

**ACOSO SEXUAL:**  
**UNA REVISIÓN CONCEPTUAL Y METODOLOGICA**

AUTORES  
JESSICA JIMENEZ CASTAÑEDA  
GILDA NAVARRO GUARDO

DIRECTOR  
YOLANDA SIERRA CASTELLANOS



Universidad Tecnológica de Bolívar  
Cartagena D. T y C, Mayo de 2005

## Tabla de Contenido

### Capítulo Primero

- *Introducción* 4
- *Justificación* 8
- *Objetivos* 11

### Capítulo Segundo

- Acoso sexual en los contextos laborales:* 12
- *Salud ocupacional* 13
- *Riesgos psicosociales* 14
- *Estrés, “Burnout” y “Mobbing”* 15
- Violencia laboral* 18
- *Acoso Sexual en los contextos laborales* 20
- *Características* 23
- *Estrategias para su prevención y afrontamiento* 25
- *Acoso Sexual en Latinoamérica* 27
- *Acoso Sexual en Colombia* 28

### Capítulo Tercero

- Evidencia empírica* 30
- *Evidencia empírica en Latinoamérica* 32
- *Evidencia empírica a nivel mundial* 34
- *Evidencia Empírica en Colombia* 36

### Capítulo Cuarto

- Modelos Explicativos del Acoso Sexual en las Organizaciones* 41

### Capítulo Quinto

- Conclusiones* 43

<b>Referencias Bibliográficas</b>	48
<b>Anexos</b>	51
<i>Anexo No 1 : Legislación Sobre Violencia Sexual en Latinoamérica Y el Caribe Español.</i>	51
<i>Anexo No 2: Legislación sobre Violencia en América Latina</i>	56

## **Capítulo Primero**

### **Introducción**

El hombre como ser humano, necesita desempeñarse en tareas que procuren su bienestar, al depender de éstas para su supervivencia, busca la manera de ejecutarlas de la mejor forma posible. Razón por la cual el trabajo, considerado como una actividad indispensable, es realizado en pro de la transformación de la naturaleza con el fin de mejorar su calidad de vida.

Son en estas actividades realizadas por los individuos que existen factores que intervienen y que afectan en el rendimiento necesario para desempeñarlas adecuadamente como por ejemplo la salud, definida como un estado de bienestar físico, mental y social y no solo como la ausencia de enfermedad. Si el individuo cuenta entre otros, con buena salud, podrá realizar las tareas encomendadas. (Zúñiga, 2004)

Por esto es importante que el ambiente de trabajo, siendo éste las condiciones que rodean a la persona, y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral, sean propicias para que se puedan desarrollar. (Zúñiga, 2004)

Es necesario conocer cuáles son los impedimentos que no permiten que se den las condiciones necesarias para llevar a cabo estas actividades, como por ejemplo algunas enfermedades tanto físicas como mentales, generadas a partir de la exposición del individuo a ciertas circunstancias como los riesgos psicosociales, definidos en 1986 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. Estos riesgos psicosociales pueden entorpecer la viabilidad de que el trabajo se presente de manera adecuada y el trabajador vea afectada su salud.

Dentro de los aspectos estudiados en los últimos tiempos se encuentra un fenómeno macro que ha sido denominado como violencia laboral, fenómeno complejo y desestabilizante de la sociedad, que varía de acuerdo a la forma como se presente. La OIT define la violencia en el trabajo como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”. Dentro de la violencia laboral, ya ha nivel específico, se encuentran aspectos como el “mobbing”, el acoso laboral y el acoso sexual, caracterizado como la forma inteligente de ejercer presión hacia un individuo y en dirección del beneficio propio, éste reduce los argumentos de la víctima y protege al agresor, es de carácter pasivo o silenciado. (Ministerio de Protección Social, 2004)

En la actualidad gracias a estudios realizados en las organizaciones, referentes al trabajo y otros aspectos que tiene que ver con lo laboral, conceptos como el estrés, violencia laboral, “burnout” o fatiga, acoso sexual empiezan a volverse temas de interés; Colombia cuenta con pocas investigaciones acerca de la violencia laboral, aunque existe dos estudios, uno llevado a cabo por el Ministerio de Protección Social y otro realizado por la universidad de Antioquia, que muestra como ésta influye en la calidad del ambiente de trabajo, la salud y la vida de los trabajadores en todos los sectores, gracias a lo cual hoy en día se tiene una concepción un poco más amplia pero igualmente no muy clara de cómo observa en general la población y diversos sectores la problemática de acoso sexual, así como su significado y su impacto a nivel individual, grupal y social.

Esto ha permitido que la sociedad le dé cabida a este término por que se crea la necesidad de indagar mas sobre este tema y también de reconocer la trascendencia social de esta problemática y cómo es susceptible a presentarse en todos los contextos; sin embargo, se ha estudiado más aún el efecto que tiene en las empresas por que es el contexto donde mas se presenta sin descartas otros y donde se observa mayor precedencia e impacto debido a que se cree que las empresas son mas vulnerables por las jerarquías que se presentan, además de sus consecuencias que produce cambios en el clima

organizacional perjudicando a los empleados, su entorno y hasta la productividad, dejando de lado el impacto que genera en las víctimas directamente como son los trabajadores expuestos a ellos. (Ministerio de Protección Social, 2004)

A partir de lo anterior surge la necesidad de iniciar el estudio de otros temas, que por su trayectoria, desinformación y desconocimiento, no se le ha dado la trascendencia necesaria. En Colombia y Latinoamérica debido a fenómenos culturales el acoso sexual se presenta de manera muy distinta a lo que se observa en el resto del mundo ya que hay una tolerancia mas alta a este pero a lo largo del trabajo, se mostrará que de igual manera indistintamente del contexto donde se presente el acoso sexual influye de forma considerable en la productividad de la organización y en la calidad de vida de los trabajadores, por lo cual es importante crear estrategias que conlleven a que los individuos en las empresas cuenten con los medios necesarios para hacer frente a estos riesgos y en el caso específico del acoso sexual, se desarrollen estrategias eficaces de intervención y prevención, para procurar el bienestar de la organización, ya que de éste se puede decir que impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo, además de afectan al individuo y a la sociedad en general.

Razón por la cual este trabajo tiene como objeto hacer una revisión conceptual y evaluar el estado actual del acoso sexual tanto a nivel internacional como en Colombia, se observara como se define conceptualmente, como se encuentra catalogado culturalmente y como se presenta en los diversos contextos ya que al parecer existen ambigüedades acerca del concepto real del acoso sexual y por otro lado no existen leyes que condenen esté hecho. Para lograr esto se inicia revisando los conceptos de salud y trabajo, cómo se ven relacionados y su carácter bidireccional, así mismo el concepto de factores psicosociales, cómo afectan a la organización y como interviene la salud ocupacional para contrarrestarlos, por otra parte, se revisa el concepto de violencia laboral, del que se deriva el concepto de acoso sexual del que se presentan conceptos, características, su influencia en la

organización y de igual forma en la vida de las personas según el contexto donde se presente, encontrando que es una problemática que atenta contra la productividad y el bienestar de los empleados ya que tiene consecuencias de tipo moral, psicológico y también fisiológico, y además también revisan las formas de contrarrestar esta problemática por medio estrategias y cómo se ve involucrada dentro de la organización para asegurar el bienestar de los empleados.

## **Justificación**

Una de las principales preocupaciones en los contextos laborales debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente, amenazando su solidez y permanencia en el mercado conllevando además, a graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de toda compañía deben asumir su responsabilidad de buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro. (Zúñiga 2004)

En camino de lograr lo anterior y gracias a los avances, tanto en diseño de modelos, en legislación y normatividad, se ha logrado que las compañías actuales cuenten con programas de salud ocupacional, logrando en algunos casos buenos niveles de planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades que tienden a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En Colombia se puede asegurar por lo tanto que a partir de la ley 100 de 1993, se cuenta con una legislación y normatividad sobre salud ocupacional, higiene y seguridad industrial y también con entidades de promoción, intervención, vigilancia y control que dan apoyo a las acciones de prevención y manejo de riesgos físicos, químicos, biológicos y mecánicos, entre otros; a pesar de esto, aun son incipientes los estudios y las investigaciones existentes como para que realmente le den un cuerpo de conocimientos sólidos para entender, explicar y abordar otros aspectos mas de índole social clasificados como “riesgos

psicosociales”, como la violencia en el trabajo, conformados por aspectos tales como el acoso sexual, el mobbing, el acoso moral, entre otros. (Zúñiga 2004)

Respecto al acoso sexual en particular, fue en 1985 durante la Conferencia Internacional del Trabajo que se le dio reconocimiento por parte de la OIT, considerando que al estar presente en las organizaciones deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción. También brindó apoyo a la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo a partir de la creación de políticas para progresar en la igualdad, señalándolo como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, por ésta razón declara que el acoso sexual constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia. Con base en lo anterior se puede decir que el acoso sexual puede producir daños emocionales perdurables, depresión, disminución de la productividad; es importante saber por qué el acoso sexual no se encuentra regulado o tipificado por ninguna ley en Colombia, siendo éste un riesgo psicosocial de gran trascendencia y que atenta como se mencionó anteriormente, contra la integridad del ser humano, con efectos importantes sobre la vida laboral, social y personal de la víctima. (Ministerio de Protección Social, 2004)

Como puede apreciarse, ésta es una problemática que perjudica a las empresas ya que tiene muchos efectos negativos en las personas, además el acoso sexual incluso puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento, es de conocerse que si la empresa consiente un clima de tolerancia hacia el acoso sexual y se implanta como factor cultural donde todos estén de acuerdo, la imagen de la organización puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación; por añadidura, corre también crecientes riesgos financieros, porque cada día son más los países en que una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas. (May, 2005)

Como seres humanos se tiene en cuenta la necesidad de que se respeten debidamente los derechos de los implicados. En la mayoría de los casos las denuncias por acoso sexual no han tenido éxito o han sido desestimadas por un planteamiento inadecuado de las demandas, es por esto que en Colombia no se tiene una estadística real del acoso sexual ni se conoce cuales son los contextos donde tiene mayor precedencia en la sociedad. La legislación civil, la penal ni la ley laboral contienen una gama de remedios potenciales para el acoso sexual, en Colombia no existen leyes que regulen esta problemática, solamente se hace referencia al decreto legislativo 107 creado en Brasil donde se sanciona la violencia sexual mas aún no existe una ley plena que tipifique el acoso sexual a pesar de sus consecuencias en la población donde se presenta, además considerando que principalmente que de acuerdo con los estudios realizados en la mayoría de los casos son muchas las víctimas del acoso sexual que no demandan por daños a su empleador, ya que solo desean conseguir que cese el comportamiento ofensivo, que no vuelva a darse y que se las proteja de cualquier represalia por haber presentado la demanda. (May, 2005)

Por esto se hace importante revisar el material respecto a esta problemática y tratar de dar a conocer sus efectos negativos y por qué es importante que se considere como un agente perjudicial para los individuos y las organizaciones, al hacer la revisión conceptual de estudios acerca del acoso sexual esto nos permite ahondar en su conocimiento y ampliar la visión y comprensión sobre sus causas y consecuencias, saber cual es la situación actual del acoso sexual en Colombia y el resto del mundo además conocer como se encuentran orientadas las estrategias que se utilizan en esta problemática, y que se esta haciendo en nuestro país, de igual forma se debe proponer investigaciones orientadas a contextos específicos y hacer propuestas de evaluación, intervención, manejo y control, que basados desde una disciplina como lo es la Psicología permite consolidar el aporte profesional y le da amplitud al papel del psicólogo, especialmente cuando su ejercicio profesional se da en los contextos organizacionales.

## Objetivos

### Objetivo general

Hacer una revisión conceptual y metodológica del acoso sexual en los contextos laborales, en cuanto a su definición, abordaje, prevención y manejo.

### Objetivos específicos

Identificar las diversas definiciones existentes del concepto acoso sexual en los contextos laborales.

Compilar información sobre las consecuencias del acoso sexual dentro de las organizaciones y las estrategias propuestas de intervención y prevención.

Observar los modelos explicativos que definen la conducta de acoso sexual y observar su importancia en la actualidad.

Conocer la situación actual de Colombia respecto al acoso sexual y qué medidas se están implantando para confrontarlo.

Identificar cómo es observado culturalmente y cómo se encuentra catalogado el acoso sexual, por medio de estudios a nivel mundial.

Conocer los avances legales en el mundo respecto a el acoso sexual en los contextos organizacionales.

## Capítulo Segundo

### ***Acoso Sexual en los contextos laborales: conceptualización y definiciones***

Este capítulo tiene como objeto dar a conocer las diversas acepciones del término acoso sexual, exponiendo los modelos teóricos que lo define y revelando todo lo que contiene esta problemática, como características y consecuencias; así mismo se espera mostrar la relevancia de este tema y por qué se debe profundizar y realizar más investigaciones en Colombia, donde el conocimiento sobre el tema todavía es muy escaso.

El abordaje se inicia desde el concepto mismo de la salud laboral y ¿cómo se ve afectada?, ¿qué relevancia tiene la salud ocupacional?, ¿qué son los factores de riesgo psicosocial?, ¿por qué el acoso sexual es uno de estos? y ¿cómo se ve involucrado y relacionado con la violencia laboral?. Además, se plantea el concepto de acoso sexual, los modelos que se han propuesto para su explicación, sus características y consecuencias.

Se puede decir que existe una relación entre el cargo, oficio o profesión que desempeñe una persona con su salud; de esta manera también se relacionan y se presentan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

De esta manera la salud de los trabajadores está determinada por las condiciones de trabajo y el modo de vida, incluyendo los aspectos de higiene en su vivienda y en su comunidad. Cada uno de los trabajadores de acuerdo con el nivel educativo que ha recibido y sus ingresos económicos, puede disfrutar de momentos de recreación, convivencia social y descanso evitando en alguna medida el deterioro prematuro de su salud. Por ejemplo de no ser así aumenta la posibilidad de que los pescadores sufran de lesiones en la piel, los conductores de vehículos de servicio público presenten dolores de cintura, hombros y piernas; los trabajadores de talleres de metal mecánica o de la

industria pesada sufran de disminución auditiva por el excesivo ruido de las máquinas y los directivos o gerentes presenten migrañas y enfermedades del corazón por excesiva carga y estrés laboral, entre otros. (Gómez ,1998)

Según datos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), las enfermedades profesionales y los accidentes relacionados con el trabajo provocan cada año dos millones de muertes, cuyo costo para la economía global se estima asciende a 1,25 trillones de dólares de los Estados Unidos. En un informe titulado "Por una cultura para la seguridad en el trabajo", la OIT señala que el número de muertes y enfermedades accidentales podría contenerse si los trabajadores, los empleadores y los gobiernos respetasen las normas internacionales existentes en materia de seguridad. (Somavia, 1999)

Esta organización declara que los accidentes y enfermedades no deberían formar parte del trabajo cotidiano. Las muertes, accidentes y enfermedades derivados de este trabajo pueden prevenirse, para lo cual se debe promover una nueva "cultura de la seguridad" en el lugar de trabajo (donde quiera que éste se realice) que esté respaldada por políticas y programas nacionales adecuados para lograr lugares de trabajo más sanos y seguros para todos. (Somavia, 1999)

### *Salud Ocupacional*

Para esto se estipuló la salud ocupacional como ley obligatoria en beneficio del trabajador, en Colombia se consolidó su reglamentación a partir de la ley 100 en diciembre del 1993, creando un nuevo Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, con el fin de garantizar los derechos irrenunciables de la persona en los temas de la Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones. Está ley reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad, con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana mediante la protección de las contingencias que la afecten. (Somavia, 1999)

Para lograr su objetivo, la salud ocupacional trabaja en la planeación, organización ejecución y evaluación de las siguientes áreas: Medicina del Trabajo, Medicina Laboral, Programas de Gestión Humana, Capacitación, Medicina Preventiva, Higiene Industrial, Seguridad Industrial, Vacunación Empresarial.

Según la OIT, la salud ocupacional debe encargarse de proporcionar un adecuado manejo de los factores psicosociales, fuertemente relacionados con los riesgos laborales, estos se encuentran en el medio ambiente de trabajo, son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. (Godio, 2000)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo, a la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (Zúñiga, 2004)

### *Riesgos Psicosociales*

El inadecuado manejo de los riesgos psicosociales puede hacer que se conviertan en estresores potenciales, pues al entrar en contacto con factores individuales, hacen mas vulnerable al individuo al estrés. Otros aspectos de tipo grupal y los de tipo organizacional, se encuentran relacionados con aspectos del diseño en la estructura del puesto de trabajo y los mecanismos de

gestión, así mismo aspectos denominados extralaborales tales como el entorno familiar y social que rodea al individuo, contribuyen al deterioro de su calidad de vida. (Reyes, 2001)

Los riesgos psicosociales se definen, entonces, como todas las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización por su parte y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajo. Por esto es necesario que las empresas, organizaciones laborales o como se quiera llamar al encuentro humanos para la producción, revise los factores psicosociales y sus efectos ya que surge de la comprensión de que la actividad laboral es una creación artificial, no natural, que requiere de un diseño de funcionamiento y una responsabilidad sobre la integridad y dignidad de las personas que en tal desempeño productivo participan. Se debe entender que en un ejercicio de equidad, la generación de la actividad productiva no es espontánea, aunque sea necesaria, y depende a expectativas de desarrollo y productividad económica individual que hace uso de capacidades individuales y colectivas que es necesario reconocer, promover y fortalecer a través de un trabajo digno y valorativo de las diferentes subjetividades, no es a manera de compensación sino a manera de reconocimiento. (Ministerio de Protección Social, 2004)

Las organizaciones tienen la responsabilidad de proveer un trabajo que establezca los parámetros para conducir en la interacción de manera que no anule la autonomía, la identidad, la individualidad, ni las expectativas de desarrollo; en últimas que permita un verdadero desarrollo de las personas y no solo del trabajo. (Ministerio de Protección Social, 2004)

Los factores psicosociales tienen que ser considerados al momento de valorar y hacer seguimiento a un fenómeno que se presenta como lo es la violencia en el trabajo, puesto que son el conjunto de elementos que de la actividad productiva, mas la fuerza de condicionamiento ejerce en la tensión persona-interacción-actividad laboral y productiva. Los otros elementos técnicos influyen también en la salud, pero quizás en si mismos no predisponen el encuentro humanos para una actividad laboral o del trabajo. son factores decisivos de las exigencias mentales dentro de un grupo de trabajo y de las expectativas de desarrollo humano a través del trabajo en general. (Ministerio de Protección Social, 2004)

En la actualidad existen dos modelos para la valoración de la influencia positiva o negativa de los factores psicosociales en el trabajo, el modelo de demanda –control, evalúa el trabajo de acuerdo con el equilibrio que existe entre las demandas y los elementos disponibles para responder a ellas, es decir a los controles, en esta teoría el control del trabajo es una aspecto positivo y su ausencia una aspecto negativo o factor de riesgo. Y el modelo esfuerzo -recompensa sustenta que una condición saludable es posible encontrarla en un ambiente que retroalimenta positiva y objetivamente un esfuerzo realizado, estas vistas no solo en retribuciones materiales y económicas , sino que se traduzcan en hechos concretos en la vida cotidiana del trabajo y sean una experiencia positiva del acto de trabajar. (Ministerio de Protección Social, 2004)

Si bien estos elementos han servido para interpretar e intervenir en algunos factores psicosociales como el estrés laboral, pueden dar cuenta también de los elementos que la organización del trabajo ofrece para la participación activa en el, la transparencia en las relaciones y las posibilidades de resolución de

conflictos, por lo tanto, pueden ayudar a comprender las probabilidades de aparición de la violencia laboral, entendiendo que la documentación mundial existente ubica a la falta de claridad de rol, a la no previsibilidad o dificultades de planeación y a la deficiente resolución de conflictos como factores del trabajo que condicionan la aparición de la violencia. (Ministerio de Protección Social, 2004)

### *Estrés, “Burnout” y “Mobbing”*

Otro factor psicosocial que tiene gran incidencia en los contextos laborales es el estrés y de las primeras definiciones de estrés que se conoce es la presentada por Lazarus y Folkman, que hace referencia a la relación de estrés, que es aquella en que las demandas (evaluadas), agotan o exceden los recursos personales. El estrés por lo tanto se define como una consecuencia de la exposición del individuo a los factores psicosociales. Santed, Sandin y Chorot (1998) lo definieron como una respuesta adaptativa mediatizada por las características y/o los procesos psicológicos del individuo; esto es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o psicológicas especiales a una persona, tanto en lo personal como en lo laboral, asimismo existe evidencia empírica que indica una relación entre estrés y el acoso sexual, ante los niveles de ansiedad generados por no poder controlar la situación, se produce a su vez estrés en un estudio realizado por Kalman, Asan y Kart en 2002, se observó que indistintamente de las características personales, todas las víctimas experimentaron altos niveles de estrés, disestres psicológico, rabia frustración, enfermedad física en diferentes grados debido a las incidencias del acoso. (Palacios y Valencia, 2004)

Consecuentemente los factores psicosociales se derivan y generan como una cadena de igual forma otro factor psicológico que se presenta en el contexto Apples en 1998 afirma que en un tiempo prolongado bajo estas condiciones puede causar un agotamiento experimentado como pérdida de energía, lo que se puede considerar como “burnout” o agotamiento; todo esto empieza a afectar la productividad del empleado ya que se ven implicados los procesos de toma de decisiones, concentración, atención; también se

presentan problemas fisiológicos, además de generar ansiedad y depresión y se afecta el estado de ánimo de la víctima. (Palacios y Valencia, 2004)

Entre los riesgos psicosociales que perjudican al trabajador y que comprometen su salud mental y bienestar físico y psicológico, también encontramos el acoso moral o el “mobbing”, definido como la comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (al menos una vez a la semana) y a lo largo de un periodo prolongado (al menos durante seis meses). Este puede constituir un mal uso o abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse. Además pueden implicar ataques verbales y físicos, así como acciones más sutiles, como la denigración del trabajo de un compañero o el aislamiento social. (Ministerio de Protección Social, 2004)

El medio predominante para que se presente el “mobbing” es la comunicación entendida como destructiva, descalificante y excluyente que multiplica el efecto estigmatizador en el ejercicio de la asimetrías de una relación, las conductas de acoso delimitan un marco en el cual la persona maltratada no se encuentra totalmente libre para ejercer una defensa efectiva y tienen que ver con el control que el acosador tiene sobre los recursos que la víctima desea o necesita. Las consecuencias primarias y secundarias del acoso tiene que ver con la restricción de derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia. Si estas consecuencias llegan a su caso extremo de abandono del trabajo o exclusión de éste, estaría afectando el ejercicio del derecho al trabajo; derecho reconocido como fundamental en la Constitución Política Colombiana. (Ministerio de Protección Social, 2004)

### *Violencia Laboral*

Estos factores permite que se deriven problemáticas mayores como lo es el caso de la violencia laboral, en el estudio realizado por el Ministerio de Protección Social y la universidad de Antioquia (2004), se define la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamental que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada, lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como “consecuencia directa” de la misma”, acogiéndose a la definición presentada por la OIT en 2003 respecto al término. (Ministerio de Protección Social, 2004)

Diana Scialpi (1999), por su parte ya había propuesto que ésta debería ser considerada como un factor de riesgo psicosocial, ya que es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad, que afecte la salud física y mental del trabajador, así como cualquier acción ejercida sobre el trabajador, que atente en contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial traslados compulsivos, acoso y el acoso sexual, se considera como parte del concepto más ampliamente denominado violencia laboral (Scialpi, 1999)

De este concepto se deriva el maltrato psíquico y social que se manifiesta como la hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica, además también se incluye el maltrato físico que se entiende como toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador, desde el encierro hasta golpes. El acoso sexual también hace parte de este tipo de riesgos, este se refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros. (Scialpi, 1999)

Dentro de los factores que atentan contra el individuo se encuentra el acoso sexual, existen diversas definiciones las cuales pueden diferir en algunos detalles en los diversos códigos, leyes, políticas, sentencias de los tribunales y convenios colectivos, sin embargo la mayoría de éstas contienen los mismos elementos clave como por ejemplo, que la conducta sea de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo); adicionalmente es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe. (Scialpi, 1999)

### *Acoso sexual en los contextos laborales*

Denominado como concepto en la década de 1970 en Estados Unidos, y punible por la ley contra la discriminación, como conductas de carácter moral y sexual que van en contra de las personas, éste se ha ido constituyendo en una problemática que ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia, en la sociedad actual el término acoso sexual no se utiliza mucho y se cree que se encuentra erradicado, pero aunque algunos nieguen la existencia de este fenómeno, éste se ve confirmado positivamente por quienes lo sufren; lo que quiere decir que ignorancia de que exista no significa necesariamente que no ocurra. Más aún, se dispone ya de un creciente corpus de investigaciones empíricas, incluida la jurisprudencia, que documenta la incidencia del acoso sexual en el trabajo. Estudios realizados en los últimos años en diversos países coinciden en aseverar que la existencia del acoso sexual en el trabajo es real. (Stradling, 2001)

El acoso sexual viola derechos sexuales básicos como el derecho a la libertad sexual (la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida) y el derecho a la autonomía sexual, integridad sexual y seguridad del

cuerpo sexual, lo que incluye el control y el placer de nuestros cuerpos libres de violencia de cualquier tipo. La mayoría de los especialistas concluyen que, cuando esta violación a la integridad humana se da en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano, es decir, es también violencia laboral. (Lubertino, 2002)

Pero realmente ¿qué es el acoso sexual? El acoso sexual es una forma de violencia de género, intersección de la violencia sexual y la violencia laboral e institucional. Lubertino (2002) afirma por un lado que el acoso sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del “hombre” productor (dominante) y de la mujer “reproductora” (sumisa), reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y al mismo tiempo, absolviendo a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción. Para la especialista, dado que no sólo responde a diferencias de poder real sino también al poder cultural, la mayoría de las víctimas de acoso son mujeres si bien los varones también pueden también ser víctimas de acoso sexual por parte de mujeres u homosexuales, especialmente cuando éstos son sus superiores jerárquicos. (Yocca, 2003)

Se define entonces el acoso sexual directo como "todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, sexista u homofóbica no consentida por quien la recibe y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral, educativo, político o sindical, o su bienestar personal" definición que enmarca el concepto de acoso sexual y por ser tan amplia será utilizada a lo largo del trabajo. También incluye el acoso sexual ambiental como "todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbica, que sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad. Tiene connotación sexual si "tiene por fin inducir a la víctima a acceder a requerimientos sexuales no deseados"; sexista "cuando su contenido discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo"; u homofóbica "cuando su contenido implica rechazo o discriminación de la persona en razón de su orientación o identidad sexual". (Rauth, 2004)

El acoso sexual no solo se presenta en los contextos laborales también se ha encontrado información referente a su incidencia en los contextos escolares el 81% de los estudiantes presumen que se presenta alguna forma de acoso sexual durante su período escolar, el 81% de los estudiantes indican existe acoso sexual entre los estudiantes de su escuela, y casi el 40% de los estudiantes indican que los maestros y otro personal escolar acosan sexualmente a los estudiantes de sus escuelas. (Arduin, Jarpa, Bustos y Olivero, 2004)

El acoso sexual es cualquier conducta o avance sexual no deseado el cual interfiere con el derecho a una educación o a participar en actividades escolares. En la escuela, el acoso sexual puede ser un resultado de palabras o conducta sexual que ofenda, marque con estigma, degrade, de miedo, o amenaza por el genero o sexo, es de carácter subjetivo al ser definido por la persona acosada, ser el objetivo del acoso puede causar temor al ir a la escuela o dificultad en concentrarse. Los incidentes de acoso sexual pueden causar que la víctima se sienta incomoda, apenada, o amenazada. Es responsabilidad de los directivos de las escuelas garantizar a los estudiantes una educación en un ambiente seguro y libre del acoso y discriminación sexual. (Arduin, Jarpa, Bustos y Olivero, 2004)

Igualmente se habla del acoso sexual en otras relaciones como las medico-paciente, aunque tampoco se considera en un contexto laboral por que la relación que se establece es de tipo terapéutico y no laboral. Sin embargo se destaca un estudio realizado en al año 2003, por Bronner y Peretz; donde se muestra un índice elevado de acoso sexual hacia enfermeras y estudiantes de enfermería, los resultados mostraron que el 90% de los sujetos había experimentado acoso sexual y se encontró una diferencia significativa entre las enfermeras y estudiantes de enfermería en lo referente a los tipos de conductas experimentadas; para un 33% de las enfermeras los tipos de conducta eran severas, mientras para los estudiantes era de 23%. Las mujeres estuvieron significativamente mas expuestas a tipos moderados de acoso sexual, mientras 35% hombres contra 26% mujeres estuvieron expuestos a tipos severos de acoso. Es de rescatar que las mujeres respondieron de

manera mas asertiva en comparación a los hombres a acoso severos. (Concejo Internacional de Enfermeras, 2004)

Es claro como el acoso sexual hacia las y los enfermeros es un fenómeno imperante en el contexto hospitalario, nos hace preguntar, porque no se hace mas al respecto. Un posible respuesta son las presiones constantes que se ejerce sobre las victimas para que guarden silencio son enormes. En el pasado, muchas culturas han aceptado de manera encubierta la violencia física, el acoso sexual o el abuso verbal contra la mujer. Con demasiada frecuencia también las enfermeras aceptan este tipo de abuso “como parte del trabajo”: actitud que algunas veces comparten el público en general y el sistema judicial. Todo esto ha conducido a que el número de casos denunciados siga siendo inferior al de los casos reales y ha hecho más difícil la preparación de estrategias eficaces contra la violencia (Concejo Internacional de Enfermeras, 2004)

Otro contexto laboral donde se presenta el acoso sexual, es el militar, donde se ve evidenciada la presencia de este fenómeno y se considera como laboral debido al manejo que a su interior se lleva, sus reglas, estatutos y jerarquías. Se caracteriza por la constante subordinación que existe. Todas estas características lo clasifican como ambiente donde existe un vinculo laboral. Al quedar esto claro es mas sencillo identificar el acoso, el cual particularmente se da al momento de que los oficiales de alto rango aprovechan sus estatutos y las reglas de subordinación manejadas en el ejercito para aprovechar y subsanar intereses personales. En un estudio realizado por DeRoman, Root y Smith (2003), con una muestra de trescientos treinta y seis mujeres veteranas, los resultados reportaron 64% de acoso sexual militar y 8.7% de violación sexual militar, los patrones de acoso sexual y violación militar reportado solamente fueron levemente más altos que los de acoso sexual civil. Este descubrimiento sorprende ya que se han dado varios argumentos que indican que la victima de trauma sexual militar es más probable que encube el evento. Recientes investigaciones han subrayado el acoso sexual como un aspecto prevalente para las mujeres en el ambiente del servicio militar activo. (Palacios y Valencia, 2004)

### *Características*

El acoso sexual dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo además de crear un clima inadecuado de trabajo bajo tensión y de insuficiente colaboración y trabajo en equipo, bajo rendimiento, absentismo y disminución de la productividad. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces del poder de afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el empleo. Pero además, según la Confederación Sindical de los Países Bajos, el daño infringido a la persona como consecuencia de hostigamiento sexual perjudica también a la compañía. Cuando una empleado se enferma o tiene problemas de concentración o cuando comete errores en el trabajo, la productividad baja y esto significa dinero. (Arduin, Jarpa, Bustos y Olivero, 2004)

Las consecuencias del acoso sexual pueden ocasionar que el individuo deje su empleo para no afrontar el problema, si bien debido a la actual crítica situación socioeconómica de Colombia lo más probable es que calle y se someta para no perder su ingreso ya que el trabajador puede ser despedido o perder sus perspectivas de promoción por no haber accedido a las sugerencias que le fueron hechas. La persona acosada tiene siempre una sensación de culpabilidad generada por la carga social y cultural que, ante estos hechos, ve a la persona como una "provocador". (Arduin, Jarpa, Bustos y Olivero, 2004)

El acoso sexual viola diversas leyes estipuladas dentro de la acta de Derechos Civiles de 1964, que dice que el acoso sexual se entiende como atenciones sexuales no deseadas en el trabajo. Esto incluye contacto no deseado, verbalizaciones de carácter sexual, requerimiento sexual, o faltar al respeto sexualmente. El acoso sexual es ilegal si se debe acceder a ello para conseguir o mantener el empleo, asentir a ello para conseguir un aumento de salario o vacaciones, o para influenciar otras decisiones relacionadas con el trabajo, el acoso dificulta el trabajo, cuando se presentan además de contactos físicos innecesarios, observaciones sugerentes y desagradables sobre el cuerpo, la vestimenta, Invitaciones comprometedoras y que causen malestar, exhibición de pornografía en lugares de trabajo, demandas de favores

sexuales, agresión física, miradas lascivas, e invitaciones a tener relaciones sexuales no deseadas. (May, 2005)

El acoso sexual se presenta de muchas formas. Una de las más notorias es el llamado acoso quid pro quo, expresión que describe la situación de la empleado obligado a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio algo que le corresponde por su trabajo. Dado que esto sólo puede ser hecho cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, este acoso "quid pro quo" es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad por parte del empleador (o por el agente del empleador en el que éste ha delegado su autoridad para fijar cláusulas y condiciones), al igual que un chantaje sexual se considera en general particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder. (May, 2005)

El agresor sabe o debería saber que la persona destinataria de su accionar lo considera ofensivo. Es necesario establecer la diferencia entre sabe o debería saber para poder amparar tanto las situaciones en que la víctima le ha hecho saber su molestia u ofensa al agresor como aquellas en las que éste no ha sido puesto en conocimiento pero que resultan claramente ofensivas o no resultan propias de las relaciones entre trabajadores. Pero, en todo caso, la conducta en cuestión tiene que ser ingrata o no deseada por la otra persona. Un reciente estudio de la OIT sobre los criterios sobre el acoso sexual mantenidos en las empresas reveló que éste es el punto clave de sus políticas. Es lo que lo diferencia de una actitud amistosa, bien recibida y mutua. Porque el factor determinante del acoso sexual no depende de la intención de la persona culpable: es la persona receptora de dicha actitud la que decide si una conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es. (May, 2005)

#### *Estrategias para su prevención y afrontamiento*

La Comisión de Igualdad en el Trabajo (Equal Employment Opportunity Commission—EEOC plantea algunas estrategias cuando se presenta acoso sexual, es esencial comenzar por tener una posición clara y enfática ante la situación y registrar todo lo que pasó, anotando datos específicos como la

fecha, hora y lugar del incidente, esto será de gran utilidad si la víctima decide registrar una queja en su compañía o tomar acción legal, es necesario que la persona cuente con apoyo emocional de amistades, familia, y compañeros de trabajo ya que las víctimas del acoso sexual sufren de tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, que a menudo pueden dar lugar a depresión, insomnios y otros trastornos psicosomáticos como jaquecas, problemas digestivos, cutáneos, estrés emocional, humillación, ansiedad, ira, impotencia, fatiga, etc. (Equal Employment Opportunity Commission, 2004)

Por otra parte es necesario que los trabajadores afectados mantengan un record de su trabajo, así como conservar copias de sus evaluaciones de trabajo y cualquier carta o memorando que muestre el desempeño laboral, ya que el acosador puede cuestionar el desempeño en el trabajo para justificar o defender sus comportamientos. Por otro lado es importante que se investiguen datos, si es una conducta que se presenta por primera vez o si es repetitiva, tratar de averiguar si otras mujeres han tenido el mismo problema en esa compañía y si el acosador ya tiene antecedentes y en el caso de que la víctima se encuentre vinculada a algún grupo dentro de la empresa o un sindicato debe hacer conocer la situación ante los representantes. (Equal Employment Opportunity Commission, 2004).

Por su parte la compañía debe tener reglas escritas o políticas contra el acoso sexual y un procedimiento para registrar una queja. Se les recomienda a los trabajadores leer la guía del trabajador de su compañía, o hablar con el jefe de personal o acceder a la Oficina de Igualdad en el Trabajo (Equal Employment Opportunity Office – EEOC) esta es una agencia federal que fue creada para proteger a los trabajadores y para defender los derechos legales de estos, y es en esta agencia donde se prestan varios servicios como por ejemplo abogados especializados en discriminación sexual, que ayudan en los procesos y conocen las acciones legales que puede tomar. (Equal Employment Opportunity Commission, 2004).

Estas estrategias protegen tanto a la víctima como al acosador y permiten el normal desarrollo de las actividades en la compañía, además procuran la privacidad de los acontecimientos, para prevenir consecuencias o represarías

por parte de compañeros o supervisores en ambos casos. El empleador debe tomar ciertas medidas procurando la imparcialidad entre la víctima y el acosador, proveyendo información al respecto aun cuando no se han presentado los casos, como medida de prevención y crear políticas al respecto, elaborando procedimientos para las quejas y proteger a la víctima de represalias, el empleador debe tomar mas de una persona para tomar las declaraciones de los hechos, crear un grupo de encargados de las investigaciones y averiguaciones que sean externos para lograr mas imparcialidad, si se determina que si ocurre el Acoso debe tomar medidas de acuerdo a la falta . (Equal Employment Opportunity Commission, 2004).

Gómez, González, López y Rodríguez afirman que cuando se comienza el proceso de intervención se deben evaluar los riesgos; es aquí donde se hace una estimación de estos, para determinar la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que este ocurriendo la conducta de acoso sexual. A nivel de intervención primaria se deben evitar los contactos directos e indirectos que puedan mantener los implicados, una estrategia seria variar los horarios para prevenir encuentros, si se determina que esto ayude en la situación, es imprescindible ser imparcial y continuar como si la queja no se hubiera realizado en el ámbito de la producción, el empleador debe exigir igual que antes de haberse realizado la queja, tanto al acosador como a la víctima, a nivel de intervención secundaria, la información juega un papel relevante, se deben potencializar los recursos físicos y psicológicos de los trabajadores para que aprendan a reconocer, reducir y afrontar estas conductas de acoso sexual. A nivel de intervención terciaria se debe actuar realmente brindándole apoyo al trabajador afectado, esto es asesorarlo por profesionales de la salud. (May, 2005)

En algunos países se ha empleado la negociación colectiva como medio para abordar el problema del acoso sexual, y lo cierto es que parece un camino eficaz para prevenirlo y prohibirlo. Algunas organizaciones de empleadores han asesorado a sus afiliados sobre la legislación existente al respecto y les han recomendado formular declaraciones de criterios, formar en el tema a sus directivos y supervisores, establecer cauces para la presentación de denuncias

e informar a todos sus empleados. Otros han puesto en marcha campañas de concienciación, instando a sus miembros a denunciar las conductas de acoso sexual ante los consejos de empresa o los representantes sindicales. (May, 2005)

#### *Acoso sexual en Latinoamérica*

El acoso sexual es una problemática que se presenta a nivel mundial y actualmente la gran cantidad de hechos de violencia contra la mujer en Latino América ha despertado el interés de los Estados que han apoyado la Convención Interamericana para crear estrategias que permitan prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la elaboración de dicho instrumento entró en vigor el 5 de marzo de 1995, y hasta el momento ha sido ratificado por 27 Estados, incluyendo a Colombia. El artículo 2 de dicha Convención señala que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, que tenga lugar dentro de la familia o en cualquier otra relación interpersonal, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar del trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra. (Tamayo, 2003)

#### *Acoso sexual en Colombia*

Colombia también presenta altos niveles de violencia sexual la cual se ve estrechamente vinculada al conflicto armado que vive el país, por esto se ha incorporado la Convención de Belém do Pará a su ordenamiento jurídico interno en virtud de la Ley 248 de 1995, por medio de la cual se aprueba la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, en Brasil, el 9 de junio de 1994. Posteriormente, la Corte Constitucional, en cumplimiento de su función de control constitucional, declaró la exequibilidad de la misma el 4 de septiembre de 1996, en virtud de la sentencia C-408/96. Cabe mencionar además el desarrollo parcial realizado mediante la Ley 294 de 1996, para

prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. A pesar del progreso legislativo, la Comisión ha analizado información de diversas fuentes que le llevan a considerar que la violencia contra la mujer en Colombia persiste, y tiende a agravarse. (Tamayo, 2003)

El estado Colombiano ha procedido a actualizar su normativa interna, para hacer frente a la problemática situación descrita. En virtud de una reciente modificación de la legislación Colombiana, han aumentado las sanciones para los delitos que atentan contra la libertad sexual y la dignidad humana. Dichos delitos se clasifican actualmente en las categorías de violación sexual, actos sexuales abusivos y estupro. El acceso carnal violento se incluye dentro de la violación y está castigado con una pena de 4 a 10 años de prisión. Merece destacarse, como aspecto positivo, que la Ley 360/97 suprimió la norma del Código Penal, en virtud de la cual la acción penal para todos los delitos mencionados se extinguía si el autor contraía matrimonio con la víctima. Sin embargo en Colombia no hay una ley específica que castigue el acoso sexual, aun cuando éste se encuentra reconocido como violencia contra la mujer. (Tamayo, 2003)

### **Capítulo Tercero**

#### ***Evidencia empírica***

Debido a la importancia y la implicación en las interacciones de las organizaciones, y sobre todo en los efectos negativos que tiene en el entorno laboral, se han derivado diversos estudios a nivel mundial acerca del acoso sexual; no obstante, en Colombia no se han realizado investigaciones directamente sobre el tema de acoso sexual, sin embargo un estudio llevado a cabo por el Ministerio de Protección Social, conjuntamente con la Universidad de Antioquia (2004), “violencia en el Trabajo: Formas y Consecuencias” torna la atención a esta problemática y a otras que comprometen al bienestar de los trabajadores, éste es sin embargo un avance preliminar que se espera promueva otras investigaciones.

Las investigaciones que se conocen acerca del tema acoso sexual son relativamente nuevas y todavía no confluyen en una teoría unificada se observa que los primeros estudios acerca del tema del acoso sexual se remontan a 1992 en un estudio realizado en la India por Menon y Kanekar, dicho estudio reflejó que los hombres censuraban más a la víctima de la violencia laboral y del acoso sexual que las mujeres, lo que es consistente con la perspectiva del

diferencial de poder. Obviamente, hombres y mujeres difirieron en sus actitudes hacia acoso sexual, lo que no es sorprendente, por lo que es más probable que los hombres sean acosadores y las mujeres víctimas de acoso. Otros estudios realizados por estos autores han demostrado que en la sociedad, distintos patrones de socialización pueden hacer aceptar a determinadas mujeres que interacciones sexuales no consensuadas o incluso ofensivas, no sean consideradas remarcables. De este modo, mujeres jóvenes (vs. con más edad) y estudiantes (vs. graduadas), reportan menor cantidad de acoso sexual, tanto percibido como objetivo, probablemente debido a diferencias en la percepción correlacionadas con el progreso en la edad y en la educación; en otros estudios se ha demostrado que la socialización en roles tradicionales femeninos hacen a la mujer creer que las experiencias de acoso sexual son rutinarias y poco relevantes (Barak, Fisher y Houston, 1992)

Sin embargo poco se conoce sobre el acoso sexual y hasta estos estudios se veía muy relacionado con el modelo patriarcal sin embargo otras investigaciones permiten ampliar los modelos explicativos como es en el caso de las investigaciones posteriores, así gracias a una investigación realizada por Secretaría de la Mujer de la UPCN en el año 1994 con trabajadoras del sector público, se determinaron cinco niveles de conductas de acoso sexual, para las que se tuvo en cuenta el tipo de interacción (verbal - no verbal), el contenido del mensaje (menos o más coercitivo) y la implicación o no de contacto físico, y se encuentran distribuidas de la siguiente forma: Nivel 1, Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual. Nivel 2, Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas. Nivel 3, Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales. Nivel 4, Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar. Nivel 5, Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos. (UPCN, 1994)

En el año 1996 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta entre trabajadores de 36 países en la que se registraron las observaciones de estos trabajadores sobre lo que les ocurría en su ámbito

laboral. Según el informe, Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra señalaron las tasas más elevadas de agresiones y de acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1000 personas mueren anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en el lugar de empleo para las mujeres y la segunda, para los hombres. En este mismo año, según datos recogidos de una encuesta realizada por la Unión Europea sobre una muestra de 15.800 entrevistados, se puso en evidencia que el 4% de los trabajadores (6 millones) había sido víctima de actos de violencia física el año anterior; el 2% (3 millones de trabajadores) de acoso sexual; y el 8% (12 millones de trabajadores) de intimidación y coacción. (Chappell, Di Martino; 1998)

Es por esto que la Organización Internacional Del Trabajo (OIT) ha sido el primer organismo internacional en adoptar un instrumento que contiene una expresa protección contra el acoso sexual, esta organización realizó una investigación titulada como *Violence at Work* que se constituye como el mayor estudio realizado en todo el mundo sobre la violencia en el lugar de trabajo, y pone de manifiesto que los estallidos de violencia producidos en los lugares de trabajo de todo el mundo apuntan a una creciente globalización del problema, que trasciende fronteras nacionales, entornos laborales y grupos profesionales, según el informe, la violencia erosiona a corto y, a veces, también a largo plazo, la organización y el entorno general de trabajo y sobre las empresa recaen los costes directos del tiempo de trabajo perdido y del reforzamiento de las medidas de seguridad. Los costes indirectos comprenden la reducción de la eficiencia y la productividad, la disminución de la calidad del producto, el deterioro de la imagen de la empresa y la reducción de su clientela. (Chappell, Di Martino, 1998)

Centrado en el análisis de las tendencias globales, se señala que los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales, en algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como taxistas, personal del servicio sanitario, personal docente o el trabajo solitario, sobre todo en el turno noche

de los comercios, existe un grado de riesgo a la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones, dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista, tanto trabajadores como empleadores reconocieron la importancia de las agresiones psicológicas y el hostigamiento como forma grave de la violencia laboral. (Equal Employment Opportunity Office, 2004).

### *Evidencia empírica en Latinoamérica*

Esta problemática no solo se presenta en países industrializados sino también en Latinoamérica donde los estudios más contundentes se han llevado a cabo en Argentina, uno de los países con más alta tasa de acoso sexual reportado en el mundo. Según el informe de la OIT de 1996, el 6,1% de los varones y el 11,8 % de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que el 16,6% de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual. A pesar de las recomendaciones de los organismos internacionales, a nivel gubernamental aún no existen cifras estadísticas ni estudios sobre el tema, el único trabajo al respecto fue la encuesta realizada entre junio y agosto de 1994 por la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) a las empleadas de ese gremio. La investigación arrojó los siguientes resultados: 143 mujeres, el 47,4% de las 302 que conformaron la muestra, habían sufrido acoso. Entre ellas, el 32,1% había sufrido acoso nivel 1, 34,1 % en nivel 2. 17,9% en nivel 3. 15,6% en nivel 4,5% en nivel 5. (OIT, 1998)

En cuanto a los acosadores, en el 61,5% de los casos provenían de quienes tenían la misma jerarquía ocupacional y sólo el 34,1% del personal jerárquico. El tipo de mujer acosada en los niveles leve, moderado y medio es menor de 30 años, atractiva, de categoría laboral indistinta o más baja que la del acosador y estado civil, nivel educativo y antigüedad laboral indistintas. En cambio, en los niveles fuertes de acoso pierden significancia las características personales y sociolaborales de las acosadas. El tipo de acosador, en su mayoría, resultó mayor de 40 años, casado y de jerarquía superior a la acosada. (OIT, 1998)

A pesar de haber contestado afirmativamente por lo menos alguna de las preguntas indicativas de padecimiento de acoso, el 21% negó haber sido objeto de acoso sexual. Después de padecer un acoso sexual, el 63,7% de las afectadas consideró que éste es un problema privado no vinculado con el régimen laboral y sólo el 12,6% asumió la agresión como un problema laboral y recurrió a un superior jerárquico o al sindicato. El 70% tenía una confusa conceptualización del acoso sexual al ignorar que éste se caracteriza por ser no deseado y no recíproco. El 15,4% consideró que son las propias mujeres quienes lo provocan y el 54,6% que tanto hombres como mujeres participan de un juego de seducción. Sólo el 8,6% comentó saber de casos donde se realizó la denuncia, a pesar de que el 60% conocía la existencia de algún tipo de medida legal para sancionar esa conducta. El 30,7% dijo desconocer totalmente las normas que penan el acoso sexual. (OIT, 1998)

En Europa la situación es distinta ya que existe una legislación contra el acoso sexual, a diferencia de lo que sucede en Latinoamérica, donde todavía no se tiene la rigidez para detectar, controlar y castigar estas conductas, sin embargo en los países donde el acoso sexual es tomado en cuenta para hacer legislaciones al respecto son Costa Rica, que en 1995 consideró el acceso carnal en el ámbito laboral y de la docencia. En el Salvador en 1998 se incluye el término de acoso sexual dentro de la reforma del código penal y en el Paraguay 1998 una reforma al código penal permitió que éste se tipificara como delito. En Ecuador en 1998 se define el acoso sexual en ámbitos laborales y docentes y se tipifica en la ley 105 que enmienda el código pena de este país. En Brasil en 2001 se registra el acoso sexual como un crimen integrado del código penal, y en el Perú desde 2003 existe de igual forma, una ley sobre el hostigamiento sexual. (Tamayo, 2003).

#### *Evidencia empírica a nivel mundial*

Un estudio realizado en el año de 1996 por la OIT, entre trabajadores de 36 países donde se registraron las observaciones de estos trabajadores sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral, señaló que en Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra se daban las tasas más elevadas de agresiones y de acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1000 personas mueren

anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en el lugar de empleo para las mujeres y la segunda para los hombres. (Carlson 2003).

Una investigación realizada por la Administración Pública Nacional durante 1997 y 1998 reveló que existen varias legislaciones que catalogan el Acoso Sexual como delito y lo impugnan, otorgándole pena. Además de la legislación, se ha producido también un aumento de referencias al tema en códigos de conducta, materiales de orientación, declaraciones políticas y programas de concientización pública, organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y empresas consultoras independientes han organizado programas de formación sobre éste tema. (Tamayo, 2003)

Pero en si uno de los hallazgos más consistentes en el campo de la investigación sobre acoso sexual es el hecho de que las mujeres estarían más dispuestas a percibir conductas sexualmente orientadas como acoso sexual, particularmente cuando la conducta es ambigua. Haciendo referencia a un estudio realizado por Baker, Terpstra y Cutler en 1990, esta diferencia se ha encontrado tanto en lugares de trabajo y académicos, además, los individuos tienden a experimentar más simpatía y a identificarse con las personas de su mismo sexo. Estudios concluyen que las diferencias de genero en la percepción de acoso sexual serían, en parte, producto del mayor número de experiencias negativas que tienen las mujeres con relación al trabajo y con relación al sexo; sin embargo, si la experiencia pasada con respecto al acoso sexual es controlada, no existirían diferencias significativas en cómo definen el acoso sexual hombres y mujeres, si bien están de acuerdo con las manifestaciones opresivas (soborno o ataque sexual) de la conducta que constituye el acoso sexual, difieren en la calidad de juzgar la conducta como acoso; en este sentido, la mujer vería un rango más amplio de conductas como acoso sexual y de forma más sutil (gestos o palabras sexuales) que el hombre. Existen diferencias entre los motivos percibidos por hombres y mujeres para el acoso sexual. En tanto los hombres sólo dan el atractivo sexual como motivo de acoso, las mujeres distinguen entre la atracción sexual y el poder como

motivos. Las mujeres parecen reconocer que la posición de poder juega un importante rol en el acoso sexual, ya que están atentas a que éste puede ocurrir sin atracción sexual. (Arduin, Jarpa, Bustos, Olivero, 2004)

Según Popovich, esta percepción de un rango más amplio de conductas sería consecuencia de la mayor atención que le darían las mujeres a los contextos donde podría surgir eventualmente un acoso sexual; si los hombres son entrenados junto a las mujeres sobre percepción de acoso sexual, se elimina la diferencia existente entre los dos sexos en lo referente a la percepción de conductas referidas a acoso sexual, por lo menos en el corto plazo, debido probablemente a al mayor interés en la tarea de reconocer signos de acoso. Es de notar que la diferencia entre hombres y mujeres en la percepción de acoso disminuye cuando éste es de mayor severidad, igualándose las percepciones de ambos sexos. (Arduin, Jarpa, Bustos, Olivero, 2004)

En las conductas propias del acoso sexual se han realizado estudios como el realizado por Popovich et al en 1996, donde investiga si el atractivo físico, tanto del acosador como de la víctima, tendría efectos sobre la percepción de acoso sexual; los resultados mostraron que la gente tiende a responder basándose en ciertos estereotipos que tienen en mente; por ejemplo, el mito de que "lo bonito es bueno"; tiende a favorecer a la víctima o al acosador más atractivo. Este estudio mostró que los hombres tienden a creer que el acoso se produce cuando la víctima es atractiva y el acosador lo es poco; si este último es atractivo, la relación con la víctima se tiende a percibir como más positiva. Las mujeres, en cambio, perciben a la atracción sexual como motivo sólo cuando la víctima es atractiva, siendo el atractivo del acosador irrelevante. (Arduin, Jarpa, Bustos, Olivero, 2004)

Estos hallazgos traen interesantes implicaciones, primero, la creencia de que un acosador atractivo tiene más motivos positivos para su comportamiento, en tanto que un acosador poco atractivo es llevado por la atracción sexual, es una atribución que no tiene bases de hecho pero que afecta el juicio hecho sobre la situación. En segundo lugar, la creencia de que la atracción sexual es

un buen motivo en el caso de que la víctima sea atractiva no le hace un gran favor a ésta, ya que provee una explicación de porque determinadas conductas "no son" acoso sexuales; de este modo las mujeres que se perciben a sí mismas como atractivas no consideraran las conductas iniciales de acoso como tales sino como coqueteo, en tanto que las mujeres que se consideran a sí mismas menos atractivas percibirían estas actitudes como puro (Arduin, Jarpa, Bustos, Olivero, 2004)

#### *Evidencia empírica en Colombia*

A pesar de que Colombia no cuenta con muchas investigaciones acerca de el acoso sexual uno los estudios más representativos es el realizado en el año 2000, por Spraggon quien dirigió un estudio que permite entender las lógicas sociales que posibilitan la reproducción social de la violencia sexual en la ciudad de Bogotá, un hecho que se caracteriza por su presencia cercana y lejana al mismo tiempo. Para precisar los conceptos del tema en estudio se realizó una revisión del estado del arte en materia de violencia sexual tanto en el ámbito local como internacional. Las dificultades encontradas para acceder a fuentes de información en países del área andina y mesoamericana, determinaron que la sistematización de la información, el tratamiento estadístico y la articulación de éste parecería ser un problema generalizado de la región. (Spraggon, 2000)

Los resultados encontrados acerca de la violencia sexual, fueron que las denuncias por acceso carnal violento en diversos contextos y con relación a la comparación entre los delitos sexuales registrados en Bogotá y otras ciudades de Colombia, durante el año 1999, según las estadísticas de Policía Nacional, Bogotá es definitivamente donde se presentan mayor número de denuncias por delitos sexuales (694), seguida por Medellín con 151 y Cali con 45 denuncias. (Spraggon, 2000)

El informe final del proyecto da cuenta de los antecedentes de la legislaciones contemporáneas (recopilación de los delitos sexuales consagrados como tales en todos los códigos penales y algunos proyectos de

reforma) y las legislaciones penales contemporáneas (1936-2000). Como resultado se concluyó que se puede identificar dos fenómenos que se han presentado de manera paralela, en primer lugar el gran avance en cuanto a la eliminación gradual de la concepción moralista y machista que subyacía las primeras legislaciones y que corresponde a la imposición de la moral individual de quienes hacían la ley en ese momento (hombres blancos, heterosexuales y de clase alta) como moral social. En segundo lugar, es evidente que no se ha hecho un esfuerzo serio y riguroso de conceptualización de temas básicos para esta materia como la sexualidad, el consentimiento, la violencia y el poder, y de armonización de éstos con las conductas que se han tipificado como delitos sexuales bajo los diferentes bienes jurídicos tutelados a través de la historia. A pesar de contar con un estudio sobre violencia sexual, donde se hace referencia al acoso sexual como problemática observada en Colombia, no se observan evidencias ni estudios determinantes que arrojen datos importantes sobre esta problemática.

Colombia es un país con altos índices de violencia laboral similares a Europa y otros países latinoamericanos. Esto se observa en el anexo No 1 de legislación sobre Violencia Sexual en América latina y el Caribe Español, se observa la recopilación de información realizada por CLADEM entre el año 2000 y 2003, sobre las diversas leyes que existen en estos países; se encontró que la mayoría no tiene legislaciones pertinentes hacia el acoso sexual pero se empieza a tener en cuenta la violencia sexual para tipificarla. En el anexo No 2 se presenta un estudio más completo de la situación legislativa de los países latinoamericanos, hace relación a una recopilación de datos realizada por la Comisión Interamericana de Mujeres en el año 2000, donde se encuentran países no estimados por el estudio anterior (Spraggon, 2000)

En los estudios realizados acerca del acoso sexual se revela la incidencia del este pero se observa que este tema se encuentra dentro de un contexto a nivel más amplio denominado violencia en el trabajo, realizado por el Ministerio de Protección Social, conjuntamente con la Universidad de Antioquia realizado en el año 2004 este estudio de tipo descriptivo reveló que durante los años 1999 – 2000 se presentaron 1.426 muertes en el trabajo de los cuales el 68.7%

se debía a accidentes de trabajo relacionados con la violencia; eventos que significaron para la población laboral del país 48.000 años de vida potencialmente perdida; en cuanto a las formas de violencia se reconoció que el acoso, la amenaza y la agresión son categorías que encierran una amplia variedad de formas y para que el contexto laboral Colombiano aún no son claras, a pesar de que está teniendo lugar importante en los ambientes de trabajo, en Colombia a pesar de los esfuerzos realizados por comprender la violencia y los avances teóricos y metodológicos, no se han caracterizado las formas de presentación de la violencia en el contexto laboral, se desconoce la participación que los aspectos técnicos del trabajo (contenido y organización) y los aspectos subjetivos (individuales y colectivos) tienen en su aparición, por lo que se convierte en motivos centrales de investigación social en general y de la salud ocupacional en particular. (Ministerio de Protección Social, 2004)

Otro estudio realizado en el año 2004 por la Universidad Pontificia Bolivariana y el Ministerio de Protección Social en los subsectores de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas, investigó la violencia en los contextos laborales, se estudiaron las formas de violencia como agresión física, agresión verbal, amenaza, acoso psicológico y el acoso sexual.

Este estudio revela que la agresión física se presenta principalmente en los sectores de transporte y vigilancia y la mayoría fueron hombres (16 personas), el tipo de elemento para agredir fue la fuerza corporal y las armas de fuego, en los sectores de vigilancia también se presentó este tipo de violencia pero fue por agentes externos a la organización. Por su parte la agresión verbal se presenta en su mayoría por parte del jefe (40%) seguido de los compañeros de trabajo (22%) y los usuarios (21%) la mayoría de las personas coincidieron en afirmar que lo más afectado era la parte emocional. (Ministerio de Protección Social, 2004)

El 3.6% (69 trabajadores) respondió positivamente a si habían sufrido alguna amenaza, en los últimos seis meses presentando mayor proporción los sectores salud y finanzas (20 y 19 trabajadores respectivamente); respecto al género, las mujeres fueron las más afectadas (59.4%), el agresor más frecuente fue el jefe, seguido por los usuarios, y la forma de amenazar más

frecuente fue la verbal. De otro lado se consideró que la parte como la parte más afectada, la emocional de la cual quedaron secuelas, entre las que se encuentran principalmente trastornos emocionales e inseguridad.

En el acoso psicológico la distribución por géneros fue muy similar; sin embargo, existen diferencias por sectores, en transporte y vigilancia donde predominan los hombres y en salud y finanzas las mujeres, la edad más frecuente de las personas afectadas fue el grupo entre 30 y 39 años, para todos los sectores. (Ministerio de Protección Social, 2004)

El acoso sexual se presentó en el 1.7% de los trabajadores encuestados (33 personas) de las cuales fueron 20 hombre y 13 mujeres. Este acoso sexual fue de tipo III, es decir que estuvo implícita la relación laboral, dado que para 9 personas el acosador fue el jefe y para 8 personas fue el compañero de trabajo. Se presentaron dos casos de amenaza sexual, uno en el sector finanzas y otro en el sector transporte, siendo el elemento con que se ejerció esa actitud violenta la fuerza corporal. Los trabajadores que fueron víctimas de la violencia sexual se concentraron en diferentes cargos de acuerdo con el sector; en transporte y vigilancia predominaron los cargos de conductor y vigilante respectivamente y en salud y finanzas los cargos en los que hay contacto con el público. Con respecto a la edad predominante en que las personas fueron agredidas sexualmente, se dio entre los 20 y 29 años. (Ministerio de Protección Social, 2004)

## Capítulo Cuarto

### *Modelos Explicativos del Acoso Sexual en las Organizaciones*

Uno de los primeros modelos que explicaron la conducta de acoso sexual fue el modelo sociocultural expuesto por Gruber y Bjorn en 1986, donde se explica que por factores culturales el hombre dentro de la sociedad goza de un mayor poder; más tarde en 1992, aparece otro modelo explicativo que tiene que ver más con el rol ejercido por las personas en sus lugares de trabajo, es el expuesto por Scott y Sheffey donde explican que en el caso de las mujeres, éstas se ven envueltas en dos tipos de roles, el de género y el laboral, el acoso ocurre por que prima el rol sexual y las mujeres son observadas así, más que por su rol laboral. (Lubertino, 2002)

De los modelos más representativos que se encuentran en la teoría son los desarrollados por Kerst y Cleveland en 1993, que se explica el acoso sexual como relación de poder o jerarquía, donde una posición superior ejerce “dominio” sobre los demás subalternos. Por su parte Fitzgerald y Cols en 1995 proponen que el acoso se presenta por factores de cultura organizacional, quiere decir, como observan los empleados el acoso sexual dentro de la organización, que relevancia se la da y que se encuentra delimitado como acoso sexual y que no, si la misma empresa capacita o tiene políticas referentes al acoso sexual, también hace referencia a como se tienen estipulados los roles sexuales quiere decir el alcance que tienen hombres y

mujeres dentro de la organización y estos como se encuentran constituidos dentro del grupo laboral. (Palacios y Valencia, 2004)

Según investigaciones de Pryor, hay individuos que tienen mayor predisposición que otros a acosar. Pryor desarrolló un instrumento, llamado "Likelihood to Sexually Harass" (LSH), cuyo objetivo es medir la propensión de los hombres a cometer las formas más severas de acoso sexual. Este instrumento consiste en 10 escenarios hipotéticos en los cuales los hombres podían controlar el otorgamiento de un importante refuerzo o castigo a una mujer a cambio de un servicio de naturaleza sexual, sin que exista una posible consecuencia negativa. Según Pryor, el instrumento mediría la disposición a usar el poder social para lograr propósitos de explotación sexual. Los puntajes de LSH correlacionan con medidas de actitud y creencias relacionadas, tales como medidas de estereotipización de roles de género y creencia en los mitos de la violación (afirmaciones sobre la culpabilidad de la mujer víctima de una violación). (May, 2005)

Basándose en este modelo Perry, Kulik y Schmidtke realizaron un estudio en 1998, y los datos obtenidos revelaron que los individuos con alto LSH que no habían recibido entrenamiento a través de videos alusivos al acoso sexual, sabían menos de acoso sexual que aquellos con bajo LSH; después del entrenamiento, las diferencias desaparecieron. Podría ser que uno de los factores que lleva a los individuos con alto LSH a acosar es su falta de conocimiento sobre el tema del acoso sexual. (May, 2005)

Estos estudios nos permiten conocer más de las conductas implicadas en el acoso sexual, además muestra que no es una problemática aislada si no por el contrario padecida por muchos países y que trae consecuencias negativas para la sociedad y por esto debe ser eliminada. (May, 2005)

## **Capítulo Quinto**

### ***Conclusiones***

En Colombia, aunque el problema de la violencia -particularmente de la violencia sexual- parece ser un tema sobre diagnosticado, sigue siendo fundamental cuestionarnos acerca de su naturaleza para construir un conocimiento adecuado sobre este fenómeno social en la realidad cotidiana de todos los actores sociales. (Spraggon, 2000)

La sexualidad es un campo en la sociedad colombiana donde confluyen innumerables imaginarios y creencias que se traducen en dinámicas sociales concretas y por lo tanto observables. Bajo la perspectiva de los imaginarios o desde el sentido común, la violencia sexual es un área delimitada por “ideas” que la muestran como un hecho aislado, delimitado a unas pocas personas “enfermas”. Sin embargo, la realidad evidencia algo muy diferente: los alarmantes índices de menores abusados, de personas violadas, las agresiones sexuales, el acoso sexual, la violencia intrafamiliar, la trata de personas, están demostrando que la violencia sexual no es un hecho aislado en el tejido social sino que, por el contrario, es un fenómeno demasiado frecuente que no se explica por la "enfermedad" de unos pocos sino que se constituye en un producto de la confluencia de una multiplicidad de factores en la sociedad. La banalización de la violencia sexual se da, en el marco de una sociedad que vive inmersa en un conflicto armado de larga duración, en dos

polos extremos: el sentimiento de lejanía y anonimato con los demás y nuestro entorno y la construcción de un modelo sexual cotidiano en el cual se toma como algo normal la dinámica del abuso. (Spraggon, 2000)

Es por esto que la violencia sexual es un hecho que despierta toda clase de sentimientos encontrados ante los cuales las personas se encuentran discapacitadas para dar respuestas, por los niveles de angustia que despierta. Además, ella se presenta en un contexto que la facilita o permite, que de alguna manera ha llegado a "normalizarla", como si su alta frecuencia fuera un criterio de normalidad. Existen múltiples comportamientos -en la práctica aceptados socialmente- que son fundamentalmente promotores de la violencia sexual. Este es el caso, por ejemplo, del acoso sexual, dinámica basada en la imagen de fuerza, capacidad de seducción y sentimiento de posesión del otro que, lamentablemente, se convierte en una frontera muy frágil entre lo correcto y lo incorrecto en la interacción humana; así se pasa de una simple actitud con connotación sexual a un acto de agresión física, que en todo caso es inaceptable en una sociedad "civilizada" dado que se presenta en diversos contextos. (Spraggon, 2000)

De la violencia sexual se deriva el termino acoso sexual catalogado como todo tipo de acción que atenta contra la integridad de una persona y que sea de carácter sexual, se conoce que en la actualidad que no se encuentra dirigido específicamente hacia la población femenina sino que se presenta en ambos géneros, ampliando el espectro de lo que se conocía hasta hoy sobre la incidencia de estas conductas.

Contrastando la revisión conceptual con esta nueva información podemos refutar los modelos explicativos recopilados en este trabajo como el expuesto por Cleveland y Kerst (1993), de diferencia de poderes donde se refieren a la superioridad de poder de los hombres, cuando ya las mujeres se desempeñan en cargos superiores a estos y pueden ser participes de acoso sexual a sus subalternos, otro modelo explicativo que se refuta es el sociocultural expuesto por Gruber y Borj (1986), donde se denomina una sociedad patriarcal, de la cual quedan algunos rastros en diversas colectividades pero que las

implicaciones son reevaluadas con los nuevos cambios sociales (sociedad feminista) donde la mujer juega un papel importante, defendiendo sus derechos y deberes para con la sociedad y demanda de igual forma reciprocidad.

Esta recopilación conceptual nos permite referirnos a las dinámicas que se presentan dentro del contexto laboral y también al basarnos en la declaración de los derechos humanos, podemos decir que las personas deben gozar de un ambiente social de trabajo adecuado ya que es éste el que se refiere a las posibilidades del trabajador de desarrollar sus habilidades y necesidades sociales en un ambiente de respeto a su dignidad, libre de violencia y de malos tratos de cualquier tipo, incluido el acoso sexual. Este último fenómeno, que afecta en la mayor parte de los casos a mujeres, constituye un riesgo a la salud y seguridad en el trabajo y tiene un impacto laboral negativo. Es por esto que las políticas de las empresas deben especificar y definir que es y que no el acoso sexual, se debe evaluar la presencia de este fenómeno utilizando encuestas anónimas para los empleados o haciendo inspecciones en los puestos de trabajo, además utilizar medios efectivos como la promulgación de políticas que castiguen a los supervisores que empleen o perdonen el acoso hacia sus empleados para reducir el acoso sexual en el trabajo.

Por esta razón y según datos recogidos en estudios a nivel mundial se observa que las organizaciones están tomando conciencia de las repercusiones a que conlleva el acoso sexual ya que perjudica a los empleados a nivel personal y productivo. La mayoría de las víctimas de el acoso sexual sufren de tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, depresión, “burnout” (fatiga), insomnios y otros trastornos psicossomáticos como jaquecas, problemas digestivos, cutáneos, estrés emocional, humillación, ansiedad, ira, impotencia, fatiga, bajo rendimiento, absentismo, disminución de la productividad además de afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el empleo y de igual manera se perjudica también a la empresa, es de vital importancia que se prevengan estos riesgos psicossociales y por esta razón se crearon los programas y planes de salud ocupacional, que por ley (ley 100 de 1993) deben ser activos en las

empresas, procurando el bienestar no solo físico sino también psicológico de los empleados.

Debido a la relevancia de estas problemáticas y de su incidencia en los contextos laborales esto ha llevado a que en Colombia el apremio a realizar estudios de gran relevancia referentes a la temática de acoso sexual esté tomando gran importancia, los estudios que se han realizado son acerca de la violencia laboral y de otros tipos como la intrafamiliar pero no se han realizado investigaciones plenamente acerca de el acoso sexual y su incidencia en los contextos donde se presenta a pesar que a medida que se llevaron a cabo las investigaciones anteriormente mencionadas se observó que esta era una variable que tomaba cada vez mas importancia, y que este es un tema que se encuentra encubierto y no tangible dentro de los contextos donde se presenta, pero que cada vez va tomando mas fuerza y que actualmente representa por si mismo tema de estudio dentro de nuestra sociedad, además Colombia no cuenta con instrumentos validos y confiables para la medición y revisión y que sean homologados para población del país teniendo en cuenta las diferencias culturales y sociales.

De la misma forma es realmente importante que se tomen medidas preventivas y correctivas para el acoso sexual ya que en la revisión conceptual no se observa una ley que tipifique y castigue esta problemática como delito, en Latinoamérica actualmente se observa un adelanto significativo a nivel legislativo, en países como Brasil ya se cuenta con la ley 10.224 a través de la cual el asedio sexual pasa a ser un crimen integrando en el Código Penal, Colombia al verificar su situación y no poseer legislaciones al respecto ha tomado parte del ordenamiento de la convención interamericana de Brasil a su ordenamiento jurídico interno en virtud de la Ley 248 de 1995, que previene, sanciona y erradica la violencia contra la mujer, igualmente la Corte Constitucional, en cumplimiento de su función de control constitucional, declaró la exequibilidad de la misma en 1996, aunque no se tipifica el acoso sexual se ha comenzado a tener en cuenta y se han realizado avances sobre esta temática al restringir y tomar acciones sobre la violencia a nivel intrafamiliar y cualquier acto que va en contra de la mujer, se espera que esto de paso a una

ley que regule también las demás conductas no incluidas dentro de este ordenamiento.

La revisión conceptual permite ahondar en la relevancia de el actuar del psicólogo dentro de los contextos laborales, la cual reveló la importancia en estos casos y en otro sin número de hechos la intervención de este en el ámbito organizacional, ya que al estudiar y conocer las dinámicas humanas, de las organizaciones y los modelos explicativos por los cuales se produce la conducta de acoso sexual, el psicólogo es un catalizador de la situación, crea estrategias, modelos e implementa acciones correctivas adecuadas dentro de las organizaciones y actúa en base a los hechos, tanto para la prevención de estas conductas en el futuro como para que la protección de los involucrados sea justa e imparcial. El psicólogo como producto de formación, posee las herramientas para conocer el tipo de investigación que es necesaria para reconocer el manejo que debe procurar de la situación y la elaboración de sanciones que realmente ameriten y que causen el impacto necesario para no repetir estas situaciones y poder generalizarlo.

### Referencias Bibliográficas

Barak, A.; Fisher, W; Houston, S. (1992). Individual difference correlates of the experience of sexual harassment among female university students. *Journal of Applied Social Psychology*. USA

Carlson, P. (2003). Physical attractiveness and sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, USA

Chappell D; Di Martino, V; (1998) *Violence at Work*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Concejo Internacional De Enfermeras, (2005) artículo extraído de Internet, web site ([WWW. Conjenf.eco.com](http://WWW.Conjenf.eco.com)).

Equal Employment Opportunity Commission, (2004). the 1980 Guidelines on Sexual Harassment; artículo extraído de Internet. web site ([www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)), United States.

Equal Employment Opportunity commission, (2004). the 1990 Policy Statement on Current Issues in Sexual Harassment; artículo extraído de Internet. web site ([www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)), United States.

Godio, L (2000) acoso sexual: percepciones de poder, artículo extraído de Internet web site [www.mujeractual.com/trabajo/discriminación.html](http://www.mujeractual.com/trabajo/discriminación.html)

- Gómez, C. (1998) Evaluación de Riesgos Laborales; Madrid.
- May, B (2005) handling unlawful harassment claims, new developments in employment law 2005, coyprint 2005, United States.
- Ministerio de Protección Social, (2004) violencia en el trabajo: formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, con el apoyo de la Universidad de Antioquia, Colombia.
- Ley 100 de 1993 , Estructura de la Seguridad Social en el país, articulo extraído de Internet, web site [www.mingov.co/cont/legislacion/ley\\_100\\_93/ley\\_100\\_1993\\_titulo6.htm](http://www.mingov.co/cont/legislacion/ley_100_93/ley_100_1993_titulo6.htm)
- Lubertino, M, (2002) Si molesta, es acoso, Argentina
- Palacios, D; Valencia R. (2004). Estado Actual del Conocimiento sobre el Acoso Sexual a Nivel Organizacional; Universidad del Bosque, Monografía.
- Rauth, E; (2004). Individual differences in the effectiveness of sexual harassment awareness training. *Journal of Applied Social Psychology*. USA
- Reyes, M (2001) informe especial sobre violencia contra las mujeres, Fundación para la mujer, Madrid, España.
- Scialpi, D, (1999) Violencias en la Administración pública. Casos y miradas para pensar la Administración Pública Nacional como ámbito laboral. Buenos Aires.
- Spraggon, C. (2000) Violencia Sexual En Bogota, investigación realizada por el Centro de Investigaciones Sociojurídicas, CIJUS, con el apoyo de la Facultad de Derecho, Universidad de los Andes, la Secretaría de

Gobierno, Subsecretaría de Seguridad y Convivencia Ciudadana y la Alcaldía Mayor de Bogotá. Colombia.

Somavia, H (1999) Acoso sexual y hostigamiento, artículo extraído de Internet web site [www.mujeractual/discriminación/acoso/violencia.html](http://www.mujeractual/discriminación/acoso/violencia.html)

Stradling, S. (2001). Attitudes toward sexual harassment of women. Journal of Applied Social Psychology. USA

Tamayo, G (2003) Balance regional y desafíos sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Información recogida de los estudios en profundidad sobre violencia elaborados por CLADEM en distintos países de la región, 2003. Lima, Perú.

UPCN (1994) violencia y acoso sexual, artículo extraído de Internet web site [www.mujeractiva/violencia/mujer/acoso.html](http://www.mujeractiva/violencia/mujer/acoso.html)

Yocca, A (2003) Workplace Violence, National Crime Victimization Survey, United States Justice Department, USA, Washington.

Zúñiga, G (2004) conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia, artículo extraído de Internet. Colombia.

## ANEXOS

### ANEXO Nº 1

#### LEGISLACIÓN SOBRE VIOLENCIA SEXUAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE ESPAÑOL CUADRO RESUMEN\*

País	Fecha	Norma / Materia	Observaciones / Medidas / Normativas posteriores
Argentina			
Bolivia	1997 1999	Ley 1678. Modificaciones al Código Penal sobre delitos de violencia sexual. Ley 2033 de protección a víctimas de delitos contra la libertad sexual	
Brasil	2001	Ley 10.224 a través de la cual el asedio sexual pasa a ser un crimen integrando el Código Penal	
Colombia	1997	Ley 360 sobre Delitos contra la Libertad Sexual y la Dignidad Humana.	Modificada por la Ley 599 de 2000, aumenta las penas para delitos sexuales y consagra como agravante el hecho que la conducta se cause sobre el cónyuge, conviviente o con quien se haya procreado un hijo. Ley 747 de 2002, que hace reformas y adiciones al código penal, entre ellas lo relacionado con la ampliación del delito

---

País	Fecha	Norma / Materia	Observaciones / Medidas / Normativas posteriores
			de Trata de personas y el aumento de la pena, incluyendo agravantes como ser menor de edad, o en contra de la cónyuge, pareja o pariente o compañero permanente o pariente.
Costa Rica	1995	Ley 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia	
Cuba			
Chile	1999	Ley 19.617. Modifica el Código Penal en materia de delitos sexuales.	
Ecuador	1998	Ley 105. Enmiendas al Código Penal en delitos de violencia sexual. Se sanciona al acoso sexual definido como solicitar favores de naturaleza sexual prevariándose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga.	En 1997 por Resolución N° 10697 del Tribunal Constitucional se declaró la inconstitucionalidad del primer párrafo del Art. 516 del Código Penal que sancionaba la homosexualidad y suspendió sus efectos.
El Salvador	1998	Reforma del Código Penal. Definición del delito de violación sexual y tratamiento a delitos de violencia sexual. Se incluye norma sobre acoso sexual (realizar conductas indeseadas por quien	

País	Fecha	Norma / Materia	Observaciones / Medidas / Normativas posteriores
		las recibe que implique tocamientos u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual).	
Guatemala	1997	Decreto 79-97. Entre los delitos de acción pública “dependientes de instancia de parte”, se incluye el estupro, el incesto, los abusos deshonestos y la violación de mayores de 18 años.	Los acuerdos de paz contemplaron que se incluya el acoso sexual como delito y considerarlo agravado cuando la víctima sea mujer indígena.
Honduras	1997	Código Penal. Enmiendas y adiciones en el tratamiento de los delitos de violencia sexual. Se incluyó delito de acoso sexual. La violación sexual fue definida como delito de orden público.	
México	1989	Reforma al Código Penal (norma federal), incrementa la sanción para el delito de violación; define el concepto de “cópula” y tipifica la violación impropia.	1990 Código Penal del Distrito Federal, tipifica el hostigamiento sexual como conducta cometida por cualquier persona que posea una relación de autoridad sobre las víctimas.
Nicaragua			
Panamá			



País	Fecha	Norma / Materia	Observaciones / Medidas / Normativas posteriores
			<p>Ley 28 (1997). Crea el Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales Violentos y Abuso contra Menores.</p> <p>Ley 2 (1998). Enmienda del Código Penal. Dispone que el término prescriptivo de la acción penal por delitos sexuales y de maltrato contra menores de edad será de 5 años si la víctima es mayor de 21 años al momento de cometerse el delito y en los casos en que la víctima sea menor de 21 años, 5 años a partir de la fecha que la víctima haya cumplido esa edad.</p> <p>Ley 3 (1998). Prohíbe el hostigamiento sexual contra las y los estudiantes de escuelas públicas y privadas. Garantiza el que tengan el derecho de realizar sus estudios, libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza.</p> <p>Ley 16 (1998). Enmienda las reglas de evidencia. Establece los procedimientos y normas a seguir en cuanto a evidencia que alegue conducta constitutiva de hostigamiento sexual.</p>
República Dominicana	1997	Ley 24-97. Tipifica los delitos de Violencia Doméstica, Acoso Sexual e Incesto.	
Uruguay			
Venezuela			

- Fuente: Giulia Tamayo. "Balance regional y desafíos sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia". CLADEM. Lima, Perú. 2003.

*Anexo 2: Legislación Sobre Violencia en América Latina*

*Antigua y Barbuda:* Ley sobre Ofensas Sexuales, 1995, legislación sobre violencia doméstica sancionada en 1999

*Argentina:* Ley 25.087 de modificación del Código Legal, 1999; Ley 24.417 "Protección contra la Violencia Familiar", 1994; Provincia del Chaco- Ley no. 4377, que crea un programa provincial para la prevención de la violencia intrafamiliar y la atención integral a a sus víctimas, 1993; Provincia de Neuquen- Ley No. 2212 sobre la violencia intrafamiliar, 1993; Provincia de Santa Fe- Ley No. 11529 sobre violencia intrafamiliar, 1993

*Bahamas,* Ley contra Ofensas Sexuales y Violencia Doméstica, 1991

*Barbados,* Ley de Ordenes de Protección sobre Violencia Doméstica, 1992; Ley de Delitos Sexuales, 1992

*Belice,* Ley sobre Delitos Sexuales y Violencia Doméstica, 1991; Ley de Violencia Doméstica, 1992

*Bolivia:* Ley 1674 "Ley Contra la Violencia en la Familia o Doméstica", 1995; Ley 1678 modifica el Código Penal sobre delitos de violencia sexual, 1997

*Brasil:* Decreto Legislativo 107 que da carácter de ley a la Convención de Belém do Pará, 1995; Artículo 226 de la Constitución Federal de 1988 y varios artículos del Código Penal.

*Chile:* Ley 19.325 "Establece Normas de Procedimiento y Sanciones Relativas a los Actos de Violencia Intrafamiliar", 1994; Ley No. 19.617 modifica el Código Legal con respecto a delitos sexuales, 1999

*Colombia:* Ley 294 para Prevenir, Remediar y Sancionar la Violencia Intrafamiliar, 1996; Ley 360 de Delitos contra la Libertad Sexual y la Dignidad Humana, 1997; Ley 575 que modifica parcialmente la Ley 294, 2000;

*Costa Rica:* Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Capítulo 4, 1990; Ley 7586 Contra la Violencia Doméstica, 1996

*Dominica:* Ley sobre Delitos Sexuales, 1992; Ley No. 7586 contra la violencia doméstica, 1996; Ley de Ofensas Sexuales, 1998.

*Ecuador:* Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia, 1995

*El Salvador:* Decreto Ley 902 contra la Violencia Intrafamiliar, 1996

*Estados Unidos:* Ley 103-322 - Título IV, Violencia contra la Mujer, 1994

*Guatemala:* Ley 97-96 para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar; Decreto del congreso 7-99, "Ley por la dignidad y la promoción integral de la Mujer", 1999

*Guyana:* Ley sobre Violencia Doméstica, 1996

*Honduras:* Ley para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, Decreto 132-97

*Jamaica:* Ley sobre Violencia Doméstica, 1989; Ley sobre Violencia Doméstica, 1996

*México:* Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, 1996; Decreto para reformar el Código Civil y el Código Penal con referencia a la violencia intrafamiliar y la violación, 1997; leyes sobre violencia intrafamiliar han sido adoptadas en ocho Estados.

*Nicaragua:* Ley de reformas y agregados al Código Penal de 1996; Ley de Creación de la Comisaría de la Mujer y la Niñez expresada en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, 1996; Ley 230, que establece protección para las víctimas de la violencia doméstica, 1996

*Panamá:* Ley No. 27 sobre Delitos de Violencia Intrafamiliar y Maltrato de Menores, 1995; Ley No. 4 "Igualdad de oportunidades para la mujer", 1999

*Paraguay:* Ley 1600/00 de Violencia Intrafamiliar, 2000

*Perú:* Ley 26260, que establece la política del Estado y la sociedad frente a la Violencia Familiar, 1993; Ley 26763, que establece mecanismos para garantizar una mayor protección de la víctima, 1997; Ley 26770, que reforma el Código Civil por considerar que la acción penal en los delitos contra la libertad sexual no se extingue por matrimonio, 1997; Ley 27115 que establece la Acción Penal Pública en los Delitos contra la Libertad Sexual, 1999; Ley 27306 que modifica el Texto Unico Ordenado de la Ley 26260, 2000.

*República Dominicana:* Ley 24-97 tipifica los delitos de violencia doméstica, acoso sexual e incesto, 1997

*San Vicente y las Granadinas:* Ley sobre Violencia Doméstica y Procedimientos Matrimoniales, 1984

*Santa Lucía:* Ley sobre Violencia Doméstica, 1994

*Trinidad y Tobago:* Ley sobre Delitos Sexuales, 1986; Ley sobre violencia doméstica, 1991; Ley 10 sobre violencia doméstica, 1999

*Uruguay:* Ley 16707 de Seguridad Ciudadana, que incorpora al Código Penal el Art. 321 (bis), tipificando a la violencia doméstica e imponiéndole sanciones, 1995; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica, 2002.

*Venezuela:* Ley sobre la violencia contra la Mujer y la Familia, 1998; Ley 4635 sobre la igualdad de oportunidades para la mujer, Capítulo 5, referido a los derechos con respecto a la violencia