Entwurf Bundesgesetz, mit dem*

das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (Proyecto de Ley Federal para modificar la Ley de Igualdad de Trato). Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stubenring 1, 1010 Viena, Austria.

***Bundesministerium für Frauenangelegenheiten
(Ministerio Federal de Asuntos de la Mujer)***

El Ministro Federal de Asuntos de la Mujer ha presentado los siguientes comentarios relativos al proyecto de modificación de la Ley de Igualdad de Trato:

Resumen.

El texto propuesto debe referirse al sexo femenino. Debe incluirse una disposición para su aplicación a los hombres, pero separadamente, para subrayar el hecho de que las víctimas principales del acoso son las mujeres.

Deben prescribirse medidas de reparación en el texto de la enmienda. Debe esperarse del empleador que tome medidas “adecuadas” y no, como se indica en la nota aclaratoria, medidas “dentro de sus facultades”. Para evitar decisiones discrecionales por parte del empleador, se debe dar preferencia a la siguiente formulación: “el empleador no toma las medidas reparadoras adecuadas”. Éstas no deben perjudicar a la mujer afectada.

La definición de acoso sexual en el proyecto de enmienda no se corresponde a la utilizada por la Comisión de las Comunidades Europeas. La definición legal debe ser amplia. Debe incluir no solamente el comportamiento molesto de naturaleza sexual, sino también cualquier comportamiento basado en el sexo. Como mínimo, debe haber una referencia en la nota aclaratoria al ambiente de trabajo que sea amenazador, hostil o humillante para los empleados femeninos (es decir, exhibición de fotos colgadas en las paredes de mujeres en posturas eróticas, gestos sexuales explícitos, etc.).

El proyecto de ley debe contener disposiciones para tratar la “coacción sexual”, que es una forma particular de acoso sexual cometido principalmente por los superiores, por medio del cual el rechazo o la aceptación se utilizan para tomar decisiones respecto al acceso a la formación profesional, al empleo, a la promoción, a la remuneración, etc. Debe entenderse que existe dicha coacción cuando las promesas de ventajas o perjuicios son manifiestas o implícitas. En ausencia de una disposición así, y considerando la declaración de que “no todo comportamiento que pudiera ser asociado con la actividad sexual debe ser considerado como acoso sexual dentro del significado de esta norma”, el campo de aplicación de la enmienda está gravemente limitado.

Ya que la nota aclaratoria se refiere a una valoración objetiva del comportamiento para establecer si ha tenido lugar el acoso sexual, el Ministro Federal para Asuntos de la Mujer indica que dicha opinión objetiva no debe ser la del acosador masculino, sino que debe prevalecer la percepción del trabajador femenino afectado.

La enmienda debe apelar a los empleadores a que elaboren una política de acoso

sexual y tomen medidas para prevenirlo y combatirlo, tales como el establecimiento de estructuras internas adecuadas en el lugar de trabajo; la provisión de formación e información, incluyendo una referencia a la prohibición del acoso sexual, en los contratos de empleo, y la elaboración de orientaciones.

El Ministro aprueba la introducción del derecho del empleado a reclamar una indemnización del empleador por la violación de su dignidad, y cree que la multa prescrita constituye una norma mínima. Esto, sin embargo, no debería excluir otras reclamaciones posteriores de indemnización.

Fuente. Carta del Ministro Federal de Asuntos de la Mujer al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, primavera de 1992. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten, Ballhaus Platz 1, 1014 Viena, Austria.

Bundesarbeitskammer (Cámara Federal de Trabajo)

La Cámara Federal de Trabajo, que representa los intereses de los trabajadores, ha hecho un comentario sobre la propuesta para modificar la Ley de Igualdad de Trato para considerar que el acoso sexual en el trabajo es un delito.

Resumen.

El comportamiento sexualmente corrompido es una forma de discriminación sexual y de violencia, que limita la participación de las mujeres en la vida laboral. La legislación propuesta debe identificar claramente los derechos que se deben proteger. La Cámara Federal de Trabajo cree que el acoso sexual —o la agresión sexual, si así se prefiriera denominarlo— viola el derecho de la mujer a la integridad sexual, psicológica, mental y física. Por eso, es adecuado tratar la cuestión dentro de la Ley de Igualdad de Trato. Pero no es adecuado considerar que es una ofensa contra la dignidad: es la integridad lo que está en juego; es también un concepto que puede definirse mejor en la ley. Debe establecerse claramente la responsabilidad de los empleadores en la prevención del acoso sexual formando parte de su responsabilidad básica por el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, y debe extenderse a los actos realizados por los empleados. Debe describirse exactamente el comportamiento ilegal, teniendo presente la necesidad de proteger a todas las mujeres y, por lo tanto, teniendo en cuenta las peculiaridades culturales, y no debe corresponderle a la mujer la prueba de su caso.

Fuente. Carta de la Cámara Federal de Trabajo al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, 27 de marzo de 1992. Bundesarbeitskammer, Postfach 534, 1041 Viena, Austria.

Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft (Cámara Federal de Comercio)

La Cámara Federal de Comercio, que representa los intereses de los empleadores, ha hecho un comentario sobre la propuesta para modificar la Ley de Igualdad de Trato para considerar que el acoso sexual en el trabajo es un delito.

Resumen.

El acoso sexual es distinto de la discriminación sexual. Es también lamentable que el derecho a reclamar una indemnización en el caso de acoso sexual se dirija contra el empleador y no contra el acosador o una tercera persona. No puede aceptarse tal responsabilidad sin restricciones.

Los deberes y obligaciones de los empleadores respecto a los empleados, tal como se definen normalmente, proporcionan posibilidades adecuadas para resolver los problemas. Además, la propuesta de enmienda no se ocupa adecuadamente de la cuestión de las razones del despido; ni de las restricciones relativas a la extinción del empleo y al despido, que serían necesarias para permitir al empleador ajustarse a las compensaciones prescritas. Es también inaceptable, especialmente en el sector de servicios, que se haga responsable al empleador del acoso de una tercera persona (usuario, cliente, etc.). La Cámara de Comercio hace una advertencia contra las falsas alegaciones y el posible abuso.

La Cámara de Comercio se opone también a la propuesta que pretende introducir el derecho del trabajador a reclamar una indemnización del empleador por la violación de su dignidad, y considera que la cantidad propuesta es demasiado grande. No hay razones para que la indemnización sea más alta en los casos de despido que impliquen acoso sexual, que en los otros casos. Se ha expresado en Alemania el disgusto ante la introducción de dicha indemnización, en vistas del abuso que pudiera hacerse de tales normas.

Fuente. Carta de la Cámara Federal de Comercio al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, 16 de marzo de 1992. Bundeswirtschaftskammer, Postfach 107, 1045 Viena, Austria.

Vereinigung Österreichischer Industrieller (VÖI) (Federación de la Industria Austríaca)

La VÖI ha comentado como sigue la propuesta de enmienda a la Ley de Igualdad de Trato para considerar que el acoso sexual en el trabajo es un delito.

Resumen.

La legislación puede que no sea el mejor medio de controlar un problema que es de la sociedad; lo que es importante es hacer un cambio en la mentalidad, tal como han señalado a menudo muchos sindicatos femeninos. La Federación se opone también a la introducción de multas. Ya está sancionado de acuerdo con la ley el incumplimiento de las obligaciones del empleador. Si un miembro del personal es culpable de acoso, él, y no la empresa, debe ser considerado responsable.

La Federación cree que es necesaria una discusión adicional de diversas cuestiones, incluyendo la definición del acoso sexual y la indemnización que deba otorgarse. Debe

hacerse todo lo posible para identificar las medidas que ayudarán a cambiar el comportamiento y las actitudes, y, de ese modo, prevenir el acoso sexual.

Fuente. Carta de la Federación de la Industria Austríaca al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, 11 de marzo de 1992. VÖI, Schwarzenbergplatz 4, Postfach 161, 1031 Viena, Austria.

Bélgica

Ministère de l'Emploi et du Travail, Commission du Travail des Femmes (Ministerio de Empleo y Trabajo, Comisión sobre el Empleo de las Mujeres)

En 1989, la Comisión sobre Empleo de Mujeres expresó, por propia iniciativa, una opinión relativa al acoso sexual en el lugar de trabajo. La Comisión sobre Empleo de Mujeres es un organismo mixto compuesto por empleadores, trabajadores, miembros del gobierno y expertos independientes. Aconseja al Gobierno sobre las materias relativas al empleo de las mujeres. Este dictamen ilustra cómo consideran el tema del acoso sexual en el trabajo los representantes del empleador y del trabajador.

Resumen.

Los representantes de las *organizaciones de trabajadores* recomiendan que se mencione la protección contra el acoso sexual, como tal, en la Sección 128 de la Ley de Reforma Económica de 4 de agosto de 1978, que trata de la igualdad de hombres y mujeres en el empleo.

Hacen hincapié en el papel que la negociación colectiva puede jugar para resolver el problema del acoso sexual en el trabajo. Debe hacerse hincapié en la prevención. Debe someterse la cuestión al Consejo Nacional de Trabajo y, si fuera posible, debería redactarse un convenio colectivo nacional, estableciendo las normas mínimas que deben usarse como marco para los acuerdos de empresa y los sectoriales.

Respecto a la posición de las víctimas de acoso sexual en relación con el seguro de desempleo, consideran que la Orden Ministerial de 4 de junio de 1964 respecto al desempleo, o, como mínimo, las instrucciones de la Oficina Nacional de Empleo (Office national de l'emploi) relativas a su interpretación, deberían hacer constar que el empleo es inadecuado si los candidatos están expuestos a acoso sexual en el momento de su contratación. Estas instrucciones deberían también reconocer que la dimisión por motivos de acoso sexual es admisible, de forma que no se considere que es culpa de las víctimas estar desempleadas.

Los representantes de las *organizaciones de empleadores* consideran que las prácticas de acoso sexual deben estar incluidas en la categoría del comportamiento individual, y no consideran que sea necesario legislar sobre el tema. En particular, sería inadecuado mencionar este asunto en la Sección de la Ley de Reforma Económica que trata de la igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo. No ven ninguna necesidad de implicarse

en una negociación colectiva sobre el asunto. En su opinión, las normas que se aplican al desempleo son adecuadas tal como son en la actualidad. En particular, no es aconsejable introducir el acoso sexual como un motivo admisible para la renuncia al empleo o la extinción del mismo. Esto puede conducir a abusos y complicaciones respecto a la carga de la prueba.

Fuente. Ministère de l'Emploi et du Travail: "Avis n.º 49 du janvier 1989 de la Commission du Travail des Femmes, relatif au harcèlement sexuel sur les lieux de travail" (Dictamen n.º 49 de 16 de enero de 1989 de la Comisión del Empleo de las Mujeres relativo al acoso sexual en el lugar de trabajo). Ministère de l'Emploi et du Travail, 51-53 rue Belliard, 1040 Bruselas, Bélgica.

Conseil National du Travail (CNT) (Consejo Nacional de Trabajo)

El Consejo Nacional de Trabajo es una institución compuesta por miembros de las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores. Está implicado en la negociación de convenios colectivos a niveles sectorial y nacional. Se utiliza también por el Gobierno para obtener consejo sobre temas importantes en el campo del trabajo. En diciembre de 1990, el Consejo publicó un informe y una comunicación sobre el acoso sexual en el trabajo. Se resume a continuación la comunicación.

El CNT reconoce la verdadera y grave naturaleza del acoso sexual en el trabajo y en la sociedad. Éste es un problema social que afecta tanto a los hombres como a las mujeres, y abarca también el comportamiento homosexual y heterosexual. Requiere medidas pormenorizadas por parte de todos los afectados, incluyendo las autoridades públicas. Las autoridades educativas deben garantizar que la educación de los niños en las escuelas subraye, desde la más temprana edad, el derecho de todo ser humano al respeto de su dignidad personal. Las autoridades responsables del trabajo, del empleo y la emancipación social deberían lanzar campañas de información para los empleadores y trabajadores, y de creación de una conciencia entre los mismos, relativas al acoso sexual en el trabajo, para animarles a tomar medidas para la eliminación del comportamiento inadecuado de naturaleza sexual, o de otro comportamiento basado en el sexo, que afecten la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo. Debe comprobarse el impacto de dichas campañas para valorar sus resultados prácticos, identificar las medidas que tienen más probabilidad de producir un cambio de comportamiento, los sectores y/o las empresas que son particularmente vulnerables, y las medidas más adecuadas que deben tomarse.

Los empleadores deben garantizar que el ambiente de trabajo está libre de cualquier comportamiento inadecuado descrito anteriormente. Deben prestar total atención a todas las reclamaciones que se hagan. Se les recuerda que existen disposiciones en los reglamentos y leyes nacionales, y en los convenios colectivos, que ofrecen formas de prevenir dicho comportamiento, o poner remedio al mismo, tanto en el momento de la contratación y la admisión de los trabajadores en la empresa como durante el empleo.

Los representantes de los trabajadores deben garantizar, cuando un trabajador se incorpora a una empresa, que se le advierte contra la adopción de un comportamiento inadecuado de naturaleza sexual o contra la adopción de otro comportamiento basado en el sexo, que afecten la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Su papel es oír también atentamente las reclamaciones hechas por sus miembros, proporcionar ayuda en el procedimiento de presentación de reclamaciones, y garantizar que se proporciona, a la persona considerada responsable del comportamiento en cuestión, la protección legal adecuada contra todas las acusaciones abusivas que pudieran ser hechas.

Finalmente, debe recordarse que la legislación criminal y el derecho consuetudinario establecen sanciones para el comportamiento inadecuado de naturaleza sexual, o para otro comportamiento basado en el sexo, si tales comportamientos adquieren dichas características.¹

Se presentó un proyecto de Real Orden al CNT, en abril de 1991, relativa a la protección de los trabajadores contra el acoso sexual en el trabajo. El Consejo consideró que las medidas preventivas propuestas en su Comunicación n.º 4 proporcionaban una base suficiente para la acción. Éste valoraría a su tiempo su impacto para averiguar si son necesarias otras medidas.²

Fuente. ¹ Conseil national du Travail: *Rapport n.º 35 et Communication n.º 4 du 18 décembre 1990 concernant la problématique du harcèlement sexuel sur les lieux de travail* (Informe n.º 35 y Comunicación n.º 4 de 18 de diciembre de 1990 relativas al problema del acoso sexual en el lugar de trabajo), Documento 1166-1. ² Conseil national du Travail: “Dictamen n.º 1012”, de 29 de octubre de 1991. CNT, 17-21 avenue de la Joyeuse Entrée, 1040 Bruselas, Bélgica.

Canadá

Congreso de Trabajo de Canadá (CLC)

En su 19^a Asamblea Constitucional Nacional, celebrada en Vancouver en junio de 1992, el Congreso de Trabajo Canadiense adoptó dos *resoluciones relativas al acoso sexual*.

La primera resolución (n.º W-12) considera que el acoso sexual continúa siendo un asunto del movimiento sindical. Por tanto, pide al CLC, a través de su Comité de Mujeres, que haga todo lo posible para fomentar sus políticas internas sobre acoso sexual, para poner en práctica estas políticas en toda actuación, escuela y acto del CLC, para hacer que se disponga de materiales educativos sobre lo que constituye el acoso sexual, y para establecer procedimientos adecuados para eliminar el acoso en todos los niveles del Congreso.

En la segunda resolución (n.º W-13) el CLC considera que hay situaciones en las que un afiliado es acosado por otro. Estas situaciones pueden producirse dentro de un sindicato, dentro de un organismo o institución laboral afiliados, o en una escuela, reunión o

asamblea, y algunos miembros no se encuentran a gusto cuando otros miembros del mismo sindicato u organización oyen su reclamación. Se pide, por tanto, al CLC que establezca una oficina de investigación del acoso que incluya representantes de todos los sindicatos y organizaciones laborales afiliados. Esta oficina deberá estar a disposición de cualquier miembro que tiene una reclamación por acoso que desea que se oiga. La oficina debe establecer un jurado de tres sindicalistas de otras organizaciones para oír el caso.

El CLC promulgó también una *declaración de política sobre la violencia contra las mujeres*. Esta declaración indica que la violencia abierta contra las mujeres en el lugar de trabajo adopta dos formas principales: acoso y violencia directa. El acoso sexual puede definirse como cualquier acto o práctica molestos, que van desde los insultos verbales a la violencia física, impuestos a un trabajador en el lugar de trabajo por razón de sexo. Es una manifestación de poder y control, y casi todas las víctimas de éste son mujeres. La violencia directa es un violencia contra los trabajadores hecha por aquellos de los que dependen o a los que sirven: el público en general, las personas institucionalizadas y los clientes. Indica también que la capacidad del trabajador para combatir el acoso en el lugar de trabajo se ha aumentado por la jurisprudencia de las cortes y los tribunales de derechos humanos, que se desarrolla firmemente, así como por la militancia creciente de mujeres de alto rango y de mujeres que reclaman, y fomenta la actividad para intensificar la lucha contra la violencia, contra las mujeres en todos los frentes.

Fuente. CLC: *Resolutions: We can do it!*, documento de la 19^a Asamblea Constitucional, Vancouver, junio de 1992, páginas 189-190; CLC: *We can do it: End the violence against women*, declaración de política promulgada por el CLC en su 19^a Asamblea Constitucional. CLC, 2841 Riverside Drive, Ottawa, Ontario K1V 8X7, Canadá.

Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE)

En 1991, el Departamento de Igualdad de Oportunidades del CUPE publicó una colección de informes sobre acoso sexual para aumentar el conocimiento de sus afiliados sobre el problema. Esta información contiene una declaración de política. Extractos.

“Los sindicatos deben tener una mezcla de coraje y sensibilidad al elaborar los programas educativos, los procedimientos internos, y las estrategias legislativas y de negociación para ocuparse del problema [de acoso sexual en el trabajo].

...

¿Qué pueden hacer los sindicatos en el lugar de trabajo para poner en el lugar adecuado los elementos claves de su estrategia [contra el acoso sexual]? Antes que nada debería negociarse en el contrato una cláusula contundente sobre el acoso que incluya una definición del mismo, su razón de ser, un procedimiento para la tramitación de reclamaciones sensible y detallado, y un serio compromiso de la dirección para garantizar un ambiente libre de acoso. Aparte de esto, las autoridades locales deberían presionar para que se implanten unas medidas preventivas y educativas más amplias. Éstas podrían incluir una

política de la dirección y del sindicato, elaborada conjuntamente, sobre el acoso, colocada en los carteles de anuncio en cada una de las áreas de trabajo; una encuesta entre los empleados, confidencial y anónima, sobre la extensión del problema, difundiendo un análisis de los resultados en todo el lugar de trabajo; y seminarios educativos mixtos en el lugar de trabajo para los empleados y para el personal de dirección, junto con una orientación continuada a los nuevos empleados, sobre el tema. Después de todo, tal como el Tribunal Supremo de Canadá dictó en el reciente, histórico caso de Robichaud, la dirección es responsable legalmente de las acciones de los acosadores en su trabajo. Esto nos proporciona una base muy buena para presionar en favor del progreso.

A nivel nacional, a través de nuestro Equipo Negociador Nacional Femenino y nuestro nuevo Departamento de Igualdad de Oportunidades, CUPE continuará haciendo hincapié en la creación de una conciencia en nuestros miembros sobre el tema, y proporcionando a las autoridades locales ayuda en la elaboración de las cláusulas protectoras contra el acoso, de los procedimientos internos adecuados, y de los programas educativos y políticas para los afiliados y para el lugar de trabajo. CUPE debe fomentar, a todos los niveles, la difusión de literatura, cursos y formación sobre acoso en el lugar de trabajo en las asambleas provinciales y nacionales y en los centros decentes patrocinados por CUPE. Y también estimulamos y ayudamos a nuestras organizaciones colegiadas a examinar sus propias prácticas, y a trabajar respecto a los derechos mutuos desde todos los puntos de vista en nuestras propias filas, porque los compañeros de trabajo y los sindicalistas pueden ser acosadores, además.”

La información relativa al conocimiento del acoso proporciona también una cláusula modelo que debe introducirse en los convenios colectivos. Esta cláusula es como sigue:

“1. Definición. Se definirá el acoso sexual como toda práctica sexualmente orientada que socava la salud de un empleado, el rendimiento en el trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo, o pone en peligro la situación actual o potencial del empleo de un trabajador. El acoso sexual incluirá, pero no se limitará a: (1) tocamientos o palmaditas innecesarias; (2) observaciones indecentes u otro abuso verbal; (3) miradas impudicas al cuerpo de una persona; (4) invitaciones comprometedoras; (5) peticiones de favores sexuales; (6) violencia física.

2. El empleador está de acuerdo en elaborar, juntamente con el sindicato, una política contra el acoso sexual, y hacer que todo el personal de dirección y empleados sean conscientes de que las violaciones de la política se someterán a acción disciplinaria. El empleador también está de acuerdo en incluir el tema de acoso sexual en las sesiones de formación de la dirección y del personal.

3. Los casos de acoso sexual se considerarán como discriminación, y se podrán procesar como agravios.

4. Cuando el supuesto agresor es la persona que suele ocuparse normalmente de la primera etapa de dicho procedimiento de agravios, se pasará automáticamente el agravio a la siguiente etapa.

5. No se admitirá durante el proceso de arbitraje o de tramitación del agravio ninguna

información relativa a los antecedentes personales del demandante, a su estilo de vida o a su forma de vestir.

6. El empleador reconoce la norma de que es responsabilidad suya mantener un lugar de trabajo libre de discriminación.”

Fuente: Departamento de Igualdad de Oportunidades, Sindicato Canadiense de Empleados Públicos: *Harassment awareness kit* (octubre de 1991).

Cofradía Canadiense de Trabajadores Generales, de Transporte y Ferrocarril (CBRT & GW)

El Comité Nacional Femenino de la CBRT & GW publicó una declaración de política sobre acoso sexual. Extractos.

“Se pedirá a todo afiliado que tenga una reclamación de acoso sexual y desee ayuda que, personalmente o a través de otro afiliado elegido por él mismo, se ponga en contacto con el Vicepresidente Regional de la CBRT & GW afectado, tan pronto como sea posible después del acontecimiento. El Vicepresidente Regional comprobará que se trata la reclamación rápida y eficazmente hasta llegar a una conclusión satisfactoria; con sumo secreto y con el mayor énfasis en la justicia y la protección de los derechos del afiliado.

Los afiliados que sean víctimas del acoso sexual no deberían ignorar esto; deben decirle al acosador que cese; deben ser claros; ... deben anotar todos los hechos relevantes. El sindicato mantendrá estrictamente en secreto todas las cosas, revelando solamente los hechos esenciales a aquellas personas del sindicato o de la dirección cuya ayuda y/o cooperación se necesite para detener el acoso y resolver la reclamación. Se consultará al afiliado durante toda la gestión que deba hacer el sindicato.

Como parte de una campaña progresiva para apoyar esta política, el sindicato garantizará que se distribuye tan ampliamente como sea posible, que se comprende bien el proceso administrativo para hacer que esto funcione, y que se dispone de un resumen de la política en todas las Juntas Locales para uso en la promoción de los derechos de los afiliados en el lugar de trabajo y dentro de la Junta Local.

La Cofradía Canadiense de Trabajadores Generales de Transporte y de Ferrocarril intentará negociar las cláusulas en todos los convenios colectivos relevantes, incluyendo la responsabilidad del empleador de mantener un ambiente libre de acoso, y disposiciones específicas contractuales que tengan la finalidad de descubrir, identificar y hacerse cargo de las reclamaciones, y eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo.”

Fuente. CBRT & GW: *Policy statement on sexual harassment*. Comité Femenino Nacional, CBRT & GW, 2300 Carling Avenue, Ottawa, Ontario K2B 7G1, Canadá.

Comisión Canadiense de Derechos Humanos

La Comisión Canadiense de Derechos Humanos publicó una declaración de política sobre acoso en julio de 1985. Extractos.

“Cualquier acto de acoso cometido por un empleado o un agente de cualquier empleador durante el empleo se considerará que es un acto cometido por ese empleador.

Todo acto de acoso, sin embargo, no se considerará que es un acto cometido por un empleador, si se demuestra que el empleador no accedió a la comisión del acto y procedió con la diligencia debida para prevenir que se cometiera el acto, y, consecuentemente, para mitigar o evitar sus consecuencias.

Se considerará que ha tenido lugar el acoso si una persona razonable tenía que saber que dicho comportamiento era molesto.

Debe haber un examen objetivo de todas las circunstancias (incluyendo la naturaleza y el contexto de los incidentes), al investigar cada caso y resolver sobre el mismo.”

Fuente. Comisión Canadiense de Derechos Humanos: “Acoso”, una declaración de política (julio de 1985) Comisión Canadiense de Derechos Humanos, 320 Queen Street, Tower A, Place de Ville, Ontario, Ottawa K1A 1E1, Canadá.

Francia

*Ministère de l'Economie et des Finances, Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Consommation
(Ministerio de Economía y Finanzas, Secretaría de Estado para los Derechos de los Consumidores y de las Mujeres)*

La Secretaría de Estado para los Derechos de los Consumidores y de las Mujeres ha propuesto un proyecto de ley sobre el abuso de autoridad respecto al comportamiento sexual en el lugar de trabajo, y la modificación del Código de Trabajo y del Código de Procedimiento Penal. El texto, que fue adoptado por el Gobierno en abril de 1992, está siendo discutido por la Asamblea Nacional. Se requiere todavía su posterior consideración por el Senado y la Asamblea Nacional.

Resumen.

El texto estipula que ningún empleado será castigado o despedido por haber rechazado o sufrido las acciones de un empleador o superior que, abusando de la autoridad que se le confiere por sus funciones, ha ejercido presión sobre ese empleado con vistas a obtener favores de naturaleza sexual para provecho propio o el de una tercera persona. La protección se aplica a todos los empleados que hayan sido testigos de acciones de esta clase. Las personas que se hayan involucrado en un comportamiento así, están expuestas a la acción disciplinaria. Además, al tomar decisiones sobre, entre otras cosas, la contratación, remuneración, formación, cometido, evaluación del trabajo, clasificación, promoción, traslado o la extinción o renovación de un contrato de empleo, se prohíbe tener en cuenta el hecho de que la persona afectada haya rechazado las acciones descritas anteriormente o se haya sometido a las mismas.

Los Comités de Seguridad, Higiene y Condiciones de Trabajo de las empresas pueden

proponer medidas para la prevención del acoso sexual y para la provisión de información. Las organizaciones sindicales pueden ayudar a los empleados tomando medidas contra los incidentes de acoso sexual, pero deben demostrar que están actuando autorizados por el individuo afectado.

El texto propone una enmienda del Código de Procedimiento Penal para declarar que una asociación puede ayudar a un empleado solamente si la misma tiene la conformidad del individuo afectado, o, en el caso de que el individuo sea menor de edad, la de los padres o la del tutor legal.¹

La Secretaría de Estado consideró los puntos siguientes cuando presentó el proyecto de ley al Senado:

“Un aspecto esencial del acoso sexual es que éste no es buscado por la persona a la que se dirige. El acoso sexual se impone a la víctima, en una situación de relaciones de poder, usualmente por el superior jerárquico de esa persona; por lo tanto, está unido al abuso de autoridad. Ya que las mujeres raramente tienen algún poder sobre los hombres en su empleo o trabajos, son ellas principalmente las víctimas del acoso sexual en el lugar de trabajo, aunque los hombres también pueden estar sometidos a éste.

...

Los empleadores son responsables de las condiciones de trabajo de sus empleados. Por lo tanto, es responsabilidad del empleador resolver el problema de acoso sexual en la empresa, y tomar las medidas necesarias para garantizar el respeto a la dignidad e integridad de cada individuo.

Debe estimularse la prevención del acoso sexual; valerse de la acción legal es sólo un recurso. Sin embargo, debe comprenderse que un planteamiento preventivo no tiene posibilidad de éxito a no ser que haya una legislación eficaz y un procedimiento legal adecuadamente definido, para llamar la atención de los empleadores hacia este problema, y que al mismo tiempo se concedan ciertos derechos a las víctimas.

...

La introducción de cinco artículos en el Código de Trabajo que definen y condenen el acoso sexual, constituye un complemento necesario y normal para la adopción de sanciones penales con ocasión de la reforma en el último año del Código Penal”.²

Fuente. ¹ “Projet de loi relatif à l’abus d’autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale” (Proyecto de ley sobre el abuso de autoridad respecto al comportamiento sexual en el lugar de trabajo y la modificación del Código de Trabajo y del Código de Procedimiento Penal), segunda sesión ordinaria de 1991-92 del Senado, Registro Provisional n.º 314, anexo del registro provisional de 30 de abril de 1992. ² “Sénat, Seconde session ordinaire de 1991-1992, Compte rendu intégral, 25e séance, 21 mai 1992” (Senado, Segunda sesión ordinaria de 1991-1992, Registro completo de la 25^a sesión de 21 de mayo de 1992), en

Journal officiel de la République française, n.º 38S(CR), 22 de mayo de 1992, páginas 1326-1329.

***Confédération française démocratique du Travail (CFDT)*
(Confederación Francesa Democrática del Trabajo)**

En una declaración publicada en 1985, la CFDT dijo que el acoso sexual era un ataque a la dignidad del individuo. El acoso sexual constituye una amenaza para el empleo de las mujeres y afecta adversamente las condiciones de trabajo. La CFDT pide la acción sindical para combatir el acoso sexual. La representación equitativa de hombres y mujeres en los comités sindicales y en los órganos representativos podría servir como medida preventiva contra el acoso sexual.¹

En 1992, la CFDT acogió con agrado la enmienda propuesta al Código de Trabajo, y pidió el desarrollo de la acción preventiva en el lugar de trabajo.

Extractos (traducción no oficial del francés).

“Éste un primer paso hacia la garantía de que se respeta la dignidad de las mujeres en el trabajo. Es la primera vez que se utiliza la palabra acoso sexual y que se reconoce en un texto legislativo que este fenómeno es censurable. Las medidas para erradicar el acoso sexual son medidas para el apoyo a la igualdad en el empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

Pero esta ley, una vez aprobada, solamente constituirá un paso hacia el logro de este objetivo: será a nivel de empresa, mediante las normas internas de la compañía y mediante la acción del Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo, como puedan desarrollarse los medios eficaces para una prevención real.”²

Fuente. ¹ CFDT: “Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Le point de vue de la CFDT” (Acoso sexual en el lugar de trabajo: la posición de la CFDT), declaración de política de 3 de octubre de 1985. ² “Un premier pas utile” (Un primer paso importante), en CFDT Syndicalisme (París), n.º 2404, 14 de mayo de 1992. CFDT, 4 boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19, Francia.

***Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)*
(Asociación europea para combatir la violencia contra las mujeres en el trabajo)**

La AVFT se creó en 1985 para proporcionar consejo y apoyo a las víctimas de acoso sexual y para fomentar la discusión pública del asunto.

La AVFT cree que la enmienda propuesta al Código de Trabajo no constituye una base sólida para prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo y sancionar a los ofensores.

Resumen.

El proyecto de ley no refleja la naturaleza verdadera del acoso sexual. Los actos que no pretenden conseguir unas relaciones sexuales pero que reflejan un comportamiento sexual, pueden afectar gravemente la salud de la persona y el trabajo, forzándola a menudo a dimitir. Además, el acoso sexual puede continuar en fases sucesivas; proposiciones que conducen a contrariedades, proporcionándose con el tiempo al empleador un pretexto para el despido. De este modo, pueden pasar semanas o meses hasta que el acoso sexual tenga consecuencias materiales sobre el empleo. Por lo tanto, debería reprimirse el acoso sexual *per se*, y no solamente sus consecuencias, como en el Código Penal, que incluye ahora el acoso sexual en una sección que trata de la “agresión sexual distinta de la violación”.

El campo de aplicación de la ley propuesta está más restringido en el sentido de que el acoso sexual está unido al abuso de autoridad. Ésta no es la definición recomendada por la CE, y las encuestas de opinión revelan que el acoso de los colegas es también un problema. Al conservar la relación jerárquica, pueden surgir situaciones donde no se considere que el comportamiento acosador en el trabajo es acoso sexual; esto supone que la ley no es la misma para todos, ya que no se aplica de la misma forma para todos. Se teme que solamente serán punibles, de acuerdo con la ley, aquellas acciones que tengan consecuencias sobre el empleo, tales como no hacer un traslado, no renovar el contrato, el despido, etc.

El texto propuesto no hace responsables a los empleadores de su propio comportamiento acosador o del de sus empleados, ni hace que el empleador tenga la obligación de elaborar una política preventiva de acuerdo con los representantes de los trabajadores. De este modo, las disposiciones propuestas reforzarían los poderes disciplinarios de los directores.

El texto da la posibilidad de que el Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo de las empresas proponga medidas de información y prevención. Sin embargo, esta disposición se coloca en una sección que trata de la acción disciplinaria; esto limitará su eficacia. La acción disciplinaria es responsabilidad del empleador, mientras que el mandato del Comité es contribuir al fomento de buenas condiciones de trabajo. Para garantizar la competencia del Comité en materias de acoso sexual, hubiera sido necesario establecer una relación entre el acoso sexual y las condiciones de trabajo.

Finalmente, la AVFT ha propuesto otra enmienda al Código de Trabajo. Ésta estipula la responsabilidad del empleador en los casos de acoso sexual. Las responsabilidades del Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT) incluirían el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual. El CHSCT tendría también autoridad para ordenar investigaciones y encuestas en los casos de acoso sexual.

Fuente. M. Beneytout, S. Cromer y M.V. Louis: “Harcèlement sexuel: Une réforme restrictive qui n'est pas sans danger” (Acoso sexual: Una reforma restrictiva que no está exenta de peligro) en *Semaine Sociale Lamy*, n.º 599, 11 de mayo de 1992, páginas 3-4. M. Beneytout: “Proposition de modificación du code du travail” (Propuesta de enmienda

al Código de Trabajo), en *Projets féministes: Quels droits pour les femmes?*, n.º 1, marzo de 1992, páginas 118-123. AVFT, 71 rue Saint Jacques, 75005 París, Francia.

Alemania

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) ***(Confederación Alemana de Sindicatos)***

En 1986, el 13º Congreso Federal Ordinario de la DGB adoptó una resolución respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta resolución rechaza contundentemente cualquier forma de acoso sexual en el trabajo, recomienda la discusión pública del problema, pide a los miembros afiliados que lo acepten como un asunto sindical, y apela a la Junta Federal de la DGB para que informe y sensibilice a sus miembros mediante discusiones en seminarios sindicales, reuniones y conferencias públicas y publicaciones en las revistas sindicales.

Fuente. DGB: “Beschluß 13. Ordentlicher DGB-Bundeskongreß 1986: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz” (Resolución 13 del Congreso Federal Ordinario de 1986: Acoso sexual en el lugar de trabajo). DGB, Hans-Böckler-Strasse 39, W-4000 Dusseldorf 30, Alemania.

Bundesministerium für Frauen und Jugend ***(Ministerio Federal para las Mujeres y la Juventud)***

Se ha propuesto, por el Ministerio Federal para las Mujeres y la Juventud, un modelo de cláusula sobre acoso sexual en el trabajo, para su inclusión en los convenios colectivos negociados en las empresas privadas. Este modelo de cláusula prohíbe estrictamente el acoso sexual, y estipula sanciones, que podrían graduarse de acuerdo con la gravedad de la ofensa. Los contratos de empleo deben exponer que el acoso sexual está prohibido. La dirección puede nombrar uno o más delegados femeninos para aconsejar a las víctimas, confidencialmente y durante las horas de trabajo, y representarlas si fuera necesario. Debe establecerse un comité de agravios, presidido por una mujer, para investigar las reclamaciones y sugerir sanciones. Éste debe promover la acción preventiva, proponer medidas al empleador para mejorar el ambiente de trabajo y difundir la información entre el personal. Si el empleador no aprueba las sanciones sugeridas por el comité de agravios, el asunto se resolverá por el comité de conciliación establecido de acuerdo con el Artículo 76 de la Ley de Constitución de Trabajos. El modelo de cláusula estipula también que se pague indemnización a las víctimas y pide la elaboración de programas de formación sobre el tema del acoso sexual en el trabajo.

Fuente. Bundesministerium für Frauen und Jugend: “Entwurf einer Betriebsvereinbarung: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz” (Modelo de cláusula propuesta para su inclusión en los convenios a nivel de empresa: Acoso sexual en el lugar de trabajo). Bundesministerium für Frauen und Jugend, Postfach 200220, W-5300 Bonn 2, Alemania.

***Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)
(Partido Socialdemócrata de Alemania)***

En febrero de 1992, el grupo parlamentario del SPD presentó una moción pidiendo al Gobierno Federal que adoptara una norma legal relativa al acoso sexual en el trabajo. Esta moción propone que los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, estén obligados por ley a tomar medidas contra el acoso sexual en el trabajo.

Propone además la introducción de un procedimiento de tramitación de reclamaciones similar al recomendado por el Ministerio para las Mujeres y la Juventud (ver en apartado anterior), y pide multas para los empleadores que persistentemente no garanticen la protección de sus empleados. La moción pide también que se examine la posibilidad de hacer que las condiciones de la prueba sean menos onerosas. Finalmente, apela al Gobierno Federal para que ordene campañas de formación e información.

Fuente. Sozialdemokratische Partei Deutschlands-Bundestagsfraktion: "Umfassender Schutz vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz" (Protección amplia contra el acoso sexual en el trabajo), Comunicado de Prensa n.º 442, 14 de febrero de 1992. SPD-Bundestagsfraktion, Bundestag, W-5300 Bonn 1, Alemania.

Irlanda

Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU)

La Conferencia de Delegados Anual de 1984 del ICTU adoptó una moción que reconocía la angustia que causa a los empleados el acoso sexual en el trabajo, y que hacía constar que la eliminación del acoso sexual tiene prioridad en el sindicato. El Estatuto de las Mujeres del ICTU pide también la erradicación del acoso sexual en todas sus formas.

En 1987, el ICTU publicó unas directrices sobre acoso sexual. Extractos y resumen.

"El acoso sexual es una forma de discriminación, y los sindicatos deben trabajar para eliminarlo como se hace con otras formas de discriminación. Crea un ambiente de trabajo amenazador y desagradable, amenaza la estabilidad del trabajo y socava la igualdad en el lugar de trabajo. Los sindicatos deben tomar medidas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y sano para todos los trabajadores."

Las directrices recuerdan que el acoso sexual puede producirse en cualquier lugar de trabajo y a cualquier nivel. Afecta principalmente a las trabajadoras femeninas y puede tener graves consecuencias para la salud, el trabajo y las perspectivas de carrera de las mujeres. Hay a menudo desgana por parte de las mujeres de plantear el asunto a su sindicato ya que quizás tengan miedo al ridículo, o estén demasiado turbadas. El ICTU insiste en que las mujeres deben poder llevar su problema en el lugar de trabajo a su representante sindical y esperar una respuesta positiva y de apoyo. Los sindicalistas masculinos tienen que ser conscientes de la naturaleza y el alcance del problema, y ser sensibles al mismo.

Para el ICTU, el primer objetivo de la acción sindical debe ser crear un ambiente de trabajo en el que no ocurra el acoso sexual, o que cuando éste ocurra, no se tolerará. Los sindicatos deben incorporar cláusulas sobre acoso sexual en las negociaciones sobre las políticas de igualdad de oportunidades; plantear la cuestión a todos los niveles del sindicato; poner en claro a todos los niveles que el sindicato considera el acoso sexual como un asunto grave del lugar de trabajo; negociar procedimientos para ocuparse de los casos de acoso sexual bien a través de los procedimientos para la tramitación de reclamaciones personales o a través de los procedimientos de igualdad; obtener la inclusión de disposiciones específicas en los convenios colectivos; incluir el tema en los cursos de formación y educación; designar a nivel de sección o delegación un oficial con responsabilidades especiales para este asunto. Deben tratarse las reclamaciones de tal forma que se garantice que no haya represalias.

Las directrices incluyen un modelo de convenio, que es como sigue:

“1. Se definirá el acoso sexual como todo requerimiento amoroso físico repetido o verbal no deseado, manifestaciones sexualmente despectivas, u observaciones sexualmente discriminatorias hechas por alguien en el lugar de trabajo y que son ofensivas o molestas para la persona objeto de las mismas, o que causan molestia o humillación a la persona afectada, o que dificultan la realización del trabajo de la misma.

Éste incluirá los tocamientos innecesarios o el contacto físico no deseado; las sugerencias sexuales o las observaciones despectivas; miradas impudicas al cuerpo de una persona; invitaciones comprometedoras; peticiones de favores sexuales; exhibición de objetos o fotografías degradantes o sexualmente sugestivas en el lugar de trabajo.

2. El sindicato y el empleador reconocen que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual y se comprometen a terminar con él.

3. Es política del empleador que estar libre de acoso sexual sea una condición del trabajo a la que todo empleado tiene derecho, y que el acoso sexual de un empleado se considere una violación de esta política.

4. Se utilizará el procedimiento acordado para la tramitación de reclamaciones para ocuparse del acoso sexual. Se procesarán prioritariamente las reclamaciones relativas al acoso sexual y, al resolver la reclamación, se hará todo lo posible para castigar y cambiar de lugar al acosador, y no a la víctima.

5. La política del empleador sobre acoso sexual, incluyendo los procedimientos para ocuparse de éste, será por escrito y se divulgará entre todos los empleados.”

Fuente. Congreso Irlandés de Sindicatos: “Directrices sobre el acoso sexual” (Dublín, 1987). ICTU, 19 Raglan Road, Dublin 4, Irlanda.

Federación de Empleadores Irlandeses (FIE)

En 1990, la FIE publicó unas directrices sobre acoso sexual en el trabajo.

Resumen.

Las directrices proporcionan información sobre la posición legal, explicando asuntos tales como la responsabilidad del empleador por acoso sexual, la responsabilidad indirecta y las posibles compensaciones de acuerdo con la Ley de Igualdad de Empleo y la Ley de Despido Improcedente. Recomiendan que los empleadores formulen una declaración de política, formen e informen a la dirección y al personal de supervisión, y asesoren a las víctimas.

La declaración de política debe definir lo que se considera que es acoso sexual; indicar la intención de la dirección de tratar el acoso sexual como un comportamiento indebido de acuerdo con el procedimiento disciplinario en vigor en la empresa; incluir una petición, al personal que es víctima del acoso sexual, de que denuncie la cuestión a su supervisor inmediato; proporcionar una vía alternativa para las reclamaciones, donde fuera inadecuado denunciarlas a su supervisor inmediato; y hacer constar el compromiso del empleador de tratar de forma confidencial y seriamente las alegaciones de acoso sexual.

Antes de que se distribuya la declaración de política al personal, debe hacerse conocer a los miembros de la dirección y al personal de supervisión los términos de la declaración y el compromiso del empleador con la política. Deben recibir formación y asesoramiento adecuados. Debe aconsejárseles que tomen una aptitud objetiva, pero sensible, hacia las reclamaciones de acoso sexual, independientemente de quién esté implicado en las mismas. Deben también estar alertados de la importancia de secreto total respecto al demandante y al supuesto acosador. Debe llamarse su atención sobre los peligros de las reclamaciones exageradas y de las quejas aviesas, que, aunque no están muy extendidas, se sabe que han ocurrido. Deben estar preparados para poner la política en efecto y ocuparse de todas las reclamaciones en su primera etapa.

Las directrices hacen hincapié en la importancia de la información y sugieren que debe informarse a los empleados directamente, y con preferencia de forma verbal, del compromiso de la dirección con la política y de las implicaciones de la misma para ellos. Debe hacerse una clara declaración de que el acoso sexual se considerará un comportamiento indebido. Debe también señalarse que para los incidentes muy graves de acoso sexual, o para el acoso sexual repetido después de haberse hecho advertencias, el despido es una posible respuesta.

Debe animarse a un empleado que está siendo acosado sexualmente a que, en primer lugar, intente tratar esto informalmente con el acosador. Si esto no tiene éxito, la reclamación debe procesarse normalmente a través del procedimiento para la tramitación de reclamaciones. Las directrices subrayan que las cuestiones confidenciales pueden plantear dificultades para el procedimiento normal de representación, y sugieren que debe procederse con cautela para ayudar al demandante tanto como sea posible, garantizando a la vez que ambas partes tienen oportunidades adecuadas para presentar su caso. Deben dictarse disposiciones para eludir a un supervisor o director que estén implicados en una reclamación.

Cuando se da a entender por parte del demandante que el caso ha sido verdaderamente acoso sexual, el asunto debe tramitarse a través del procedimiento disciplinario normal. La sanción puede ser variada, desde una advertencia verbal hasta el despido. El traslado de uno o dos empleados puede ser una opción considerada. Sin embargo, no debe presumirse que un demandante cuya reclamación estaba bien fundamentada, esté sujeto a sanción.

Fuente. Federación de Empleadores Irlandeses: *Guideline 4: Dealing with sexual harassment in the workplace* (Dublin, 1990). FIE: Baggot Bridge House, 84-86 Lower Baggot Street, Dublin 2, Irlanda.

Agencia de Igualdad en el Empleo (EEA)

En su informe anual al Ministro de Trabajo, la EEA indica que la consecución de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en el trabajo es una estrategia clave del mercado laboral. Anima a las empresas a que adopten un planteamiento positivo ante la inclinación sexual y la desigualdad en las oportunidades. Extractos.

“Un motivo particular de preocupación para la EEA continúa siendo el acontecimiento muy extendido del acoso sexual en los lugares de trabajo de Irlanda. Un lugar de trabajo libre de acoso sexual es una condición del trabajo que tienen derecho a esperar los empleados de cualquier sexo. Muchos empleados irlandeses, lamentablemente, no disfrutan actualmente de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, y es claramente responsabilidad de los empleadores, públicos y privados, poner remedio a esa situación. El remedio está claro: los empleadores tienen que tomar la iniciativa e informar a los empleados de que el comportamiento que pudiera constituir acoso sexual no se tolerará, y para establecer procedimientos a nivel local que puedan usarse para solucionar las dificultades.”

Fuente. Agencia de Igualdad en el Empleo: *Annual report for the period January 1990 to December 1990* (Dublin, 1991), página 5. EEA, 36 Upper Mount Street, Dublin 2, Irlanda.

Italia

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) **(Confederación General Italiana del Trabajo)**

En su 12º Congreso celebrado en octubre de 1991, la CGIL adoptó una resolución apelando a su comité administrativo para que discutiera y aprobara un código de conducta sindical contra el acoso sexual.

Resumen.

La resolución indica que el acoso sexual en el lugar de trabajo es frecuente en Italia. Sin embargo, sólo recientemente se ha identificado el fenómeno como una cuestión de discriminación sexual, que debe ser abordada por la totalidad del movimiento sindical.

Los sindicatos no pueden ignorar por más tiempo el problema y deben fomentar el conocimiento, la investigación y la discusión en la preparación de los programas de prevención de la empresa. La resolución anima también a los sindicatos a que aborden la cuestión en la negociación colectiva.

Fuente. Confederazione Generale Italiana del Lavoro: “Tesi n.º 23: Codice di comportamento sindacale contro le molestie sessuali” (Resolución n.º 23: Código sindical de conducta contra el acoso sexual), documento del 12º Congreso de la CGIL, 23-27 de octubre de 1991. CGIL, Via di Santa Teresa 23, 00198 Roma, Italia.

*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)/Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori (CISL)/Unione Italiana del Lavoro (UIL)
(Confederación General Italiana del Trabajo/Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores/Unión Italiana del Trabajo)*

En noviembre de 1989, las CGIL, CISL y UIL discutieron la renovación de convenios colectivos aplicables al sector terciario, y adoptaron una propuesta conjunta sobre el acoso sexual. Esta propuesta era como sigue:

- Los comités de empresa regionales y nacionales establecidos para promover la igualdad de acuerdo con el convenio colectivo nacional en vigor, deben también tomar medidas en relación con el acoso o el chantaje sexual.
- El comité nacional sobre igualdad debe publicar directrices para ayudar a los comités regionales y de empresa a descargarles de sus obligaciones, incluyendo la promoción de campañas de información para sensibilizar a todos los afectados y prevenir el acoso sexual.
- En caso de acoso sexual, un trabajador femenino debe tener derecho a presentar una reclamación al comité de empresa y/o regional, y pedir que sean solamente mujeres los miembros del comité que consideren el asunto. Dentro de un tiempo establecido después de recibir la reclamación y después de haber oído a ambas partes, el comité debe tomar medidas para garantizar que termine el comportamiento por el que se reclama, y para proteger los derechos del trabajador femenino.

Fuente. Confederazione Generale Italiana del Lavoro: *Molestie sessuali e contratti* (Acoso sexual y convenios colectivos), suplemento a *Nuova Rassegna Sindacale*, n.º 28, 16 de julio de 1990, página 52. CGIL, Via di Santa Teresa 23, 00198 Roma, Italia. CISL, Via Po 21, 00198 Roma, Italia. UIL., Via Lucullo 6, 00187 Roma, Italia.

Japón

Asociación de Bares del Segundo Tokyo

En 1991, la Asociación de Bares del Segundo Tokyo propuso un proyecto de ley sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo. La ley propuesta prohibiría el acoso

sexual tanto en el sector público como en el privado, por motivos de discriminación y entrometimiento en la libertad personal. Se pediría al Ministerio de Trabajo que publicara unas directrices, y se obligaría a los empleadores a introducir medidas preventivas en las normas de trabajo, o a través de la negociación colectiva. Se crearía un comité dependiente de la Oficina Prefectural para las Mujeres y los Trabajadores Jóvenes para investigar y resolver las reclamaciones.

Fuente. Información presentada a la OIT, junio de 1992. Asociación de Bares del Segundo Tokyo, Kasumijaseki 1-1-4, Tokyo, Japón.

Gobierno Metropolitano de Tokyo

En un folleto publicado en 1992, el Gobierno Metropolitano de Tokyo perfila las medidas que pueden tomar los empleadores para tratar el acoso sexual en el trabajo. De acuerdo con este folleto, el acoso sexual es un asunto de la dirección de personal que requiere un planteamiento preventivo. El empleador debe publicar una declaración de política que ponga en claro que no se tolerará el acoso sexual. Debe formarse a los supervisores para que reaccionen eficazmente. El folleto recomienda también que se promueva un conocimiento del acoso sexual en la empresa a través de investigaciones, grupos de estudios y discusión, o seminarios legales; la inclusión de disposiciones sobre el tema en las normas de trabajo y en los convenios colectivos; la elaboración de procedimientos y medidas internas para garantizar que se conocen tanto los procedimientos externos como los internos; y el tratamiento confidencial y considerado de las reclamaciones.

Fuente. Gobierno Metropolitano de Tokyo: *Koyo biyodo o kangeru 6: Romu kantritoshiteno sexual harassment* (Reflexión sobre la igualdad de empleo, n.º 6: Acoso sexual: Un tema de relaciones de trabajo), (Tokyo, 1992).

Países Bajos

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelengenheid ***(Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo)***

El 10 de junio de 1992, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo consultó con el Consejo de Ambiente de Trabajo sobre una propuesta de enmienda a la Ley de Ambiente de Trabajo. La enmienda trata sobre “la intimidación, agresión y violencia sexual”. Su introducción ha estado precedida por una ronda de consultas con el Consejo Económico y Social, el Consejo de Emancipación y la Fundación del Trabajo.

Extractos y resumen (traducción no oficial del holandés).

“Se propone añadir una segunda subsección a la Sección 3 (obligaciones de los empleadores) de la Ley de Ambiente de Trabajo, como sigue:

“2. El empleador deberá, al tomar medidas para una salud y seguridad óptimas en el trabajo, o en relación con el mismo:

- a) garantizar que el empleado no está expuesto a intimidación sexual; a intimidación sexual que consista en planteamientos sexuales no solicitados, peticiones de favores sexuales, u otro comportamiento físico, verbal o no verbal de naturaleza sexual, donde la sumisión a dicho comportamiento se utiliza explícita o implícitamente como una condición de empleo; la sumisión o el rechazo a dicho comportamiento se utiliza, o se utiliza parcialmente como una base para las decisiones de empleo; y dicho comportamiento, intencionadamente o no, perjudica la realización del trabajo y/o crea un ambiente de trabajo molesto, hostil o amenazador;
- b) proteger al empleado en la medida de lo posible contra la agresión y la violencia y sus efectos perjudiciales; agresión y violencia que sean actos mediante los que el empleado es acosado, amenazado o atacado física o psicológicamente, en circunstancias que están directamente relacionadas con el empleo.”

Se presentó el proyecto de enmienda para establecer el deber de los empleadores de asegurar una política preventiva en relación con la intimidación sexual, la agresión y la violencia. Amplía el concepto de ambiente de trabajo para incluir la ausencia de intimidación sexual, y autoriza a los inspectores de trabajo a proporcionar consejos o imponer sanciones.

Fuente. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelengenheid, carta enviada al Presidente del Consejo de Ambiente de Trabajo (Arboraad), de 20 de junio de 1992, que incluía un proyecto de enmienda a la Ley de Ambiente de Trabajo y un borrador de la Nota Explicativa. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelengenheid, Postbus 20801, 2500 EV La Haya, Países Bajos.

Sociaal-Economische Raad (SER)
(Consejo Económico y Social)

En una carta de 4 de mayo de 1990, el Secretario de Estado para Asuntos Sociales y Empleo pidió al SER que explicara el propósito del Ministerio al proponer una mejora en la protección legal para los trabajadores sometidos a acoso sexual. En respuesta a esta petición, el SER, un organismo asesor compuesto por representantes de los empleadores y trabajadores y por expertos independientes, publicó un dictamen en julio de 1991.

Resumen.

El acoso sexual es reprobable y debe prevenirse a causa de sus efectos negativos tanto sobre el empleado como sobre la empresa. Las medidas para prevenir y controlar el acoso sexual pueden desarrollarse mejor dentro de las estrategias que tienen por objeto el fomento de la igualdad en el empleo para las mujeres. Deben formar parte de la política de personal de la empresa, y deben estar orientadas principalmente hacia la prevención. La negociación colectiva puede también jugar un gran papel en la formulación de políticas pertinentes, y debe prestarse más atención al papel potencial del comité de empresa en este campo.

El Gobierno considera que la Ley de Ambiente de Trabajo no proporciona una base suficiente para actuar contra el acoso sexual. El SER subraya que una política para prevenir y controlar el acoso sexual debe formar parte de la política social de la empresa. No se considera que el derecho público sea el instrumento más adecuado para establecer normas de política social a nivel de empresa.

El SER indica que la Sección 3 de la Ley de Ambiente de Trabajo exige de los empleadores que garanticen el bienestar, la salud y la seguridad de los trabajadores; éstos son aspectos dentro de los que pueden desarrollarse las medidas para prevenir el acoso sexual. Recomienda que el Gobierno y el Parlamento adopten una interpretación amplia de la Sección 3(1)(a) de la Ley de Ambiente de Trabajo, de forma que establezca que la obligación de los empleadores se extienden a otros elementos del ambiente de trabajo que sean relevantes para la prevención del acoso sexual. Debería agrandarse, por consiguiente, el campo de acción de los inspectores de trabajo.

Debería haber también procedimientos para las reclamaciones dentro de la empresa, y deberían establecerse sanciones para que los empleados sean conscientes de las consecuencias de toda infracción a la política de la empresa.

Fuente. Sociaal-Economische Raad: *Controlling sexual harassment at the workplace and the Netherlands Social and Economic Council 1984-1991* (La Haya, noviembre de 1991). SER, P.O.Box 90405, 2509 LK La Haya, Países Bajos.

Emancipatieraad (Consejo de Emancipación)

El Secretario de Estado para Asuntos Sociales y Empleo pidió también que el Consejo de Emancipación comentara el Plan del Ministerio para presentar una mejora en la protección legal contra el acoso sexual en el trabajo. Estos comentarios se hicieron en febrero de 1991.

Resumen.

El Gobierno debería proponer una legislación que proporcionara protección básica contra la intimidación sexual incluyendo las situaciones fuera del trabajo. Ya que la intimidación sexual implica diferencias sociales y culturales en el poder, entre hombres y mujeres, debería establecerse una nueva disposición legal en la Ley de Igualdad de Trato. Además, debería enmendarse la Ley de Ambiente de Trabajo para proporcionar la base para el desarrollo de políticas firmes de prevención. Sin embargo, las partes sociales tienen también responsabilidad y deberían valerse del proceso de negociación colectiva para mejorar las exigencias legales.

De acuerdo con la legislación civil (p.ej. en los casos de despido y/o agravio indemnizable en juicio civil), le corresponde al demandado probar los hechos alegados en caso de acoso sexual; esto podría imponer una cuota desproporcionada de la carga de la prueba sobre el demandado. En opinión del Consejo, la carga de la prueba debería estar repartida. Sin embargo, no recomienda un total trastocamiento de la misma.

El Consejo también apoya la disposición de una ayuda legal adecuada para las víctimas. Debe protegerse a los demandantes contra el despido y no deben ser trasladados en contra de su voluntad.

Fuente. Emancipatieraad: *Seksuele intimidatie: Een rechtstreekse aanpak; Het juridisch instrumentarium om seksuele intimidatie te voorkomen en te bestrijden* (Intimidación sexual: un planteamiento directo; instrumentos legales para prevenir y combatir la intimidación sexual) (La Haya, febrero de 1991). Emancipatieraad, Postbus 90806, 2509 LV La Haya, Países Bajos.

Stichting van de Arbeid (Fundación del Trabajo)

La Fundación del Trabajo que recibió también una petición de asesoramiento del Secretario de Estado para Asuntos Sociales y Empleo, publicó en diciembre de 1990 una recomendación sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Resumen.

Las políticas adecuadas contra el acoso sexual en el trabajo tienen que estar redactadas dentro del marco general de las políticas para el progreso de las mujeres. La alta dirección o el comité de empresa deberían tomar la iniciativa para elaborar una política así a nivel de empresa. Esta política también podría ser acordada conjuntamente.

De acuerdo con esta política, deberían tomarse medidas para crear óptimas condiciones para que la aparición del acoso sexual se redujera al mínimo. Deberían estipularse sanciones claras, incluyendo las reprobaciones, notas en los archivos personales, traslado y despido sumario, para que los ofensores potenciales comprendieran que no se trataría el acoso ligera-mente, y para que las víctimas potenciales supieran que se tomaría el asunto en serio.

Debería especificarse claramente el papel, la autoridad, los derechos y responsabilidades del consejero de acoso sexual, que debería ser preferiblemente una mujer, y debería darse a los consejeros medios adecuados para proteger el secreto y la intimidad. Sin embargo, debería garantizarse el derecho de los empleados a discutir sus problemas con otra persona, si prefirieran hacerlo así.

En vista de la naturaleza especial de las reclamaciones por acoso sexual, puede que sea necesario adoptar procedimientos especiales, o adaptar los procedimientos actuales para: ocuparse de las situaciones en que el acosador es el supervisor inmediato; garantizar una representación adecuada de hombres y mujeres en los comités de reclamaciones; garantizar el acceso al mecanismo de reclamaciones a todas las víctimas potenciales, incluyendo a los aprendices y a otras personas; proporcionar compensaciones cuando el acosador no es un miembro del personal; y garantizar que no habrá represalias contra los demandantes.

La recomendación aborda también la situación de las empresas pequeñas y sugiere una cooperación conjunta con otras empresas o el nombramiento de un consejero sectorial para aconsejar a las empresas incluidas en un convenio colectivo sectorial.

Fuente. Stichting van de Arbeid: *Recommendation to prevent and fight sexual harassment in the workplace* (La Haya, diciembre de 1990), Publicación n.º 7/90. Stichting van de Arbeid, 60 Bezuidenhoutseweg, 2594 AW La Haya, Países Bajos.

Vrouwen Bond, Federatie Nederlands Vakbeweging (FNV)
(*Secretaría de Mujeres, Confederación de Sindicatos Holandeses*)

En 1991, la Secretaría de Mujeres de la FNV pidió a los sindicatos afiliados negociar la inclusión de disposiciones específicas sobre acoso sexual en el trabajo en los convenios colectivos, y propuso el siguiente modelo de disposiciones. Extractos (traducción no oficial del holandés).

“Artículo 1

- a) Las partes reconocen el derecho del empleado al respeto de su intimidad y a la inviolabilidad del cuerpo. El empleador y el empleado, así como los empleados entre sí, deben respetar este derecho durante las relaciones de cada día; deben comportarse siempre de acuerdo con las normas generales de moralidad y decencia. Las partes consideran inaceptable el acoso sexual y acuerdan tomar medidas específicas dentro de la empresa para prevenir el acoso sexual y combatirlo donde éste se produzca.
- b) Las partes acuerdan jugar un papel activo en la prevención y el combate del acoso sexual en el trabajo.
- c) El empleador debe tomar todas las medidas razonables para organizar la empresa y el ambiente de trabajo de forma tal que pueda prevenirse el acoso sexual. Al participar en este convenio, el empleador se compromete a proceder de acuerdo con una política coherente para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, incluyendo la elaboración y puesta en práctica de una política preventiva; el nombramiento de un consejero; y la elaboración y puesta en práctica de un procedimiento para las reclamaciones.

...

Artículo 3. El empleador deberá poner en conocimiento de todos los empleados que no se tolerará el acoso sexual y que se impondrán sanciones a todo empleado que sea culpable del mismo. Se informará a todos los empleados sobre la política de la empresa sobre prevención y lucha contra el acoso sexual en el trabajo a través de los canales informativos usuales. Las partes acuerdan elaborar un folleto de información conjunto con esta finalidad.

Artículo 4

- a) El empleador, con la aprobación del comité de empresa o de los representantes de los trabajadores, según el caso, designará un consejero que puede ser un miembro del comité de empresa o de los representantes de los trabajadores. ... Dada la natu-

raleza del problema, el consejero debería ser preferentemente una mujer, pero en todo caso debe gozar de la confianza del personal femenino.

- b) La tarea del consejero es: ayudar y aconsejar al empleado que tiene una reclamación respecto al acoso sexual; dirigir las investigaciones y hacer consultas con todos los implicados en la empresa para encontrar una solución; ayudar, si se le pide, al demandante a formular una reclamación ante el propio comité de reclamaciones de la empresa, o ante una tercera persona (por ejemplo, el jefe); proporcionar, a iniciativa propia o a petición, consejos a la dirección y a otros departamentos pertinentes (p.ej. el de personal, el de bienestar laboral) sobre la prevención del acoso sexual dentro de la empresa.
- c) Los consejeros solamente actuarán con el consentimiento del demandante afectado.
- d) Los consejeros son responsables exclusivamente ante la dirección y se protege su independencia.
- e) Cuando intentan la mediación, se autoriza a los consejeros a reunir aquella información que consideren necesaria, a analizar los archivos y a mantener conversaciones informales y confidenciales con los afectados.
- f) El empleador debe proporcionar al consejero los medios necesarios, incluyendo medios adecuados para mantener consultas de carácter confidencial presentadas por escrito o por teléfono, tales como un apartado de correos privado y/o una línea privada de teléfono, manejo confidencial del correo, etc. El empleador debe permitir también al consejero encargarse de la formación pertinente; se dispondrá de la formación durante las horas de trabajo y a costa del empleador.

Artículo 5. No se pondrán trabas a un consejero ni se le perjudicará en su persona, expectativas o posibilidades dentro de la empresa simplemente por el hecho de que hace una función así y lleva a cabo las tareas relacionadas.

Artículo 6. Procedimiento para las reclamaciones.

- a) Un comité que esté compuesto por la dirección y representantes de los trabajadores elaborará un procedimiento para ocuparse de las reclamaciones de acoso sexual dentro de la empresa. El comité terminará su trabajo en un año. ... Al elaborar el procedimiento para las reclamaciones, el comité debe comprobar que el demandante no padece ningún perjuicio por presentar una reclamación. Desde luego debe aplicarse también la misma garantía al empleado acusado de acoso sexual, siempre que no se haya demostrado su culpabilidad. El procedimiento debe estipular normas estrictas respecto al secreto.

Al elaborar un procedimiento de reclamaciones, el comité debe tener presente que, en la inmensa mayoría de los casos, los que solicitan una compensación por una reclamación de acoso sexual son mujeres; la mayoría de los miembros del comité de reclamaciones deben ser mujeres.”¹

En 1992, el Secretariado de Mujeres de FNV publicó un procedimiento de reclamaciones sobre la prevención y control del acoso sexual en el trabajo. Extractos (traducción no oficial del holandés).

“El acoso sexual está estrechamente relacionado con la distribución desigual del poder entre los hombres y las mujeres en la sociedad y en el trabajo. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Por lo tanto, debe elaborarse un programa para prevenir y combatir el acoso sexual, dentro del contexto más amplio de la mejora de la posición de las mujeres en el lugar de trabajo.

...

Debe llevarse a cabo a diferentes niveles la acción sindical [contra el acoso sexual en el trabajo], incluyendo campañas para un cambio legislativo, negociaciones para incluir disposiciones específicas en los convenios colectivos, acciones a nivel de empresa, y la elaboración de una política sindical interna. Hay necesidad, a todos los niveles, de una acción inmediata y a largo plazo que tenga por objeto la prevención. A este respecto debe prestarse consideración a la necesidad de:

- promover cambios estructurales (mejorar la mala situación entre los hombres y mujeres a todos los niveles para equilibrar el poder);
- proporcionar información; p.ej. estimular a la dirección a elaborar declaraciones claras de política (códigos de conducta);
- promover el establecimiento de procedimientos de reclamaciones y de sanciones adecuados;
- promover cambios en las percepciones y perjuicios relativos a los trabajos y características de las mujeres estereotipadas (que tienen posiciones de subordinación, que son femeninas y asequibles, etc.); y
- proporcionar una base para el cambio dentro de la cultura de las empresas o sindicatos en lo que se refiere a la comprensión, comportamiento y actitudes hacia lo que constituye las formas de comunicación gratas y desagradables entre los hombres y las mujeres”.²

Fuente. ¹ Secretariado de Mujeres, FNV: *Kollektive onderhandelings manual: Scenarios voor de verbetering van de posities van vrouwen* (Manual de negociación colectiva: guiones para la mejora de la posición de las mujeres trabajadoras) (Amsterdam, 1991), páginas 64-69. ² Secretariado de Mujeres FNV: *Klachtenregeling met berekening tot het woorkeomen en bestrijden van sexuele intimidatie* (Procedimiento de reclamaciones sobre la prevención y control de la intimidación sexual) (Amsterdam, 1992). FNV, Postbus 8456, 1005 AL Amsterdam, Países Bajos.

Nueva Zelanda

Asociación del Servicio Público (PSA)

En la introducción a un informe sobre un proyecto de investigación emprendido dentro de la estrategia de igualdad de oportunidades en el empleo del PSA para 1991-1992, el Secretario General del PSA manifestó: "El acoso sexual es un grave asunto laboral para el PSA. El acoso sexual en el lugar de trabajo afecta negativamente a la salud de los miembros, al sentido de bienestar, a la satisfacción por el trabajo y a la estabilidad económica. El PSA apoya fuertemente el derecho de todo el mundo a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual, y se compromete a trabajar para la eliminación de este comportamiento inaceptable".

El informe indica que, en una situación de alto desempleo y de reducida estabilidad en el trabajo, los miembros que son víctimas del acoso vacilan a la hora de formular reclamaciones, especialmente en vista del período de seis meses de carencia de las prestaciones de desempleo para los que dimiten voluntariamente de sus trabajos. "Más que nunca la Asociación necesita una política en pro de la actividad que se aplique a la eliminación del acoso sexual y al tratamiento efectivo y eficaz de éste cuando se produzca". Una política así debe especificar el papel de los delegados en la representación de los miembros que hayan sido acosados y de los miembros que sean presuntos acosadores; revisar y poner al día los procedimientos para el tratamiento de los casos de acoso sexual; crear una conciencia en el personal y elevar su comprensión sobre los temas de acoso sexual, y equiparlos para cumplir su papel en la prevención del acoso sexual y para utilizar los procedimientos; crear una conciencia en los delegados sobre el acoso sexual, y formarlos y proporcionarles recursos para ocuparse de los casos, para poner en práctica los procedimientos, y para encargarse del papel preventivo en el lugar de trabajo; participar, cuando surja la oportunidad, en las estrategias conjuntas de la dirección y el sindicato para fomentar los lugares de trabajo libres de acoso; y comprobar el volumen y los métodos de tratamiento de los casos de acoso sexual.

Fuente A. MacKinnon: *Sexual harassment in the workplace. The PSA response* (PSA, Wellington, 1992).

Federación de Empleadores de Nueva Zelanda

En 1989, la Federación de Empleadores de Nueva Zelanda publicó la cuarta edición de sus directrices sobre acoso sexual. El objeto de las directrices es recordar a los empleadores sus obligaciones legales de acuerdo con la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977 y la Ley de Relaciones Laborales de 1987.

Resumen.

Las directrices modificadas proporcionan detallada información sobre lo que constituye el acoso sexual de acuerdo con ambas leyes. En resumen, "el argumento básico

contra el acoso sexual se apoya en su impedimento de la eficacia del trabajo de la persona y en su derecho a la intimidad y a la integridad personal”.

La Parte II recuerda a los empleadores que “se considera ahora claramente responsable al empleador del ambiente de trabajo degradante, hostil o amenazador donde existe acoso sexual, sea o no realmente tolerado por la dirección”, y apela a los directores a que presten especial atención a las situaciones donde es más probable que se produzca el acoso sexual, por ejemplo, donde se da entrada a un número pequeño de mujeres en áreas de trabajo tradicionalmente masculinas, o donde la dirección es sustancialmente masculina y el trabajo rutinario es realizado por las mujeres.

Los empleadores deben tener una declaración de política por escrito que informe a los empleados que el acoso sexual es ilegal, que no se perdonará ni tolerará por la dirección, y que se tomarán sanciones adecuadas contra las personas que cometan infracciones. Esta política debe hacer constar el derecho de un empleado a querellarse de acuerdo con la legislación pertinente, y los procedimientos que deben seguirse. Deben comunicarse los procedimientos y la política a todos los empleados, e incluirse en los programas de admisión y formación.

Debe ser responsabilidad de los supervisores, ante la dirección, el mantenimiento de su lugar de trabajo libre de acoso sexual e intimidación, y la garantía de que el personal responsable ante ellos comprende lo que se espera en lo que se refiere al comportamiento en el lugar de trabajo. Se espera de ellos que paren cualquier acoso del que tengan conocimiento, llamando la atención sobre la política de la empresa, o mediante una acción disciplinaria directa, si fuera necesario. Los supervisores deben informar inmediatamente al director designado sobre las reclamaciones.

Si se formularan las reclamaciones en el contexto de los litigios laborales, la Federación subraya que el acoso sexual “es predominantemente un asunto de derechos humanos, y no deben comprometerse las relaciones laborales en las negociaciones; debe tratarse como un elemento de una política firme de personal”.

La Federación aconseja también a la dirección que se ocupe de las reclamaciones “rápida, seria y consideradamente y sobre todo con estricta atención a la imparcialidad del procedimiento”, indicando que “las resoluciones que se pueden defender por su naturaleza han dado lugar a que se pague una indemnización sustancial por el empleador por razones de falta de equidad en el procedimiento”.

La Parte III perfila el procedimiento para las reclamaciones. Se proporciona un informe detallado sobre las medidas que deben tomarse para admitir e investigar las reclamaciones o quejas, mediar en una conciliación y dictar una resolución.

La Parte IV contiene una comparación de los procedimientos de tramitación de reclamaciones y quejas de acuerdo con la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977 y con la Ley de Relaciones Laborales de 1987. La Federación llega a la conclusión de que “la normalización debe conducir a una mayor claridad y seguridad en la ley de dere-

chos humanos en general, de los que un aspecto muy importante y delicado es el acoso sexual’.

Fuente. Federación de Empleadores de Nueva Zelanda: *Guidelines on dealing with sexual harassment* (Wellington, febrero de 1989), cuarta edición. Federación de Empleadores de Nueva Zelanda, P.O.Box 1786, Wellington, Nueva Zelanda.

España

Secretaría de la Mujer, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)

En 1990, CC.OO. hizo pública su postura sobre el acoso sexual.

Resumen.

El acoso sexual es una de las formas principales de discriminación contra las mujeres trabajadores. De la misma forma que los sindicalistas luchan contra los riesgos laborales, no pueden tolerar el acoso sexual y otras formas de discriminación.

Los sindicatos han estado principalmente implicados en la defensa de los denominados “intereses generales” de los trabajadores, y no se han ocupado mucho de los problemas específicos de las categorías particulares. Como consecuencia, la Secretaría de la Mujer de CC.OO. rara vez se ha ocupado de la lucha contra el acoso sexual. Los afiliados del sindicato deben comprender la importancia del acoso sexual en el ambiente de trabajo, y reconocer la necesidad de abordar el problema dentro de las actividades normales de la estructura global del sindicato.

Los sindicatos deben aplicar un amplio programa a nivel nacional para combatir el acoso sexual en el trabajo. Un programa así debe incluir:

- actividades de creación de conciencia (difusión amplia del documento que describe la política de la CC.OO.), campañas de información;
- actividades de investigación (evolución del grado de conciencia sobre acoso sexual entre los afiliados al sindicato);
- actividades de formación (cursos y seminarios tanto para los afiliados masculinos como para los femeninos);
- provisión de consejos legales a los trabajadores sometidos a acoso sexual en el trabajo;
- aplicación de medidas disciplinarias contra los afiliados al sindicato que sean culpables de acoso sexual.

Deben tomarse medidas para garantizar que las mujeres tomen parte activa en la definición de la política del sindicato contra el acoso sexual.

Los sindicatos deben negociar la inclusión de cláusulas sobre acoso sexual en los con-

venios colectivos. Sus representantes deben participar en la investigación y resolución de los casos de acoso sexual. Deben pedir a los inspectores de trabajo que vigilen las situaciones de acoso sexual.

El movimiento sindical debe también hacer campañas a favor del cambio legislativo. Debe modificarse el Estatuto de los Trabajadores para estipular la nulidad de las sanciones, despido, traslado y otros cambios en las condiciones de trabajo que puedan afectar a las personas que pongan reparos al acoso sexual en el trabajo. Debe concederse una indemnización por los perjuicios a la salud o al desarrollo de la carrera ocasionados por el acoso sexual. Es necesario también abolir la carga de la prueba cuando se lleven los casos de acoso sexual a los tribunales de trabajo. Debe modificarse también el Código Penal para establecer las infracciones contra las personas en posiciones de autoridad que se demuestre que son culpables de actos de acoso sexual.

Fuente. Secretaría de la Mujer, Confederación Sindical de Comisiones Obreras: *Acción sindical frente al acoso sexual* (Madrid, enero de 1990). CC.OO., Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, España.

**Unión General de Trabajadores (UGT),
Departamento de la Mujer**

En una directriz publicada por su Departamento de la Mujer, la UGT invita a sus afiliados a adoptar una actitud frente al acoso sexual.

Resumen.

Debe entenderse el acoso sexual como una manifestación de discriminación basada en el sexo. Aunque el problema es grave y deben encontrarse soluciones al mismo, no debe considerarse, cualitativa o cuantitativamente, como la cuestión más importante que afecta a las mujeres trabajadoras. El acoso sexual no es más que un aspecto de la segregación a la que están sometidas las mujeres en el mundo del trabajo. Es también un reflejo de los papeles tradicionales de los hombres y las mujeres en la sociedad.

La mayoría de las víctimas del acoso sexual se sienten desamparadas, sin recursos legales ni de otra clase. Esto puede deberse a una falta de información, una situación frente a la que los sindicatos deben asumir su propia parte de responsabilidad.

Sólo desde hace poco tiempo se implicaron los sindicatos en el acoso sexual, porque ellos tienden a fomentar la protección de la clase obrera en su totalidad y no la de grupos particulares, tales como los trabajadores jóvenes y las mujeres. A través del proceso de negociación colectiva, los sindicatos deben garantizar la introducción de medidas correctoras y mecanismos para la aplicación del principio de igualdad y para la resolución informal de los conflictos. Aunque los mecanismos de los que se dispone para proteger a las víctimas de acoso sexual son adecuados, podrían reforzarse y hacerlos más asequibles. Se debe tratar el acoso sexual en el marco del derecho fundamental de los trabajadores a la dignidad.

Deben incluirse definiciones del acoso sexual en la legislación, convenios colectivos y normas internas, teniendo presente que el acoso sexual es más grave cuando se lleva a cabo por un supervisor que por un compañero de trabajo. Debe preverse garantizar que se tratan las reclamaciones discretamente; debe ponerse en claro la responsabilidad de los que se ocupan de las reclamaciones de mantener el secreto. Debe establecerse la responsabilidad de la dirección a todos los niveles. Debe haber garantías contra las represalias; debe considerarse nulo y sin valor todo despido, traslado o cambio en las condiciones de trabajo de los demandantes que se produzcan dentro del año después de la reclamación. Las personas responsables del control de la seguridad e higiene del trabajo en el lugar de trabajo deben ser responsables de la comprobación de las situaciones de acoso sexual y de las sanciones por las mismas.

Los sindicatos deben organizar, dentro de sus programas para la mejora del ambiente de trabajo, campañas especiales sobre el acoso sexual, y tratar el asunto en sus programas de formación e información continuas para los trabajadores, representantes de personal y representantes sindicales. Debe realizarse el papel de los sindicatos o de los representantes de los trabajadores, cuando se ocupen de los casos de acoso sexual. Deben idearse procedimientos para la presentación de las reclamaciones a los órganos mixtos de conciliación de los litigios. Debe tratarse la protección de la dignidad de un trabajador en todos los convenios básicos.

No debe permitirse licitar en los contratos públicos a las empresas que tengan malos antecedentes de acoso sexual. Se incluirá en las medidas que estudien las autoridades públicas la elaboración de programas de educación mixta y no discriminatoria para enseñar a los niños y las niñas a curarse con la edad del sentimiento de pertenecer al sexo débil o al fuerte, y vivir juntamente como personas.

Fuente. Unión General de Trabajadores: *Guía sindical frente al acoso sexual* (Madrid, sin fecha). Cuadernos del Departamento de la Mujer n.º 4 UGT, Hortaleza, 88, 28004 Madrid, España.

Suiza

Union syndicale suisse (USS)
(Federación Suiza de Sindicatos)

Se analizó la política de la USS respecto al acoso sexual, en un artículo publicado en su periódico en 1991.

Extractos (traducción no oficial del francés).

El artículo indica que la principal petición del sindicato hasta ahora “ha sido el reconocimiento de la *responsabilidad del empleador* en el asunto del acoso sexual en el trabajo ... como si éste fuera el único factor que probablemente indujera a los empleadores a fomentar una *política de prevención* en el lugar de trabajo, por temor a las acciones legales que impliquen el pago de daños y perjuicios a los demandantes. ... Ahora parece

ser que no interesa al sindicato dejar la definición de una política contra el acoso sexual solamente en manos del empleador, sino que tiene interés en tomar iniciativas propias en este campo”.

“La lucha contra el acoso sexual en el trabajo es parte de la campaña general contra todos los tipos de violencia perpetrados contra las mujeres, y por un mayor respeto a su dignidad. Sin embargo, aunque son predominantemente las mujeres las que están afectadas por el acoso sexual, también los hombres pueden estar sometidos al mismo (especialmente los homosexuales). De este modo, esta campaña, que abarca las relaciones laborales y la situación de las mujeres en el empleo, interesa directamente a aquellas organizaciones dedicadas a defender los derechos de los hombres y las mujeres que trabajan, es decir, los sindicatos”.

El artículo analiza la necesidad de animar a las mujeres a que recurran al sindicato para pedir ayuda, tal como sigue:

“Hay diferentes factores que explican por qué las mujeres, en el momento actual, raras veces o nunca someten este asunto a los sindicatos. Un primer punto es el bajo nivel de sindicación entre las mujeres. Además, los sindicatos tienen una mayor experiencia en el tratamiento de las demandas respecto a los salarios, horas de trabajo y protección en el trabajo, y algo menos en las demandas de naturaleza “cualitativa” relativas a las condiciones y a la organización del trabajo, en realidad, la vida cotidiana de los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo. La cuestión del acoso sexual, en tanto que atañe al respeto de la personalidad de los trabajadores, es, obviamente, uno de esos “aspectos cualitativos”.

Sin embargo, también es verdad que el problema del acoso sexual no es un monopolio de los empleadores y de los jefes. ... Esto lo convierte en un tema en el que hay cierto grado de contradicción dentro de los mismos sindicatos, un hecho que explica parcialmente su dificultad en movilizarse eficazmente en defensa de las personas sometidas al mismo.

Finalmente, una de las principales razones por las que las mujeres son reacias a acercarse a los sindicatos en este tipo de situación, es que encuentran extremadamente difícil hablar sobre la misma”.

Respecto a las medidas concretas que pueden tomar los sindicatos, el artículo hace hincapié en la necesidad de promover las acciones y políticas preventivas, sugiere actividades de formación e información, e indica que los convenios colectivos tendrán que jugar un mayor papel en esta área.

Fuente. A.M. Barone: “Quelle politique syndicale face au harcèlement sexuel?” (¿Qué clase de política sindical respecto al acoso sexual?) en *Revue syndicale suisse*, Volumen 83, n.º 1, 1991, páginas 2-9. USS, Caja Postal 64, 3000 Berna 23, Suiza.

En 1991, el Congreso de la Mujer de la USS adoptó una resolución sobre el acoso sexual en el trabajo. Extractos (traducción no oficial del francés).

“El acoso sexual significa un desprecio por las mujeres que es altamente ofensivo. No puede considerarse aisladamente de la baja posición que ocupan en el empleo retribuido. La agresión de las mujeres por los hombres constituyen un intento de “colocarlas en su justo sitio”, intimidarlas y humillarlas. Son asombrosos el número y las consecuencias de dichas agresiones. ... El acoso sexual sigue siendo el tema prohibido “por excelencia”. El Congreso de la Mujer de la USS apela a las mujeres implicadas a que rompan el silencio que rodea a este mal. El acoso sexual en el trabajo debe llegar a ser un tema de debate público dentro de los sindicatos y en el lugar de trabajo. El Congreso de la Mujer de la USS pide que se estipule la protección de la integridad personal de las mujeres, por la legislación suiza sobre protección de los trabajadores, así como en los convenios colectivos y en las normas laborales. Deben también instituirse procedimientos para las reclamaciones que sean favorables a las mujeres, tanto dentro de la empresa como ante los tribunales”.¹

La USS ha incluido la lucha contra el acoso sexual en su programa de trabajo, adoptado en 1991, que indica que no puede seguir siendo un tabú el problema del acoso sexual, que se debe combatir dentro de las empresas y llevar a los tribunales. En junio de 1992, la USS pidió a sus federaciones afiliadas “luchar por la inclusión de una cláusula protectora [relativa al acoso sexual en el trabajo] en los reglamentos de personal y en los convenios colectivos. Debe establecer una red interna de unidades que reciba a las mujeres sometidas a acoso sexual y apoyen a aquellas que luchan contra dichos abusos. La USS está a favor de la inclusión de normas legales eficaces [sobre acoso sexual] en la legislación sobre protección de los trabajadores, y considera que debe protegerse efectivamente contra el despido a las mujeres que presentan acusaciones ante los tribunales.”²

Fuentes. ¹ “Harcèlement sexuel au travail” (Acoso sexual en el trabajo), en *Revue syndicale suisse*, Volumen 81, n.º 4, 1989, página 147; ² *Programme de travail de l’Union syndicale suisse* (Berna, abril de 1991), página 16; *Programme de travail de l’Union syndicale suisse* (Berna, marzo de 1992), Propuesta n.º 128. USS, Caja postal 64, 3000 Berna 23, Suiza.

Reino Unido

Congreso Sindical (TUC)

En 1991, el TUC publicó unas directrices sobre acoso sexual en el trabajo. Estas directrices apelan a los sindicatos para que tomen medidas tanto a nivel local como nacional, y les instan a negociar políticas y cláusulas sobre acoso sexual con los empleadores. Éstas podrían incluir una definición del acoso sexual y ejemplos de comportamiento molesto; un compromiso por ambas partes para erradicar dicho comportamiento en el lugar de trabajo; y la provisión de un procedimiento especial para la tramitación de reclamaciones para ocuparse de las mismas rápida y confidencialmente.

Las directrices hacen hincapié en que los representantes sindicales deben acompañar siempre a los afiliados supuestamente acosados sexualmente a cualquier reunión con la

dirección o con el supuesto acosador. Destacan el conflicto de intereses a que se enfrentan los sindicatos donde el supuesto acosador y la persona acosada son ambos afiliados al mismo sindicato. Las directrices sugieren que una forma posible de resolver esto es que un afiliado esté representado por un oficial a jornada completa y el otro por un representante local. Advierten que, cuando un sindicato representa a un supuesto acosador, no sería aceptable bajo ninguna circunstancia que la representación tomara la forma de una denigración de la reputación del demandante mediante comentarios sobre su vida personal o sus relaciones previas. Las directrices explican también brevemente la posición legal y reproducen la Resolución del Consejo Europeo de Ministros sobre la protección de la dignidad de las mujeres en el trabajo.

Fuente. Congreso Sindical: *Sexual harassment at work: TUC guidelines* (Londres, 1990) TUC, Congress House, 23-28 Great Russell Street, Londres WC1B 3LS, Reino Unido.

Confederación de la Industria Británica (CBI)

La CBI, que cree que “las fuerzas económicas deben empezar a trabajar más enérgicamente en apoyo de la igualdad de oportunidades”, ha publicado un folleto orientativo para los empleadores. Este folleto explica en términos generales las medidas ya tomadas por las empresas líderes, y sugiere cómo podrían progresar otras. Extractos.

“Un tema candente para las empresas, cuando elaboran los programas de igualdad de oportunidades, es la cuestión del acoso sexual. Hay una creciente determinación a abordar el comportamiento ofensivo persistente, pero este es un aspecto donde no es fácil una definición clara. No solamente hace que esto sea un terreno adecuado para opiniones no reglamentarias, sino que también significa que el asesoramiento debe encontrar un equilibrio justo entre la protección adecuada del individuo ante la conducta no deseada, y la defensa contra una disciplina arbitraria que no se presume o considera que sea justa.”

Fuente. Confederación de la Industria Británica: “Discriminación sobre la capacidad” (Londres, 1991). CBI, Centre Point, 103 New Oxford Street, Londres WC1A 1DU, Reino Unido.

Ministerio de Empleo

El 18 de diciembre de 1991, el Comité Permanente Europeo B de la Cámara de los Comunes examinó las medidas recientes de la Comisión de las Comunidades Europeas (ver Parte II). En esa ocasión, el Parlamentario Subsecretario de Estado para el Empleo recordó que, de acuerdo con la legislación británica, los empleadores no solamente son responsables de su propia conducta sino también de todos los actos discriminatorios hechos por sus empleados durante su empleo, a no ser que el empleador pueda demostrar que tomó aquellas medidas que eran razonablemente viables, para prevenir dichos actos. Esto puede actuar como un estímulo poderoso para que los empleados se tomen en serio el acoso sexual. Los pequeños empleadores no tienen el mismo soporte administrativo

que los grandes, pero esta clase de discriminación es abominable y deben tomarse todas las medidas razonables para ocuparse de ella, donde ésta exista.

El Gobierno Británico está de acuerdo con la petición de la Comunidad Europea para crear conciencia sobre el problema, que es considerada como “un paso sensible”. No se puede resolver el problema solamente mediante la legislación. No se trata de una cuestión legal sino de una relativa a las relaciones generales en el lugar de trabajo. Tiene que abordarse de forma voluntaria; todo el mundo debe cooperar y estar implicado en la solución del problema. Las personas deben hacer suya la política, por así decirlo, y la legislación debe servir de información básica y de marco general. Para fomentar dicha acción, el Gobierno está considerando hacer una campaña para llamar la atención de los empleadores y los empleados sobre las cuestiones y problemas implicados.

Fuente. Comité Permanente Europeo B. Cámara de los Comunes: *Dignity of women and men at work*, Debate Parlamentario del 18 de diciembre de 1991 (HMSO), Londres, 1991).

Ministerio de Empleo

Se está comenzando ahora la campaña a la que se ha hecho referencia arriba. Una hoja suelta para los empleados sugiere las medidas que deben tomarse por los trabajadores para prevenir el acoso y ocuparse de él. Un folleto para los empleadores, acompañado de una carta del Parlamentario Subsecretario de Estado para Empleo, proporciona asesoramiento para las medidas en el lugar de trabajo. El folleto fue preparado por el Gobierno consultando con las más importantes organizaciones de trabajadores y empleadores.

El folleto explica la posición legal, y advierte a los empleadores de que el acoso sexual puede darse en su organización incluso en el caso de que no haya ninguna reclamación. Anima a los empleadores a redactar una política formal; esto ayudará a los empleados a conocer que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que puede ser tratado como una infracción a la disciplina. Debe comunicarse a los empleados una declaración de política de forma clara y regular para que sean conscientes de su derecho a reclamar, y de que su reclamación será tratada rápida y justamente. Debe exponer lo que es comportamiento adecuado en el trabajo, poner en claro que todos los empleados tienen la responsabilidad de observarlo, y hacer responsables a los supervisores y directores de su puesta en práctica. Debe vigilarse para ver su eficacia y si es necesario efectuar mejoras.

Debe poderse contar con una formación para ayudar a los directores y supervisores a estar sobre aviso acerca de la posibilidad del acoso sexual en su área de trabajo, saber cómo responder a las reclamaciones y cómo utilizar los procedimientos acordados. El folleto sugiere que se incluyan detalles de la política y de los procedimientos pertinentes en los programas de formación y admisión de todo el personal.

El folleto sugiere que una vez que se haya hecho una reclamación, no debe ser ignorada. La investigación puede llevarse a cabo formal o informalmente, pero los empleadores deben actuar rápidamente y garantizar que la investigación es independiente y objetiva y emprendida por alguien con autoridad suficiente para tomar medidas adecuadas.

Fuente. Departamento de Empleo: *Sexual harassment in the workplace: A guide for employers* (HMSO, Londres, sin fecha).

Estados Unidos

Federación Americana de Trabajo -Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)

En su 19^a Convención anual, celebrada en noviembre de 1991, la AFL-CIO adoptó una resolución sobre las mujeres trabajadoras. Extractos.

“El acoso sexual en el trabajo continúa produciéndose en el lugar de trabajo con altos costes emocionales y económicos para las víctimas. ... AFL-CIO pide con insistencia un mayor papel de los sindicatos en el combate del acoso sexual en el trabajo a través de los medios legítimos posibles incluyendo el establecimiento de políticas, educación para los trabajadores y directores, utilización del procedimiento para la tramitación de reclamaciones y, donde fuera necesario, medidas legales. Pedimos de forma insistente a nuestros afiliados que adopten una terminología contractual que trate el problema del acoso sexual, y que se comprometan en otras acciones adecuadas de acuerdo con los grupos afectados tales como las organizaciones femeninas y las de derechos civiles”.

Fuente. AFL-CIO: “Mujeres trabajadoras”, resolución adoptada por la Decimonovena Convención de AFIL-CIO, noviembre de 1991. AFIL-CIO, 815 16th Street, NW, Washington, DC 20006, Estados Unidos.

Coalición de Mujeres Sindicadas (CLUW)

En un folleto de 1986, la CLUW proporciona directrices para los sindicatos. Extractos y resumen.

El folleto explica lo que es el acoso sexual, y por qué es una barrera sustancial para la igualdad de oportunidad de empleo para las mujeres. “Las mujeres que son despedidas o dimiten a causa del acoso sexual, no solamente pierden sus trabajos sino que, a causa de su cambio de puestos de trabajo, frecuentemente son relegadas a trabajos de baja remuneración en la parte más baja de la escala de antigüedad. Esto, a su vez, contribuye, en alguna medida, a que continúe la brecha entre los salarios de los hombres y los de las mujeres.”

Indicando que los sindicatos tienen la obligación de garantizar que todos los afiliados son sensibles al problema del acoso sexual en el trabajo, y crear un clima donde las víctimas del acoso sexual se encuentren a gusto, recurriendo a la ayuda del sindicato, la

CLUW hace las siguientes recomendaciones:

- “Distribuir información sobre acoso sexual entre los afiliados.
- Intentar determinar la amplitud del problema en el lugar de trabajo local. Puede ser útil un cuestionario para los afiliados.
- Analizar el tema frecuentemente en las funciones del sindicato.
- Proponer resoluciones y políticas sindicales internas contra el acoso sexual.
- Incluir un seminario sobre acoso sexual en los programas de formación de los representantes sindicales.
- Hacer conocer a los afiliados cómo responder cuando sean sexualmente acosados.
- Estudiar la terminología contractual actual del sindicato sobre la discriminación para establecer si es adecuada para ocuparse del acoso sexual.
- Proponer una terminología contractual durante las negociaciones, si así se necesitara.
- Considerar la designación de un individuo o un comité como punto de contacto para las reclamaciones por acoso sexual.
- Proceder de acuerdo con un planteamiento conjunto de la dirección y el trabajo. Los esfuerzos del sindicato para combatir el acoso sexual tendrán más éxito en un clima donde la política de dirección no permita que se produzca dicho acoso.
- Instar a la dirección a publicar una declaración de política sobre el acoso sexual.
- Explorar la posibilidad de tener una persona de la dirección dentro de la organización a la que puedan presentársele los problemas.
- Los sindicatos deben aconsejar a sus afiliados que procedan de acuerdo con el procedimiento para la tramitación para la reclamaciones por acoso sexual en nombre de los empleados, incluyendo el arbitraje y otras acciones legales, donde fuera adecuado.

Los oficiales y afiliados de CLUW deberán animar a sus sindicatos respectivos a llevar a cabo esta política.”

Fuente. Centro de Educación e Investigación, Coalición de Mujeres del Sindicato de Trabajo: *Sexual harassment: An ongoing barrier to equal opportunity* (Washington, agosto 1986). CLUW, Centro de Educación e Investigación, 2000 P Street, NW, Suite 615, Washington, DC 20036, Estados Unidos.

Asociación Nacional de Fabricantes (NAM)

En 1987, la Asociación Nacional de Fabricantes publicó un folleto para ayudar a los afiliados a elaborar y poner en práctica políticas eficaces contra el acoso sexual en el trabajo. Extractos.

“La mayoría de los empleadores saben ya que el acoso sexual es una amenaza grave y no creativa para la moral del empleado. ... No es sencillo definir el acoso sexual; puede ser abierto o sutil, un atropello a una persona o simplemente un fastidio para cualquier otra persona. No se limita solamente a que los hombres acosen a las mujeres. Pueden darse casos en que los trabajadores homosexuales acosen a otros, que las mujeres acosen a los hombres, los subordinados a los directores y los vendedores externos a los clientes.

Pero una cosa es cierta, el acoso sexual es discriminación, y los empleadores deben considerar las siguientes medidas preventivas:

- Adoptar una declaración de la alta dirección de que no se tolerará el acoso sexual en el lugar de trabajo, ni por nadie en cualquier otro sitio.
- Dar publicidad a la declaración en todo el lugar de trabajo.
- Educar a todos los supervisores y al personal sobre lo que constituye acoso personal.
- Crear un canal de comunicación donde puedan denunciarse las reclamaciones y donde se eliminen o reduzcan al mínimo el temor, la desgana y la vergüenza naturales.
- Tomar medidas rápidamente para investigar y resolver todas las reclamaciones.
- Comunicar que se castigará adecuadamente a los ofensores.
- Controlar las entrevistas de salida para las quejas de acoso sexual anteriormente ocultadas y actuar sobre las reclamaciones, incluso si el empleado ha dejado el trabajo.
- No extralimitarse. La conducta sexual no es la cuestión, es el acoso sexual.

Las políticas y procedimientos eficaces contra el acoso sexual pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo en el que se respete la dignidad de todos los empleados, y donde todo el mundo pueda ponerse a trabajar productivamente.”

Fuente. Asociación Nacional de Fabricantes: *Sexual harassment: How to develop and implement effective policies* (Washington, 1987). NAM, 1331 Pennsylvania Avenue, NW, Suite 1500, North Lobby, Washington, DC 20004-1703, Estados Unidos.

C. POSICIONES DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES DE EMPLEADORES Y DE LOS SINDICATOS

Confederación Internacional de Sindicatos Libres (ICFTU)

En 1986, la Oficina de la Mujer de la ICFTU publicó una guía sindical sobre el acoso sexual en el trabajo. Se reproduce a continuación.

“¿Qué es acoso sexual?”

1. El acoso sexual es cualquier requerimiento sexual no deseado mediante palabras, actos o gestos, manifestaciones despectivas explícitamente sexuales, u observaciones discriminatorias sexualmente hechas por alguien en el lugar de trabajo y que son ofensivas para el trabajador afectado, que hacen que el mismo se sienta amenazado, humillado, acosado o tratado con aire condescendiente, o que estorba la realización del trabajo del trabajador, socava la estabilidad del trabajo o crea un ambiente de trabajo amenazador o de intimidación.
2. Es un nombre nuevo para un problema que ciertamente no lo es. No es un flirteo basado en el mutuo consentimiento. El acoso sexual es frecuentemente una demostración de poder, que tiene la finalidad de intimidar, coaccionar o degradar a otro trabajador. Es una forma de persecución sobre la que se está expresando una preocupación creciente en el lugar de trabajo.
3. El acoso sexual abarca una amplia gama de requerimientos sexuales no deseados incluyendo el contacto físico innecesario, el tocamiento, observaciones molestas y sugerencias sexualmente, chistes, comentarios sobre la apariencia física y abuso verbal deliberado, miradas lascivas e invitaciones comprometedoras, el uso de fotografías pornográficas en el lugar de trabajo, demandas de favores sexuales, o violencia física.

“¿Quiénes son las víctimas?”

4. Las mujeres son, principalmente, las víctimas del acoso sexual. El acoso sexual afecta a todas las mujeres con independencia de su edad, estado civil, apariencia física, antecedentes o situación profesional. Los estudios han descubierto algunos grupos de alto riesgo: las mujeres jóvenes de menos de 30 años y solteras, las viudas, las separadas o divorciadas, especialmente las que tienen personas a su cargo.
5. El acoso sexual no afecta solamente a las mujeres. Algunos hombres también creen que son víctimas. Sin embargo, las mujeres son más vulnerables debido a su posición en el mercado de trabajo. A pesar de la legislación sobre discriminación, las mujeres siguen confinadas a trabajos mal remunerados, de baja especialización o de bajo nivel social, mientras que los hombres predominan en los puestos de trabajo mejor pagados, de autoridad y en los trabajos de supervisión.

6. La segregación continuada de las mujeres y los hombres en los papeles tradicionales en el lugar de trabajo contribuye a la persistencia del acoso sexual. El acoso sexual es a menudo el resultado de un abuso de autoridad donde los individuos hacen uso de su posición y poder para intimidar o coaccionar a otros trabajadores, por ejemplo, donde hay una división bien definida de condición entre la dirección masculina y el personal femenino. Hay otros muchos ejemplos de acoso sexual. Las mujeres que trabajan en industrias y ocupaciones no tradicionales dominadas por los hombres son a menudo víctimas de acoso sexual. Los compañeros de trabajo quizás usen el acoso como una táctica de intimi-

dación para desanimar a las mujeres a solicitar puestos de trabajo tradicionalmente masculinos y trabajar en ellos. Puede usarse también el acoso como un arma para socavar la autoridad de las supervisoras y directoras.

¿Quiénes son los acosadores?

7. El acoso sexual puede perpetrarse por los compañeros de trabajo, supervisores inmediatos, dirección o clientes. Un estudio puso de manifiesto que las observaciones sugerentes sexualmente y las peticiones de favores sexuales se hacían usualmente por los supervisores inmediatos o por la dirección. El contacto físico no deseado proviene usualmente de los compañeros de trabajo así como la agresión física. Los clientes acosan también a los trabajadores con miradas impudicas o haciendo invitaciones comprometedoras.

Efectos del acoso sexual

8. El acoso sexual puede tener como resultado que una mujer deje su trabajo en vez de enfrentarse a aquél. Puede ser despedida o perder las perspectivas de promoción por no acatar las sugerencias que se le hicieron. Esto crea un ambiente de trabajo hostil y estresante que puede conducir a enfermedades físicas y mentales para el acosado y a una atmósfera desagradable para los otros trabajadores. Siempre se hace sentir culpable a la mujer que es acosada.

9. Las víctimas del acoso sexual sufren tensión, angustia y ansiedad, que a veces se manifiesta en los mismos como depresión, insomnio y otros problemas médicos relacionados con el estrés, tales como dolores de cabeza, dermatosis, problemas digestivos, cistitis, etc. Especialmente en los países en vías de desarrollo, las víctimas pueden también sufrir pérdida de prestigio y ostracismo social que conducen a un infortunio familiar e incluso a una separación.

10. El acoso sexual obstaculiza la realización del trabajo y la satisfacción por el mismo. Si la víctima denuncia el incidente o se niega a someterse, el acosador tiene a menudo el poder de influir en sus condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y formación y estabilidad en el trabajo. La víctima es a menudo forzada a dimitir, o, incluso, es despedida. Incluso después de dejar el trabajo, el acosador puede amenazar las oportunidades futuras de trabajo de la víctima dando una mala referencia de ella. Las condiciones que contribuyen a la vulnerabilidad de las mujeres en la fuerza laboral (alto desempleo y oportunidades restringidas de empleo) hacen que dejar un trabajo para evitar el acoso sexual sea un paso que la mayoría de las mujeres no pueden permitirse el lujo de dar.

¿Cómo abordar el acoso sexual?

11. Existe una legislación, en algunos países, o está en proceso de adoptarse, que prohíbe el acoso sexual como una forma de discriminación. De acuerdo con dicha legislación en los Estados Unidos y en el Canadá, los empleadores pueden ser considerados responsables del comportamiento de sus empleados.

El acoso sexual es asunto de los sindicatos

12. El acoso sexual puede afectar al empleo de los trabajadores y sus perspectivas de promoción y su estabilidad en el trabajo. Puede crear un ambiente de trabajo hostil y estresante que amenace la salud y seguridad del trabajador afectado. Socava los intentos de alcanzar la igualdad para las mujeres trabajadoras dentro del lugar de trabajo.

13. El acoso sexual es un asunto legítimo de los sindicatos. Éstos tienen el deber de hacer conocer a sus afiliados la naturaleza y la amplitud de los problemas implicados, de tomar medidas para impedir que se produzca el acoso sexual y de establecer un procedimiento para la tramitación de reclamaciones. Los sindicalistas masculinos necesitarán examinar su comportamiento hacia las mujeres en el trabajo y en el sindicato. Cuanto más se analice el problema del acoso sexual abiertamente por los sindicalistas, tanto masculinos como femeninos, más fácilmente se llegará a eliminarlo del lugar de trabajo. Los sindicatos necesitarán ser conscientes de la existencia de cualquier acoso sexual en sus propias filas, y de tomar medidas para erradicarlo.

Acción del sindicato

14. La primera medida del sindicato es elaborar una política sobre acoso sexual, que defina el problema y esboce el procedimiento sugerido para ocuparse del mismo.

15. Debe ponerse en claro a todos los afiliados que el acoso sexual se considera que es un asunto del sindicato que debe tomarse en serio y tratarse de forma similar a otras quejas. Deben elaborarse materiales educativos y distribuirse para informar a los afiliados sobre la naturaleza del problema y sobre lo que hay que hacer si llegan a ser víctimas. La educación puede llevarse a cabo: en forma de artículos en el periódico sindical; discutiendo el asunto en las reuniones del sindicato; patrocinando seminarios especiales para que los oficiales se familiaricen con la naturaleza de las reclamaciones y con la forma en que pueden tratarse; e incluyendo el asunto en la agenda de las reuniones del comité de mujeres.

16. Debe nombrarse a un oficial a nivel nacional para poner en práctica la política sindical y proporcionar consejo en los casos de acoso sexual.

Acción en el lugar de trabajo

17. El acoso sexual se erradicará más eficazmente si hay una acción conjunta del sindicato y el empleador. El empleador tiene la responsabilidad de garantizar que todos los empleados conozcan que el acoso sexual es un comportamiento inaceptable. Puede redactarse una declaración de política consultando al sindicato y a una cláusula modelo (proporcionada seguidamente) incluída en los convenios colectivos y en el procedimiento para la tramitación de quejas establecido.

Cláusula modelo

18. El sindicato y el empleador reconocen el problema del acoso sexual en el lugar de

trabajo y se comprometen a terminar con él. Se definirá el acoso sexual como un contacto físico innecesario, un tocamiento, observaciones molestas y sugerentes sexualmente, chistes, comentarios sobre la apariencia física y abuso verbal deliberado; miradas obscuras e invitaciones comprometedoras; uso de fotografías pornográficas en el lugar de trabajo; demandas de favores sexuales o violencia física.

Se tratarán las quejas, de acuerdo con esta cláusula, con toda la rapidez y el secreto posibles. Al resolver la queja, se tomarán medidas disciplinarias contra los empleados y supervisores que se involucren en cualquier actividad prohibida de acuerdo con esta cláusula. Se hará todo lo posible para colocar en otro lugar al acosador y no a la víctima.

Procedimiento para la tramitación de quejas

19. Las quejas pueden tratarse a través del procedimiento normal de tramitación. Sin embargo, puede que los sindicatos quieran negociar disposiciones especiales sobre quejas para tratar únicamente las circunstancias de los casos de acoso sexual. Un procedimiento así garantizaría el secreto y la rapidez, y podría utilizarse por alguien fuera del lugar de trabajo que conviene a la dirección.

20. Los representantes sindicales y los oficiales locales deben recibir una formación especial sobre el tratamiento de los casos de acoso sexual. Deben garantizar que éstos se tratan seriamente y que apoyan al trabajador implicado. A causa de la naturaleza del acoso, es importante que los oficiales reconozcan que las mujeres trabajadoras pueden encontrar más fácil hablar con una mujer que con un hombre sobre los problemas que están sufriendo. Podría nombrarse o elegirse un representante o consejero femenino para ocuparse de las reclamaciones en la primera etapa de la actuación.

21. La naturaleza del acoso sexual significa que en muchos casos será la palabra del acosador, que a menudo está en una posición influyente, contra la de la víctima. Es necesario tratar dichos casos con sensibilidad y esmero.

22. Cuando se notifique un caso de acoso sexual al representante sindical, éste debe animar al trabajador a que anote los detalles de cada suceso de acoso, y examinar todos los cambios en las pautas de trabajo o en la actitud del acosador; debe descubrir si otros trabajadores han sufrido problemas similares y preguntarles por los detalles; analizar con el trabajador afectado cómo podría presentarse una demanda por el caso; buscar el apoyo de otros trabajadores para la víctima (puede haber testigos para algunos incidentes).

23. Las medidas exactas que se deberán tomar dependerán de la naturaleza del caso y de los procedimientos negociados. Puede obtenerse la resolución que mejor satisfaga al demandante. Debe ser el acosador quien sea trasladado o, si fuera necesario, despedido, y no la víctima.

24. Es extremadamente importante que las afiliadas femeninas no teman denunciar los casos de acoso sexual, y que se les dé apoyo y ayuda una vez que hayan informado sobre su problema. Es vital que las mujeres se sientan confiadas en que los oficiales de su

sindicato local y su sindicato a nivel nacional tomarán el asunto con seriedad y se ocuparán de él con eficacia.”

Fuente. Oficina de la mujer, Confederación Internacional de Sindicatos Libres: *Sexual harassment at work: A trade union guide* (Bruselas, diciembre de 1986). ICFTU, 37-41, rue Montagne aux Herbes Potagères, 1000 Bruselas, Bélgica.

ICFTU

En su 15º Congreso Mundial celebrado en Venezuela en 1992, la ICFTU adoptó una resolución en la que confirma que el acoso sexual en el trabajo es un asunto sindical legítimo. Extractos.

“Los sindicatos deben hacer campañas para que los gobiernos adopten legislación sobre acoso sexual para defender la acción sindical. Debe hacerse legalmente responsables a los empleadores de las acciones de sus empleados, y someterles a sanciones y multas si no se ocupan del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se apela a los afiliados a la ICFTU a que intensifiquen el uso de “Acoso sexual en el trabajo: una Guía Sindical” para proteger a las mujeres trabajadoras de su amenaza. Deben negociar procedimientos especiales para la tramitación de quejas y cláusulas en los convenios colectivos, e incluir este tema en todos los programas de formación sindical. Los empleadores deben poner en claro que se tomarán medidas disciplinarias contra los ofensores, y que se debe proteger de las represalias a las mujeres que hagan ejercicio de sus derechos.”

Fuente. ECFTU: “Resolución sobre la igualdad: el reto continuo-Estrategias para el éxito”, 15º World Congress, Caracas (Venezuela), 17-24 marzo de 1992. ICFTU, 37-41 rue Montagne aux Herbes Potagères, 1000 Bruselas, Bélgica.

Confederación Europea de Sindicatos (ETUC)

En la Asamblea de su Comité Ejecutivo en 1992, la ETUC adoptó una resolución sobre la protección de la dignidad de los hombres y las mujeres en el trabajo. Extractos.

“1. La ETUC quedó enterada de la Recomendación de la Comisión [de las Comunidades Europeas] sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

2. La ETUC considera que la dignidad en el trabajo es un derecho básico. La ETUC también considera que el acoso sexual es un obstáculo que reduce las oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral.

3. Debe garantizarse este derecho básico en el marco de una campaña por la igualdad de oportunidades y contra la discriminación, y también como parte de los esfuerzos para mejorar la seguridad e higiene en el trabajo.

4. Para garantizar que se aplica este derecho, la ETUC atribuye gran importancia a proporcionar una clara definición del acoso sexual. La ETUC ... da por buena la mayor

parte de la definición del Código de Prácticas [adjunto a la recomendación de la Comisión Europea]. ...

5. En segundo lugar la ETUC sugiere que se incorporen cuatro estrategias principales a las consideraciones anteriores: una estrategia para la negociación colectiva y los convenios colectivos; una estrategia que tenga por objeto la mejora de la seguridad e higiene en el trabajo; una estrategia que tenga por objeto la organización del sindicato; y una estrategia sobre el recurso a la legislación.

6. En opinión de la ETUC, la estrategia para la negociación colectiva y los convenios colectivos implica necesariamente que se trate la cuestión de la “protección de la dignidad en el trabajo”, no de forma separada como un asunto distinto en la agenda de la negociación colectiva, sino más bien como parte de la noción de “igualdad”, para que se fomenten las oportunidades de las mujeres en las empresas y sectores.

Al mencionar la dignidad en el trabajo, el convenio debe incluir, entre otras cosas:

- a) una breve declaración de los empleadores y sindicatos indicando que realmente intentan hacer todo lo que esté en sus manos para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo;
- b) la definición de acoso sexual;
- c) la obligación de los empleadores de proporcionar una clara información a todos los trabajadores, a los aprendices y a los nuevos empleados sobre su política empresarial sobre acoso sexual;
- d) la designación de consejeros confidenciales, que deben nombrarse consultando a los representantes de los trabajadores; el acuerdo debe estipular los medios necesarios respecto a la protección de la intimidad y a las garantías del secreto y anonimato. El acuerdo debe ser claro respecto a las tareas, autoridad, derechos y deberes del consejero;
- e) una referencia a un procedimiento especial para investigar los casos, incluyendo la disposición de su resolución formal e informal. Debe prestarse atención en este procedimiento especial: a la posición de otras personas distintas de las empleadas con contratos regulares de trabajo (tales como los empleados temporales, aprendices, empleados de relevo, trabajadores de empresas temporales, etc.), ya que pertenecen a los grupos potenciales de alto riesgo de acoso sexual; a las situaciones en que las reclamaciones no se dirigen contra personas empleadas en la misma organización de trabajo (clientes, suministradores, etc.), o en las que se produce el acoso en un taller donde trabajan personas que son empleados de empleadores diferentes (servicio de comidas, etc.); al puesto de trabajo del demandante y del consejero confidencial: debe incluirse una estipulación de que no se les perjudicará en su colocación como empleados a causa de la reclamación o el apoyo a la misma;

- f) el acoso sexual en el lugar de trabajo debe ser un asunto disciplinario. Se recomienda una política sancionadora claramente establecida que tenga efectos correctivos y preventivos;
- g) control y revisión: acuerdos para controlar la puesta en práctica y para revisar la política, procedimiento y medidas para su puesta en práctica.

7. La estrategia que tenga por objeto mejorar la higiene y seguridad en el trabajo se propone que todas las mejoras en este campo deben basarse, en primera instancia, en políticas preventivas.

El objetivo de la prevención es crear condiciones óptimas que reduzcan la incidencia del acoso sexual al mínimo. Puede prevenirse el acoso sexual prestando especial atención a la organización del trabajo, a las condiciones y ambiente de trabajo, incluyendo el diseño del lugar de trabajo. Deben preverse los riesgos a los que las personas están potencialmente expuestas, exactamente como se hace con otros riesgos de higiene y seguridad.

Acosar a las mujeres puede formar parte de las formas de comportamiento rutinarias del lugar de trabajo. Estas formas de comportamiento pueden manifestarse en observaciones relativas al sexo, fotografías pornográficas en las paredes, etc. Las políticas preventivas deben incluir estos aspectos del ambiente de trabajo.

Debe proporcionarse asesoramiento y formación por parte de los sindicatos a los representantes de higiene y seguridad sobre cómo hacer mención de estas materias en sus agendas de comité; se les recordará que la dignidad en el trabajo depende de la coordinación de la higiene y seguridad y de la igualdad de oportunidades.

8. Una estrategia que tenga por objeto la organización del sindicato implica considerar la organización sindical como un lugar de trabajo en el que los oficiales y militantes permanentes, digamos los activistas, se reúnen y trabajan conjuntamente. La organización, que debe actuar como un modelo, debe elaborar las políticas internas para preservar la dignidad de los hombres y las mujeres en el trabajo, tanto en sus propias oficinas como en sus centros de formación.

El movimiento sindical ha tenido siempre la tarea de la educación y de la formación de una conciencia, por eso es algo natural que la organización sindical deba formar a los representantes y asesores para que los últimos puedan ayudar a proteger la dignidad de los hombres y las mujeres en el trabajo.

Los sindicatos deben garantizar que han pactado las políticas y procedimientos para ocuparse de las reclamaciones sobre acoso sexual en las que tanto el demandante como la persona que se supone que es el acosador sean afiliados del mismo sindicato.

9. Una estrategia sobre el recurso a la legislación que incluya la petición de la creación o mejora de una legislación nacional y de una legislación comunitaria, ya sea incorporando la definición de acoso sexual y de las reclamaciones asociadas y procedimientos disciplinarios en la legislación actual sobre igualdad de oportunidades y con arreglo a

ellas en un lugar específico dentro de la legislación sobre higiene y seguridad, o mediante la redacción de una legislación sobre ese tema específico. Y, lo último en orden pero no en importancia: los inspectores de trabajo deben tratar este asunto.

10. Los afiliados de ETUC deben informar al Secretario de ETUC, dentro del período de tres años después de la fecha de esta Resolución, sobre las estrategias adoptadas y las medidas tomadas para poner en práctica la misma, para que el Secretario pueda redactar un informe sobre este asunto.

Fuente. ETUC: “Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo”, adoptada por la Comisión Ejecutiva de ETUC, 5-6 de marzo de 1992. ETUC, 37 rue Montagne aux Herbes Potagères, 1000 Bruselas, Bélgica.

Unión de Confederaciones Europeas de la Industria y de los Empresarios (UNICE)

La postura de UNICE respecto a la prevención del acoso sexual en el trabajo, y la lucha contra el mismo, se refleja en las observaciones hechas al Proyecto de Recomendación sobre la Protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, preparado por la Comisión de las Comunidades Europeas, y al Código de Prácticas anexo a aquélla, que se adoptaron en 1991.

Resumen.

En sus comentarios, UNICE está de acuerdo en que el acoso sexual en el trabajo debe condenarse y prevenirse, y que los empleadores y empleados tienen ambos la responsabilidad de crear un clima en el trabajo que esté libre de una conducta no deseada de naturaleza sexual.

Ya que es mejor tomar medidas concretas en este campo a nivel de empresa, UNICE había aprobado el instrumento elegido por la Comisión, es decir, una Recomendación de la Comisión y un Código de Prácticas. En su opinión, es importante formular el objetivo, es decir, la prevención del acoso sexual, y el Código de Prácticas es un ejemplo de cómo se podría hacer esto.

Al comentar la definición dada en el proyecto de recomendación, UNICE ha insistido en el grado adecuado de equilibrio que debe existir entre la necesidad de proteger al individuo de la conducta no deseada, y la necesidad de garantizar que los individuos no están expuestos a reclamaciones injustificadas y aviesas. Las reclamaciones deben ser de buena fe. Los procedimientos para las reclamaciones deben ser en interés de los reclamantes y demandados, y debe considerarse como una infracción disciplinaria una reclamación probablemente aviesa.

UNICE había insistido también en que no todas las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, tienen los medios para poner en práctica todas las recomendaciones. Por lo tanto, debe animarse a los empleadores a seguir las recomendaciones en la forma en que sea adecuada a la medida y estructura de su organización.

UNICE está de acuerdo en que el objetivo principal debe ser el cambio de actitudes. En su opinión, para que cambien las actitudes en las empresas, deben cambiar en la sociedad en su totalidad, comenzando por la escuela.

Fuente. UNICE: “Comentarios sobre el proyecto de Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo; y protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo -Un Código de Prácticas”, 21 de octubre de 1991, UNICE, 40 rue Joseph II, Boîte 4, 1040 Bruselas, Bélgica.

Parte VI

SERVICIOS DE ASESORAMIENTO, FORMACIÓN, CREACIÓN DE CONCIENCIA Y ESTUDIO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

A. INTRODUCCIÓN

La Parte VI de la *Recopilación* contiene ejemplos de varios programas y actividades para combatir el acoso sexual en el trabajo. Las organizaciones con programas para combatir el acoso sexual incluyen las agencias gubernamentales, sindicatos, organizaciones de empleadores, grupos femeninos, otras organizaciones no gubernamentales y empresas consultoras privadas. Estos programas sirven a menudo para emprender los estudios y crear una conciencia pública, particularmente entre los empleadores y sindicatos, y también para abogar por la acción legal. Una vez que se hayan establecido los precedentes legales, pueden ponerse en marcha unos servicios y una formación de asesoramiento continuados que contribuyan a la puesta en práctica y a un posterior desarrollo de los medios legales de acción. Sin embargo, los servicios de formación y asesoramiento pueden también existir antes de que se cuente con los mecanismos legales.

Los ejemplos de programas presentados en esta parte se agrupan en cuatro secciones: servicios de estudio, creación de conciencia, formación y asesoramiento. Debe observarse, sin embargo, que cualquier organización particular puede participar en diversos o en todos estos tipos de actividades como parte de su esfuerzo global para combatir el acoso sexual en el trabajo. Es difícil, a veces, hacer distinción entre estas actividades diversas.

B. ESTUDIO

Se han llevado a cabo, en algunos países industrializados, actividades de estudio sobre la naturaleza y alcance del acoso sexual. Se han llevado a cabo también algunos estudios

comparativos a niveles nacional e internacional. Gran parte del estudio ha implicado encuestas sobre la población trabajadora para averiguar el porcentaje de mujeres y hombres afectados, qué categorías laborales y sociales de los trabajadores son las que tienen más probabilidad de estar sometidas al acoso sexual, y las opiniones de los empleadores, directores y trabajadores respecto a lo que debería hacerse en relación con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los resultados de dichas encuestas dependen mucho, desde luego, de la definición de acoso sexual que se haya utilizado (es decir, muy restringida o muy amplia) y del período de tiempo abarcado. También afecta a los resultados la dimensión y características de la muestra de población.

Los resultados de los estudios demuestran generalmente que el acoso sexual es un problema real para una proporción considerable de las mujeres trabajadoras. Demuestran también que los hombres pueden ser acosados sexualmente, aunque en una extensión significativamente más pequeña. Dependiendo del papel de los medios de comunicación social, los resultados de los estudios han tenido a veces el efecto de estimular el debate legal y político sobre cómo combatir el acoso sexual. Preparan también el camino para la introducción de medidas que prohíban el acoso sexual y se ocupen del mismo. Se presenta más adelante un número seleccionado de actividades de estudio.

Francia. Un estudio, encargado por el Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la consommation (Secretaría de Estado de los Derechos de las Mujeres y los Consumidores)¹ en 1991, puso de manifiesto que el veintiuno por cien de las 1.300 mujeres encuestadas habían sufrido personalmente acoso sexual. El doce por cien de las víctimas reconoció haber sufrido requerimientos sexuales que implicaban chantaje, mientras que el sesenta y tres por cien indicó propuestas y gestos dudosos, el sesenta por cien requerimientos sexuales continuados a pesar de las negativas, y el cuarenta y ocho por cien un ambiente desagradable en su totalidad. El veintiocho por cien de las víctimas femeninas identificó al acosador como el mismo empleador, el veintiseis por cien como un superior, el veintidós por cien como un compañero de trabajo, y el veintisiete por cien como un cliente. Los sectores que denunciaron el mayor número de víctimas femeninas fueron el del comercio y el de la artesanía (18%) y el sector industrial (17%), seguidos por el sector de hospitales y medicina (14%) y la industria hotelera, de restaurantes y bares (10%). El veinticuatro por cien de las víctimas femeninas indicó que el acoso sexual fue en perjuicio de la víctima, dando por resultado que el catorce por cien fuera despedido u obligado a dimitir. El diecinueve por cien de las víctimas femeninas indicaron que los casos de acoso sexual habían sido perjudiciales para el acosador.

Japón. Una encuesta llevada a cabo en 1991 por el Gobierno Metropolitano de

¹ Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la consommation: *Le harcèlement sexuel; Enquête auprès des français: Perception, opinions et évaluation du phénomène* (Acoso sexual: Estudio de las percepciones y opiniones de los franceses y evaluación del fenómeno) (París, diciembre de 1991). Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la consommation, 55 rue Saint-Dominique, 75007 París, Francia.

Tokyo² puso de manifiesto que el ochenta y uno por cien de los que contestaron (hombres y mujeres) consideraban que el tocamiento de la mano o el cuerpo de una persona constituía acoso sexual. El setenta y uno por cien de los hombres y el cincuenta y dos por cien de las mujeres creían que los chistes y comentarios sobre el cuerpo de una persona son acoso sexual. El veinticinco por cien (hombres y mujeres) consideró que mirar fijamente a una persona sin ninguna razón es una forma de acoso sexual. El sesenta y uno por cien (hombres y mujeres) consideró que es acoso sexual estar obligado a servir alcohol en las fiestas laborales y estar sometido a los requerimientos sexuales de los colegas embriagados. El cincuenta y uno por cien de los que contestaron informaron que habían oído hablar de casos de acoso sexual. Las razones dadas para la existencia del acoso sexual eran que las mujeres no eran consideradas como compañeros iguales de trabajo (50%), falta de educación sobre la igualdad entre los hombres y mujeres (21%), y que se consideraba a las mujeres como objetos sexuales (19%). El cuarenta y seis por cien creía que el acoso sexual es un inconveniente para la igualdad en el trabajo. El veintiseis por cien lo consideró como un problema personal en el trabajo. El veintitrés por cien lo consideró como un problema social y no como un asunto del lugar de trabajo, y sólo el dos por cien entendió que el acoso sexual no es un problema.

Países Bajos. El primer y único estudio sobre la naturaleza y alcance del acoso sexual en los Países Bajos, fue encargado por el Gobierno y conducido por la Universidad de Groningen.³ El estudio implicaba tres estudios de casos: un negocio pequeño, un gran municipio y una empresa industrial. Los resultados se publicaron en 1986 e indicaron que el cincuenta y ocho por cien de las mujeres interrogadas había sufrido acoso sexual en el trabajo. La situación del trabajo del veinticinco por ciento de esas mujeres fue afectada negativamente, con un deterioro del ambiente de trabajo y algunas mujeres realmente dejaron su ocupación o fueron trasladadas a otro lugar. El acoso sexual de estas mujeres solía ser un suceso repetido y no un incidente aislado, y en algunas situaciones de trabajo formaba parte de la acción recíproca diaria entre hombres y mujeres. La forma más común de acoso era verbal, seguida por actos físicos.

Otra conclusión del estudio fue que el acoso sexual parece ocurrir menos en situaciones donde hay igual número de hombres y mujeres empleados y los trabajos están igualmente distribuidos entre los sexos. En las situaciones donde hay una relación tradicional entre los sexos, es decir, donde los hombres forman la mayoría o están empleados en puestos de más alto nivel, el acoso sexual se produce con una frecuencia normal. El acoso sexual se produce más a menudo donde los papeles tradicionales de hombres y mujeres son puestos a prueba por las mujeres que acceden a un empleo en un sector tradicionalmente dominado por los hombres, o cuando las mujeres están trabajando en puestos de más alto nivel.

² Gobierno Metropolitano de Tokyo: *Koyo biyodo o kangaeru 5: Sexual harassment he nanda ro?* (Consideraciones sobre la igualdad de empleo nº.5: ¿Qué es el acoso sexual?; *Koyo biyodo o kangaeru 6: Romu kanritoshiteno sexual harassment* (Consideraciones sobre igualdad de empleo nº.6: Acoso sexual: Un asunto de relaciones laborales), marzo de 1992.

³ Información sobre acoso sexual en los Países Bajos presentada a la OIT por Alie Kuiper, mayo de 1992.

Noruega. La primera encuesta conducida mediante un cuestionario⁴, fue emprendida por el equipo de investigación Trak*88 en 1988. Puso de manifiesto que el cuarenta y uno por cien de las mujeres que respondieron habían estado sometidas a tocamientos sexuales no deseados muchas veces, el cuarenta por cien a veces, el nueve por cien una vez y el nueve por cien nunca. Los investigadores indicaron que la muestra era pequeña y no representativa. Incluso así, indicaron que no podía hacerse caso omiso al hecho de que el veintiuno por cien de las mujeres que respondieron manifestaron que habían sido violadas en el trabajo, o se había intentado hacerlo. La encuesta indicó también que el treinta y ocho por cien de los que respondieron habían sufrido a veces presión para tener relaciones sexuales, el dieciocho por cien una vez, el nueve por cien muchas veces y el treinta y cuatro por cien nunca.

España. En 1986, la Secretaría de la Mujer de la Unión General de Trabajadores (UGT) encargó un gran estudio sobre discriminación y acoso sexual de las mujeres en el trabajo,⁵ que estuvo basado en una encuesta de las mujeres trabajadoras en seis sectores económicos distintos en el municipio de Madrid.

De acuerdo con esta encuesta, se habían hecho comentarios y chistes sexuales al ochenta y cuatro por cien de las mujeres trabajadoras. El cincuenta y cinco por cien había sufrido gestos o miradas sexuales. El veintisiete por cien había sufrido presiones para citas con propósitos sexuales, requerimientos sexuales verbales intensos (incluyendo llamadas telefónicas) y tocamientos no deseados, mientras que el cuatro por cien indicó que habían estado sometidas a intentos de relaciones sexuales. El estudio indicó que las mujeres comprendidas entre 26 y 30 años eran las que tenían mayor probabilidad de ser acosadas que otros grupos de edad, dado que aquel grupo de edad de mujeres combina dos factores importantes: juventud y una supuesta experiencia sexual. Las mujeres separadas, divorciadas o viudas eran no solamente las que tenían más probabilidad de ser sometidas a acoso sexual, sino que también sufrían las formas más intensas de acoso. El estudio puso de manifiesto que los trabajos con el mayor nivel de acoso sexual eran el de las azafatas de aire y el de las periodistas. En general, era más probable que el acoso sexual se perpetrara mucho más por los compañeros de trabajo que por los supervisores.

El estudio indicó también los efectos del acoso sexual en las mujeres trabajadoras: ansiedad, estrés, depresión, pérdida de la autoestima, absentismo y una baja en la productividad. Las mujeres trabajadoras encuestadas estaban generalmente mal informadas sobre los posibles medios legales de acción en relación con el acoso sexual.

Suecia. El informe sobre los resultados del primer estudio sobre acoso sexual de las mujeres en el trabajo⁶ llevado a cabo a iniciativa del Jämställdhetsombudsmannen

⁴ Información sobre acoso sexual en Noruega presentada a la OIT por Marianne Brantsaeter en enero de 1992.

⁵ M. Calle Fuentes, C. González Romero, J.A. Núñez Triguero: *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo* (Fundación Largo Caballero, Madrid, 1988). Fundación Largo Caballero, General Arrando, 5, 28010 Madrid, España.

⁶ Jämställdhetsombudsmannen: *Sexuella trakasserier: Sexuella trakasserier mot kvinnor i arbetslivet* (Acoso sexual en el lugar de trabajo) (Estocolmo, 1987). Jämställdhetsombudsmannen, 10333 Estocolmo, Suecia.

(JämO) (Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades) se presentó al Ministerio de Trabajo en 1987. El informe presenta los resultados de una encuesta sobre los afiliados femeninos de nueve sindicatos del sector público y privado, y contiene sugerencias sobre cómo ocuparse del acoso sexual y prevenirlo. De acuerdo con esta encuesta, un promedio del diecisiete por cien de las mujeres que contestaron al cuestionario indicó que habían sufrido alguna forma de acoso sexual en el trabajo, siendo las formas más comunes los comentarios verbales y los tocamientos molestos, refiriéndose a ambas cosas el setenta por cien de estas mujeres. Aproximadamente una tercera parte de estas mujeres habían recibido peticiones molestas de favores o relaciones sexuales. La mitad de ellas habían sido acosadas sexualmente por los empleadores o supervisores. Aproximadamente una tercera parte de las que fueron acosadas sexualmente no pudieron encontrar otra solución al problema distinta de la de dejar su trabajo, o bien notificándolo o bien tomando permisos de ausencia o enfermedad. Las respuestas a esta encuesta indicaron que toda clase de mujer puede ser víctima de acoso sexual, pero que las que tenían más probabilidad de ser acosadas sexualmente eran las jóvenes y las que trabajaban en puestos dominados por los hombres.

Reino Unido. Hay algunas encuestas a escala relativamente pequeña, sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, en el Reino Unido. Una encuesta de 1987 del Departamento de Estudios Laborales, puso de manifiesto que el setenta y tres por cien de las personas que respondieron informaba que había tenido lugar alguna forma de acoso en su lugar de trabajo. Los tipos más comunes de acoso sobre los que se informó fueron las observaciones sexualmente sugerentes u otro abuso verbal (cuarenta y ocho por cien), comportamiento con aire condescendiente o sexualmente discriminatorio (cuarenta y cinco por cien), y tocamientos innecesarios y contactos no deseados (treinta y cuatro por cien).⁷

Otra encuesta, emprendida en 1991 por la Oficina de Alfred Marks, sobre los clientes de las agencias de empleo, puso de manifiesto que el cuarenta y siete por cien de las mujeres y el catorce por cien de los hombres indicaron que habían sido acosados sexualmente. El cuarenta y tres por cien había sufrido tocamientos, pellizcos o agarrones; el cuarenta y uno por cien insinuaciones y observaciones sexualmente sugerentes; el treinta y dos por cien proposiciones sexuales directas; el diez por cien habían sido miradas de arriba a abajo y de forma sexualmente sugerente; y el seis por cien había recibido comentarios personales sobre su cuerpo.⁸

Estados Unidos. En los Estados Unidos, los estudios sugieren que el acoso sexual es corriente.⁹ La mayoría de las mujeres que trabajan han informado que han sido acosadas sexualmente en el trabajo. Una encuesta de 1976 en una revista popular femenina, *Red-book*, puso de manifiesto que el ochenta y ocho por cien de las 9.000 mujeres que contestaron decía que habían sufrido acoso sexual en el trabajo. Quizás la encuesta más com-

⁷ Información sobre acoso sexual en el Reino Unido presentada a la OIT por Michael Rubenstein, marzo de 1992

⁸ Ibid.

⁹ Información sobre acoso sexual en los Estados Unidos presentada a la OIT por David Kadue y Barbara Linde-mann, abril de 1992.

pletea fue la que condujo la Junta de Protección de Sistemas de Méritos de los Estados Unidos, que realizó una encuesta sobre 23.000 empleados federales en 1980, y puso de manifiesto que el cuarenta y dos por cien de las mujeres comunicaron que habían sufrido alguna forma de acoso sexual.

Los estudios en los Estados Unidos sugieren otras características importantes del acoso sexual en el trabajo:

- el acoso sexual, aunque pueda ser perpetrado por hombres y mujeres y contra ambos, es en la inmensa mayoría de los casos un asunto de acoso de mujeres por los hombres;
- los hombres y mujeres suelen diferir al valorar si cierta conducta (tal como una propuesta sexual amistosa en el lugar de trabajo) es aceptable, con el resultado de que lo que algunos hombres consideran que es normal e inofensivo, es altamente ofensivo para un número significativo de mujeres;¹⁰
- el acoso sexual se produce en todos los establecimientos de trabajo, en los de las oficinas profesionales así como en los de las empresas, pero muy a menudo se produce en lugares de trabajo donde las víctimas son relativamente impotentes, bien porque sean subordinadas de los que están implicados en el acoso, o bien porque sean mujeres que ocupan puestos o están en lugares de trabajo que son predominantemente masculinos.¹¹
- las mujeres han permanecido a menudo silenciosas al enfrentarse al acoso sexual, incluso cuando sufren un daño real, por miedo a las represalias o por vergüenza.¹²

C. CONCIENCIACIÓN

Las actividades de concienciación toman usualmente la forma de campañas de información, a veces conducidas con la ayuda de los medios de comunicación social y el enfoque hacia grupos particulares tales como empleados, trabajadores y mujeres. La difusión de la información mediante folletos y hojas sueltas es un medio común de acción de los sindicatos para sensibilizar a sus afiliados sobre el tema. Las agencias gubernamentales y las organizaciones femeninas publican también información para el público en general. La producción y el uso de videos sobre acoso sexual está aumentando. Un objetivo central de gran parte de este material es hacer que salga a la luz el tema del acoso sexual y se hable sobre él. Hay también preocupación por hacer conocer a las víctimas del acoso sexual, o a las víctimas potenciales, que pueden hacer algo respecto a éste. Se presentan a continuación ejemplos de actividades de concienciación.

¹⁰ Ver *Ellison v. Brady*, 924 F.2d. 872 (9º Cir. 1991).

¹¹ Ver Schultz: "Hablando sobre las mujeres y el trabajo: interpretaciones judiciales de la segregación sexual en el lugar de trabajo en los casos del título VII que plantean la falta de argumentos de interés", en *Harvard Law Review*, Volumen 103, 1990, páginas 1749 y 1832-1839.

¹² Ver Pollack: "Acoso sexual: experiencias femeninas vs. definiciones legales", en *Harvard Women's Law Journal*, Volumen 13, 1990, páginas 35 y 52.

Agencias gubernamentales

Australia. En 1989-90, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos lanzó una campaña nacional de creación de conciencia pública basada en los medios de comunicación enfocada hacia las mujeres jóvenes (GRITA : El Acoso Sexual ha TERMINADO).¹³ Los objetivos de la campaña de información para la creación de una conciencia eran aumentar los conocimientos de las mujeres jóvenes sobre el acoso sexual mediante el uso de mensajes simples y eficaces; fomentar el mensaje de que el acoso sexual es inaceptable y que se puede hacer algo respecto a él; ayudar a las mujeres jóvenes a desarrollar la experiencia del acoso sexual en el trabajo; aumentar los conocimientos de los empleadores y de la comunidad en general sobre el acoso sexual, particularmente, ya que éste afecta a las mujeres jóvenes.

Se condujeron antes y después de la campaña, para evaluar su impacto, unas entrevistas telefónicas con mujeres jóvenes en áreas metropolitanas y rurales en toda Australia. Se estableció una línea de teléfono directa desde julio a septiembre de 1990. La mitad de las 378 personas que llamaron estaban comprendidas entre los 15 y 25 años; más de una tercera parte dijo que habían sufrido acoso sexual.

Los resultados de la campaña de creación de conciencia demuestran que el tema del acoso sexual se presenta como uno de los problemas más importantes para las mujeres jóvenes en Australia. Después de la campaña, muchas mujeres reconocieron que el acoso sexual en el trabajo era un problema corriente o muy corriente (del 70 al 76 %). Fue también más verosímil que las mujeres del grupo enfocado asociaran la Ley de Discriminación Sexual con el acoso sexual (desde un 6% a un 17%).

Se escogió a los empleadores como el grupo que debería hacer algo respecto al acoso sexual en el trabajo. Los que contestaron a la encuesta creían que no debería esperarse que las mujeres asumieran una responsabilidad total para hacer algo respecto a ello. Parece que la campaña ha tenido éxito en animar a las mujeres a creer que debe denunciarse y no tolerarse el acoso sexual. El eslogan de la campaña (GRITA: el acoso sexual ha TERMINADO) fue uno de los mensajes más frecuentemente recordados de la misma.

Bélgica. En 1986, el Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale (Secretario de Estado para la Emancipación Social) lanzó una campaña de creación de conciencia¹⁴ con el objetivo de hacer que el acoso sexual fuera un tema de discusión pública. En cooperación con el Ministère de l'Emploi et du Travail (Ministerio de Empleo y Trabajo), se produjeron carteles, pegatinas, folletos y un conjunto de información y se envió a los empleadores y

¹³ Elliot & Shanahan Research: *Young women in the workplace: An awareness and attitude survey - Sexual harassment* (Sydney, agosto de 1990). Esta encuesta se llevó a cabo por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos. Elliot & Shanahan Research, 8 Berry Street, North Sydney, Nueva Gales del Sur 2060, Australia.

¹⁴ *Sex collègue? Ex-collègue* (¿Colega de sexo? Ex-colega) (Bruselas, 1986), folleto; *Dossier sex collègue? Ex-collègue: Un dossier sur le harcèlement sexuel sur les lieux de travail* (Un dossier sobre acoso sexual en los lugares de trabajo) (Bruselas, 1986). Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale, 56 rue de la Loi, 1040 Bruselas, Bélgica.

trabajadores de los sectores público y privado, a los sindicatos y a las organizaciones femeninas. El material de información difundido incluía la discusión sobre el papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores, y sobre las iniciativas que podían tomarse por las mismas, y directrices prácticas sobre cómo prevenir el acoso sexual. El principal propósito al fomentar esta discusión pública sobre el acoso sexual es el de eliminar los tabúes que rodean la cuestión.

Canadá. La Comisión de Derechos Humanos ha publicado un folleto bilingüe explicando sobre todo lo que es acoso.¹⁵ Analiza distintos tipos de acoso, incluyendo el acoso sexual, en el lugar de trabajo. Tiene como objetivo informar a la gente de que la Ley de Derechos Humanos de Canadá protege a los empleados contra el acoso en el trabajo.

Japón. El Gobierno Metropolitano de Tokyo publicó dos folletos a primeros del año 1992¹⁶ que proporcionan información general sobre el acoso sexual y los resultados de una encuesta que aquél condujo en 1991. Uno de los folletos proporciona recomendaciones sobre lo que pueden hacer los empleadores y directores para ocuparse del acoso sexual en el trabajo. El otro folleto da un consejo general sobre lo que pueden hacer los individuos y sobre dónde pueden buscar ayuda e información adicional. Ambos folletos presentan casos reales que se pusieron en conocimiento del Gobierno.

Países Bajos. En 1991, el Gobierno comenzó una campaña de creación de conciencia a gran escala sobre la violencia sexual¹⁷ en el sentido amplio del término, que se piensa terminar en pocos años. Esta campaña apunta principalmente a las actitudes de los hombres y de los jóvenes hacia la violencia sexual. Se describen ejemplos de violencia sexual en el lugar de trabajo en la campaña, que se está haciendo por medio de espacios publicitarios en televisión y cuadernillos y folletos a la venta en las oficinas de correos.

También en los Países Bajos, varios ministros del gobierno publicaron conjuntamente en 1991 un folleto que informaba sobre el acoso sexual y sobre lo que podía hacerse respecto a éste.¹⁸ Se han publicado y difundido, a nivel municipal también, por el Gemeentevervoerbedrijf Amsterdam (una empresa de transportes municipal) (1988), el Municipio de La Haya (1990) y el Municipio de Eindhoven (1992), hojas sueltas sobre acoso sexual.

Suecia. El Jämställdhetsombudsmannen (Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades) ha publicado una hoja suelta que analiza el acoso sexual en relación con la nueva legislación sobre igualdad de 1991.¹⁹

¹⁵ Comisión de Derechos Humanos de Canadá: *What is harassment?* = *Qu'est-ce que le harcèlement?* (Ottawa, 1988). Comisión de Derechos Humanos de Canadá, 400-90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1, Canadá.

¹⁶ Gobierno Metropolitano de Tokyo: “¿Qué es el acoso sexual?” y “Acoso sexual: una cuestión de relaciones laborales”, op.cit.

¹⁷ Información sobre acoso sexual en los Países Bajos presentada a la OIT por Alie Kuiper, mayo de 1992.

¹⁸ Ministerios de Justicia, Educación y Ciencia, Asuntos Sociales y Empleo, Bienestar, Salud y Cultura: *Seks is natuurlijk, maar nooit vanzelfsprekend* (El sexo es natural, pero no una cosa rutinaria) (La Haya, septiembre de 1991), folleto.

¹⁹ Jämställdhetsombudsmannen: *Sexuella trakasserier: Vad säger lagen nagra intressanta fall* (Acoso sexual: ¿Qué dice la legislación?) (Estocolmo, 1991). Jämställdhetsombudsmannen, 103 33 Estocolmo, Suecia.

Sindicatos

Canadá. El Sindicato Nacional de Empleados del Gobierno Provincial ha producido un folleto diseñado para presentar soluciones prácticas al problema del acoso sexual desde la perspectiva del sindicato.²⁰

Dinamarca. El Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (Sindicato de Trabajadores de Oficina) ha publicado una hoja suelta sobre cómo abordar el acoso sexual.²¹ Indica que pueden verse afectados el rendimiento y la satisfacción en el trabajo de la víctima, y que su empleo futuro puede estar amenazado. La hoja suelta analiza qué tipos de comportamiento constituyen acoso sexual y cuáles son sus efectos. Se proporcionan consejos respecto a lo que pueden hacer las víctimas del acoso sexual, haciendo hincapié en la importancia de hablar sobre el mismo.

Nueva Zelanda. La hoja suelta sobre acoso sexual de la Federación de Trabajadores de Distribución hace constar que el acoso sexual²² no es asunto de bromas, y aconseja a los afiliados que sean sexualmente acosados que no se sientan culpables, no lo ignoren y se pongan en contacto con su sindicato, el cual les proporcionará apoyo y consejo respecto a las opciones disponibles. Sugieren también que los afiliados al sindicato que lleguen a tener conocimiento de que alguien está siendo acosado sexualmente, deben apoyar a la persona afectada y ayudar a encontrar una solución.

El Sindicato de Trabajadores de Oficina ha publicado también una hoja suelta para recomendar a los afiliados cómo ocuparse del acoso sexual²³. Da una definición del acoso sexual, y anima a los afiliados a que no se sientan avergonzados y no lo soporten. La hoja suelta indica que la mayoría de los laudos y convenios que incluyen a los trabajadores de oficina contienen una cláusula sobre acoso sexual. Se aconseja a los afiliados que sean acosados sexualmente que se pongan en contacto con el sindicato, y se les advierte que pueden pedir discutir el asunto con un organizador femenino.

España. La Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras ha publicado una hoja suelta para informar a los afiliados sobre el acoso sexual²⁴, aconsejándoles que no mantengan silencio respecto al mismo. Se anima a los afiliados femeninos a denunciar los actos de acoso sexual al comité de empresa o a los representantes sindicales. La hoja suelta indica que la Secretaría de la Mujer del sindicato proporcionará consejo y apoyo. CCOO ha publicado también un folleto²⁵ que proporciona

²⁰ Sindicato Nacional de Empleados del Gobierno Provincial: *Sexual harassment at work* (Ottawa, 1980), NUPGE, 265 Carling Avenue, Ottawa, Ontario K1S 2E1, Canadá.

²¹ Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund: *Hvordan skal du tackle seksuel chikane?* (¿Cómo abordar el acoso sexual?) (Copenhague, 1989), folleto.

²² Federación de Trabajadores de Distribución: *Sexual harassment is no laughing matter* (Wellington, sin fecha). Federación de Trabajadores de Distribución, P.O.Box 9758, Wellington, Nueva Zelanda.

²³ Sindicato de Trabajadores de Oficina: *Sexual harassment* (Wellington, sin fecha).

²⁴ Secretaría de la Mujer, Confederación Sindical de Comisiones Obreras: *Contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. ¡Denúncialo!*. Secretaría de la Mujer, CCOO, Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, España.

²⁵ Idem.; *Acción sindical frente al acoso sexual* (Madrid, 1990). Secretaría de la Mujer, CCOO, Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, España.

información sobre las características del acoso sexual, la situación legal actual y recomendaciones para la acción sindical.

Suiza. El Sindicat suisse des services publics (Sindicato suizo de servicios públicos) ha confeccionado un folleto para informar y aconsejar a sus afiliados qué hacer respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo.²⁶

Reino Unido. El Consejo de Sindicatos de Funcionarios (CCSU) ha elaborado una guía²⁷ para explicar el tema del acoso sexual a los miembros de CCSU y para animarles a dirigirse al representante sindical para pedir ayuda. La guía explica por qué el acoso sexual es un asunto sindical. Además de proporcionar consejos sobre cómo se tratará un caso si se lleva al representante sindical, la guía indica cómo pueden ayudar los afiliados si alguien les dice que está siendo acosado sexualmente.

El Sindicato Unido de Ingeniería (AEU) explica en su folleto²⁸ lo que es el acoso sexual, sus efectos y cuáles son los recursos legales de que se dispone. El AEU propone que se tomen medidas contra el acoso sexual por el sindicato, tales como la negociación de una política con los empleadores y la formación en el tratamiento de las reclamaciones por acoso sexual.

La hoja suelta del Sindicato Nacional de Empleados Públicos (NUPE)²⁹ explica lo que es el acoso sexual, sus efectos y lo que se puede hacer respecto al mismo y lo que el sindicato está haciendo.

Estados Unidos. La Federación Estadounidense de Empleados del Estado, Condado y Municipio (AFSCME) ha confeccionado una guía³⁰ que proporciona información general sobre el acoso sexual y la legislación, así como sobre lo que pueden hacer las víctimas y el sindicato.

La hoja suelta de la Federación Estadounidense de Profesores³¹ explica lo que es el acoso sexual y sus efectos. Se proporciona consejo, sobre cómo reaccionar y qué hacer, a las víctimas del acoso sexual. Se dan ideas sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual. La Federación indica que puede poner a disposición de los sindicatos afiliados películas, prospectos y folletos. También recomienda que los gerentes y los ofi-

²⁶ Syndicat suisse des services publics: *Non au harcèlement sexuel sur le lieu de travail* (No al acoso sexual en el lugar de trabajo) (Lausana, sin fecha). Syndicat suisse des services publics (SSP), Case postale 1360, 1001 Lausana, Suiza.

²⁷ Consejo de Sindicatos de Funcionarios: *Sexual harassment: A guide for members* (Londres, sin fecha). Consejo de Sindicatos de Funcionarios (CCSU), 58 Rochester Row, Londres SW1O 1JU, Reino Unido.

²⁸ Sindicato Unido de Ingeniería: *What is sexual harassment?* (Londres, sin fecha). Sindicato Unido de Ingeniería (AEU), 110 Peckham Road, Londres SE15 5EL, Reino Unido.

²⁹ Sindicato Nacional de Empleados Públicos: *Womens'health matters: Sexual harassment* (Londres, sin fecha). NUPE, Civic House, 20 Grand Repot Road, Woolwich, Londres SE18 6SF, Reino Unido.

³⁰ Federación Estadounidense de Empleados del Estado, Condado y Municipio: *Stopping sexual harassment: An AFSCME guide* (Washington, 1988). AFSCME, 1625 L Street, NW, Washington, DC 20036, Estados Unidos.

³¹ Federación Estadounidense de Profesores: *Sexual harassment: Unprofessional unacceptable, unlawful!* (Washington, 1989). Federación Estadounidense de Profesores, AFL-CIO, 555 New Jersey Avenue, NW, Washington, DC 20001, Estados Unidos.

ciales del sindicato local reciban una formación especial sobre el tratamiento de los casos de acoso sexual.

La hoja suelta de los Trabajadores Unidos de Utensilios Agrícolas, Aeroespaciales y Automóviles de América (UAW)³² proporciona ejemplos de lo que constituye acoso sexual. Indica que las víctimas pueden incluir a un trabajador de una fábrica, a un compañero estudiante, a un conductor de camión, a un director de oficina o a un oficial de policía. Se proporcionan también consejos sobre lo que puede hacer una víctima de acoso sexual para pararlo. La hoja suelta indica también que muchos contratos de UAW (incluyendo la Ford, General Motors y Chrysler) han negociado una terminología que incluye el acoso sexual. Además de esta hoja suelta, UAW ha hecho etiquetas engomadas para parachoques e imanes para neveras y tiradores de puerta sobre acoso sexual.

Otras organizaciones no gubernamentales

Australia. El Consejo Asesor de la Mujer de Nueva Gales del Sur ha hecho y difundido un folleto de información³³ analizando: cómo definir el acoso sexual; sus consecuencias para el individuo y para todas las mujeres; por qué ocurre; conceptos erróneos sobre acoso sexual; acoso sexual y legislación; cómo ocuparse del acoso sexual en el trabajo; cómo prevenirlo; y dónde dirigirse para pedir consejos y presentar las quejas.

Canadá. El Comité d'Action contre le Harcèlement sexuel au Travail (Comité de Acción contra el Acoso Sexual en el Trabajo) de Quebec organiza sesiones de creación de conciencia e información sobre diferentes aspectos del acoso sexual en el lugar de trabajo, así como campañas en los medios de información.³⁴

Francia. Uno de los principales objetivos de la Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) (Asociación Europea contra todas las Formas de Violencia contra las Mujeres en el Trabajo) con sede en París, es crear una conciencia en las empresas y sindicatos sobre la necesidad de una política para combatir el acoso sexual. La AVFT propone también textos para la reforma legislativa pertinente en Francia. Edita una publicación periódica que incluye aspectos del acoso sexual y la violencia hacia las mujeres. Ha confeccionado también un folleto que informa a las víctimas del acoso sexual sobre cómo iniciar una acción legal.³⁵

³² Trabajadores Unidos de Utensilios Agrícolas, Aeroespaciales y Automóviles de América: *When I say NO, I mean NO* (Detroit, sin fecha). UAW, Departamento de la Mujer, 8000 East Jefferson Avenue, Detroit, Michigan 48214, Estados Unidos.

³³ Consejo Asesor de la Mujer de Nueva Gales del Sur: *Sexual harassment at work: It's not a compliment* (Sidney, mayo de 1986). Consejo Asesor de la Mujer de Nueva Gales del Sur, Goodsell Building, Level 8, 8-12 Chifley Square, Sidney, Nueva Gales del Sur 2000, Australia.

³⁴ Comité d'Action contre le Harcèlement sexuel au Travail: *Harcèlement sexuel au travail* (Acoso sexual en el trabajo) (Quebec, sin fecha). Comité d'Action contre le Harcèlement sexuel au Travail, 4227 De Lorimier, Montreal, Quebec H2H 2A9, Canadá.

³⁵ AVFT: *Projets Féministes* (Proyectos Feministas), publicación periódica editada tres veces al año; *La violence, un abus; la dignité, un droit* (La violencia, un abuso; la dignidad, un derecho) (París, sin fecha). Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), 71 rue Saint-Jacques, 75005 París, Francia

Países Bajos. La Stichting Handen Thuis (Fundación de Manos Fuera) ha jugado un papel principal en el proceso de creación de conciencia en una audiencia diversa sobre el asunto del acoso sexual en el lugar de trabajo en los Países Bajos. Esta fundación se estableció en 1985 por la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) (Confederación Sindical Holandesa) y la Stichting Ombuds vrouw (Fundación de la Defensora del Pueblo) y recibió subsidios del Gobierno durante seis años. La Fundación anima a las víctimas a buscar ayuda y ha publicado un folleto de información. Se ha elaborado también material informativo para estimular y apoyar a las empresas en la formulación de las políticas. La Fundación ha buscado y recibido a menudo publicidad, con el resultado de que el tema del acoso sexual ha sido ampliamente cubierto por la prensa. Diversas actividades y publicaciones han enfocado diversos grupos de carrera, tales como los directores de personal, pero debido a la publicidad que les acompañaba, se dirigían también a una audiencia más amplia.³⁶

También en los Países Bajos, otra fundación con subsidios gubernamentales, la STOIG Foundation (Fundación para el Acoso Sexual en la Atención a la Familia) tiene por objeto llamar la atención de los empleados y oficiales que trabajan en los sectores de atención a la familia, servicios de maternidad y asistencia de distrito sobre el acoso sexual, y estimularles para que tomen medidas contra aquél. La Fundación STOIG ha publicado folletos informativos y ha hecho videos informativos que se ocupan principalmente del acoso sexual por los clientes y pacientes. Organiza también regularmente conferencias y jornadas de estudio.³⁷

Nueva Zelanda. El centro de Recursos de Mujeres Trabajadoras ha publicado una hoja informativa sobre acoso sexual³⁸ como parte de su colección sobre salud en el trabajo de las mujeres, relativa a temas sociales. La hoja incluye una definición de acoso sexual e indica que va contra la ley y las mujeres tener que soportarlo. Se sugieren también las formas de actuar contra el acoso.

Suecia. La Socialdemokratiska Kvinnoförbundet (Organización Femenina Socialdemócrata) ha publicado una hoja suelta³⁹ informando a las víctimas potenciales del acoso sexual sobre lo que pueden hacer y dónde pueden ir para pedir consejos y apoyo.

Suiza. El Comité contre le harcèlement sexuel (Comité contra el Acoso Sexual) de Ginebra⁴⁰ organiza debates públicos sobre cómo prevenir y combatir el acoso sexual en el trabajo. En noviembre de 1991, convocó a representantes sindicales, empleadores, al Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme (Oficina para la Igualdad entre

³⁶ Información sobre acoso sexual en los Países Bajos presentada a la OIT por Alie Kuiper, mayo de 1992.

³⁷ Ibid.

³⁸ Centro de Recursos de Mujeres Trabajadoras: *Sheet nº.36: Sexual harassment* (Auckland, sin fecha). Centro de Recursos de Mujeres Trabajadoras, Private Bag 5, Newton, Auckland, Nueva Zelanda.

³⁹ Socialdemokratiska Kvinnoförbundet: *Flört eller sexförtryck?* (¿Flirteo u opresión sexual?) (Estocolmo, agosto de 1987). Socialdemokratiska Kvinnoförbundet, Box 11545, 100 61 Estocolmo, Suecia.

⁴⁰ Comité contre le harcèlement sexuel, Case postale 459, 1211, Ginebra 24, Suiza.

Hombres y Mujeres) de Ginebra y a la Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (Oficina Cantonal para la Inspección y Relaciones Laborales) para discutir las medidas para combatir el acoso sexual. Se ha establecido un comité sexual en otra ciudad de Suiza (Lausana).

D. FORMACIÓN

La información disponible sobre programas de formación sobre acoso sexual indica que son organizados principalmente por los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las empresas consultoras independientes. Los programas usualmente se ocupan de los aspectos legales y relativos a la definición del asunto, y también de las formas de resolver el problema de acoso sexual en el lugar de trabajo. El uso de vídeos y discusiones de grupo de acción recíproca son una característica común de estos programas, y son particularmente útiles para un asunto que puede producir reacciones emocionales en muchos aprendices. Se describen más adelante ciertas actividades de formación.

Sindicatos

Irlanda. El Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU) incluye la formación sobre acoso sexual como parte de su módulo de igualdad de formación. Éste incluye el análisis de las políticas del ICTU y la formación práctica sobre cómo ocuparse de los casos a través del uso de estudios de casos prácticos. Se lleva a cabo cada dos años una revisión de los desarrollos globales sobre igualdad dentro de los sindicatos afiliados.⁴¹

Estados Unidos. El Departamento de la Mujer y el Departamento de Derechos Civiles de los Trabajadores Unidos de Utensilios Agrícolas, Aeroespaciales y Automóviles de Estados Unidos (UAW) ha hecho numerosos seminarios a todos los niveles del sindicato.⁴² Estos seminarios consideran lo que los empleados saben sobre acoso sexual, qué comportamiento sobre acoso puede incluirse, las razones por las que algunas mujeres acosan sexualmente, cómo ocuparse del acoso sexual, el impacto del mismo, el papel del representante sindical y ejemplos de por qué están siendo demandados los sindicatos.

Organizaciones de empleadores

Australia. Al ofrecer cursos de formación a los directores, la Cámara de Comercio e Industria de los Empleadores de Victoria (VECCI)⁴³ reconoce que los directores a todos

⁴¹ Información presentada a la OIT por el Congreso Irlandés de Sindicatos, 17 de febrero de 1992, ICTU, 19 Raglan Road, Dublín 4, Irlanda.

⁴² UAW: *Sexual Harassment Workshop* (Detroit, sin fecha). UAW, 8000 East Jefferson Avenue, Detroit, Michigan 48214, Estados Unidos.

⁴³ Cámara de Comercio e Industria de los Empleadores de Victoria, 50 Burwood Road, Hawthorn, Victoria 3122, Australia.

los niveles pueden encontrar difícil identificar el acoso sexual y ocuparse del mismo, y pueden tomar a mal sus obligaciones, o peor aún, no comprender por qué deben ocuparse de ellas. Las opciones de formación de la VECCI se proyectan para ayudar a los empleadores a proteger al personal a todos los niveles del acoso sexual y de sus costes asociados. Sus seminarios de educación para la dirección comprenden unos seminarios internos para pequeños grupos de directores, supervisores y consejeros sobre acoso sexual. La formación consta normalmente de dos horas de conferencias, discusiones de grupo y presentaciones de vídeo que permiten a los participantes reconocer el acoso sexual, comprender las obligaciones y marcos legales pertinentes y captar los principios y experiencias básicos para la resolución de las reclamaciones. La formación de los consejeros de acoso sexual implica sesiones más largas y detalladas de hasta un día completo cuando se requiere, incluyendo psicodramas y estrategias de dirección de casos detallados. Los cursos del centro de formación de la VECCI comprenden dos sesiones complementarias de medio día. La primera presenta toda la legislación pertinente, las obligaciones del empleador y las estrategias de puesta en práctica del programa. La segunda se centra en la gestión detallada del caso y en las experiencias para su resolución.

Acción conjunta de las partes sociales

Países Bajos. Las confederaciones de trabajadores y empleadores están trabajando conjuntamente en el Commissie voor Ontwikkelingsproblematiek van Bedrijven (COB) (Comité para el Desarrollo de las Industrias) del Sociaal-Economische Raad (SER) (Consejo Económico y Social) para producir un vídeo y un folleto adjunto sobre el acoso sexual en la industria.⁴⁴ Se dispondrá de este material a finales de 1992 y se destina para su uso en las actividades de formación e información de las empresas, sobre acoso sexual. El vídeo tiene una duración de 20 minutos y tiene como objetivo hacer que el acoso sexual sea un tema de discusión, así como el fomento de los conocimientos sobre lo que constituye el acoso sexual. Se ocupa de la responsabilidad del empleador, al establecer una política para prevenir y combatir el acoso sexual, así como de la responsabilidad de los empleados. El folleto se ocupa de los mecanismos para hacer que la política sea eficaz, tales como el establecimiento de un procedimiento para las reclamaciones, la nominación de un consejero de acoso sexual y, como medidas preventivas, la garantía de un reparto bien equilibrado de hombres y mujeres a todos los niveles dentro de la empresa. Se presta especial atención a las empresas pequeñas y medianas.

Otras organizaciones no gubernamentales

Australia. Un programa educativo, producido como parte del Proyecto de Empleo y Educación de las Mujeres de la Universidad de Nueva Gales del Sur, utiliza una serie de

⁴⁴ COB/SER: *Controlling sexual harassment at the workplace and the Netherlands Social and Economic Council: 1984-1991* (La Haya, noviembre de 1991). Comité para el Desarrollo de los Negocios (COB), Consejo Económico y Social (SER), Bezuidenhoutseweg 60, P.O.Box 90405, 2509 LK La Haya, Países Bajos.

películas de vídeo acompañadas de un manual sobre seminarios.⁴⁵ El objetivo de las películas es desencadenar una respuesta emocional y captar los sentimientos y actitudes de los espectadores. El manual de seminarios proporciona consejos sobre cómo programar un seminario, sugiriendo que los objetivos del mismo estén incluidos generalmente en uno de los cuatro encabezamientos: creación de conciencia, formación en experiencias afirmativas, formación en experiencias de dirección y formación de asesoramiento sobre las quejas. El manual sugiere también los modos de conducir un seminario, y qué hacer cuando se proyectan las películas. Una sección del manual se ocupa de algunas técnicas que pueden utilizarse con aquéllas. Éstas incluyen psicodramas, que cubren un planteamiento de aprendizaje por igual y una nueva representación del episodio; la discusión, utilizando la representación teatral progresiva (implicando a los participantes en una continuación del diálogo observado en la película), discusiones estructuradas y kárate verbal (aumento de la confianza y ejercicios para capacitar).

Países Bajos. La Stichting Handen Thuis (Fundación de Manos Fuera) forma a los consejeros confidenciales, nombrados por los empleadores, para que se ocupen del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Fundación está elaborando paquetes de formación para que las empresas públicas y privadas ayuden a sensibilizar a la dirección y a los supervisores.⁴⁶

Estados Unidos. Comunicaciones BNA, una empresa auxiliar de la Oficina de Asuntos Nacionales, ha elaborado un programa de formación en forma de dos vídeos independientes, producidos en asociación con una empresa consultora líder en acoso sexual, Anderson-davis. Este programa de vídeo⁴⁷ tiene el objetivo de proporcionar conocimientos y también el de fomentar las acciones paso a paso que los empleados y directores pueden usar para detener el acoso sexual dentro de sus organizaciones. Junto con los vídeos va un libro de 300 páginas de cursos extensos que proporcionan directrices sobre la identificación, investigación y resolución de las situaciones de acoso sexual; muestras de políticas y procedimientos; y la guía de política sobre acoso sexual de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Los vídeos independientes para directores y empleados demuestran a los aprendices cómo reconocer las diferencias entre un comportamiento amistoso y un acoso sexual sutil; a comprender las leyes y políticas que regulan el acoso sexual; a aplicar métodos para resolver los incidentes de acoso sexual dentro de su organización, si llegaran a producirse; y a prevenir las situaciones futuras de acoso sexual. El programa de vídeo para la dirección incluye un vídeo de 41 minutos, un manual para los formadores de 116 páginas y un manual del participante de 32 páginas, mientras que el programa del empleado incluye un vídeo de 26 minutos, un manual para formadores de 116 páginas y un manual del participante de 20 páginas.

⁴⁵ E. de Rome: *Space invaders: Sexual harassment at work; A workshop manual* (Las mujeres en el Proyecto de Empleo y Educación, Universidad de Nueva Gales del Sur, Sidney, 1984).

⁴⁶ Información sobre acoso sexual en los Países Bajos presentada a la OIT por Alie Kuiper, mayo de 1992.

⁴⁷ S.F. Anderson: *Intent vs. impact: How to effectively manage sexual harassment investigations*. BNA Communications, Inc., 9439 Key West Avenue, Rockville, Maryland 20850-3396, Estados Unidos.

Comunicaciones BNA ha producido también otro programa de formación de cinco unidades basado en el vídeo.⁴⁸

La Oficina de Asuntos Nacionales ha organizado también una serie de conferencias de dos días sobre la investigación del acoso sexual en diversas ciudades de los Estados Unidos⁴⁹. Las conferencias tienen por objeto proporcionar métodos prácticos para tratar e investigar el acoso sexual. Se enseña a los participantes a adaptar las investigaciones para ocuparse de una gama diversa de situaciones de acoso sexual; a identificar y eliminar el uso de criterios subjetivos cuando se ocupan de situaciones de acoso sexual; a programar y documentar una investigación eficaz sobre el mismo; a tomar medidas correctivas adecuadas y uniformes; a sanear un lugar de trabajo afectado por el acoso sexual; a evaluar la información para saber cuándo se debe detener la investigación sobre el mismo; a responder a las preocupaciones y reacciones de los supuestos acosados, presuntos acosadores y testigos durante la investigación sobre acoso sexual; a decidir lo que se ha de preguntar a todas las partes implicadas en una situación de acoso sexual; y a escribir un informe sobre la investigación.

La Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM) ha hecho un programa de formación, por vídeo, de acción recíproca⁵⁰. El programa de formación, concebido para la formación del personal y los directores, se organiza en cinco módulos: una visión general del acoso sexual; la distinción del acoso sexual de otras formas de discriminación basadas en el sexo; tipos de acoso sexual; responsabilidad por el mismo en el lugar de trabajo; y prevención del acoso y compensaciones por el mismo. Puede usarse el programa para sesiones de formación de tres horas para los individuos, o durante un día completo de enseñanza y aprendizaje intensivos y de acción recíproca para pequeños grupos. La guía del instructor y el libro del participante incluyen un test previo, una bibliografía extensa, una evaluación continuada de seis meses, ejercicios de aprendizaje, un test final y una evaluación del curso.

E. SERVICIOS DE ASESORAMIENTO

Parece ser que los servicios de asesoramiento se organizan principalmente por las asociaciones femeninas o por las organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, los gobiernos o las empresas consultoras privadas pueden ofrecer también dichos servicios. Ofrecen principalmente apoyo técnico y emocional y consejos para las víctimas del acoso sexual. Dichas organizaciones normalmente organizan otras actividades también (creación de conciencia sobre el tema, recomendación de cambios legales, dirección de cursos

⁴⁸ "A costly proposition: Sexual harassment at work", en BNAC *Communicator*, Volumen 9, nº.2, Fall 1989, página 9. BNA Communications, Inc., 9339 Key West Avenue, Rockville, Maryland 20850-3396, Estados Unidos.

⁴⁹ BNA Plus Conferences, 1231 25th Street, NW, Washington, DC 20037, Estados Unidos.

⁵⁰ Sociedad para la Gestión de los Recursos Humanos: *Preventing sexual harassment in the workplace* (Minneapolis, sin fecha). Sociedad para la Gestión de los Recursos Humanos, 1600 West 82nd Street, Suite 200, Minneapolis, Minnesota 55431, Estados Unidos.

de formación, etc.). Las agencias gubernamentales pueden proporcionar también ayuda y consejos legales sobre los derechos de una persona que es acosada sexualmente, así como sobre los procedimientos para presentar una reclamación.

Agencias gubernamentales

Irlanda. La Agencia de Igualdad de Empleo (EEA) proporciona consejos y asistencia a las personas que aleguen que están sometidas a acoso sexual. La EEA aconseja a los individuos sobre sus derechos de acuerdo con la legislación pertinente, y explica en términos generales el procedimiento de reclamación. Da consejos particulares respecto a los precedentes de jurisprudencia pertinentes, y también proporciona asesoramiento sobre el tipo de información necesaria para la presentación de un caso. Se advierte además a los demandantes sobre el procedimiento para buscar una ayuda más formal de la EEA cuando presenten una demanda por una reclamación de supuesto acoso sexual. La acción positiva de la EEA para prevenir el acoso sexual toma la forma de una conexión con grupos y sindicatos sobre el tema, y de ayuda a los empleadores en la preparación de las políticas y procedimientos, y de consejos sobre su puesta en práctica.⁵¹

Japón. Durante una semana, en noviembre de 1991, el Gobierno de la Prefectura de Osaka proporcionó asesoramiento sobre el acoso sexual. El Lugar de trabajo del Gobierno Local aconsejó a los visitantes y atendió a las llamadas telefónicas. Se hizo el servicio en cooperación con asistentes sociales y la Asociación de Bares de Osaka.⁵²

Organizaciones no gubernamentales

Canadá. El Comité d’Action contre le Harcèlement sexuel au Travail (Comité de Acción contra el Acoso Sexual) de Quebec asesora a los demandantes sobre cómo formular sus reclamaciones correctamente, les ayuda a encontrar un abogado disponible y ofrece apoyo técnico y moral a las víctimas de acoso sexual.⁵³

Dinamarca. Sólo recientemente se ha incluido el acoso sexual en el trabajo de Joan-Sostrene (Hermanos Joan), un grupo político femenino que se creó en 1975 por el Rodststrompebevaegelsen (Movimiento de Calcetines Rojos). El grupo consta de mujeres con antecedentes sociales diferentes, en lo que se refiere a la educación y a la vida profesional. El grupo trabaja sobre temas de violencia, violación, acoso sexual e incesto. Proporciona asesoramiento y establece grupos de ayuda propia, poniéndose en contacto con mujeres que han sido víctimas de ataques y/o violencia sexual. Emprende campañas de información y elabora materiales de formación. Hace campañas también para la legisla-

⁵¹ Agencia de Igualdad de Empleo: *Annual Report 1990* (Dublin, 1991). Agencia de Igualdad de Empleo, 36 Upper Mount Street, Dublin 2, Irlanda.

⁵² “Se ofrecen consejos a los acosados sexualmente”, en *Japan Times*, 13 de noviembre de 1991.

⁵³ Comité d’Action contre le Harcèlement sexuel au Travail, 4227 De Lorimier, Montreal, Quebec H2H 2A9, Canadá.

ción respecto al acoso sexual que proteja a las mujeres de la pérdida del derecho a las prestaciones diarias por desempleo, derechos de desempleo y otras prestaciones debidas por el despido o la dimisión.⁵⁴

Francia. La Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) (Asociación Europea contra todas las Formas de Violencia contra las Mujeres en el Trabajo) proporciona ayuda a las víctimas de acoso sexual en Francia. Por medio del teléfono (24 horas al día) o mediante una cita, la AVFT atiende a las víctimas y las asesora. Previa petición, la AVFT se pone en contacto con el empleador de la víctima, apoya el caso a través del procedimiento de la inspección de trabajo, o lleva a cabo una investigación.⁵⁵

Suiza. El Comité contre le harcèlement sexuel (Comité contra el Acoso Sexual) de Ginebra, proporciona información y asesoramiento a las víctimas de acoso sexual. También proporciona apoyo a los demandantes antes, durante y después de las acciones legales.⁵⁶

Reino Unido. La organización Mujeres contra el Acoso Sexual (WASH) ofrece apoyo y asesoramiento gratuitos y confidenciales a cualquiera que haya sido acosado sexualmente en el trabajo. WASH fue lanzada en junio de 1985 y fue la primera de las agencias de asesoramiento especializadas. El trabajo actual de WASH incluye: la provisión de asesoramiento general, legal y sobre el empleo así como el apoyo a cualquiera que haya sido acosado sexualmente en el trabajo; el asesoramiento a los sindicatos y empleadores de los sectores público y privado sobre el procedimiento y la práctica para ocuparse del acoso sexual; la oferta de formación a empleadores, personal, sindicatos, grupos femeninos y agencias de asesoramiento sobre la naturaleza del acoso sexual, sobre cómo ocuparse de éste, sobre las medidas preventivas y la legislación; el dictado de conferencias en los lugares de trabajo y en los establecimientos de educación, a grupos de mujeres y en reuniones del sindicato; la conducción de conferencias sobre temas legales y de empleo relativos al acoso sexual; la actuación como centro de recursos e información; y la publicidad sobre la grave naturaleza del acoso sexual a través de los medios de comunicación.⁵⁷

Estados Unidos. El Fondo de Defensa Legal de la Mujer (WLDF) aboga por las políticas públicas que se centran en el trabajo y en los problemas familiares. El acoso sexual es uno de los temas críticos que la WLDF incluye en su agenda. La WLDF proporciona

⁵⁴ *Hvem er Joan-Sostrene? Radfivgning for kvinder udsta for vold, voldtaegt, sexuel chikane og incest* (¿Quiénes son los hermanos Joan?. Asesoramiento para las mujeres maltratadas por violencia, violación, acoso sexual e incesto) (Copenhague, sin fecha). Joan-Sostrene, Dannerhuset, Nansengade 1, 1366 Copenhagen K, Dinamarca.

⁵⁵ AVFT, *La violence, un abus; la dignité, un droit* (La violencia, un abuso; la dignidad, un derecho), op.cit.

⁵⁶ Comité contre le harcèlement sexuel: *Harcèlement sexuel: Quoi faire?* (Acoso sexual: ¿Qué hacer?) (Ginebra, sin fecha). Comité contre le harcèlement sexuel, Case postale 459, 1211 Ginebra 24, Suiza.

⁵⁷ Las mujeres contra el Acoso Sexual: *Sexuel harassment of women in the workplace: A guide to legal action* (Londres, 1990). Las mujeres contra el Acoso Sexual (WASH), 242 Pentonville Road, Londres N1 9UN, Reino Unido.

asistencia técnica a los activistas y legisladores, y participa en los litigios enfocados a poner reparos a la inclinación sexual. El Fondo dirige también actividades para educar al público respecto a los costes sociales y humanos de la discriminación sexual. El WLDF está comprometido particularmente en buscar soluciones a los problemas que sufren las mujeres pobres y las de raza negra. En 1991, el WLDF publicó una información sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.⁵⁸

⁵⁸ Fondo de Defensa Legal de la Mujer: *Sexual harassment in the workplace* (Washington, 1991). Fondo de Defensa Legal de la Mujer, 1875 Connecticut Avenue, NW, Suite 710, Washington, DC 20009, Estados Unidos.



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO