

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**Acoso sexual:
¿la intimidad se hace pública?**

Andrea Storace
Tutora: Rosario Aguirre

1998

INDICE TEMÁTICO

PRESENTACIÓN	1
PRIMERA PARTE	
ACOSO SEXUAL: ¿LA INTIMIDAD SE HACE PÚBLICA?	4
<i>Género, Poder y Sexualidad</i>	4
La mujer y el mundo del trabajo	7
¿Cuándo podemos hablar de acoso sexual en el lugar de trabajo?	8
El acoso sexual en el mundo laboral uruguayo	12
Problema y objetivos de la investigación	14
JUSTIFICACIÓN METODOLOGICA	15
SEGUNDA PARTE	
INVISIBILIDAD DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	17
La experiencia y el significado social del acoso sexual	17
Redes sociales	19
¿Denuncian acoso sexual en el trabajo?	21
El acoso ha comenzado a tomar visibilidad en el espacio público	23
ACTORES SOCIALES, POLITICOS, JURIDICOS E INTERNACIONALES	
<u>Movimiento sindical</u>	25
Dificultades en la acción sindical	25
Acción sindical: logros obtenidos	27
¿Comienza a visualizarse el acoso sexual en el movimiento sindical?	29
Conclusiones	31
<u>Los empresarios ante el acoso sexual en el trabajo</u>	32
Dificultades y resistencias de los empresarios	32
Acción empresarial para hacer cesar la situación de acoso	35
Conclusión	36
<u>Movimiento de mujeres</u>	37
Incidencia del movimiento de mujeres en la visibilidad de la violencia hacia la mujer	37
¿El acoso sexual forma parte de la agenda del movimiento de mujeres?	38
<u>Situación jurídica de la trabajadora ante el acoso sexual</u>	39
<u>¿Cómo se posiciona el Estado frente al acoso sexual?</u>	40
Itinerario de denuncia dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	40
Comisión Tripartita	42
<u>¿El acoso sexual llega a tribunales?</u>	44

<u>El acoso sexual ha llegado al Parlamento</u>	46
El acoso sexual, un delito y/o una falta grave	
Debate parlamentario del acoso sexual como falta laboral grave	48
Diálogo con otros actores sociales u organizaciones	50
Conclusión	52

<u>Incidencia de la Organización Internacional del Trabajo</u>	53
Papel de OIT con respecto al acoso sexual	53
Interacción con los distintos actores	54

CONCLUSIONES GENERALES	55
------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

TERCERA PARTE

ANEXO I: Documentos

ANEXO II: Entrevistas realizadas

ANEXO III: Breve resumen de los casos de acoso sexual en el trabajo

Quiero agradecer de todo corazón a mi familia, a mis amigos y a Rosario Aguirre, mi tutora, por el apoyo moral y espiritual, pero sobre todo, por haberme soportado y alentado en los momentos difíciles.

Agradezco mucho a cada uno de los entrevistados e informantes, por el tiempo y la información brindada, que hicieron posible la investigación sobre esta aproximación al acoso sexual en el trabajo.

PRESENTACION

En los últimos tiempos, en el espacio público ha aparecido el acoso sexual, provocando escándalos, despertando polémicas, generando miedo, confusión, curiosidad, etc.

Pero... **¿de qué estamos hablando cuando hablamos de acoso sexual?** Cuando el jefe o el compañero de trabajo roza a la trabajadora como al descuido, o se aproxima exageradamente, la pellizca, le hace gestos o insinuaciones provocativas o la persigue, cuando a los gestos o miradas seductoros le siguen presiones directas por parte de un superior en el trabajo, ¿es posible hablar de seducción, piropo o galantería?

Hace años, cuando una trabajadora se atrevía a negarse a los requerimientos 'extralaborales' de su jefe, patrón o superior, sabía que su desplante podía terminar en el despido, o en el mejor de los casos, pagar la condena de permanecer 'congelada' en la misma silla y oficina el resto de sus días. Esto sucedía y continúa sucediendo, a tal punto que alguno puede considerar 'normal' este modo de relacionamiento de género. Lo novedoso es que hoy esas conductas 'normales' están en peligro, corren el riesgo de dejar de ser 'naturales' para transformarse en una práctica ilícita con nombre y apellido: acoso sexual. Sin embargo, ponerle nombre al asunto es más fácil que resolverlo. Las fronteras entre el juego de seducción y el acoso son muy difusas y a las trabajadoras no les resulta fácil identificar este tipo de conductas como acoso sexual, sobre todo al principio que el agresor se acerca de "forma sutil, progresando escalonadamente de manera paulatina."¹

Algo está cambiando, algunas trabajadoras están dispuestas a decir 'no' y a denunciar el abuso ante las jerarquías de la empresa, el sindicato, el MTSS o la Justicia. Lentamente están reconociendo sus derechos y se comienzan a hacerlos valer, ya que este comportamiento masculino viola su derecho a la dignidad como ser humano y trabajadora, así como también atenta contra su libertad sexual y su derecho a trabajar sin presión. Del mismo modo, al denunciar estas conductas, están cuestionando prácticas normalmente aceptadas que perjudican principalmente a la mujer, según datos aportados por OIT, investigaciones realizadas en América latina, EEUU, Europa y una encuesta realizada en Montevideo por Sybila Consultores.² Esto no significa que no existan casos de acoso de mujeres a hombres o entre personas del mismo sexo, sino que estos casos son marginales con relación a la cantidad de mujeres acosadas. Por lo tanto, en este trabajo estudiaremos el asedio hacia la mujer.

Ahora bien, la mayoría de las trabajadoras acosadas opta por renunciar o soportar en silencio. Las denuncias sobre acoso sexual son muy pocas, tanto en Uruguay como en el mundo. *"El problema es sacarlo a la luz (...) Los estudios realizados aquí, en Suiza, por ejemplo, muestran que **son muy pocas las mujeres que formularían denuncias formales, siquiera en forma confidencial, en caso de acoso sexual. De modo que las cifras oficiales de que disponemos, basadas en estudios públicos, no son probablemente más que la punta del iceberg.**"*³

Entonces, el problema es: *¿por qué no denuncian?* Esta interrogante responde a diversos factores que analizaremos en este estudio. Algunos de estos factores que inciden negativamente en el proceso de denuncia, son: por un lado, los patrones socioculturales de género que establecen pautas de comportamiento y valoraciones distintas para la mujer y el hombre. Igualmente percibimos que el temor a la pérdida del trabajo a represalias en un contexto laboral y económico adverso, es un factor determinante para optar por el silencio. Por otra parte, las posibilidades de probar el acoso sexual son muy escasas y los procedimientos de denuncias no ofrecen muchas garantías a las denunciantes, por tanto, los resultados a obtener con una reclamación son bastante inciertos. **Estos obstáculos están reflejando que el acoso sexual no está suficientemente reconocido y legitimado en el ámbito laboral y manifiesta que el hostigamiento sexual en el trabajo ha permanecido oculto y silenciado.**

¹ Psi. Fulco, especialista en victimología. El País, 30.9.95

² Consultara uruguaya que realizó una encuesta para el programa televisivo El reloj, sobre acoso sexual.

³ Aeberhard-Hodges (1997)

Paulatinamente ha comenzado a hacerse visible a los ojos de la sociedad y a formar parte de la opinión pública. En este proceso han contribuido los medios de comunicación, algunas denuncias de mujeres que se han expuesto públicamente, el debate parlamentario de los proyectos de ley, la opinión de algunos actores sociales, el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, del movimiento de mujeres, etc. De esta manera, la temática comienza a adquirir un nuevo estatus que se traduce en un crecimiento de la preocupación que manifiestan parlamentarios, los sindicatos, los empresarios y los individuos en general.

De esta manera, la trabajadora víctima de hostigamiento sexual no está sola, interactúan con ella, diversos actores: los sindicatos, empresarios, el movimiento de mujeres, el actor estatal, los políticos legisladores, etc. La actuación de estos actores ante la situación de acoso y el modo de visualizarlo, incide sobre la trabajadora, inhibiendo o incentivando las reclamaciones. Al analizar la posición de estos actores, nos encontramos con **dificultades y resistencias para reconocer la existencia y de la dimensión de esta forma de violencia en el trabajo**. Este reconocimiento es un paso fundamental para que el fenómeno emerja como *problema social* y que sea correctamente definido al cual se le procure una protección jurídica con garantías reales

¿Por qué es importante contribuir a la visibilidad del acoso sexual en el trabajo a través de una investigación social?

En primer lugar, cuestionar y demostrar que estas conductas representan una violación a los derechos de las trabajadoras y representan un abuso de poder genérico y jerárquico, que gozan de impunidad. Al poner en tela de juicio estas prácticas, estamos cuestionando las relaciones de género, la sexualidad, el poder, la violencia contra la mujer, etc. Esto puede aportar a la toma de conciencia del lugar de la mujer en la sociedad, contribuyendo a una posible transformación de las relaciones sociales de género, ya que estos pequeños cambios pueden generar grandes cambios sociales.

Por otra parte, la investigación social brinda la posibilidad de mostrar la existencia del fenómeno en nuestra sociedad. Del mismo modo, el estudio de la realidad social puede aportar líneas de debate y construcción de argumentos para colocar elaboraciones específicas sobre acoso en la agenda pública de forma que adquieren estatus político y pueden discutir las formas de encararlos. Por lo tanto, es necesario el conocimiento de esta realidad social para no caer en una "objetividad" que presenta la realidad como hecha de una vez para siempre. La investigación social permite hacer visible lo invisible y nombrar lo silenciado.

"La respuesta social al problema ha transcurrido en torno a tres líneas de actuación: primero, la puesta en práctica de trabajos puramente estadísticos tratando de poner de relieve la incidencia, tipos y consecuencias del acoso sexual en diferentes instituciones sociales; segundo, el desarrollo de una jurisprudencia (en el caso uruguayo sería el desarrollo de normas legales que protejan a la mujer⁴) para intervenir en conflictos de esta características; tercero, la creciente implicación de los científicos sociales en el problema tratando de poner de relieve los parámetros individuales y psicosociales del fenómeno. (...) Cabe afirmar que los trabajos de teorización e investigación sobre el acoso sexual se encuentran prácticamente en sus inicios, situación que conlleva consecuencias importantes sobre la metodología y resultados de los trabajos."⁵

Dada la novedad e invisibilidad del tema, en nuestro país no existen datos estadísticos e investigaciones. Las investigaciones a las que tuvimos acceso son recientes y mayoritariamente de procedencia latinoamericanas, europeas, norteamericanas. En el ámbito legal, en distintos países han implementado medidas que lo contemplan. En nuestra legislación, la figura de acoso está presente únicamente en un artículo del Decreto de la ley 16.045 donde lo define brevemente.

Todo esto nos conduce a un estudio sociológico del tema, reconociendo que el hostigamiento sexual es un fenómeno muy amplio y complejo que no admite miradas reduccionistas y tampoco supone intentar dar cuenta de los múltiples hilos que tejen su trama y ocuparnos de todo lo que en ella acontece. Esta es tan solo una aproximación desde una mirada disciplinaria sabiendo que en este problema debe ser estudiado interdisciplinariamente, junto a otras disciplinas como la Psicología, el Derecho, la Historia, etc.

⁴ El contenido del paréntesis es mío.

⁵ Alberto Becerra citado por Calle, González, Nuñez (1988)

¿Qué me llevó a estudiar el acoso sexual en el trabajo? La elección del tema es parte de un proceso, que fue decantando. Durante la carrera, tomé contacto con los estudios de género⁶ y la sociología del trabajo⁷, donde me interesaron mucho el estudio de las relaciones laborales. Así como surgió la idea de estudiar las relaciones de género en el ámbito laboral y a partir de una charla con la Prof. Rosario Aguirre⁸ surgió la posibilidad de realizar un estudio sobre *acoso sexual en el trabajo*.

Cuando comencé a explorar sobre el tema, me resultó difícil abordar una temática tan novedosa de la cual había poca información. A medida que comencé a introducirme en el tema, me resultó una realidad apasionante pero sobre todo muy amplia y difícil de abarcar en el marco de este estudio. Además, el problema atrapa de tal forma, que en cierto sentido, investigar se transformó en un compromiso social con la situación que viven muchas mujeres en el trabajo.

Asimismo, durante el proceso de investigación surgió la posibilidad de presentar el trabajo en un seminario sobre Género y Sexualidad⁹. Esta resultó una experiencia sumamente enriquecedora, como ejercicio de síntesis para realizar la exposición y sobre todo, como instancia de intercambio y discusión del problema, apareciendo líneas de investigación nuevas y mayor claridad a la que ya existía.

Ahora bien, este trabajo consta de dos partes. La primera parte, se presenta el marco teórico conceptual y metodológico utilizado, con el problema de investigación y los distintos objetivos. En la segunda parte, exponemos los resultados obtenidos y las conclusiones de esta investigación.

⁶ En el taller central 'Mujer y Familia' a cargo de la Prof. Inés Iens.

⁷ En el Seminario de Trabajo, a cargo del Prof. Marcos Supervielle

⁸ Encargada del Área de Género en la Facultad de Ciencias Sociales

⁹ Seminario sobre "Género y Sexualidad en el Uruguay", octubre de 1998, Facultad de Humanidades, Montevideo, Uruguay.

PRIMERA PARTE

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: ¿LA INTIMIDAD SE HACE PÚBLICA?

El acoso sexual en trabajo es un fenómeno social encerrado en la esfera de la intimidad producto de la relación interpersonal entre hombres y mujeres que tienen lugar en el espacio laboral. Estas relaciones, están pautadas por los patrones socioculturales de género, que incluye determinadas concepciones y formas de experimentar la sexualidad, el poder y la autoridad. Por este motivo, lo primero que haremos será definir con claridad estos conceptos para comprender la incidencia de los mismos en la situación de abuso sexual en el trabajo.

Género, Poder y Sexualidad

¿Qué se entiende por relaciones de género y poder?

En la sociedad contemporánea, tanto a la mujer como el hombre, le son asignados culturalmente diversos atributos y roles sociales considerados femeninos y masculinos, argumentando que éstos son inherentes a su sexo biológico. Aparentemente, por poseer órganos genitales diferentes debemos desempeñar distintas funciones en la sociedad, entendiendo que estos están inscriptos genéticamente en ambos (Lamas, 1986). A partir de diferencias anatómicas y fisiológicas, son producidos y reproducidos un conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, y valores adjudicados a cada sexo, que se denomina "**género**". Estas valoraciones y pautas de comportamiento consideradas femeninas o masculinas son producto de nuestra cultura, aunque son consideradas naturales.

Remontemos brevemente la historia de esta naturalización del género. Con el desarrollo del capitalismo surgió la división sexual del trabajo. A la mujer le fue asignado el cuidado del hogar y al hombre funciones políticas y económicas, para el sustento del hogar. Esto dio lugar al dominio del hombre en el espacio público y también en el privado, por ser el sustento. Es decir, la dominación masculina era ejercida en todo los espacios de la vida en común. Este sistema se denominó Patriarcado y es fundamento del carácter incambiado de la dominación masculina a través del tiempo.

Muñoz (1996) plantea lo que él denomina el **mito del género** que establece que el hombre y la mujer "deben hacer tal o cual cosa o son así". El mito define la manera en que las sociedades se ven a sí mismas, mientras que justifica prácticas sociales (injustas) y regula la distribución de poder en las sociedades patriarcales. Este mito permite ver la división tradicional entre géneros como natural, universal y necesario. Al mismo tiempo crea roles diferenciados y opuestos en donde el hombre goza de poder y prestigio sociocultural y las mujeres están subordinadas y codificadas. Los hombres son "... quienes controlan el modo de producción simbólica de una sociedad y también, los principales creadores de la cosmovisión dominante, las concepciones de las mujeres permanecen silenciadas"¹⁰.

De esta manera, las relaciones de género están reguladas por una serie de normas y valores sociales que establecen el modo de relacionarse. Estas significaciones sociales son percibidas y vividas por hombres y mujeres como pertenecientes al orden de lo natural, universal y ahistórico, donde la violencia simbólica permite que se desconozcan, descalifiquen e invisibilicen lo diverso y lo singular. Este orden social de sentidos delimita lo permitido y lo prohibido, lo lindo y lo feo, lo aceptado y lo rechazado para cada género, donde la mujer está en un lugar de subordinación basado en una distribución desigual de poder y bienes a escala social y personal.

*"Los sistemas dominantes (patriarcado y capitalismo) no son totalmente determinantes. Existen contradicciones y antagonismos que dan a los individuos márgenes de libertad y posibilidades de transformación y cambio". Esto permite desentrañar las prácticas laborales femeninas y replantear la problemática reivindicativa.*¹¹

¹⁰ Edwin Ardener, citado por Aguirre (1998)

¹¹ Autoras vinculadas a Gedisst, Op. Cit

¿Qué se entiende por sexualidad y poder?

La sexualidad es producto de un complejísimo proceso de construcción social y del papel de las distintas instituciones (familia, escuela, discursos científicos, religiosos, etc.) en relación con los ejercicios de poder y la sexualidad, a través de la creación de normas, reglas y discursos que apuntan a disciplinar a los individuos. El autor argumenta que existen dispositivos de poder y de sexualidad, para referirse al conjunto de procedimientos de poder cuyo objetivo es controlar el sexo de los sujetos. De esta manera, los discursos con relación a la sexualidad constituyen su historia, dando cuenta de lo que cada sociedad permite hablar de sí misma. (Foucault, 1978).

El imaginario sociohistóricamente construido contribuye a darle forma y color a las maneras particulares de vivir los acontecimientos sociales e íntimos, públicos y privados. Este ha ubicado a la sexualidad como un elemento esencial y los mecanismos de regulación de la sociedad, son cada vez más sofisticados y sutiles.

Los ejercicios de poder en relación con la sexualidad son desiguales en las mujeres y los hombres, y los mecanismos de control se ejercen básicamente sobre estas. Estos mecanismos de control son presentados como naturales, ya que son parte de un proceso de incorporación de pautas y valores internalizados a través del proceso de socialización que comenzó con nuestros primeros contactos con el mundo. La mujer ha incorporado patrones de comportamiento tales como brindar placer al hombre, reprimiendo sus propios impulsos sexuales.

Giddens (1995) plantea que socialmente se considera que el hombre necesita experiencia sexual para su salud física e incluso es aceptado que el hombre tenga relaciones múltiples antes y después del matrimonio. La sexualidad masculina parece ser una parte aceptada de la vida cotidiana que permanece invisible e incuestionable.

En los últimos tiempos, a esto se suma el hecho de que algunas mujeres están cuestionando los estereotipos que la colocaban en una posición de sumisión y pasividad, reclamando igualdad en todos los planos de la vida en común. "La igualación es un elemento intrínseco tanto de la transformación de la intimidad..." El resentimiento de los hombres contra las mujeres, en una parte sustancial, es una reacción contra la autoafirmación de la mujer, en su casa, en el trabajo y en otros lugares. A esto se suma lo que significa para el hombre 'ser hombre' ya que este puede visualizar que el actuar basándose en normas diferentes a las habituales, respondiendo a los requerimientos de mujeres, puede tener poner en duda su masculinidad, porque él fue educado para responder a los patrones asignados a su género y no responder puede dar lugar a una cuestionamiento de su masculinidad y todo lo que ésta significa. Por esto, actuar como hombre o ser hombre es denominada, una carga emocional difícil de soportar para el hombre.¹²

Ahora bien, cuando el poder se ejerce de manera hegemónica sin ningún tipo de cuestionamiento se logra la sumisión por parte del dominado, en este caso la mujer. Pero cuando las mujeres comienzan a autoafirmarse en distintos ámbitos con una importante presencia en el mercado de trabajo y en el mundo político, es decir, el ámbito público, el poder deja de ser hegemónico, la autoridad comienza a ser cuestionada y el orden legítimo queda quebrantado.

La violencia contra la mujer

Cuando el hombre no puede controlar a la mujer como lo ha venido haciendo, puede surgir la violencia como una forma de control sobre la mujer como un intento de perpetuar el dominio patriarcal. Esto puede derivar de la inseguridad y la inadaptación del hombre a la nueva condición de la mujer, insertada en la esfera pública. "Parece claro que hay un *continuum*, no un corte brusco, entre la violencia hacia las mujeres y otras formas de intimidación y acoso. La violación, la agresión e incluso el asesinato de las mujeres contienen frecuentemente los mismos elementos nucleares que otros encuentros sexuales no violentos: la sumisión y la conquista del objeto sexual" (Giddens: 1995).

¹² Goldberg, en *The harards of being a male*, citado por Giddens (1995)

Muchos problemas con los que las mujeres se enfrentan directa o indirectamente, tienen que ver con los modos en lo que los hombres utilizan su poder superior contra la mujer: la violencia intrafamiliar, el acoso sexual y la violación. El hogar es considerado el refugio de la seguridad y el amor, sin embargo, dentro de él muchas mujeres son víctimas de violencia doméstica. A pesar de que pueden recurrir a la protección legal, muchas veces no lo hacen por miedo, por problemas económicos y sociales.

En donde se manifiesta con fuerza es en el acoso sexual en el trabajo, producto del abuso de autoridad en donde se le exige a la trabajadora determinados "favores sexuales" como condicionamiento de trabajo, ya que existe una relación de subordinación de las empleadas (Giddens, 1991). Muy pocos casos son denunciados y buscan juzgarse, esto puede deberse a que el proceso de denuncia resulta muy intimatorio para la trabajadora que lo sufrió, y lo mismo sucede en caso de violación. Mientras que "La violación está claramente relacionada con la asociación entre la masculinidad y el poder, la dominación y el vigor. Esto debe ser penalizado ya que atenta contra la integridad, dignidad y autodeterminación del individuo, además de ser un delito sexual"¹³

¿Qué sucede cuando los patrones socioculturales basados en la dominación masculina, que sostenían un determinado orden social, son puestos en cuestión?

¿Estaremos ante una transformación de la intimidad?

Tanto a escala local como mundial se está viviendo un período denominado *globalización*, donde existe una interconexión muy fuerte entre los países en el ámbito socioeconómico, político, ideológico y en la vida cotidiana y dentro de ella, la **intimidad**. Este movimiento de transformación social somete a las personas a experimentos sociales cada día y a ver transfigurada su existencia interpersonal. Hoy, la subordinación se torna más evidente, aunque se recreen mecanismos más sutiles y menos visibles que tienden a perpetuarla.

Estas crisis de paradigmas da lugar a la reflexión y revisión de lo femenino y lo masculino y junto con esto, los ejercicios de poder y control genérico permitiendo la emergencia de un nuevo paradigma, ya que aquellas cuestiones que eran definidas como íntimas están sufriendo cambios cualitativos (y cuantitativos) importantes y son puestos en tela de juicio. Entre estos encontramos la forma de experimentar la sexualidad, la homosexualidad, cambios en las relaciones de género y de poder en busca de una mayor igualdad entre hombre y mujeres, un mayor reconocimiento de la sensibilidad y la afectividad, así como las distintas formas de violencia cotidiana contra la mujer como la violencia intrafamiliar entre otras cosas.

En estas transformaciones están incluidas dentro de una amplia gama de reivindicaciones y cuestionamientos por parte de personas que permanecían marginadas y subordinadas por razones sexuales, étnicas o genéricas. Actualmente, buscan igualdad y respeto por las opciones individuales en los distintos ordenes de la vida en común. Por esto, muchas mujeres ya no se pliegan al dominio sexual y debe haber negociaciones entre iguales. En general, estas transformaciones se manifiestan en los grupos de edad más jóvenes, estas rechazan con fuerza las imposiciones de los hombres. La vida personal se ha convertido en un proyecto personal abierto con nuevas demandas y ansiedades.

Estamos caminando hacia una mayor igualdad (o eso es lo que deseamos y esperamos) pero no debemos olvidar que todos estos cambios sociales y especialmente, los relacionados con las relaciones interpersonales, son lentos y llenos de marchas y contramarchas, resistencias, contradicciones y ambigüedades. Pero ante todo, se están dando y esto ya es importante y diferente con respecto a otros tiempos en los que ni siquiera se mencionaban, parecía que no existían.

¹³ Op. Cit

La Mujer y el Mundo del Trabajo

Las fronteras público - privado se desdibujan

La mujer se ha incorporado recientemente al mercado de trabajo uruguayo, en comparación con la incorporación del hombre, que es muy anterior. Trabajadores y trabajadoras comienzan a relacionarse cotidianamente en el lugar de trabajo. Esta interrelación se sobre la base de patrones socioculturales de género socialmente aprendidos. Por tanto, las relaciones sociales de género que se establecen por motivo del trabajo, forman parte de las relaciones laborales.

Ahora bien, la mujer se incorpora a un espacio laboral dominado por hombres desde hace muchísimo tiempo, por lo tanto esta nueva interacción entre sexos implica un proceso de adaptación de unos a otros e implica un nuevo modo de relacionamiento de género distinto del que se puede dar en otros ámbitos como la familia, la pareja o los ámbitos de recreación. Este proceso no resulta fácil, y tiene lugar con dificultades y avances, donde cada uno introduce al mundo público su carga sociocultural.

El mundo privado de la intimidad y la vida pública, eran ámbitos cuasi autónomos de interacción tendían a constituirse como universos distintos y separados. El **mundo público del trabajo** era un espacio ordenado, exigente y competitivo donde prima las relaciones humanas basadas en la racionalidad instrumental, el calculo, en oposición a la **intimidad** definida por la familia, la pareja, los amigos donde quedaban encerradas las relaciones humanas basadas en el afecto, sensibilidad, la sexualidad, la violencia, etc. El espacio público laboral, no tiene el mismo significado social para el hombre y la mujer. En el siglo XIX para los burgueses, "lo público¹⁴ era un dominio inmoral" (Sennet, 1987). Para la trabajadora era un lugar donde se podía perder la virtud, ensuciarse socialmente mientras que para el trabajador era un espacio que le permitía despojarse de la represión y autoridad de la respetabilidad, era una región de libertad. En este espacio el sujeto "aparecía expuesto, resultaba visible para otros, y por lo tanto, podía ser controlado por el Estado". (Barrán, Caetano, Porzecanski, 1998)

En el mundo público del trabajo, hombres y mujeres se relacionan cotidianamente volcando sus experiencias del mundo privado. De esta manera, el espacio público del trabajo incorpora sentimientos, estados anímicos, sexualidad, códigos interpersonales y de género propios de la intimidad, privatizándolo. Entonces, cuando estamos ante relaciones interpersonales en el ámbito del trabajo, **las fronteras entre lo público y lo privado se desdibujan** y no es posible establecer una distinción rígida entre ambos dominios porque lo público está teñido de contenidos 'privados'. No estamos ante un espacio público impersonal y frío o en la intimidad rodeados de afecto, sino que estamos ante la presencia de un espacio híbrido donde ambos terrenos se mezclan y confunden. *"Como consecuencia de la confusión entre la vida pública y privada, las gentes están resolviendo en términos de sentimientos personales aquellas cuestiones públicas que sólo pueden ser correctamente tratadas a través de códigos de significado interpersonal"*¹⁵.

La discriminación a la mujer en el trabajo

Observamos que a pesar del paso del tiempo y de los cambios sociales que es están gestando, estos no han sido del todo satisfactorios para la mujer inserta en el mundo laboral, ya que a pesar de que la mujer está plenamente incorporada al mercado laboral desde hace bastante tiempo aún persiste la discriminación por razón de sexo. Para la mujer continúa siendo difícil acceder al mercado laboral, por otra parte, permanecer en él no resulta tan fácil, así como tampoco ascender dentro de la escala jerárquica. Esto no significa que la mujer no haya accedido a puestos de trabajo jerárquicamente altos, pero en general, una gran mayoría de trabajadoras se encuentra en posiciones de dependencia, donde la desocupación, precarización, vulnerabilidad e inestabilidad laboral que afecta más a la mujer que al hombre.

¹⁴ El subrayado es mío

¹⁵ Sennet, ibídem

Persiste una fuerte discriminación que muchas veces no es reconocida por las propias mujeres, ya que este dominio por parte del hombre es vivido como natural y lo natural, no cuestiona, si bien este 'dominio natural' está culturalmente sostenido. En el espacio laboral y social, el trabajador ha sido investido de poder y prestigio, solo por el hecho de ser hombre, mientras que la trabajadora carece de estos.

Atracción Fatal

El medio laboral permite que hombres y mujeres se relacionen cotidianamente y este contacto diario puede dar lugar a la atracción sexual entre los sexos como entre personas del mismo sexo. Por lo tanto, los juegos de seducción entendidos como el relacionamiento entre dos personas movido por la atracción sexual de uno hacia otro que puede tener lugar en el trabajo. Este juego puede decantar en la formación de parejas, matrimonios, amantes, etc. En todas estas relaciones existe un componente esencial que es la mutua aceptación de las partes involucradas. Entonces, *la seducción y la sexualidad están libremente aceptadas por ambos en donde no hay un abuso de poder y es un acercamiento con respeto, sin agresión y sobre todo, sin imposición, porque desea un acercamiento real y no un rechazo por respuesta.*

¿Pero que sucede cuando una de las partes rechaza esta seducción porque no se siente atraída hacia el otro o la otra que está buscando acercamiento? ¿Qué sucede cuando estos intentos de aproximación de naturaleza sexual, resultan molestos y humillantes para la persona que lo recibe? ¿Se puede interpretar como un juego libre entre personas iguales que sienten atracción mutua?

En muchas ocasiones, cuando, el individuo que inició el juego percibe el desinterés o el rechazo de la persona a la cual se dirigía, renuncia a la conquista. Sin embargo, algunos individuos (heridos en su orgullo de machos o por otros motivos) continúan insistiendo y en algunos casos, con mayor agresión y violencia. ¿Esto puede entenderse como seducción? ¿Piropeo halagador? ¿La humillación y la molestia resulten halagadoras para la persona que los recibe? Y ¿qué sucede cuando estas conductas son realizadas por un jerarca de la empresa? ¿La persona tiene posibilidad de expresar con toda libertad su rechazo a estas actitudes? Esto puede resultar un poco difícil a veces.

En definitiva, cuando está antes este tipo de comportamiento, no estamos ante la seducción libremente aceptada, sino frente al acoso sexual.

¿Cuándo podemos hablar de acoso sexual en el lugar de trabajo?

Intentaremos definir aquellas conductas que son entendidas como acoso sexual y las consecuencias laborales y psicosociales que nos ayude a comprender el significado del acoso para la trabajadora. Más allá de que existen discrepancias en el ámbito social, técnico - académico y jurídico para definir las conductas que representan acoso, vamos a plantear una definición bastante general en la que coinciden gran parte de los autores, comisiones de igualdad en el empleo, de la mujer, de derechos humanos, sindicatos, legislaciones, etc. y nuestro entrevistados.

La definición brindada por la OIT que en términos generales coincide con la de otras organizaciones sociales, políticas e incluso legislaciones, está integrada por tres elementos: "un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante"¹⁶.

Modalidades de acoso sexual- El acoso puede adoptar la forma de: miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, observaciones e insinuaciones sugerentes de contenido sexual, invitaciones comprometedoras, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de la persona, contactos físicos, contacto físico innecesario y no deseado por la persona, petición de favores sexuales, etc.

¹⁶ Definición aportada por Aeberhard-Hodges (1997)

A través de los casos a los que hemos podido acceder notamos que este tipo de conductas son prácticas habituales en nuestro mundo laboral. Por un lado encontramos conductas acosadoras en las que no existió contacto físico, pero contaban con los tres ingredientes arriba mencionados. Entre estos encontramos el caso relatado por una muchacha joven empleada de una boutique que el jefe la observaba mientras se probaba la ropa de la boutique a pedido de su jefe¹⁷, que cuando lo increpó por su conducta, este la despidió argumentando que ella le había robado. Igualmente, una conocida periodista era acosada mediante comentarios alusivos a su aspecto físico e incluso insinuaciones sexuales.

Otra modalidad de acoso son las invitaciones apremiantes y no deseadas por la persona que los recibe. La Revista Posdata¹⁸ recoge el testimonio de una joven de 25 años, que luego de rechazar la proposición de una "amistad especial" por parte de su jefe en una salida nocturna argumentando motivos laborales, no la volvieron a llamar para trabajar en ese medio de comunicación. El uso de pornografía es considerado asedio sexual porque contribuye a crear un ambiente laboral intimidante para la persona que trabaja allí, especialmente para la mujer. Tal es así que en EEUU, una empleada administrativa notó que en donde ella se cambiaba de ropa, había fotos pornográficas, carteles con proposiciones sexuales, etc. Al tiempo, se sumaron las llamadas telefónicas y persecuciones terminaron configurando el acoso sexual, esto era totalmente nociva para la salud y la estabilidad de la mujer, que denunció a la empresa y fue indemnizada.

El acoso puede tener contacto físico como es el caso de aquellas víctimas de acoso que fueron manoseadas, pellizcadas o les tocaron el trasero como es el caso de las mutualistas (la capitalina y la de Treinta y Tres), o la empleada bancaria. En el caso de la mutualista capitalina, la trabajadora optó por renunciar frente a los pellizcos reiterados de uno de los superiores y las observaciones sin razón que comenzó a recibir cuando intentó frenar esta conducta, cuestionando su actitud. En la del interior, la las acosadas y la testigo, sufrieron distintas represalias laborales (imposibilidad de realizar horas extras, cambios de tareas, observaciones, etc.) que derivaron en un despido abusivo pero luego de ganar el juicio fueron reintegradas al trabajo. La situación de las trabajadoras de la industria de la pesca donde las relaciones entre las mujeres y el supervisor estaban teñida por el acoso, ya que este expresaba directamente que sino accedía a sus peticiones sexuales, incidía para que su jornal sea inferior o no le permitía el acceso a la planta al día siguiente. Una dirigente gremial planteaba que en estos lugares de trabajo, muchas veces, las trabajadoras conseguían permisos, cambio de horario, o permitir faltar al trabajo sin una observación, si se sometían a las peticiones sexuales del supervisor. *La agresión puede tener distintos grados de violencia para la trabajadora aunque no llegue a concretarse el acto sexual propiamente dicho, ya que allí estaríamos ante una violación.*

El acoso sexual es visualizado como **una forma de violencia**. Es un abuso de poder genérico y/ jerárquico de los hombres sobre la mujer, en la mayoría de los casos porque es una forma de coerción, ya que ella no lo desea y le genera daños emocionales y físicos, emparentándose con otras formas de violencia contra la mujer, como la violación o la violencia doméstica. Esta forma de coerción atenta contra la libertad y la opción sexual de las trabajadoras que tiene derecho a elegir con quien quiere estar, pero sobre todo está atentando contra su dignidad como persona y trabajadora¹⁹.

En general, el asedio sexual puede ser una conducta o un conjunto de comportamientos, que se van sucediendo en el tiempo y en el espacio laboral, con distinto nivel de insistencia e intensidad. El grado de acoso es variado y este puede ser leve, moderado y fuerte. La intensidad de las conductas de asedio está íntimamente relacionado con el grado de percepción por parte de la del acoso trabajadora, es decir, el grado en que las conductas de asedio afectan a las personas, depende de la cada una, de cómo le afecte la situación y como la maneje ella. Algunas mujeres no perciben ni sienten determinadas conductas como acoso y no les molestan ni les causa ningún tipo de repercusión pero a otras estas conductas pueden resultarles totalmente humillantes y angustiantes.

¹⁷ Datos aportados por la Revista Posdata del 10 de octubre de 1997

¹⁸ Op. Cit

¹⁹ Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL (1986) citado por Calle, González, Nuñez (1988).

Consignamos que el asedio debe producir desagrado y rechazo. Según las investigadoras chilenas Delano y Todaro (1993), el rechazo puede ser manifestado en el mismo momento en que se produce la conducta acosadora o puede implicar un proceso, ya que "puede ser silencioso e introspectivo, pues a menudo se mezcla con miedo vergüenza y timidez".

Por otra parte, la OIT y otros organismos como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo²⁰ sostiene que estas conductas suponen **discriminación por razón de sexo** cuando: interfiere con la realización del trabajo y/o crea un ambiente de trabajo hostil y ofensivo y/o el sometimiento o rechazo es un término o condición para obtener o mantener el empleo (Calle, González, Nuñez, 1988). Muñoz (1996) sostiene que en el Uruguay, la discriminación parece una expresión espontánea y natural de las cosas cuando bien sabemos que es una construcción sociocultural, que coloca a la persona en una posición social inferior y marginal. El asedio sexual en el trabajo es una forma de discriminación, ya que por razón de sexo, la persona es tratada en una forma diferente al resto de sus compañeros, y resulta aún más grave, cuando el acosador es su jefe o una jerarquía de las estructuras laborales, donde el sometimiento o rechazo de las proposiciones sexuales del primero, pueden incidir en las condiciones de trabajo como un ascenso, promoción, cambio en las tareas, despido, etc. Entonces, esta discriminación sumada al hecho de que muchas veces esta forma de acercamiento sexual de un hombre a una mujer es visualizada como natural y lo natural no se cuestiona ni se cambia.

Cuando estamos ante un caso donde el sometimiento o rechazo a las conductas de acoso son una condición de trabajo, favorecen o obstaculizan el desarrollo laboral del acosado, se denomina **asedio sexual 'chantaje', amenaza o presión**. Estas constituye la base de poder del acosador que tiene la posibilidad de incidir en el trabajo por el poder que le otorga su posición jerárquica. Estos son casos de abuso de poder jerárquico. En los casos en que la relación laboral es entre dos personas que se encuentran en la misma posición dentro de la pirámide ocupacional, es posible que cuando el acosador se sienta rechazado o tema que la víctima rompa el silencio, recurra a mecanismos de bloqueo laboral y moral sobre la acosada que posee solamente por ser hombre. Estos varían entre el **desprestigio y la descalificación** de su desempeño profesional y/o moral, etc. **que perturben el clima laboral**. Aquí son abusos de poder genérico. Cuando el acosador es un superior también puede descalificar a la persona

Asimismo, el hostigamiento se puede dar en cualquier lugar de trabajo, desde una planta industrial, una mutualista, un banco hasta una pequeña empresa o tienda. Tampoco son situaciones que les sucedan a mujeres que sufren duras condiciones de trabajo, con salarios muy bajos sino que también afecta a mujer con alta preparación intelectual y conocimientos, profesional y/o en altos puestos de trabajo, es decir, que el asedio sexual no estas en relación con la tarea que desempeña ni con nivel socioeconómico y ocupacional.

Consecuencias laborales y psicosociales del acoso sexual- El asedio puede tener consecuencias para la acosada y la empresa para la cual ella trabaja. Puede sufrir consecuencias laborales tales como represalias laborales injustificadas, el despido o la renuncia²¹ e incluso afectar otras condiciones de trabajo, como ascenso, permisos, etc. Al mismo tiempo, este tipo de situaciones puede crear daños emocionales y físicos tales como tensión, estrés, angustia, humillación e incluso enfermedades físicas que perturban su rendimiento y productividad. Las consecuencias emocionales y físicas, varían según la personalidad y la autoestima, el grado de percepción de la situación y el manejo que haga de la situación. Una empleada bancaria experimentó el asedio con mucha angustia y vergüenza, y una trabajadora de la pesca²², quería renunciar al trabajo en medio de una presión muy fuerte. La situación genera tal tensión que muchas trabajadoras optan por renunciar aunque otras permanecen en silencio, tolerando, aun cuando las perturba y humilla.

²⁰ De procedencia norteamericana

²¹ Por esto, OIT habla de inestabilidad laboral por causa del acoso sexual, según dato aportados por la Dra. Marqués, experta en Derecho Laboral.

²² Caso relatada por Carmen Beramendi, ex dirigente sindical.

Este es uno de los motivos por los cuales, muchas trabajadoras optan por callar sin comentarlo a nadie²³, más allá de que permanezcan o no en el trabajo. De esta manera, el acoso es sumamente nocivo para la empresa, que ve amenazada su productividad e incluso puede sufrir perjuicios en su imagen.

Además de esta angustia en muchos casos estos sentimientos suelen ir acompañados de sentimientos de culpa. La trabajadora cree que ella ha facilitado o dado motivos para **provocar el acoso**. Este sentimiento, puede ser reforzado por los compañeros de trabajo, su pareja, su círculo íntimo y por la sociedad en general, que suele desconfiar y poner en tela de juicio la actitud de la trabajadora. Muchos individuos entienden que cuando la mujer que se viste atractivamente o cuida su estética, es con la finalidad de atraer al hombre, confunde un el buen trato con intentos de seducción o son interpretados por el hombre como incitaciones sexuales. Es así como comienza a acosarla, porque si él no respondiera a lo que él entiende como un llamado sexual de la mujer, su masculinidad sería puesta en cuestión. Ante esta situación 'la provocadora de hombres' debe hacerse cargo sola, así pueden entenderlo muchos hombres y mujeres. De esta manera, la mujer trabajadora carga sobre sus espaldas, la posibilidad de que otros cuestionen sus comportamientos sociales y morales, trasladando la responsabilidad de los hechos a la mujer y justificando e incluso naturalizando las conductas masculinas, rodeándolas de impunidad.

Es así como muchas experiencias y percepciones de la realidad han sido sistemáticamente negadas desformadas o escondidas pero han estado omnipresentes. Esto es lo que ha provocado que sea un suceso, que suele ocurrir en la vida cotidiana de las trabajadoras pero esta rodeado de silencio y oscuridad. Al estar encerrado en lo íntimo y cotidiano suele presentarse como una práctica socialmente 'normal'. Las acciones del hombre suelen estar rodeados de una areola de permisividad y "naturalidad", que dificulta el cuestionamiento y el reclamo por parte de la mujer aunque la lastime. *Este silencio contribuye a la producción y reproducción de este tipo de conductas y estas conductas son presentada como casos aislados y problema social grave que puede afectar a trabajadoras de cualquier estrato social y laboral*

Además de la incidencia de los patrones de género, un factor muy importante que contribuye al silencio es el **temor de perder el empleo** al cuestionar la actitud de un superior o un empleado que la empresa estima laboral y personalmente, donde el empleador puede ser el acosador. Las consecuencias laborales tienen un peso muy significativo en un contexto de fuerte desocupación e inestabilidad laboral, lo que significaría un descenso muy grande del ingreso con las repercusiones que esto tiene en cada situación particular. Con respecto a aquellas mujeres que cuentan con sueldos importantes o que les ha significado una lucha y un triunfo importante estar en lugar ocupacional que están, prefieren callar a perder estas condiciones de trabajo.

¿Quiénes son las principales acosadas y acosadores de acoso sexual? Según datos aportados por la OIT, la UGT²⁴, investigaciones internacionales, Sybila Consultores y expertos consultados, estiman que principales víctimas del acoso sexual suelen ser mujeres, lo que no significa que no existan hombres acosados por mujeres y personas acosadas por otros de su mismo sexo, pero en estos casos, las cifras mucho menores y "los estudios son sobrecogedores y en este momento hay millones de mujeres que padecen acoso"²⁵ Por otra parte, la mayoría de los victimarios son hombres, y dentro de estos, los que tienen personal dependiente, es decir, personas que detentan poder y prestigio laboral. Los acosadores pueden ser personas comunes y corrientes, que no padecen ningún tipo de enfermedad mental o son unos maniáticos sexuales como pretenden visualizarlo algunas películas norteamericanas y muchos individuos. Por otra parte, las conductas de acoso están muy vinculadas con las historias personales y los patrones socioculturales (de género) incorporados, y no a la posición socioeconómica y laboral. Dado el estado de los estudios sobre el tema en el país es difícil establecer perfiles de acosador y acosadora porque no existen los elementos suficientes. Esto nos está mostrando que es necesario continuar investigando para definirlos y poder actuar basándose en un conocimiento más acabado de la realidad.

²³ El silencio suele ser un común denominador entre los casos de violencia, como sucede en la violencia intrafamiliar o la violación sexual y también en el acoso sexual.

²⁴ Guía sindical sobre el acoso sexual en el trabajo (1995)

²⁵ Aeberhard-Hodges, 1997.

El acoso sexual en el mundo laboral uruguayo

En nuestro país no existen datos estadísticos o registros oficiales que nos muestren la magnitud real del acoso. Por esto puede pensarse que el acoso sexual no existe. Sin embargo, hemos observado que, en general, estas experiencias no son comentadas sino rodeadas de silencio, por ende, tampoco son denunciadas públicamente. Hay pocas denuncias y estas tienen lugar cuando la trabajadora está dispuesta a renunciar porque ya no tiene miedo a las represalias o cuestionamientos. Entonces, ¿podemos afirmar que no existen manoseos, insinuaciones sexuales no deseadas en los lugares de trabajo?

Algunas entrevistadas se aventuraron a decir que el "acoso sexual existe desde siempre", es decir, desde que la mujer se incorporó al mercado de trabajo. En el marco de esta investigación, es difícil de establecer desde cuándo tienen lugar estas prácticas en el trabajo, así como tampoco podemos dar cuenta con precisión de la magnitud y frecuencia, ya que tan solo un trabajo exploratorio de carácter cualitativo que no pretende establecer la frecuencia del fenómeno²⁶. De todas maneras, a partir de los datos aportados por los entrevistados, notamos que se ha tenido conocimiento de estos casos en el país, desde la época de la dictadura y las reivindicaciones comenzaron a surgir con la recuperación democrática, específicamente con la creación de la Comisión de Mujeres del Pit Cnt, es decir, con el resurgimiento de los sindicatos y en especial, este espacio institucional fue identificado como ámbito de denuncia. Los casos empezaron a salir a luz (muy tímidamente) recién en esta década.

Otra cuestión que contribuye a la invisibilidad del fenómeno es que las conductas entendidas como acoso verbales o físicos como manoseos, invitaciones indecorosas y humillantes, 'proposiciones indecentes', intentos de propasarse con los empleados, conductas comunes al mundo laboral, no tenían nombre. El Dr. Barbagelata,²⁷ comentó que estas conductas se dan desde hace mucho tiempo, pero que recién en la década del 70', lo bautizaron: acoso sexual. **Entonces, el acoso no es nuevo, lo nuevo es el nombre.** "El acoso es algo que cambió de nombre, es algo que existía y que hoy en día se le dio otro nombre. Hoy se dio otro estatuto, se le transformó. Hoy se lo transformó en un delito. Por lo tanto se le ve hoy en día de una forma diferente... Acá en Uruguay yo no recuerdo que haya denuncias y condenas del tipo que sea legal o jurídico, de que haya habido abuso, pero no voy a ser tan ingenuo, de decir que no existe, de decir que no puede existir, porque creo que pueda formar parte de la idiosincrasia de muchas personas"²⁸.

¿Qué implicaría el acoso sexual comience a tomar visibilidad?

En primer lugar, exponer públicamente el acoso como un problema que afecta a la mujer y que está rechazando, cuestiona un orden y distribución de poder culturalmente establecido. Este orden es la masculinidad como agresividad, uso de la fuerza y el poder de decisión como la condición natural del hombre y la subordinación y aceptación pasiva de estos patrones por parte de la mujer. Cuando exponemos a otros, que este modo de relacionarse causa rechazo y hieren la sensibilidad e intimidad de la persona, estamos poniendo un límite a prácticas naturalizadas e indirectamente estamos cuestionando patrones socioculturales normalmente aceptados que rigen en el mundo del trabajo y en la sociedad. De esta manera, se están negando los códigos de relación laboral entre géneros, proponiendo un cambio de los mismos, donde prime el respeto por la libertad individual y está exigiendo un mayor respeto por los derechos de la mujer, la libertad sexual, la igualdad de género, el rechazo al abuso de poder, la subordinación y la violencia, etc. Entonces, si se acepta plenamente la denuncia del acoso, se está reconociendo la existencia y la posibilidad real de cuestionarlo y de sancionarlo social y jurídicamente. El poder del hombre deja de ser "natural" y pasa a ser una mera posibilidad en una relación entre hombre y mujer.

²⁶ Esto nos está reflejando la importancia de realizar futuras investigaciones para establecer la frecuencia e intensidad de acoso en el país para que se reconozca la existencia.

²⁷ Abogado laboral perteneciente al Instituto de Derecho Laboral de la Universidad de la República, que aportó sus comentarios sobre el proyecto de ley sobre acoso sexual, en discusión en la Comisión de Asuntos Laborales del Senado, el 13.4.98

²⁸ Entrevista a Varela, cámara de comercio

Foucault (1978) identificó las tres formas principales de lógica de la prohibición, "1. Negar que eso exista, 2. Impedir que eso sea nombrado, y 3. Decir que eso no debe hacerse. La prohibición entonces, ejerce entre las tres "ies" de lo **inexistente**, lo **innombrable** y lo **ilícito**. No se trata de 3 principios diferentes, sino de una lógica en cadena: "lo que no debe existir es negado, pero cuando su existencia se impone flagrantemente, no hay otro remedio que habla de lo innombrable, entonces se detona el tercer eje: la sanción." (Muñoz, 1996).

Esta lógica suele imprimir todo el proceso de visibilidad que sufren los fenómenos silenciados e invisibilizados, entre los que encontramos el acoso sexual. Lo primero es negar la existencia, cuando es inevitable reconocer la existencia adquiere la categoría de **innombrado**. Cuando se nombra o denuncia, puede dar lugar a la sanción social. La denuncia o expresión pública de una cuestión tapada y naturalizada, suele generar desconfianza, la denuncia y la portadora de la misma, suelen ser cuestionadas y censuradas, es decir, son susceptibles de distintas sanciones. El acoso no es ha hecho presente en toda su dimensión en el espacio público y retomando la lógica planteada, **estaría en un proceso híbrido e intermedio entre las tres 'ies', lo inexistente y lo innombrado y ilícito**.

Entonces, surge la siguiente pregunta que motivó nuestra investigación ¿Por qué no denuncian la situación? Los distintos actores y expertas consultadas vinculan esta ausencia de denuncia a distintos factores: en primer lugar, la posibilidad de sufrir consecuencias laborales y psicosociales como las que planteamos con anterioridad. En segundo lugar, tiene un peso muy considerable ausencia de canales jurídicos con garantías que la hagan posible. En tercer lugar, existe la dificultad de la prueba de acoso. *Todos estos factores inciden sobre la trabajadora a la hora de pensar en alternativas al problema*. En definitiva, la víctima de hostigamiento sexual en el trabajo, interactúan con ella una serie de actores que juegan un papel muy importante en la instrumentación de mecanismos laborales y jurídicos de protección.

Los actores vinculados a la temática

Los empresarios- En la mayoría de los lugares de trabajo, interactúan por lo menos dos o más individuos. Es decir, que la trabajadora no está sola, tiene compañeros y un/s superior/es o empleador/es a los cuales recurrir en caso de acoso. Estos controlan y regulan el ambiente laboral, procurando la seguridad y la tranquilidad de las relaciones laborales del lugar de trabajo, asegurando la productividad y rendimiento. Entonces, ante un problema que atenté contra la seguridad de estas relaciones interpersonales, el empleador debería actuar procurando solucionar el problema, es decir, las trabajadoras que sufren acoso en sus trabajos deberían recurrir a ellos. Por esto, en la investigación recurrimos a los empresarios (empleadores) para comprender como visualizan el problema y las dificultades que encuentran a la hora de enfrentarse al mismo. La actitud del empresariado frente al acoso es muy fundamental, ya que de ella depende la salida al problema. Si el empresario actúa con conciencia, investigando el hecho y tomando medidas para detener el problema, las trabajadoras seguramente comenzaran a expresar la situación y se comenzará a poner freno a estos abusos.

Los Sindicatos- El acoso sexual representa una abuso sexual de poder jerárquico y/o genérico hacia el trabajador y los sindicatos son los representan y se encargan de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. El movimiento sindical, debe entenderse como un espacio donde las reivindicaciones de las trabajadoras deben ser atendidas, brindándoles contención y asesoramiento legal. Sin embargo, persisten dificultades y resistencias dentro del movimiento, entre ellas la dificultad para considerarlo un problema laboral sindicalmente defendible. Aunque debemos reconocer que el problema ha comenzado a hacerse presente en algunos sindicatos a través de denuncias, dando lugar a debates que permiten comenzar a visualizarlo, dando lugar a una reflexión sobre las medidas a tomar.

Las organizaciones de mujeres- Estas organizaciones que forman parte del movimiento de mujeres, que se encarga de los derechos de las mujeres, entre ellos el derecho al trabajo, a la educación, a la salud, etc. Estas han jugado un *papel muy importante con relación a la emergencia de la violencia doméstica como problema*. Por esto, creemos que el rol de las organizaciones de mujeres con respecto al acoso, es fundamental ya que pueden contribuir a la toma de conciencia por parte de la población y presionando para la creación de estructuras que apoyen y brinden asesoramiento de todo tipo a las víctimas.

El estado- El rol del Estado (en sus tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial) es tutelar el derecho a la Integridad física y psíquica de la persona y del trabajador. El acoso sexual es una violación de este derecho y por lo tanto, el estado debe encargarse de tomar medidas para evitarlo creando normas y estableciendo los mecanismos legales para sancionar la violación a la norma.

Poder Judicial- Los jueces se encargan de aplicar la norma y sancionar las violaciones de la norma. Sin embargo, no les han llegado muchos casos de acoso y cuando llegan, se enfrenten con distintos problemas y resistencias que no permiten darle una solución rápida y real.

Actores políticos- Los parlamentarios, - actores políticos - en este momento están discutiendo dos proyectos de ley para implementar medidas contra el acoso sexual. Uno lo definen como un delito y el otro como una falta laboral grave, presentado en 1997 Sarthou y el otro como delito, diputado Palomeque (1995). Ambos están en discusión y no han llegado a un acuerdo en la comisión que lo estudia, debido a resistencias y diferencias políticas, sociales y jurídicas. Por este motivo, estudiaremos, el debate generado y las resistencias que surgen entre los distintos actores intervinientes.

En este proceso de hacer visible lo invisible, han jugado un papel muy destacado distintos medios u organismos como los medios masivos de comunicación, como creadores de opinión pública y agentes socializadores potentes que pueden contribuir a una mayor visibilidad y conciencia, el movimiento internacional de mujeres, la Organización internacional del Trabajo, etc. Ellos tratan de incidir sobre los actores locales y la población en general en la toma de conciencia del problema, mostrando la necesidad de una acción al respecto. Por este motivo, intentaremos observar como visualizan el tema y las acciones emprendidas al respecto.

Los derechos de las trabajadoras

El hostigamiento en el trabajo representa una violación de los derechos de las trabajadoras a trabajar en un espacio de respeto a su intimidad y dignidad como persona y trabajadora. Asimismo, está desconociendo su libertad sexual, imponiéndose coercitivamente.

Waker (1982)²⁸ plantea que la mujer tiene derecho a elegir: si, cuando, donde, y con quien desea tener relaciones sexuales, como una parte de ejercer el control sobre su vida. Incluso este abuso de poder crea condiciones de discriminación, ya que experimenta una situación laboral diferente al resto de sus compañeros y puede causarle perjuicios laborales y sociales. Por tanto, es necesario que ellas tomen conciencia de su derecho a reivindicarlo.

De esta manera, *los derechos humanos y de los trabajadores son también derecho de las mujeres y de las trabajadoras*. Sin embargo, existen dificultades para extender de este modo y la mujer encuentra dificultades para que otros reconozcan sus derechos y sus problemas específicos. Los derechos conquistados por los hombres trabajadores no fueron espontáneamente expandidos a las trabajadoras, sino que estas tuvieron una larga lucha por el reconocimiento de sus derechos como trabajadora igual que el trabajador. El reconocimiento de los derechos de la mujer es el resultado de un proceso sociohistórico de reivindicación por parte del movimiento de mujeres, por obtener el reconocimiento como sujetos portadoras de derecho.

PROBLEMA DE INVESTIGACION E INTERROGANTES

Problema de Investigación: Dado que el acoso sexual es un fenómeno que ha permanecido oculto y silenciado, investigaremos los factores que han contribuido a esta invisibilidad, así como también intentaremos visualizar como se está tomando estado público. Paralelamente estudiaremos el posicionamiento de los actores que interactúan con el problema para apreciar las resistencias, dificultades e impulsos que esta visibilidad genera.

²⁸ Extraído de Calle, González, Nuñez. (1988)

Nos planteamos una serie de interrogantes que trataremos de responder con este estudio exploratorio. En primer lugar, nos preguntamos si es un fenómeno nuevo o existe desde hace mucho tiempo pero ha sido silenciado y ocultado, incluso por las propias mujeres víctimas de acoso. Para responder este interrogante, indagamos acerca del significado de la experiencia de acoso y de denuncia para la trabajadora, intentando apreciar la percepción social al respecto. En este punto, evaluamos la incidencia de los patrones de género, la sexualidad y el poder genérico y jerárquico, así como también, la importancia del temor a consecuencias laborales en el hostigamiento sexual en el trabajo. En segundo lugar, nos preguntamos porque ha comenzado a tomar estado público y que factores contribuyen en este proceso de visibilidad, procurando visualizar el papel de la OIT, el movimiento nacional e internacional de mujeres y los medios masivos de comunicación, con respecto al problema.

Por último, exploraremos el posicionamiento en torno al acoso sexual de los distintos actores vinculados a la problemática para advertir las contradicciones, resistencias y avances que presentan. En primer lugar, estudiaremos el lugar del acoso sexual en las organizaciones sindicales que se encargan de proteger los derechos de los trabajadores y las entidades empresariales que son los responsables de las condiciones de trabajo y por ende, de las relaciones laborales en el lugar de trabajo. En tercer lugar, observaremos la acción de los organismos públicos encargados de aplicar y sancionar la normativa vigente con relación al acoso sexual. Previamente, investigaremos las figuras legales que respaldan y protegen a las trabajadoras víctimas de acoso sexual y luego, examinaremos la posición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Poder Judicial. Asimismo, en el Parlamento intentan legislar sobre el acoso sexual y están en estudio dos proyectos. Nos introduciremos en el debate parlamentario en las comisiones para intentar observar como interpretar el problema los actores políticos, así como las resistencias e impulsos que este genera. En definitiva, estudiaremos las resistencias y dificultades que existen para que el acoso sexual emerja como problema social y se busquen alternativas para prevenir y replicar el problema.

JUSTIFICACION METODOLOGICA

En Uruguay, el acoso sexual en el trabajo aún no ha sido estudiado desde una perspectiva sociológica. Por tanto, nos pareció pertinente realizar un *estudio exploratorio* que nos permita una primera aproximación a la problemática²⁹, para conocer y comprender el problema en el país.

El acoso sexual es un fenómeno muy amplio y complejo con diversas dimensiones y comenzamos el relevamiento bibliográfico sobre la temática y descubrimos que no existen datos estadísticos o registros de casos en algún organismo público y tampoco encontramos investigaciones o publicaciones académicas sobre el tema a escala nacional. Logramos acceder a estudios realizados en otros países latinoamericanos, norteamericanos, europeos y la Organización Internacional del Trabajo. En algunos de estos sostenían que el acoso sexual era un fenómeno que estaba silenciado y oculto en el ámbito del trabajo, pero que existía y tenía grandes consecuencias para la víctima y la empresa. A partir de este dato, optamos explorar la hipótesis sobre la invisibilidad del acoso sexual en el trabajo y ha comenzado tímidamente a hacerse público, un fenómeno encerrado en la esfera de la intimidad. Como *marco teórico* utilizamos la teoría de género, vinculado a la sexualidad y el poder, así como definiciones y modos de visualizar el problema en investigaciones y publicaciones realizadas en América latina y Europa.

Elegimos una *aproximación metodológica cualitativa* al problema, realizando entrevistas en profundidad a los distintos actores sociales, jurídicos y políticos que interactúan con las víctimas de acoso sexual, para comprender la definición que ellos tienen de la situación de acoso para averiguar el modo en que visualizan el problema, así como las dificultades, contradicciones y logros obtenidos.

Con esta finalidad entrevistamos a *informantes calificados* conectados con la temática como la Dra. Márquez, abogada laboral experta en las normativas relacionadas con el trabajo femenino, a Carmen Beramendi, ex diputada y dirigente sindical, a Carina Gobbi, periodista vinculada al tema de la mujer.

²⁹ Con la idea continuar investigando a partir de las distintas puntas de análisis que vayan surgiendo.

A una víctima de acoso sexual en el trabajo, la periodista María Urruzola. *Con respecto a los actores sociales, por el movimiento sindical* entrevistamos a Graciela Retamoso, responsable de la Comisión de la Mujer del PIT CNT e integrante de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, a Moriana Hernández, ex dirigente del sindicato del Banco de Previsión social, ambas vinculadas al *movimiento de mujeres*. Con respecto a *los empresarios*, entrevistamos a Jacobo Varela, presidente de la Cámara Nacional de Comercio. Entrevistamos a una integrante de la *ONG Luna nueva*, trabajó algunos casos de acoso sexual. Por otra parte, entrevistamos a la Dra. Santesteban, *abogada laboral de la Inspección General del Trabajo (MTSS)* e integrante de la Comisión Tripartita. Igualmente entrevistamos a Margarita Percovich, *edil de la Junta departamental de Montevideo*, integrante de la Red de Mujeres Políticas y del movimiento de mujeres nacional.

En relación con los *actores políticos que integran la Comisión de Asuntos Laborales del Senado*, que estudia el proyecto de ley que define el acoso sexual como falta laboral grave. Entrevistamos al Senador Sarthou, Arismendi y Brezzo. El otro proyecto de ley sobre acoso sexual está en estudio en la Cámara de Diputados y define el acoso como un delito presentado por el diputado Agapo Palomeque, el cuál tuvo mucha voluntad en concedernos una entrevista pero esta no pudo ser por motivos de fuerza mayor.

Se preguntaran *¿Por qué no entrevistar directamente las víctimas de acoso?* Ellas son las que realmente tiene su verdad para decirnos permitiéndonos comprender el significado de estas experiencias. Creemos que por ser una primera aproximación, al tema es importante explorar esta invisibilidad.

Todas la entrevistas resultaron sumamente enriquecedoras brindándonos un amplio panorama sobre el acoso sexual en el Uruguay. Con la información relevada, realizamos *matrices* con las distintas dimensiones del problema. Esto resultó muy valioso a la hora del *análisis*. Por último, intentamos comunicar los resultados obtenidos a través de esta *presentación*.

SEGUNDA PARTE

Invisibilidad del acoso sexual en el trabajo

En los capítulos anteriores tratamos de transmitir que es el acoso sexual, como se manifiesta, sus consecuencias y quienes son las principales víctimas y victimarios. En este capítulo intentaremos acercarnos a una interpretación del acoso sexual en el trabajo para buscar posible explicaciones a nuestro cometido central, entender porque el acoso sexual en el trabajo ha permanecido oculto y silenciado.

La experiencia y el significado social del acoso sexual- Como hemos observado, el hostigamiento sexual puede generar angustia y tensión a los individuos e incluso puede provocar enfermedades físicas y psicológicas. Igualmente, suele generar una cierta vergüenza en al mujer, culpándose a sí misma de la situación, pensando que pudiera ser ella quien lo provocó. Al mismo tiempo, el acoso sexual en el trabajo es un fenómeno íntimo y subjetivo, que es parte de la experiencia subjetiva de la persona y que se manifiesta en conductas concretas y objetivas en donde la subjetividad juega un rol sumamente importante, ya que estas situaciones son parte de la experiencia de la persona y su sensibilidad.

El Abuso de poder- Los patrones socioculturales de género y poder colocan al hombre y la mujer en posiciones sociales distintas. En el sistema social, el hombre ha sido investido de poder y hegemonía, colocándolo en una posición de dominio sobre la mujer y esta es ubicada en un lugar de subordinación carente de poder. De acuerdo a este orden social, se establecen determinados comportamientos para el hombre y la mujer, visualizado como 'naturales' que perpetúan la dominación. De esta se espera que se sienta halagada por las insinuaciones o pretensiones sexuales del hombre hacia ella, ya que ella es un ser para otro y sus propias inclinaciones pasan a un plano secundario. De él se espera un comportamiento un comportamiento dominante sobre la mujer. Esto se denomina **poder genérico**. *Estas imágenes de género y modelos de subjetividad femeninas son uno de los fundamentos del hostigamiento hacia la trabajadora.*

"Yo creo que el abuso en el lugar de trabajo por razones de género, no es algo nuevo, sino que puede ser parte de esta sociedad los machismos exacerbados rioplatenses haya llevado a las reglas normales de juego al lugar de trabajo."

Por otra parte, la carga social de la masculinidad es muy grande, el hombre tiene que demostrar frente a otros hombres (y mujeres) que él es capaz de 'ganarse' a la mujer que él quiere, so pena de que su hombría sea cuestionada. La mujer quedaría colocada en la calidad de objeto sexual para brindarle placer al hombre, sin importar lo que ella desea, transformándose en trofeo de caza. Por tanto, una trabajadora víctima de asedio sexual, visualiza la situación generada como "cuestión de circo público", una necesidad del hombre de demostrar frente a otros hombres su poder de macho. Tal es así que otros hombres justifican el comportamiento y les divierte. Estas conductas sexuales estaban rodeadas de tal naturalidad que otros no lo visualizaban como una actitud que hiere la sensibilidad de una persona y "siguen insistiendo, sin respetar la afectividad y la situación se vuelve insostenible"³¹ La sexualidad masculina parece como una parte aceptada de la vida cotidiana que permanece incuestionable. Según Giddens (1995). Esta cosmovisión ha prevalecido hasta hace poco tiempo pero en este momento histórico existe un fuerte cuestionamiento de las relaciones de género, sexualidad y poder. Sin embargo, estos parámetros que están en la base del acoso sexual, persisten en el modo de relacionamiento de género en el ámbito laboral, que esta socialmente justificada pero oprime a la trabajadora y la coloca en una posición de dominación.

Es así como la culpa de los hechos se traslada a la trabajadora sosteniendo que seguramente ella interpretó mal la conducta de su superior o compañero, o que habla de más y/o que simplemente es un intento de seducción y no una conducta de abuso. Aquí suele saltar otro mecanismo social de control hacia la mujer ¿no lo habrá provocado ella? Este mecanismo es tan potente que hasta la propia mujer se cuestiona sus actitudes, su modo de vestir, etc.

³¹ Entrevista realizada a la periodista Ma. Urruzola, víctima de acoso sexual en el trabajo.

Según Varela³², estos estereotipos por la cultura machista que coloca a la mujer en un lugar pasivo y secundario o atribuyéndole imágenes de “mujer provocadora y perversa”, es decir, que de esta manera, estos estereotipos contribuyen a crear imágenes de mujer que llevan a que a escala social, se la cuestione ante situaciones de este tipo.

"Porque la denuncia viene siempre acompañada de la burla, o de ¿no será que tú lo provocaste? Entonces, viene la desconfianza en la mujer y se la ve como la perversa, la provocadora. Y nosotros los pobres hombres, somos unos sujetos pasivos y viene la serpiente a engañarnos, a mostrarnos que son lindas y un montón de cosas más. ¡Siempre existirá uno que efectivamente va a decir que no tuvo más remedio y reaccionó como hombre."

Lo más problemático de todo esto, es que la mujer ha internalizado profundamente estos patrones socioculturales y por lo tanto, no cuestionan naturalizando el comportamiento del hombre. Todo esto responde a un aprendizaje histórico y a una historia socioculturalmente construida de lo que significa “ser mujer”, a un entramado histórico de subordinación y discriminación que nos permite entender porque la mujer tiene tanta dificultad para expresar a otros este tipo de situaciones. Este es uno de los motivos por lo cual, el acoso sexual en el trabajo ha permanecido oculto y silenciado. *Los hombres son “... quienes controlan el modo de producción simbólica de una sociedad y también, los principales creadores de la cosmovisión dominante, las concepciones de las mujeres permanecen silenciadas”*³³. Históricamente la mujer se ha considerado ‘valores de la mujer’: la tolerancia, el evitar conflictos, ‘callarse la boca’, es decir, toda una serie de construcciones socioculturales que mantienen a la mujer en silencio y que dificultan la exposición de la experiencia y la denuncia de la misma. Asimismo, las relaciones de género con respecto a la sexualidad son producto de un complejo proceso que apunta a disciplinar a los individuos. Foucault (1978), argumenta que existen dispositivos de poder y de sexualidad, para referirse al conjunto de procedimientos cuyo objetivo es controlar el sexo de los sujetos.

A este abuso de poder genérico del hombre, en los casos de acoso de un superior a una empleada, se suma el **abuso de poder jerárquico**. Muchos de nuestros entrevistados, destacan que este fenómeno está íntimamente relacionado con el ejercicio del poder. Colocan el acoso dentro de una relación de poder donde uno de los protagonistas tiene una posición superior en la escala jerárquica y posibilidad de incidir sobre la otra, que está en una posición de subordinación. Un caso de la industria de la pesca nos muestra con toda claridad este aspecto, donde el encargado influía en la determinación de la productividad de la trabajadora y/o negaba el acceso a la fábrica sin no se sometía a sus ‘pedidos sexuales’. Él aprovechaba su posición jerárquica para coaccionar sexualmente a las trabajadoras con un mensaje bien directo: *“si no marchas conmigo...”*³⁴. Este es un abuso de poder basado en el poder jerárquico, usualmente denominado CHANTAJE e implica un pedido de favor sexual a cambio de una condición de trabajo. En esta modalidad de acoso, mediada por una relación de dependencia, es un abuso de poder que se apoya en una posición dentro de la pirámide organizacional.

El asedio sexual en el trabajo, puede darse entre compañeros de trabajo que están en el mismo nivel en la escala jerárquica, por lo tanto no está mediando una situación de autoridad y poder jerárquico. Este tipo de acoso suele denominarse, ACOSO AMBIENTAL porque la situación generada por el acoso repercute en el ambiente laboral, creando un ambiente hostil e intimidante. En este caso, está actuando del poder genérico.

Estos patrones socioculturales que imperan en las relaciones de género dificultan inciden en las trabajadoras, **dificultando la posibilidad de establecer límites a las conductas de asedio sexual**. A algunas trabajadoras no les resulta fácil, definir con claridad y ponerle el nombre acoso sexual a las conductas sexuales ofensivas, porque son muy sutiles. Al principio suelen confundir a la víctima pero progresivamente se va configurando la situación de acoso. *La diferencia entre la actitud seductora o el trato amable y respetuoso y el hostigamiento, se da cuando este acercamiento significa una humillación que hace sentir mal a la trabajadora*³⁵. Entonces, la frontera es muy subjetiva, para algunas mujeres cierto tipo de conducta pueden hacerlas sentir mal y ofenderla, mientras que a otras no.

³² Entrevista a Varela, presidente de la Cámara de Comercio

³³ Edwin Ardener, citado por Aguirre (1998)

³⁴ Según datos aportados por la entrevista realizada a la ex dirigente sindical, Carmen Beramendi.

³⁵ Según lo establecieron algunas de las entrevistadas vinculadas directa o indirectamente con las trabajadoras.

Los frenos de las trabajadoras a las conductas acosadoras, no siempre son claros y precisos. El rechazo puede no ser manifestado exteriormente, ya que la mujer ha aprendido a tolerar aunque sienta un profundo rechazo, y el acosador continúa asechando, ante la supuesta inexistencia de rechazo, que puede ser interpretada como una posibilidad de agrado por parte de la trabajadora. En otras situaciones, muchas creen poner límites que demuestran su rechazo como por ejemplo: una mirada de rechazo o una negativa a una proposición, pero estas a veces no son suficientes para que él comprenda que no desea ese acercamiento, y la situación continúa avanzando, resultando cada vez más difícil poner freno a las conductas masculinas acosadoras.

Esto no significa que todas las mujeres que sufren acoso sexual se queden en silencio, tolerando la situación. Algunas reprochan o plantean al acosador que les molestan estas conductas. Esto depende mucho de la personalidad y de las pautas culturales aprendidas, que les permite enfrentar una autoridad o a un compañero, planteándole su molestia y rechazo. Es cierto que cuando una trabajadora pone un límite a la conducta sexual de un hombre este puede detener sus insinuaciones y proposiciones, pero también es cierto que muchos continúan insistiendo, transformando la situación en una especie de desafío para su hombría, en peligro si no logra estar con la mujer que él desea sin importar que es lo que ella desea, pudiéndose dar situaciones de mayor agresividad y violencia.

Cuando increpan al posible acosador, estos pueden desacreditarlo con argumentos tales como: 'se está haciendo la película', '¿qué te crees, Sharon Stone?', etc. Es la palabra de él contra la de ella y la palabra del hombre posee más valor social que la de la mujer. Otra forma de descalificarla o desautorizarla es argumentar que él no hizo nada, que ella mal interpretó su comportamiento. Como hemos visto, también puede afirmar que ella le provocó vistiéndose de ese modo, mostrando el cuerpo, moviéndose así, etc., argumentando una cantidad infinita de provocaciones que supuestamente realizó la mujer. Parecería que ella no tiene derecho vestirse, moverse del modo que le parezca porque está provocando y justificando una conducta de acoso hacia ella. Esto refleja el control sobre el cuerpo y la sexualidad de la mujer que pretende (y ejerce) el hombre (y la sociedad) sobre la mujer. Junto a esta descalificación como mujer puede aparecer la descalificación y sanción laboral de la trabajadora por parte del acosador o los jefes de la institución.

Otro problema que suele suceder es que la trabajadora piensa que estas situaciones le suceden solamente a ella y por ende, deberían resolverlo sola, sin la ayuda de nadie. Entonces, si el acoso se da en forma privada, sin testigos, los compañeros o jefes no tienen conocimiento de la situación y esta permanece tapada. Por esto, es importante socializar las experiencias para que no sea visualizado como un problema individual sino como un problema que puede afectar a cualquier trabajadora, esto es importante, para que no se sientan solas y encuentren respaldos para plantear la situación.

Asimismo, nos preguntamos: *¿Las trabajadoras tienen herramientas para hacer frente a este tipo de situaciones teniendo en cuenta su lugar en la sociedad? ¿Pueden negarse con libertad a las exigencias sexuales de un superior?* En conclusión, hemos observado que **a las trabajadoras no les resulta fácil expresar con claridad la situación vivida.**

Redes sociales- Algunas de las mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo, narraron su experiencia (en forma espontánea o porque las interrogaron) a sus pares u otras personas, que no pertenecían a su medio laboral o tenían con ellas otro tipo de vínculo: amistad, pareja, etc. Estas personas constituyen **redes informales de apoyo** cuya función social es contener a la persona en estos momentos. Es un ámbito de desahogo, apoyo e incluso pueden ser elementos importantes de asesoramiento con relación a los modos de actuar. Están las redes constituidas por aquellas personas confiables para la víctima con las cuales tiene una relación estrecha. Pueden ser sus compañeras o compañeros de trabajo que siente como iguales, (como los casos de la pesca y el bancario), su familia, pareja (como el caso de la periodista), sus amistades, etc. En muchos casos las trabajadoras únicamente recurren a su círculo íntimo (no permitiendo que nadie se entere) y la situación queda totalmente oculta.

En un número importante de casos ha sucedido que sus compañeros de trabajo o su pareja o familia no la apoyen y respalden, sino que desconfíen de ella pensando que tal vez ella provocó la situación, es decir, ponen en tela de juicio sus actitudes provocando un mayor sufrimiento.

En el caso de la pesca, cuando la víctima comentó lo que le sucedía algunas de sus compañeras, estas le dijeron que se "calle la boca" porque iban a salir todas perjudicadas, si se resistía a los pedidos sexuales del supervisor. Una situación parecida experimentó una joven empleada en un mutualista capitalina, cuyo jefe solía pasar y tocar el trasero de algunas de sus empleadas. El rechazo de estas conductas, le valieron observaciones infundadas en el trabajo. Entonces, cuando quiso plantear la situación de la que eran víctimas varias mujeres, ninguna de sus compañeras la apoyó. *Esto refleja la impunidad que tiene la conducta de un superior en el trabajo, llegando a extremos de "justificable" porque es el jefe y la dificultad de la trabajadora para cuestionarla sin que esto signifique una represalia laboral y en algunos casos moral.*

Igualmente, además de recurrir a estas redes, las trabajadoras pueden (y en varios casos lo han hecho) recurrir a **ámbitos más formales**, en busca de respaldo y asesoramiento como puede ser una organización gremial (en caso de que exista en esa rama laboral) u otro grupo de apoyo como una organización de mujeres o cualquier otro tipo de tipo de respaldo legal y/o laboral. Estas redes cumplen el mismo papel de contención que las redes informales, pero además estas redes pueden asesorar legalmente a las damnificadas, para realizar una denuncia formal ante las jerarquías de la empresa o ante los organismos públicos correspondientes.

Es interesante rescatar la experiencia descrita por una ex dirigente sindical frente a una situación de acoso. Ella trabajaba en una planta industrial donde se procesaba el pescado, y a través de otros trabajadores, tuvo noticias de una situación de este tipo, que ella visualizó como un grave abuso de poder al que había que ponerle freno. Le resultó difícil acceder a la víctima, porque ella no quería hablar e incluso pensaba renunciar a pesar de necesitar el trabajo. Ella manifestó que:

"En esta circunstancia, lo que me acuerdo (yo no lo tenía para nada con una elaboración y estudio que después le fui incorporando). En aquel momento, lo que tenía era un sentido de mucha indignación y de conciencia de una situación de abuso espantosa, de un hombre hacia una mujer y sobre todo, el abuso del mando sobre el subordinado, que era lo que yo más veía en ese momento. Lo que en este momento veía como más claro era esa dominación. Entonces, cuando al principio empecé a hablar con ella y preguntarle porque lloraba y como que no vas a venir más a trabajar si necesitas el trabajo y empiezo a estar cerca de ella, se genera una situación que habilita que ella me lo plantee. Porque yo trabajaba en la planta en control de calidad y era jefe, entonces tenía un vínculo permanente con todos los procesos de la planta y eso me permitió el contacto³⁶."

El relato muestra el compromiso personal y sindical de la dirigente, con relación a estas situaciones de acoso, en donde refleja una gran preocupación y conciencia del problema. En este caso, el rol de la delegada sindical, de contención y de apoyo a la víctima, permitió, a la trabajadora plantear ante una asamblea de trabajadores su problema. Previo a esta asamblea, la dirigente abonó el terreno, comentando a otros trabajadores, sobre todo hombres, la gravedad de las conductas de acoso que representan un abuso del poder, del cual todos son cómplices, al permitirlo. En la entrevista realizada ella, visualizó este apoyo y la toma de conciencia de algunos trabajadores como una estrategia muy importante, ya que, aunque era una reivindicación de las trabajadoras, al contar con el apoyo de los trabajadores el reclamo adquiriría mayor legitimidad porque estos tienen un lugar más prestigioso que la mujer tanto en el trabajo, como en la sociedad. Fue así como la asamblea resolvió por unanimidad exigir a la empresa el despido del supervisor.

Concluimos que las redes formales e informales de apoyo juegan un papel fundamental en estos casos, ya que por el significado de la experiencia, la víctima necesita respaldo moral y legal. Las dirigentes sindicales sensibles al problema y la funcionaria del Ministerio de Trabajo, que comprenden la situación que experimentan estas trabajadoras, han desarrollado este rol con respecto a las denunciadas.

Sin embargo, la mayoría de las trabajadoras opta por una salida individual, renunciando al trabajo. De esta manera, cuando la situación se vuelve reiterativa e insostenible, muchas mujeres optan por renunciar al trabajo, o pedir traslados aunque esto les signifique pérdidas económicas o laborales importantes. En una encuesta realizada en Montevideo³⁷, la renuncia al trabajo aparece como la salida más común y rápida al problema. *Pero no todas pueden optar por esta salida, ya que de su ingreso depende directamente de su fuente de trabajo*. Entonces, ¿qué hacen estas mujeres? No tienen muchas opciones dentro del espacio laboral, algunas optan por callar y tolerar.

³⁶ Entrevista realizada a la ex dirigente sindical y parlamentaria, Carmen Beramendi.

³⁷ Encuesta realizada por Sybila Consultores, para el programa televisivo, "El Reloj"

Algunas optan por someterse a los requerimientos de sus jefes o compañeros de trabajo, aún cuando esto sea contra su voluntad. E incluso algunas trabajadoras renuncia a pesar de los perjuicios económicos que esto significa y de la dificultad de acceder al empleo en un contexto socioeconómico que en cierto modo, favorece la impunidad del acoso, ya que las mujeres callan por temor a represalias. El Senador Sarthou, lo expresaba de la siguiente manera:

"La impunidad por efecto de una economía de desempleo en la cual la resistencia al acto arbitrario patronal no se ejercita porque se tiene temor a perder el empleo, es un estado de coacción permanente de soportar la situación para poder mantener el empleo"³⁸.

Por otra parte, las trabajadoras de estratos socioeconómicos medios o altos, no les resulta fácil renunciar a un trabajo bien remunerado o a una posición ocupacional fruto de una dura carrera profesional. Por esto, muchas veces eligen tolerar y esquivar la situación.

En síntesis, la invisibilidad del acoso sexual en el trabajo, estaría muy vinculada con la experiencia de acoso en sí misma y las implicaciones sociales y laborales de la situación y de la denuncia.

¿Denuncian acoso sexual en el trabajo? Dada la invisibilidad del acoso en el trabajo, existe poca información sobre los casos de acoso registrados en las dependencias públicas y ante las jerarquías de las empresas. A los pocos casos registrados, es difícil acceder, porque se los trata con mucha reserva.

Por otra parte, ante el MTSS, no se han realizado muchas denuncias por acoso sexual. Mientras que en el Juzgado de trabajo no tenemos números precisos pero si sabemos que son muy pocas y que sólo una ha llegado a la Suprema Corte de Justicia, según datos aportados por la Dra. Marqués. En el ámbito sindical, se han realizado varias denuncias entre las cuales encontramos las que se realizaron ante Asociación de Empleados Bancarios, en el gremio de la Salud, etc.

En definitiva, son pocas la situación de acoso que ha sido denunciados formalmente pero sabemos, a través de las entrevistas realizadas, que hay más casos de los que han sido formalmente denunciados.

¿Por qué las trabajadoras no ejercen sus derechos reclamando este tipo de situación durante la relación laboral?

En primer lugar, por las dificultades socioculturales que inciden en la experiencia de acoso y la visualización social del mismo. En segundo lugar, las trabajadoras temen perder el empleo al realizar un reclamo durante la relación laboral, ya que las consecuencias de este reclamo pueden ser represalias laborales tales como reducción de salario, de horas extras, de tareas, el despido, presiones insostenibles, etc. Las abogadas laboristas consultadas, sostienen que los trabajadores (hombres y mujeres) no presentan denuncias formales ante el MTSS o en un Juzgado de trabajo, para conservar a la fuente de trabajo, ya que el 95% de las reclamaciones durante la relación laboral terminan en despido³⁹. Esto es con relación a todas las reclamaciones laborales no sólo de acoso sexual. Por esto se quedan en sus empleos sorteando condiciones de trabajo, o bajos salarios, discriminación u otro tipo de abuso.

Esto se debe a que en el ámbito patronal, está mal conceptuada la persona que se presenta en el MTSS durante la relación laboral a realizar una denuncia. Lo perciben como una traición y un acto de hostilidad hacia la autoridad del patrón o a la empresa. Por lo tanto, esto nos está hablando de una cierta cultura laboral, que tiende a sancionar moral y laboralmente a aquellos que reclaman, cuestión que surte el efecto de cohibir otras posibles actuaciones en este sentido. Esto contribuye a que no exista una cultura del reclamo y este deslegitimada durante la relación laboral.

Por lo general, el reclamo laboral es posterior a la desvinculación de la empresa o cuando ya están dispuestas a renunciar, ya que luego del reclamo y difícilmente deseen ser reintegradas, algunas trabajadoras, argumentaban que les daba vergüenza volver al trabajo, donde todos van a saber que ella sufrió una situación de este tipo. Realizan los reclamos en busca de resarcimiento por los daños y perjuicios recibidos.

³⁸ Entrevista realizada al Senador Sarthou.

³⁹ Dra. Marta Marquez, experta en Derecho Laboral

Este reclamo no contribuye a sanear la situación de acoso cuando esta se presenta, cuestión que evitaría la renuncia conservando el empleo. De esta manera, no se ataca directamente el problema (causa), sino tan sólo sus efectos.

En tercer lugar, encontramos otra gran dificultad que en cierto modo, inhibe la realización de las denuncias: **la dificultad de la prueba**. Probar una situación de acoso es muy difícil porque muchas veces es a puertas cerradas, y a esto se suma que muchas veces los perfiles no son claros y no es fácil demostrar. Aunque muchos casos se han probado con distintos elementos como cartas, grabaciones (como el caso del atrio municipal). En algunos casos resulta más fácil probar que efectivamente existió acoso sexual porque los caracteres personales del acosador son claros como el caso del supervisor acosador de la planta industrial pesquera. El hombre tenía un perfil claramente autoritario y abusador, tanto con hombres como con mujeres. Pero ¿qué sucede en los casos en los cuales el acosador cuenta con el respeto de sus pares hombres y mujeres? O ¿tiene un comportamiento seductor sin acosar a otras mujeres?, etc.

Aquí juegan un rol importante los **testigos** o persona que puedan aportar datos a la investigación. Por esto los testigos, deben contar con garantías para que no sufran represalias laborales. Actualmente, los testigos no cuentan con protección, en caso de dar testimonio, como el caso de la mutualista de Treinta y Tres. Por otra parte, **hay poca difusión los procedimientos legales de denuncia** y las trabajadoras no saben como actuar frente a los hechos, en especial cuando quieren formular una denuncia.

Asimismo, existen **dificultades para identificar claramente los ámbitos de denuncia**. Los ámbitos de denuncia pueden ser las jerarquías dentro de la estructura laboral, los sindicatos y en el ámbito estatal, la Inspección General del Trabajo y/o los Juzgados de Trabajo. La Inspección ha sido identificada recientemente como espacio de denuncia porque los problemas de acoso no eran (y aún no lo son) identificados como problemas laborales sancionables. A los sindicatos y las jerárquicas empresariales se los reconoce desde hace más tiempo.

En cuarto lugar, las trabajadoras encuentran **dificultades para identificar el acoso como un problema laboral y legal**, sino como una cuestión privada que debe ser resuelta en el ámbito de las relaciones interpersonales. Se ha colocado al acoso sexual en la esfera de lo íntimo y lo privado, de lo cual no se habla ni se "ventila", rodeándolo de silencio. De este manera, al visualizarlo como un problema relacional privado e íntimo entre dos personas, y debe resolverse en términos personales. Al ser percibido de este modo, los otros no intervienen. El acoso no es apreciado como un problema grave en las relaciones interpersonales en ocasión del trabajo que adquieren la condición de relaciones laborales. Aquí las fronteras público – privada, se desdibujan, porque el acoso es parte de un modo de relacionamiento interpersonal e íntimo en un ámbito público y forman parte de las relaciones laborales. En el ámbito jurídico, existen normas legales que las regulan y protegen relaciones.

En quinto lugar, otra cuestión muy importante es que existe un **gran desconocimiento de las normas jurídico – laborales, de sus derechos y de las posibilidades de ejercerlos**. Muchas trabajadoras no tienen conocimiento de que estas situaciones pueden ser sancionadas y que no tiene porque renunciar o tolerar. Por otra parte, algunos de los abogada/os que las asesoran, desconocen la norma que prohíbe la discriminación y con ella el acoso sexual en el trabajo, como una forma de discriminación y recurren a otras normas para defenderlas. Entonces, cuando las normas no se conocen, no se reclama y si no se reclama no se cumplen y por lo tanto, no podemos esperar cambios en este sentido.

Frente a todas estas dificultades, los expertos, destacan el papel fundamental del respaldo colectivo a la trabajadora, al momento de los hechos en el lugar del trabajo y al realizar la denuncia. Este respaldo puede ser de parte de sus compañeros, del sindicato o grupos de mujeres, etc. *"No se las puede culpar porque se vayan sin denunciar, al principio me enojaba, pero después fui comprendiendo más variables, vas entendiendo que el cambio tiene que ser más en la conciencia colectiva."*⁴⁰ En conclusión, todas estas cuestiones dificultan la realización de las denuncias que de alguna manera contribuyen a la visibilidad del hostigamiento sexual en el espacio laboral.

⁴⁰ Retamoso, responsable de la Comisión de la mujer del PIT CNT

El acoso ha comenzado a adquirir visibilidad en el espacio público

Hasta hace muy poco, la idea de una 'sociedad igualitaria', no permitía que se hablara de la violencia intrafamiliar (aun le cuesta asumirla) pero la realidad rompió los ojos. El problema comenzó a manifestarse al crear los mecanismos institucionales para enfrentarla y 'fue como destapar una olla'.

¿Puede suceder lo mismo con el acoso sexual? En relación con décadas anteriores, en estos últimos años se ha comenzado a hablar de estos comportamientos, designándolos por su nombre "*acoso sexual*". Este es el primer paso del proceso de visibilidad. Es verdad, que se habla más pero esto es apenas el principio pero el problema no está resuelto, recién comenzando a sonar. Cuando decimos "visibilidad" nos referimos a la posibilidad de exponer a otros las experiencias de acoso, así como la posibilidad de mostrar sin velos la realidad, de tal forma que sea imposible dar vuelta la cara para negar la existencia.

En Uruguay han comenzado a aparecer públicamente algunas experiencias y denuncias de acoso en el trabajo. *Las primeras denunciantes que reivindican un fenómeno oculto y 'naturalizado', por lo general son cuestionadas y censuradas.* Es evidente, que estas sufren las consecuencias de comenzar a caminar un camino nuevo y de abrirle los ojos a una sociedad que niega estas cosas y por ende, las va a sancionar como bien explicaba Foucault en la lógica de la prohibición. Una de las víctimas de acoso sexual laboral, lo expresa con claridad: "*la reacción de la sociedad es agresiva porque vos los estas agrediendo, los estas obligando a mirarse en un espejo. Entonces el mecanismo es agresivo contigo, sos una loba, una puta, una histérica, te descalifican como mujer y no como persona que plantea un tema que le duele*"⁴¹

Muchas veces, una denuncia de un fenómeno naturalizado puede ser visualizada como una provocación a la sociedad y a la empresa, ya que está cuestionando una conducta naturalmente aceptada o permitida. "Cuando tímidamente una voz logra expresarse, la protesta molesta, desequilibra, genera crisis, rompe armonías y pone a la sociedad en una posición incómoda y la denunciante se enfrenta al miedo, tiene temor al castigo,... a perder el trabajo, a ser excluida,..." (Larraín, S., 1993)⁴²

Igualmente son situaciones que no estaban previstas y por lo tanto, nos se sabían manejar, "*a menos que alguien pague el precio de hacer la denuncia y pasar por todo esto para que se den cuenta las fallas*"⁴³ y "*para que otras se animen a denunciar su situación*"⁴⁴. Un ejemplo de esta situación, sucedió a pequeña escala en una planta industrial, en una institución de la salud y en un medio de prensa, donde una trabajadora expresó públicamente o denunció la situación posibilitando que otras también expresaran su malestar por conductas de sus supervisores o compañeros de trabajo. Conjuntamente, estas denuncias ponen de manifiesto las deficiencias y virtudes de los ámbitos y procedimientos de denuncia y las carencias de los espacios capaces de dar respuesta al problema, "De alguna manera, se dan cuenta que con "*este procedimiento no le están dando garantías a nadie, y reconocen la debilidad, creando un ámbito para eso*" sostiene la dirigente sindical, Retamoso. Asimismo, refleja los defectos de una cultura laboral que inhibe los reclamos laborales, rodeando de impunidad la situación. En este orden de cosas, este movimiento ha llevado a la inclusión del acoso sexual en dos proyectos de ley.

Entonces de poco a poco se está gestando un pequeño y tímido movimiento para que la problemática salga a la luz. Podemos decir que existen pequeños avances con relación al acoso que tienen que ver con: las denuncias realizadas que han tomado estado público a través de la prensa u otros medios, permitiendo a la opinión pública tomar contacto con el tema y comenzar a hablar de esto, *nombrarlo* y haciéndose presente en las discusiones. Al mismo tiempo, contribuye a crear un debate social, que será enriquecido con publicaciones y estudios que aportando información a la opinión pública y así contribuir a sensibilizar a la población sobre el problema y de dar lugar a un reconocimiento de la existencia y a una **mayor conciencia social del problema.**

Esta corriente de sensibilidad pública puede incidir en los actores sociales, que están en contacto directo

⁴¹ Entrevista realizada a María Urruzola, periodista y víctima de acoso sexual en el trabajo

⁴² Tomado de libro "Asedio sexual en el trabajo", Délano y Todaro, Ed. CEM, 1993

⁴³ Entrevista realizada a Graciela Retamoso, responsable de la Comisión de la Mujer del PIT CNT

⁴⁴ Op.Cit

con las trabajadoras y pueden tomar medidas concretas en el lugar de trabajo; los actores políticos, que están discutiendo proyectos de ley, para instrumentar formas legales al respecto y los funcionarios de los distintos organismos estatales y judiciales, que regulan y sancionan las violaciones a las normas legales. *Esto es trascendente para que el acoso sexual en el trabajo adquiera el estatus de 'situación problema', que permita pensar formas de dar una respuesta rápida y eficaz a los problemas, creando o fortaleciendo espacios institucionalizados.*

La prensa local e internacional tiene un papel importante en este problema, ya que no sólo han publicado sobre el tema contribuyendo a reconocer la existencia de esta problemática, sino que también pueden contribuir a crear más conciencia y sensibilidad pública sobre la misma. Los medios masivos de comunicación son creadores de opinión pública y agentes socializadores potentes que pueden contribuir a una mayor visibilidad. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, ha jugado un papel sumamente destacado, interactuando con los distintos actores para que reconozcan la existencia del acoso en el trabajo y sus consecuencias e instrumenten medidas de prevención y sanción.

Por otro lado, la visibilidad es substancial para que las trabajadoras comiencen a comprender e identificar con más facilidad que conductas se consideran 'acoso sexual' y su derecho al reclamo. Al mismo tiempo, permite mostrar que no es una conducta natural sino un abuso de poder que no tienen que soportar. Es una forma de combatir a los acosadores, ya que tendrán que ingeniárselas buscando formas más sutiles de acoso o dejar de lado estos comportamientos, al no resultarles tan fácil salir impunes de la situación, porque las mujeres estarán dispuestas a negarse y a denunciarlos. Al exponer públicamente el acoso como un problema que afecta a la trabajadora y que está lo rechaza, denunciándolo, cuestiona un orden y distribución de poder culturalmente establecido. De esta manera, se pondrán sobre la mesa, los mecanismos de oposición y de dominación y les permitirá visualizarlos y reciclarse en busca de una intimidad (en el espacio social y el laboral) más igualitarias con reglas de juego basadas en el respeto mutuo y la libertad individual, es decir, una transformación de la intimidad

En cierto modo, comienzan a aparecer toda una serie de factores que sumados contribuyen a la visibilidad y a la emergencia del acoso como problema social. A su vez contribuirán las denuncias que tomen estado público, los casos y la acción de los distintos actores que interactúan con las trabajadoras. Por lo tanto, la acción conjunta de los distintos actores sociales, políticos y jurídicos que interactúan con las trabajadoras ayudarán a "dar una respuesta inmediata y oportuna para solucionar el problema y la relación laboral. Para esto se requiere una instancia de maduración y concientización de todos los actores"⁴⁵.

⁴⁵ Entrevista realizada a la Dra. Santesteban, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

**ACTORES SOCIALES, JURÍDICOS, ESTATALES,
POLITICOS E INTERNACIONALES**

Movimiento Sindical

El movimiento sindical está formado por una serie de sindicatos que son organizaciones gremiales que se encarga de defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras en sus lugares de trabajo. Entre estos derechos encontramos las condiciones de trabajo, tales como el salario, las horas de trabajo, el respeto de los convenios colectivos, las relaciones laborales, etc. El acoso sexual es una forma de abuso de poder jerárquico y genérico, por lo tanto, atenta contra el derecho de trabajar sin chantaje, presión o discriminación por motivos de sexo y sobre todo en un ambiente laboral donde se respete su derecho a la dignidad y libertad sexual individual. De esta manera, la trabajadora tiene derecho a reclamar ante este tipo de situaciones que le molesta y la hacen sufrir. Por su parte, el sindicato debería escuchar y tomar partido frente a estas situaciones de abusos en el espacio laboral, respaldando y defendiendo a la trabajadora.

Al mismo tiempo, en el capítulo anterior observamos las dificultades de las trabajadoras para denunciar esta problemática y percibimos a través de algunas entrevistadas, la importancia del respaldo colectivo ante las experiencias y al momento de denunciar ante el empleador o en un organismo público. Entonces, los compañeros de trabajo y/o el sindicato juegan un rol muy importante como ámbito de contención, así como de asesoramiento legal y laboral para la trabajadora.

Por este motivo, intentaremos apreciar el **posicionamiento del movimiento sindical frente al acoso sexual en el trabajo**, a través de su actuación ante casos encarados sindicalmente, - aunque suponemos que existen más casos tratados por los gremios- que analizaremos para percibir las contradicciones, resistencias y logros obtenidos en el ámbito sindical.

Previamente realizaremos algunas aclaraciones previas. En primer lugar, no es una investigación exhaustiva del posicionamiento de cada sindicato en particular, sino que es una visión global del movimiento sindical con relación a este tipo de abusos de índole sexual. En segundo lugar, el análisis fue realizado a partir de entrevistas a mujeres pertenecientes al movimiento sindical⁴⁶. Cada una de ellas aportó su visión del problema desde una perspectiva sindical, pero esto no significa que sea una visión sindical del problema.

Dificultades en la Acción sindical

El modo de visualizar el acoso sexual repercute negativamente en la acción sindical- En primer lugar, presentamos el caso de una denuncia de acoso sexual de una funcionaria de la Intendencia Municipal de Montevideo.⁴⁷ Ella denunció ante las jerarquías del departamento donde trabajaba, haber sido víctima de acoso sexual, por parte de un director de la sección donde trabajaba. La negativa a las propuestas del superior, dio lugar a un traslado que significó perjuicio económico y laboral para la trabajadora. Más allá de la veracidad de los hechos, aquí nos interesa observar la actuación del gremio que nuclea a todos los funcionarios públicos de la IMM, ADEOM⁴⁸. Luego de radicar la denuncia en el departamento al cual pertenece⁴⁹ recurrió al sindicato en busca de apoyo y asesoramiento. Desde un principio, el gremio desestimó la denuncia, descalificando a la trabajadora y su reivindicación argumentando que no era hostigamiento sexual sino que el motivo real de la denuncia eran intereses políticos y económicos. Sostenían que la denunciante había perdido beneficios económicos en el traslado y además, pretendía perjudicar al Director de la sección, que era de otro sector político.⁵⁰ Con estos argumentos, negaron el respaldo de la trabajadora y no pusieron su disposición los abogados del gremio.

⁴⁶ Graciela Retamoso, integrante del sindicato de la salud y responsable de la comisión de mujeres del PIT CNT, Carmen Beramendi, ex dirigente de la industria de la pesca y a Moriana Hernández, dirigente del BPS.

⁴⁷ Existen distintas versiones sobre los hechos, que no consideraremos en este estudio

⁴⁸ Asociación de empleados y obreros municipales

⁴⁹ En la IMM cada departamento tiene un espacio donde denunciar estos problemas y un Departamento Jurídico, a donde llegan los problemas que no se resuelven al interior de los departamentos.

⁵⁰ Según argumentó, la edil departamental M. Percovich

El reclamo se desestimó sin una investigación por parte del sindicato, quitando la posibilidad de comprobar la veracidad o falsedad de los hechos denunciados por la trabajadora.

Esta falta de reconocimiento de la posibilidad de la situación de acoso, puede estar vinculado con una de las **resistencias** que aparece con frecuencia en el discurso de los distintos actores: **la denuncia de hostigamiento sexual responde a intereses económicos, laborales y/o políticos**. El senador Garat⁵¹, expresó en un periódico local⁵², el temor a que crear instrumentos de denuncia ante un asedio laboral genere 'la industria del juicio', es decir, de lugar a la realización de juicios falsos por parte de trabajadores descontentos o que deseaban perjudicar a alguien y/o la empresa u obtener beneficios económicos. Es cierto, que se pueden dar este tipo de situaciones, pero también es cierto, que este modo de considerar el acoso responde al hecho de que la figura del acoso no está social y jurídicamente legitimada.

En los sindicatos persisten dificultades en la comprensión de la dimensión de estas conductas abusivas por parte de los trabajadores o superiores acosadores y en varias ocasiones han sido los propios trabajadores (en ciertos casos, sindicalistas) los que practican el **asedio**. Algunos pueden verlo como **'normal', o 'no tan grave'**. Al no visualizarlo como un abuso grave, sino como una conducta socialmente aceptada o justificada dentro del ámbito de trabajo, tienden a depositar la carga de la culpa, en la empleada, desestimando su planteo y cuestionando su actitud. Incluso existe una 'cierta solidaridad entre los integrantes del género masculino' que si un hombre afirma que él no acosó, (posiblemente) los demás le crean y desconfían de la mujer, e incluso cabe la posibilidad de que encubran al acosador.

Es interesante rescatar un comentario vinculado con esto realizado por el senador Sarthou⁵³:

"Primero una resistencia que está en la raíz de la sociedad, que es esa resistencia machista. Me pasó en una audición del programa 'El Reloj',... y cuando salí me encontré una resistencia en la gente, **en los propios trabajadores inconfesos, por su formación y porque incluso ellos practican eso, son los autores de violencia**. Entonces, si usted tiene autores de violencia, ellos no quieren... incluso ese machismo, estas son las reglas del juego que la mujer sea un objeto y chau. De repente, lo tienen claro en la relación laboral pero no lo tienen claro en la relación humana porque hemos perdido dimensión de pensamiento, en el campo del sindicalismo y en la izquierda. Siempre habla defendido la dignidad de la mujer, el propio trabajo sindical de la mujer y respeto pero eso se ha perdido."

Otro obstáculo importante que repercute en la acción sindical es que en muchos casos **el asedio sexual es visualizado como una cuestión de mujeres y no un problema laboral, de las condiciones de trabajo** que puede afectar tanto a hombres como a mujeres. Se puede interpretar como que estas conductas son privadas y por lo tanto, no son susceptibles de soluciones colectivas por parte de una organización sindical ya que deben resolverse entre los trabajadores adultos.

Las **reivindicaciones principalmente femeninas** tienen distinto valor a las que son planteadas por los hombres (que atañe a todos los trabajadores) como el salario, la seguridad en el trabajo, las condiciones de trabajo. Esto hace que un reclamo de este tipo no sea considerado un tema prioritario en la mesa de la dirección del sindicato y se entiende que debe ocuparse la comisión de la mujer. En general, los sindicatos son estructuras básicamente masculinas dado que la mayoría de los puestos de dirección en la estructura sindical está ocupada por hombres. Por esto estas estructuras encuentran dificultades para comprender y encarar sindicalmente un problema principalmente femeninos. A modo ilustrativo, "*En la actual Mesa Representativa del PIT CNT integrada por 46 miembros la presencia femenina alcanza alrededor del 7%; en el Secretariado Ejecutivo, integrado por 16 miembros, hay sólo una mujer.*" (Márquez: 1993). Sin embargo, actualmente se están incorporando lentamente mujeres a las direcciones sindicales de algunos sindicatos, aunque es difícil permanecer porque "es un lugar inhóspito para la mujer"⁵⁴. A su vez, varios gremios cuentan con una comisión de mujeres que se ocupa con conciencia de los problemas que afectan básicamente a las trabajadoras pero algunos sindicatos no cuentan o no funciona con eficacia la comisión de mujeres, que se ocupe.

⁵¹ Integrante de la Comisión de Asuntos Laborales del Senado donde está en estudio un proyecto de ley sobre acoso sexual

⁵² El país, 18.6.98

⁵³ Entrevista realizada al Senador H. Sarthou, presentó en Senadores un proyecto de ley sobre acoso.

⁵⁴ Entrevista a Graciela Retamoso

La comisión de mujeres- En los primeros años de la recuperación democrática, se creó la Comisión de Mujeres del PIT CNT que desarrolló una estructura organizacional sólida y dinámica. Fue con la creación de este ámbito que comenzaron las primeras reivindicaciones de obreras que sufrían acoso en el trabajo. Por distintos problemas, se desarmó y hace aproximadamente dos años comenzó a funcionar de nuevo. Las comisiones de la mujer de los distintos sindicatos, en general, tiene “**una vida paralela a los poderes⁵⁶**” porque no es un ámbito donde se toman decisiones. Asimismo, **es un lugar desvalorizado y marginal**, donde la temática que allí caen queda circunscripta a este ámbito y a esta carátula: problema secundario. Esto es un reflejo del lugar que ocupa la mujer en la sociedad y en el terreno sindical.

Tal es así que las propias sindicalistas encuentran dificultades para encarar las reivindicaciones de trabajadoras. “*No digo que todas las compañeras tengan conciencia de género, no es así. Es más, he tenido problemas con compañeras que no quieren ser del cuadro perdedor, como diciendo: “no tengo nada que ver con ellas, yo discuto las cosas que realmente tienen peso, no estas cosas” pero hemos avanzado. Incluso dentro de la Central compañeras que antes desestimaban ahora ya es otra cosa, hoy prestan atención*”. Esto refleja que dentro del grupo de trabajadoras que integran el gremio existen un desprestigio de los temas de la mujer y por lo tanto, estas dificultades no contribuyen a presionar para poner sobre la mesa sindical los problemas de género en el trabajo, entre los que se encuentra el acoso.

Sin embargo, es rescatable que hoy estén prestando más atención a estas cuestiones y también es importante el hecho de que algunas mujeres hayan comenzado a formar parte de las direcciones sindicales y a colocar estos temas en el debate sindical.

“Es un cambio cualitativo importante, no tanto en número pero hay avances, por ejemplo desde que está la comisión de la mujer en ADEOM y en el SUAN, etc. Ha habido un proceso lento de incorporación”. Aunque el problema “no es llegar, porque llegar, llegan. La cuestión es permanecer, llegan muchas pero se desestiman porque esos lugares son muy inhóspitos.”⁵⁶

Por otra parte, en el caso de la Intendencia, la denunciante no contó con el aval legal que le servicio de abogados porque ADEOM desestimó la denuncia y los abogados no querían atender y llevar adelante el caso. En el caso de Comett, una mutualista del interior donde las víctimas de acosos y la testigo fueron despedidas luego de realizar la denuncia de acoso sexual. Los abogados del sindicato prefería no mencionar el tema del hostigamiento sexual y basar el juicio en él despido abusivo. Según Retamoso, esto se debía a que el acoso sexual es considerado como un elemento de ambiguo sin legitimidad entre los abogados y podía ser una desventaja en el juicio. *Entonces, si los abogados que cuentan con prestigio social y respeto tienen inconvenientes para introducir la figura de acoso o se niegan a atender un caso, están incidiendo directamente en los dirigentes sindicales y los trabajadores generando dudas con relación al tema.*

En síntesis, más allá de los que suceda con el caso de la IMM⁵⁷ al tomar estado público la denuncia contribuye: en primer lugar, a hacer visible el acoso sexual en el trabajo en el espacio público. En segundo lugar, pone de manifiesto las resistencias y dificultades que existen en el ámbito sindical y en la sociedad en general. También refleja la necesidad de una acción sindical. Por último, contribuyó a introducir el acoso sobre la mesa sindical, contribuyendo al debate y la reflexión, aportando elementos para la comprensión del hecho. *Esta forma de actuar del sindicato desestima cualquier otra reivindicación de acoso sexual que otras trabajadoras quieran realizar y así, continúa el silencio y la impunidad.*

Acción sindical: Logros obtenidos

Es importante destacar los logros obtenidos gracias a la respuesta sindical en algunos de los casos. Entre estos encontramos, los casos en las pesqueras, en Comett, en una dos instituciones médicas capitalinas, en el ámbito bancario y en una empresa de seguridad donde actuó el sindicato bancario.

⁵⁵ Graciela Retamoso

⁵⁶ Op. Cit

⁵⁷ Aún estaba en proceso al finalizar la etapa de campo de la investigación

El primer caso encarado sindicalmente, se registró hace algunos años en una institución médica (Impasa)⁵⁸. Esto tuvo lugar en un contexto de incorporación incipiente de la conciencia de género en el movimiento sindical, pero donde no existían estructuras capaces de dar respuesta al problema. El caso se presentó por una denuncia de asedio sexual de una compañera (no era militante sindical) por parte de un compañero de trabajo, dirigente sindical. No era un caso tan notorio y de público conocimiento y por esto era muy difícil de probar y era la palabra de uno contra otro. *¿Cómo lo manejo el sindicato?* En primer lugar, constituyó una comisión especial para investigar la situación. La comisión no estaba contemplada en los estatutos vigentes pero formaba parte de un proyecto de reforma en discusión. Estaba compuesta por representantes de todas las corrientes sindicales para que el fallo no fuera leído como tendencioso. Se investigó el caso tomando testimonio a los involucrados y en una asamblea dio a conocer el fallo, proponiendo separar al dirigente de su cargo, ante la constatación de los hechos. La asamblea apoyó el fallo y brindó la posibilidad a otras trabajadoras acosadas por el sujeto, de plantear su situación pero que no se habían animado a hablar antes.

Esto refleja en primer lugar, que es posible resolver una situación de este tipo si se crea una estructura capaz de realizar una investigación con garantías y al mismo tiempo, muestra la importancia de dar a conocer públicamente los casos para que otras mujeres también planteen su situación.

La acción del gremio de la industria de la pesca, fue vital en la resolución favorable de un caso de acoso sexual⁵⁹, donde la dirigente sindical, Carmen Beramendi, jugó un rol sumamente importante. El caso⁶⁰ hace referencia al abuso de poder del encargado, que exigía a las trabajadoras 'favores sexuales' a cambio del jornal e incluso de la entrada a trabajar, manifestando un claro abuso de poder. Este caso que expusimos en el capítulo anterior. Para Beramendi y para todos los trabajadores agremiados, esto significó un triunfo y manifestó con claridad que es posible hacer algo frente a situaciones de este tipo e incluso no hubo más registros de estas situaciones tan claras de acoso sexual con chantaje. Por otra parte, refleja el papel trascendente del respaldo colectivo a la víctima, y en especial, el rol de la delegada sindical, con un fuerte compromiso frente a la situación. Por otra parte, lograron sentar un precedente en la temática para el sindicato. Igualmente, es destacable la estrategia desarrollada por la dirigente de sensibilizar a los compañeros hombres sobre la problemática, para que una reivindicación que provenía de las trabajadoras se convirtiera en una reivindicación gremial. Esto refleja el proceso que deben tener las reivindicaciones de este tipo, para ser parte de la agenda sindical.

Por otra parte, en una cooperativa médica de Treinta y Tres dos empleadas fueron acosadas por un médico. Ante los hechos denunciaron al sindicato y este inmediatamente, notificó los hechos al Sindicato Médico del Uruguay que resolvió suspender al médico por un año y cortó relaciones con la mutualista que estaba en litigio, condiciones que contribuyeron a resolver favorablemente el caso de despido⁶¹ de las dos víctimas y la testigo. En esta instancia, las dos perjudicadas recurrieron al sindicato de la salud (del cual eran dirigentes) que tuvo una participación activa en todo el proceso para resolver el tema. Elas recibieron protección constante del gremio que puso a su disposición al servicio de abogados para realizar una reclamación laboral. Como observamos los abogados tuvieron dificultades para introducir el verdadero motivo de la reivindicación, asedio sexual pero igualmente, ganaron el juicio y las dos funcionarias fueron reintegradas al trabajo. Esto fue visualizado como un 'Gran Logro' por parte del movimiento sindical.

¿Qué significó este logro importante? En primer lugar, al igual que el caso de la IMM, el caso fue públicamente conocido, contribuyendo a hacer visible lo invisible, el acoso sexual y sus consecuencias laborales. En segundo lugar, las trabajadoras lograron recuperar su fuente de trabajo y no perder sus ingresos. En tercer lugar, la necesidad de una participación activa del sindicato para resolver el tema. En cuarto lugar, gracias a este caso, una comisión llevó el tema del asedio sexual a la mesa de discusión del Congreso de la FUS.

⁵⁸ Según datos aportados por la dirigente sindical Moriana Hernández.

⁵⁹ Relatado por la ex dirigente sindical de la industria pesquera, Carmen Beramendi

⁶⁰ Expuesto anteriormente.

⁶¹ Según G. Retamoso.

En quinto lugar, el caso y los testimonios, contribuyeron a poner el tema en las discusiones del PIT CNT y de otros sindicatos, en definitiva, permite que el acoso sexual se transforme en un "problema" del que el sindicato debe tener una posición definida y una acción precisa. Por último, está mostrando a otras posibles víctimas de acoso que es posible denunciar este tipo de situaciones y que es necesario reivindicar estos derechos. En este caso particular, incidió el hecho de que las perjudicadas eran dirigentes sindicales, con una determinada conciencia que le permite reivindicar sus derechos.

Otro caso con la fuerte participación del sindicato bancario que llevó adelante la denuncia y apoyó moral y legalmente a los damnificados, tomó estado público⁶² y se ganó el juicio. En empresa de seguridad que operaba en el ámbito bancario, se realizaban revisiones completamente vejatorias (a los hombres les revisaban el ano y a las mujeres la vagina). Al parecer, estas revisiones no fueron realizadas solamente una vez. Ante la reiteración de estas prácticas, algunas empleadas y un empleado recurrieron a AEBU⁶³ a presentar su denuncia. Es interesante destacar que una de estas mujeres es la que presenta la denuncia, situación diferente a las comentadas por otras dirigentes donde ellas mismas tenían que buscar el testimonio.

Esta situación generó consecuencias similares al caso de Comett en el espacio sindical. Entre otras cosas contribuyó a que en el Encuentro de Trabajadoras Bancarias posterior al episodio, una de las participantes lograra expresar su experiencia de acoso en ese ámbito. Además, dio lugar a la necesidad de legislar sobre el tema para prevenir estas situaciones y "ponerles freno porque se estaban dando bastante" según argumentó la Dra. Marta Márquez.

La empleada bancaria contó en uno de los talleres, luego de dos días de encuentro, que había sido víctima de acoso y esa era la primera vez que lo contaba. Solamente se lo había comentado a una o dos personas que trabajan con ella, a las que les pidió absoluta reserva y no comentó nada a las jerarquías o a en su familia. Esto se debió a que se sentía culpable del hecho, aunque era consciente que no lo había provocado y temía a la descalificación. Declaró que no lo había dicho antes porque sentía mucha vergüenza y angustia, aunque únicamente le tocó la cola. Para ella fue "absolutamente descalificatoria de ella como persona y como trabajadora."⁶⁴ Ante los hechos, ella resolvió el problema individualmente, pidiendo traslado en el trabajo, sin explicar los motivos reales. Por otro lado, el grupo humano de contención y compañerismo generado por los días de encuentro, es muy importante para expresar situaciones de esta magnitud. Estas soluciones no siempre son posibles en los espacios laborales.

En síntesis, los casos presentados reflejan la importancia del papel activo del sindicato con relación al acoso sexual. En primer lugar, como ámbito de denuncia, luego como espacio de apoyo para la trabajadora, así como el asesoramiento y defensa legal, brindada. Por último, debemos distinguir el rol esencial de las comisiones de la mujer de los sindicatos y/o de las dirigentes sindicales, en estos aspectos.

¿Comienza a visualizarse el acoso en el movimiento sindical?

Encuentros de trabajadoras- Las comisiones de mujeres realizan previo a cada Congreso anual del PIT CNT y de cada sindicato, un encuentro de trabajadoras para elaborar un documento que presente la situación de las mujeres trabajadoras en el congreso. En algunos de estos encuentros, surgen espontáneamente relatos sobre experiencias de acoso sexual que no estaban previstas en la agenda. Algunas mujeres dieron testimonio de la situación que vivían o de situaciones que tenían conocimiento que se daban en los lugares de trabajo. *El problema apareció como una cuestión que forma parte del trabajo cotidiano de algunas trabajadoras en distintos sectores: bancario, la industria de la pesca, funcionarias públicas, etc. es decir, en todos los sectores socioeconómicos y laborales.* Hernández, dirigente sindical y feminista, sostiene que en los encuentros, el problema apareció en "un volumen, para mí insospechado, impresionante. Está allí pero está tan tapado, tan tapado".

⁶² En ese momento, el hecho generó muchas versiones sobre los hechos y los intereses del sindicato al respecto, que aquí no nos interesa considerar.

⁶³ Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay

⁶⁴ Entrevista a Moriana Hernández, dirigente sindical.

Esto nos da la pauta que es una situación tan silenciada que ni siquiera las propias sindicalistas con conciencia de género que quisieran reivindicar y apoyar a las mujeres que sufren estas situaciones, perciben y tienen conocimiento real de la magnitud en que el acoso se presenta.

En vísperas del Congreso de la FUS, tuvo lugar en setiembre de 1998, encuentro de trabajadoras de la salud el hostigamiento sexual en el trabajo, fue uno de los temas principales. Es decir, que ha sido formalmente introducido en el debate de las trabajadoras de la salud para que intercambien opiniones y experiencias que permitan en primer lugar, identificar con claridad la situación de acoso y sus posibles consecuencias. Las organizadoras del evento, utilizaron algunos argumentos de la OIT sobre el tema para socializarlos en su gremio e introducir elementos para el debate. Esto refleja el papel de OIT con respecto a los actores locales que interactúan con las víctimas de acoso.

Asimismo, en el congreso de la FUS, una comisión (en la que no estaba Retamoso), muy impresionados por la forma en que se resolvió el caso de Comett, decidió incorporar al debate el hostigamiento sexual en el trabajo, ya que comenzó a ser visualizado como un grave problema laboral. Este planteo no surgió de las trabajadoras, sino de algunos trabajadores. Esto es importante el planteo adquiere más fuerza reivindicatoria y autoridad.

Todo esto nos está hablando de la existencia de inquietudes sobre este abuso en el trabajo y así comienza a colocarse en la agenda sindical. Los casos y testimonios son muy importantes, porque cuando estos aparecen se puede reflexionar y debatir y poco a poco puede adquirir el estatus de 'problema sindical'.

Papel de la comisión de la mujer con respecto al acoso sexual- *"... nosotros tratamos de que sea el sindicato el que los tome, no la comisión de mujeres, la comisión hace el apoyo logístico⁶⁵",* brindando elementos a las direcciones sindicales para debatir. Este es el papel que quieren que tenga la comisión de mujeres dentro del sindicato para que los temas que allí se manejen no queden marginados en el olvido. Retamoso, sostiene la importancia de salir del ghetto, de que los problemas de trabajadoras sean tratados por todos los trabajadores (mujeres y hombres) para que adquiera el lugar de 'problema de los trabajadores'. Estos temas al principio, molestan *pero "después se van haciendo más comunes a medida que los compañeros traen información, casos, presionan para tomar decisiones con relación a los casos que se presentan."*⁶⁶ Lleva tiempo, constancia y fuerza, introducir estos temas y hacer frente a las resistencias que van surgiendo por el camino, pero es necesario no bajar los brazos.

Además de contribuir al apoyo logístico en el debate sindical, la comisión de la mujer tiene un rol sumamente trascendental con relación al hostigamiento sexual, ya que ha sido identificada como un ámbito de denuncia por las trabajadoras. Las comisiones son espacios institucionalizados portadores de reivindicaciones femeninas y representan espacios de contención y respaldo para las trabajadoras.

Por otra parte, pueden realizar investigaciones para acumular antecedentes, datos, testimonio, identificar perfiles, identificar el acoso, su significado y las consecuencias, etc., desterrando mitos que cubren al acoso y a la trabajadora. En España, Perú, Colombia (y seguramente en otros países del mundo) se han realizado estudios que demuestran la necesidad de la conciencia y acción sindical con respecto al acoso, para que este sea prevenido y atacado. **Aquí vemos con claridad el papel del conocimiento y de la investigación social para que estos temas salgan a la luz y emerjan como problema.** Por otra parte, algunas comisiones de mujeres en otros países han realizado campañas sindicales de prevención del acoso. Las campañas y acciones sindicales contra el acoso, son una forma de romper el silencio que lo rodea y la soledad de las mujeres que lo sufren creyendo que les sucede sólo a ellas y lo que deben enfrentar solas.

La inexistencia del sindicato reflejó la importancia del mismo Durante la dictadura militar no existía un sindicato que defendiera los derechos de los trabajadores. Un dirigente fue despedido dos veces por defender a mujeres que estaban siendo víctimas de hostigamiento sexual por parte de la patronal. Por

⁶⁵ Entrevista a Graciela Retamoso, dirigente de la FUS

⁶⁶ Op. Cit.

otra parte, este mismo dirigente confirmó que en esa época, en una fábrica de metal, la patronal tenía un "petit bulín" donde llevaban a las trabajadoras a tener relaciones sexuales con los jefes, capataces o directores⁶⁷. Dentro de la planta, poseían una estructura montada con una finalidad sexual. Esta la ausencia del sindicato permitía una cierta impunidad, ya que no existía un respaldo y una defensa colectiva de las condiciones de trabajo.

Conclusiones

Estas conductas representan una violación a los derechos como persona y trabajadora atentando contra la dignidad y libertad individual, y a la igualdad de los trabajadores y trabajadoras, que por principio democrático, todos tienen los mismos derechos en el trabajo. Por tanto, se torna indispensable una acción sindical en defensa de estos derechos.

Los testimonios y casos de acoso sexual contribuyen: en primer lugar, al debate y la reflexión sobre la temática y las formas de prevención y acción al respecto. De esta manera, el hostigamiento sexual comenzará a formar parte de la mesa sindical, para constituirse en un 'problema sindical' con una acción clara y definida (como por ej. en las guarderías infantiles) del movimiento sindical como cuerpo reivindicativo, trabajando el problema al interior de cada gremio y lugar de trabajo, para construir mecanismos realmente eficaces. En segundo lugar, estos casos han reflejado la importancia del papel del sindicato como ámbito de denuncia, contención y asesoramiento legal y laboral para la trabajadora, destacando el rol de las comisiones de mujeres de varios sindicatos y sobre todo, el rol de las delegadas sindicales sensibles al tema, que cooperaron en la resolución favorable de la situación y en el apoyo logístico en el debate, brindando elementos para considerar el problema.

En tercer lugar, el respaldo colectivo del sindicato contribuye a la constatación de los hechos, una de las dificultades más importantes del acoso sexual en el trabajo. El respaldo puede ser: realizando una investigación para clarificar los hechos, aportando y respaldando a denunciante, testigos o trabajadores que puedan aportar datos ante posibles represalias, brindando garantías y seguridad en la investigación, presionado para una investigación efectiva y válida, etc.

Por último, los casos encarados sindicalmente, pautan la necesidad de crear ámbitos y mecanismos de denuncia en el ámbito sindical para actuar rápidamente ante la situación. Asimismo, es fundamental que las organizaciones sindicales actúen en coordinación con los organismos públicos y los empresarios, en la elaboración de políticas activas, programas sociales u otras medidas para prevención, atención y asesoramiento de las víctimas, definiendo con claridad el procedimiento interno que deben seguir las empresas y las organizaciones de trabajadores ante los hechos, y tomar medidas eficaces de protección a víctimas y testigos, etc., para evitar y sancionar este tipo de abusos. El movimiento sindical debe presionar al Estado y al empresariado, en busca de un compromiso por parte de las empresas, para buscar y perfeccionar las medidas. Esto resulta importante como defensa de las fuentes de trabajo de sus afiliados, porque muchas veces, el acoso deriva en una desvinculación de la empresa, por renuncia o por despido.

La acción sindical debe rondar en torno a la prevención de los casos con distintas medidas como la incorporación del problema en códigos de conducta, reglamentos internos, los convenios colectivos como sugerían algunos de los entrevistados, para disuadir y sancionar a los acosadores. Asimismo, es importante realizar investigaciones sociales sobre la temática, crear ámbitos de debate, difusión y divulgación de medidas, para instaurar conciencia social y sindical, sensibilizando a los trabajadores.

Todo esto contribuye a un proceso de sensibilización y concientización gremial sobre el hostigamiento sexual que afecta los derechos de los trabajadores y repercute en el ambiente laboral. En definitiva, es necesario que la temática acceda al lugar donde se toman las decisiones, es decir, que forme parte de las discusiones de la dirección sindical e incorporar una conciencia de género entre las compañeras y compañeros.

⁶⁷ Según datos aportados por la dirigente sindical, Moriana Hernández.

LOS EMPRESARIOS ANTE EL ACOSO SEXUAL

Los empresarios son uno de los actores sociales que interactúan con las víctimas de acoso sexual directamente en el lugar de trabajo (en la empresa, la fábrica, el comercio, etc.) De igual forma, el empleador es el que se encarga de aplicar y controlar las normas con relación a las condiciones de trabajo. Estas pueden ser condiciones físicas como la estructura del edificio, la ventilación, la higiene, etc., y las condiciones laborales que tienen que ver con el modo de relacionarse los individuos dentro del lugar de trabajo. Por tanto, las relaciones humanas dentro del trabajo, son controladas por el empleador o quien él asigne para esta función. De esta manera, **"la moral y la disciplina de la empresa, también son responsabilidad del empresario."**⁶⁸

El papel de estos actores sociales (empresarios y sindicatos) es fundamental, ya que el modo de visualizarlo y su posición con respecto al tema, definirá el alcance de las consecuencias de las conductas de acoso. Si estos niegan el apoyo a la trabajadora, (cuestionando y desautorizando su reclamo) esto puede desencadenar el despido, la renuncia o represalias laborales de distinta índole. En cambio, si la trabajadora recibe el respaldo y la consideración de su problema y se toman las medidas pertinentes para sanear la situación, restituyendo el clima laboral adecuado, estas consecuencias se pueden evitar. Más allá de que el sindicato puede actuar, defendiendo los derechos de la trabajadora, esta actuación no siempre es posible, porque en muchos sectores laborales no hay sindicatos o existe pero tiene dificultades para actuar ante estas situaciones. Por esto, es el empleador el que tiene mayor incidencia en el futuro laboral de la víctima de hostigamiento sexual.

En este estudio nos interesa visualizar el *posicionamiento del empresario frente a situaciones* de este tipo. Para esto nos acercaremos a la actuación de algunos empresarios ante los hechos. Este a su vez, nos brindará la posibilidad de apreciar a grandes rasgos, las dificultades y resistencias, así como también los avances en este ámbito. Para esto, estudiaremos la acción de los empleadores en los casos que tenemos conocimiento, a partir de información aportada por algunos de los entrevistados (entre ellos el Sr. Jacobo Varela⁶⁹) y a los argumentos sostenidas por los delegados de la Cámara de Comercio en la Comisión de Asuntos Laborales del Senado⁷⁰. Reconocemos que este es tan sólo un recorte parcial del sector empresarial y que no representa la totalidad del mismo, por tanto, son visiones fragmentarias de la cuestión. Sin embargo, nos permitirá aproximarnos al modo en que visualizan el problema, las dificultades y logros que se han obtenido en el espacio empresarial.

Dificultades y resistencias de los empresarios

Para visualizar los inconvenientes que se presentan en el ámbito empresarial, presentaremos primero los casos de acoso sexual que representan un abuso de poder jerárquico y genérico y luego, el acoso entre iguales, signado solamente por el poder genérico.

Abuso de poder- En los casos que presentaremos a continuación, el asedio sexual está mediado por el poder jerárquico donde existe una relación de dependencia laboral. Como planteamos antes, el abuso de poder del empleador o su representante en el poder puede afectar las condiciones de trabajo. También puede sufrir represalias laborales, especialmente en aquellos casos en los que ha enfrentado al acosador, mientras que el acosador parecen no sufrir demasiadas consecuencias, y sus actitudes están rodeadas de inmunidad, dando lugar al silencio por parte de los otros compañeros.

En esta situación se encontró una joven de una mutualista capitalina, que un médico tenía la costumbre de pasar y tocarles la cola, acariciarlas o manosear a las empleadas. Cuando le llegó el turno a ella, lo increpó y cuestionó el comportamiento ¿Qué hace? Y la sorpresa fue mayor cuando este le contestó, con total inmunidad: "¿no te das cuenta lo que estoy haciendo?". Y siguió insistiendo con este tipo de conductas, que ella rechazaba. No se hicieron esperar, las represalias laborales que derivaron en la

⁶⁸ Entrevista realizada al Sr. Jacobo Varela, Presidente de la Cámara Nacional de Comercio.

⁶⁹ Presidente de la Cámara Nacional de Comercio.

⁷⁰ La delegación de la Cámara de Comercios se presentó en el Parlamento el día 11 de mayo de 1998.

renuncia de la joven. Al presentar la renuncia, planteo a las autoridades de la mutualista que tenía conocimiento de que se estaba dando la situación, pero estas no le dieron mayor importancia.

En una planta industrial de pescado, el sometimiento o rechazo a los pedidos de favores sexuales del supervisor determinaba las condiciones de trabajo de las trabajadoras. El supervisor gozaba de tal poder e inmunidad, que aunque muchas sabían la existencia de este problema, no se animaban a denuncia y lo ocultaban, porque temían perjuicios laborales por parte del mismo. El caso comentado de la mutualista de Treinta y tres, también medió un abuso de poder por parte del médico que dio lugar a represalias laborales que derivaron en el despido de las denunciantes y la testigo.

Una revista uruguaya⁷¹, realizó en octubre de 1997 un artículo sobre acoso sexual en el trabajo donde publicó una serie de casos que muestran claramente la posición de la jerarquía ante una conducta de acoso. Presentó el testimonio de una joven 25 años que trabajaba en un canal de televisión y el jefe, este la trataba con condescendencia a diferencia de sus compañeros, la llamaba por teléfono, la invitaba a salir, etc. En una invitación a salir, argumentando motivos laborales, le propuso mantener una "amistad especial" y luego de la negativa de la joven, ella perdió su trabajo. En esta línea de actitudes arbitrarias por parte del superior, se inscribe el caso de una compañía de seguros donde el jefe directamente se 'metía' con ella con insinuaciones, llegando incluso a tocarla. Como ella se negó, la consecuencia fue el despido y otro caso de una empleada de boutique que el dueño la miraba cuando se cambiaba de ropa. Lo increpó y la despidió por robar.

Y así podríamos seguir agregando casos a la lista, pero estos casos son ejemplos ilustrativos de los abusos de poder y de las consecuencias laborales del rechazo a estas conductas. Al mismo tiempo, reflejan la impunidad que gozan los acosadores que tienen personal dependiente a cargo, donde su poder no es puesto en cuestión. Cuando el acosador goza del respeto de las autoridades o la figura del acosador coincide con el empleador, no las trabajadoras, suelen no denunciar la situación ante las autoridades y cuando es el propio empleador, las opciones de la trabajadora se reducen.

Acoso entre Iguales El acoso puede presentarse entre compañeros de trabajo con el mismo nivel dentro de la pirámide ocupacional. Es cierto que allí existen más posibilidades de hacer frente a la situación, increpando la conducta del acosador, porque no incide directamente en las condiciones laborales. Sin embargo, también pueden estar en juego la descalificación y desautorización moral y laboral, así como la posibilidad de generar un ambiente laboral hostil que repercute en el rendimiento de la trabajadora y/o que provoque una tensión tan grande que esta opte por renunciar.

Recordemos el caso de al empleada administrativa⁷² que era víctima de acoso por parte de sus compañeros de trabajo. Ella realizó un juicio a la empresa por perjuicios a su salud física y emocional por el ambiente laboral nocivo. En esta situación también se encontró la empresa automotriz, Mitsubishi que operaba en el mercado norteamericano fue sancionada por el gobierno americano porque no había tenido en cuenta y considerado las quejas de muchas de sus empleadas en las plantas automotores que eran hostigadas sexualmente con lenguajes e insinuaciones groseros, etc. Por esto, Mitsubishi tuvo que pagar unos cuantos millones de dólares por no haber tomados las medidas para evitar y sancionar estas situaciones. Esto se debió a que está establecido que el clima laboral es responsabilidad del empleador. En Uruguay, una denuncia contra un compañero de trabajo, tratada por la Comisión Tripartita de Igualdad de oportunidades en el trabajo, la denunciante no quiso seguir trabajando en la empresa y se determinó su cese de contratación y una indemnización. En un caso de acoso en el atrio municipal a una empleada de la limpieza, la denuncia puso fin a un largo proceso de acoso que incluía entre otras cosas, llamadas telefónicas, referencias de mal gusto. Logró grabar lo que el funcionario le decía la última vez que la persiguió en la vía pública.⁷³ En este último caso, los involucrados no pertenecían a la misma empresa, ya que uno pertenecía a la municipalidad y la víctima a una empresa tercerizada de limpieza. Lo incluimos en esta sección porque no está medida por una relación de autoridad jerárquica.

⁷¹ Revista Posdata, 10 de octubre de 1997

⁷² Pág. 8, ¿Cuándo podemos hablar de acoso sexual en el trabajo?

⁷³ Ambos casos fueron publicados en la revista Posdata, 10.10.97

¿Temor a denunciar ante las jerarquías?- Unos de los problemas más graves que se presenta ante una situación de acoso de un superior o un compañero es el temor de la trabajadora a plantear ante las autoridades de la empresa el problema. Por este motivo, pocas denuncias son conocidas por los empleadores, ya que muchas optan por tolerar, solucionarlos individualmente o renunciar.

Esto está vinculado a motivos de distinta índole, En primer lugar, **el temor a la respuesta y la acción del empleador ante el reclamo**, temor absolutamente fundamentado en la realidad. En primer lugar, entre ellos el temor a perder el empleo si realiza una reclamación ante el MTSS y/o en un Juzgado, por las connotaciones que tiene una reclamación ante estos organismos, en el ámbito empresarial. Las trabajadoras temen una sanción laboral para ellos y los testigos, materializada en represalias laborales de distinta índole que vuelvan insostenible la convivencia en el trabajo y la trabajadora opte por renunciar o sea despedida, cuestión que admiten los empresarios de la delegación y el propio presidente de la Cámara de J. Varela.

Igualmente puede suceder que las altas jerarquías no deseen o no tengan interés en actuar como el caso de la joven en la mutualista montevideana. Esto se puede deber directamente a que no reconocen el acoso como un problema laboral y las conductas de acoso no sean consideradas faltas laborales graves, sino como una conducta naturalmente aceptada o un problema íntimo que debe resolverse en términos privados en los cuales la empresa no debe participar, el empleador "puede pensar: Son adultos, que se arreglen entre ellos⁷⁴" o pueden creer en la palabra del acosador que goza del respeto de los empleadores que argumenta no haber acosado. Así, el empleador se desentiende de estos problemas, dejando sin protección a la víctima.

Del mismo modo, la trabajadora puede temer al hecho de no poder constatar los hechos ante el empleador, o que este se vuelva indiferente ante los elementos de prueba que en general no son muchos. Varela, sostenía que para realizar el reclamo y sea aceptable y cierta ante el empleador, los hechos debían estar suficientemente probados (con cintas grabadas u otros recursos), ya visualiza el acoso como una cuestión muy subjetiva que depende de la personalidad de la trabajadora para que sea visualizado como acoso. Muchas veces no resulta muy fácil en una primera instancia probar los hechos y se requiere una investigación (con testigos) para que salga a luz.

*En síntesis, todo esto está manifestando una **falta de legitimidad de la figura de acoso sexual en el espacio empresarial.***

¿Los empresarios reconocen la existencia del acoso sexual? "La tendencia es a negar la existencia" al igual que la discriminación, sostiene la Dra. Márquez, especialista en derecho laboral. Esta es una de las barreras más grandes con la que se enfrenta el acoso sexual es la falta de reconocimiento de su existencia por parte de algunos empresarios. A esta tendencia parecen adherirse los empresarios que concurrieron a la comisión de la cámara de senadores. Ante la pregunta sobre la existencia, habitualidad y repercusión del acoso en el ámbito laboral, el Dr. Varela, delegado de los comerciantes, argumentó:

"...puedo relatar algunas experiencias personales. Soy director de una empresa que tiene más de 110 años de actividad en plaza y puedo decir que **de acuerdo con los antecedentes de las organizaciones, no ha habido ningún episodio de acoso sexual.** Si se han celebrado varios matrimonios entre los empleados... reitero que no conozco ningún episodio de esta naturaleza. También dirijo otra empresa que cuenta con más de 70 años en plaza y que tiene un perfil más industrial. Allí tampoco hubo casos de este tipo. Se han producido muchos matrimonios y noviazgos, algunos frustrados. Sí he presenciado piropos y galanterías, que son cosas que en los países como los nuestros están acostumbrados. Si tengo conocimiento, por mi actividad profesional, de ciertas situaciones que ha terminado en el despido del agresor o del presunto agresor. También es cierto que muchas veces, este tipo de conductas no son denunciadas".

El integrante de la delegación manifiesta dudas acerca de la existencia del acoso en el trabajo, argumentando que no tiene conocimiento de ningún episodio de hostigamiento sexual en las dos empresas que dirige. En primer lugar, el comerciante está cuestionando la existencia por experiencia personal en dos empresas particulares que dirige, sin tener en cuenta que él ocupa un lugar alta en la estructura ocupacional y que por lo general este problema no llega a las altas jerarquías de la empresa porque las mujeres no denuncian o estos sucesos se resuelven entre los mandos medios de la empresa.

⁷⁴ Entrevista al Sr. Varela

La Dra. Márquez afirma que cuando intenta visualizar el acoso en las empresas, sobre todo en las grandes empresas, es necesario observar los mandos medios, capataces y jefes directos, ya que muchas veces los sucesos no llegan a la dirección.

En este pequeño extracto de sus argumentos, repite en dos ocasiones la existencia de piropos, matrimonios, noviazgos realizados y frustrados, dejando entender que son las relaciones de género donde prima una libre aceptación entre los protagonistas o seducción lo que predomina en el mundo del trabajo pero no un abuso o acercamientos no deseados. Por otra parte, los delegados reconocen la presencia de acoso sexual en otros países pero no en Uruguay. Entonces, si los empleadores niegan la realidad del acoso, persistirá la falta de protección empresarial y continuaran las dudas frente al reclamo.

Por su parte el presidente de la Cámara, el Sr. Varela, sostiene que: "Acá en Uruguay yo no recuerdo que haya denuncias y condenas del tipo que sea legal o jurídico, de que haya habido abuso, **pero no voy a ser tan ingenuo, de decir que no existe, de decir que no puede existir, porque creo que pueda formar parte de la idiosincrasia de muchas personas**, 1º por una cuestión de número se da que el hombre abusa de una mujer, pero también no hay que dejar de lado el contrario..."

Reconoce claramente la existencia del acoso sexual en el trabajo, y en los últimos tiempos, conductas como lenguaje grosero, manoseos, insinuaciones, presiones y chantajes sexuales no son nuevos en el mundo del trabajo, sino que lo nuevo es que hoy se identifican con el nombre acoso sexual. Es interesante rescatar de todo el discurso de Varela que tiene incorporado una perspectiva de género, donde ubica al acoso como parte de las reglas de juego "normales" en las relaciones de género, que son han sido trasladadas al trabajo reconociendo que son parte de machismos exacerbados. Al mismo tiempo, cree que esto irá cambiando por el lugar que ha comenzado a ocupar la mujer en el mundo laboral, políticos, etc. El discurso deja ver comprensión del significado y las consecuencias del acoso para la trabajadora y para la empresa.

Acción empresarial para hacer cesar la situación de acoso

En muchos casos de acoso sexual en las empresas, muchos de los cuales no tenemos conocimiento porque son mantenidos con reserva, los empleadores, luego de considerar y constatar los hechos, tomaron medidas para hacer cesar la situación, despidiendo, trasladando o amonestando al acosador.

En un caso llevado a la Justicia, el acosador fue despedido con la causal de acoso sexual y malos tratos a sus dependientes en abuso de sus funciones como jerarquía máxima en una planta industrial de helados⁷⁵. Otros casos de despido al agresor, fueron mencionados por Varela y por uno de los delegados comerciales en la Comisión. En otros caso se ha optado por el traslado de uno de los involucrados. En las el caso de las pesqueras presentado por Beramendi, la patronal, con la mediación del sindicato que había propuesto la desvinculación del trabajador de su puesto de trabajo, optó por el traslado del victimario a otra sección de la fábrica donde perdía beneficios y estaba rodeado de hombres.

Entre estos casos encontramos, uno comentado por la dirigente sindical del BPS, sobre la decisión tomada por la patronal de un organismo estatal ante un caso de acoso que tuvo lugar este año. En una dependencia del mismo, una trabajadora de una empresa terciarizada fue acosada por un gerente del lugar donde desempeñaba funciones. Ella lo denunció por escrito, y los jefes resolvieron con preocupación y nerviosismo el traslado de la empleada y un "tirón de orejas" para el gerente. Lo destacable de este caso es la preocupación e importancia que los jefes le dieron al caso, ya que en el mismo organismo estatal se había presentado una situación de acoso, donde la mujer también había denunciado pero los jefes lo rodearon del más absoluto silencio y no hicieron nada al respecto. El paso de los años entre estos episodios, (caso Lewisky de por medio, comentó la dirigente), **hubo avances, ya que no se descalificó a las denunciantes e incluso se tomaron medidas**, quizás no las ideales pero algo se hizo, reflejando que esta situación están comenzando a adquirir otro status.

El rol del empleador en la investigación resultó muy importante para constatar las situaciones de acoso sexual en una planta procesadora de helado que llegó a la Justicia. En este caso no sabemos si las empleadas reclamaron ante las autoridades acoso sexual o fueron llamadas a declarar por las jerarquías

⁷⁵ Sentencia Judicial N° 51

de la empresa cuando decidieron despedir al individuo argumentando despido por notoria mala conducta, única causal de despido donde no se paga ningún tipo de indemnización. Más allá de los entretelones del caso, esto demuestra que el interés, preocupación y actuación de las autoridades de la empresa puede contribuir a demostrar los hechos y hacer cesar la situación.

¿El acoso sexual llegó a las cámaras empresariales? A través del presidente de la Cámara de Comercio, tenemos conocimiento que la temática no ha sido trabajada por las organizaciones empresariales, argumentando que estas podrían realizar campañas de sensibilización en torno a la temática y difundir la responsabilidad empresarial al respecto. Por tanto, es necesario implementar formas para incidir en la cultura empresarial. Por su parte, propone la realizar un artículo en el medio de prensa de la cámara que permita a los empresarios identificar con claridad que conductas representan acoso sexual. Asimismo, sostiene que no han llegado casos de acoso sexual a la entidad, aunque a través de otros medios tenemos conocimiento que el asedio sexual es habitual en el sector de comercio. Igualmente las entidades empresariales han comenzado a tomar contacto con el asunto, ya que solicitaron una audiencia en la comisión que estudia un proyecto de ley en el Parlamento, para manifestar sus discrepancias.

Conclusión

Las resistencias de algunos empresarios demuestran el desconocimiento o falta de reconocimiento de su **deber como responsable del orden y la seguridad del ambiente laboral en su empresa**,⁷⁶ por ende, de sus conductas y las de sus dependientes. Asumir su responsabilidad significa buscar formas de verificar la denuncia y actuar al respecto para restituir el clima laboral. Esta posición se refleja claramente en la pregunta de los comerciantes y algunos senadores en la comisión, se preguntaban: **¿Qué tiene que ver el empresario frente a una situación de Acoso sexual?** Argumentando, *"Me resisto a que una empresa que no tiene nada que ver en el hecho, sea la responsable de enfrentarlo, porque muchas veces ni siquiera se entera de la situación"*⁷⁷. Por su parte, Varela⁷⁸, que reconoce que el empresario es deudor de la seguridad en la empresa, argumenta que los empresarios se niegan a ser responsables porque no está suficientemente difundido. En definitiva, reconoce la necesidad de difundir esta obligación para que los empresarios tomen las medidas para prevenir y sancionar las conductas, cuestión que liberara a los empresarios de reclamos futuros ante el MTSS. De esta manera, las consecuencias de la denuncia podría cambiar sustancialmente porque la trabajadora podría recurrir con confianza a las autoridades empresariales, lo que significa conservar su fuente de trabajo.

Del mismo modo, en EEUU son tan grandes las sumas que han tenido que pagar por denuncias de acoso sexual que, muchas empresas **han adoptado medidas de prevención de acoso sexual** tales como políticas anti-acoso sexual. Con relación a Uruguay, el empresario propuso como medida para prevenir el acoso, incorporar en los lugares de trabajo **Códigos de conducta**, donde se establezca claramente que conducta pueden entenderse por acoso sexual. Propuso que este código sea puesto en conocimiento del personal de la empresa y que se lo haga saber a la persona que ingresa a trabajar, estableciendo las sanciones que puede acarrear. En relación con modos de atacar el problema cuando este se presenta, el presidente de la Cámara, sugirió⁷⁹ crear un servicio gratuito **consultoría psiquiátrica brindado por el MTSS** para atender a las dos personas involucradas, y un tercero, nombrado por la empresa. A partir del informe del especialista, la empresa tomaría las medidas del caso. Esto contribuiría a constatar la veracidad de la denuncia y en segundo lugar, significaría un apoyo para la trabajadora.

Igualmente, sería importante que el asedio sexual formara parte de la agenda empresarial y que fuera debatido. También, sería conveniente crear programas de acción conjunta entre las organizaciones empresariales y sindicales para buscar alternativas para prevenir y combatir el acoso sexual, brindando a los trabajadores la posibilidad de controlar la adopción de medias por parte de los empleadores.

⁷⁶ Cr. Palacios, vicepresidente de la Cámara de Comercio

⁷⁷ Cr. Palacios

⁷⁸ Entrevista a Varela

⁷⁹ Idea surgió a lo largo de la entrevista realizada, sin una evaluación previa.

MOVIMIENTO DE MUJERES

Este movimiento social pretende incidir en esta realidad a través de producción intelectual y acciones colectivas. La producción de conocimiento y el análisis de la sociedad y de la condición de la mujer. Esto a su vez, crear y participar en debates sociales con capacidad de propuesta, incidiendo en la opinión pública, y así contribuir a desterrar mitos sociales en trono a los papeles y modelos de comportamiento asignados a cada sexo. Las organizaciones de mujeres han logrado (con conflictos y tensiones, marchas y contramarchas) "constituir un espacio propio al identificarse como actores sociales específicos y no de retaguardia o apoyo de espacios mixtos, planteándose mejorar su calidad de vida cuestionando el orden social que admite la subordinación de las mujeres", (Las Uruguayas, 1985), promoviendo la participación e igualdad de géneros, atendiendo aspectos tales como la salud, la educación, la participación política y laboral de la mujer, las formas de violencia a las que muchas mujeres son sometidas, etc.⁸⁰

Incidencia del Movimiento de Mujeres en la visibilidad de la violencia hacia la mujer

Según datos aportados por la edila capitalina M. Percovich, en los primeros años de la década del 80', las feministas y las investigadoras académicas comienzan a mostrar a las dirigentes sociales y políticas que *existían otros derechos por los cuales pelear como mujeres*, no sólo una reivindicación de la igualdad salarial, educación, etc., sino comenzar a ver otras formas de subordinación de la mujer, como es el sometimiento a formas de violencia. Paralelamente, se comienzan conectar con el "movimiento internacional de mujeres, las latinoamericanas nos traían el tema de la violencia y nosotras les decíamos que en el Uruguay no existía. No era un tema importante. Apenas empiezan a formarse los grupos de mujeres, la violencia empieza a aparecer. **Aparece una violencia brutal, fue como destapar una olla en Uruguay.** En el Uruguay educado en el que "somos todos iguales", parecía que determinadas cosas no podían darse".⁸¹

Este breve comentario refleja, en primer lugar, la incidencia e interacción del movimiento internacional de mujeres en el nacional, teniendo en cuenta que más allá de las particularidades culturales de cada país, existe un común denominador, entre las sociedades patriarcales latinoamericanas y del mundo entero. En segundo lugar, es importante el papel del movimiento internacional como portador de reivindicaciones.

A medida que se comienza a hacerse visible empieza a emerger en su verdadera magnitud y comienza a definirse como un problema social, dejando las estrechas paredes del hogar. Esto no surgió de un momento al otro sino que es fruto de un difícil proceso de emergencia de la violencia como problema, en el que las organizaciones de mujeres tienen un papel protagónico. La acción colectiva y la producción intelectual del movimiento de mujeres junto a otros organismos y personas, han contribuido a: crear conciencia y sensibilidad social sobre la temática contribuyendo al debate social en torno a esta forma de violencia contra la mujer, a mejorar las vías legales para proteger a estas mujeres, a elaborar propuestas y soluciones al problema y al mismo tiempo, han creado estructuras y redes, institucionalizadas que brindan apoyo y contención, mostrándoles que es un delito y no lo tienen que soportar, que intentan cubrir todas las dificultades ante las que se encuentra la mujer maltratada que o no denunciar al agresor.

Estas estructuras consistieron en: grupos de apoyo y asesoramiento legal a las mujeres maltratadas, casos de amparo, se creó el teléfono que atiende las 24hs. La Comisión de la mujer ha trabajado mucho en el tema realizando una intensa campaña contra la violencia doméstica creando conciencia del maltrato. Intentan hacerles conocer sus derechos, indicando procedimientos de denuncia, así como los lugares e instituciones a donde esta puede concurrir. *Este trabajo por parte de las Ongs, está acompañado y apoyado por el trabajo de organismos estatales y gubernamentales.* En la esfera estatal, se creó la Comisaría de defensa de la Mujer y la Oficina de Asistencia a la Víctima.

A pesar de que es están creando redes y estructuras que permiten dar respuesta, aún resulta difícil encontrar los mecanismos adecuados que permitan erradicar las formas de violencia contra la mujer, de nuestra sociedad y el tema no está resuelto.

⁸⁰ Las Uruguayas, Foro de ONGs, IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, Beijing 95.

⁸¹ Entrevista a Margarita Percovich, Setiembre 1998

¿El Acoso sexual forma parte de la agenda del movimiento de mujeres?

El movimiento de mujeres norteamericano, tuvo un papel muy importante en la emergencia del acoso sexual como problema en su país. Las feministas denunciaron el hostigamiento sexual en el trabajo, mostrando que existía y era normalmente aceptado o justificada, pero que formaba parte de la vida cotidiana de muchas personas, sobre todo mujeres. El movimiento contribuyó a hacer público un fenómeno que permanecía oculto, enterrado en la esfera de lo íntimo (privado), comenzando a crear conciencia y sensibilidad social en la población, señalando su existencia y la necesidad de emprender acciones legales para detenerlo.

Para indagar sobre este aspecto recurría a algunas mujeres que están vinculadas directa o indirectamente al movimiento, entre ellas M. Percovich, M. Hernández, y a la Ong Luna Nueva, a la que han llegado casos de asedio sexual en el trabajo. Esto no significa que haya realizado una investigación exhaustiva de la manera en que el movimiento visualiza y maneja el acoso sexual en el trabajo y creo que es necesaria una mayor profundización en el estudio de las organizaciones sociales como actores capaces de dar respuesta al problema.

Por un lado, percibimos en el discurso de algunas de las entrevistadas, que el acoso sexual aparece rodeado de **ambigüedades**. Cuando entrevistamos a la edila deptal, M. Percovich, notamos que cuando se le preguntaba sobre el acoso sexual, se refería a la violencia en general y a la violencia intrafamiliar, en particular, con escasas referencias a la violencia laboral⁸², donde parecería que identifica el acoso sexual con la violencia doméstica. Tal es así que cuando indagamos sobre la acción de la IMM, sostuvo que las estructuras creadas para violencia doméstica pueden ser utilizadas para violencia laboral. Sin embargo, el teléfono no está capacitado para dar respuesta a casos de acoso, como argumentaron en ese servicio cuando nos comunicamos con ellos. Por otra parte, la ex dirigente feminista Hernández, sugirió la posibilidad de que las trabajadoras que sufren acoso en sus trabajos, cuenten con el apoyo y asesoramiento de las organizaciones de mujeres, Sin embargo, **sostiene que dados los recursos legales existente y la carencia de estructuras capaces de dar una respuesta exitosa**, dificultan la acción de estas organizaciones, frente a problemas de esta magnitud. La falta de respaldo legal con relación al acoso es una realidad, pero estos tampoco estaban cuando comenzaron a trabajar violencia intrafamiliar.

Encontramos una Ong que trabaja específicamente el tema de la violencia doméstica, pero que ha recibido y trabajado cuatro casos de acoso. Esta Ong es LUNA NUEVA y está dirigida por Estela Retamoso. En la Ong, intentan reforzarle la autoestima a la víctima para que enfrente la situación.

Como en el caso de la violencia doméstica, el movimiento de mujeres puede cumplir un rol sumamente importante, para que el hostigamiento sexual emerja como problema social. Asimismo, el trabajo de las organizaciones de mujeres puede contribuir a que las mujeres comiencen a tomar conciencia del problema. La organización de mujeres en interacción con los actores sociales tales como sindicatos, empresarios, políticos, gubernamentales, etc., pueden la búsqueda de soluciones al problema, con la creación de redes y estructuras que brinden contención y asesoramiento a las trabajadoras. Por otra parte, además de la acción colectiva es necesaria la **producción intelectual** sobre el tema. Para que se visualice el fenómeno en toda sus dimensiones y de esta manera, hacer visible lo invisible y nombrado lo innombrado, así como también aportar argumentos y herramientas para el debate social

El acoso sexual en el trabajo no tiene la misma visibilidad y grado de conocimiento y conciencia. Nos preguntamos, que sucedería si el acoso sexual contara con las estructuras y campañas de conciencia y sensibilización con que cuenta la violencia doméstica, ¿sería como destapar una olla? Por lo tanto, resulta importante que se comience a destapar la olla, muy tapada hasta ahora, de la violencia contra las trabajadoras en el trabajo. Al existir redes y estructuras de público conocimiento donde encontrar apoyo y asesoramiento en caso de vivir este tipo de violencia laboral, contribuir a que la mujer se anime a denunciar y de esta manera, se comience a percibir la magnitud real del problema en el mundo laboral.

⁸² Anexo II: Entrevista a M. Percovich, p.1

Situación jurídica de la trabajadora en relación con el Acoso sexual

En nuestra legislación existe una breve mención con respecto al acoso sexual en el trabajo en el artículo 5° del Decreto reglamentario de la Ley 16.045, que prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo en la actividad laboral.

Retomemos brevemente la historia de la ley y el Decreto Reglamentario. En 1985, Raquel Macedo de Sheppard, abogada y feminista, ocupa un lugar en el Senado como suplente del Dr. Lacalle. En esa instancia, presenta un proyecto de ley que pretende superar la situación de discriminación que soporta la trabajadora en el ámbito laboral. La ley era una ratificación de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, - N° 100, 111 y los 156 -, aprobados por el gobierno. La ley fue promulgada el dos de junio de 1989.⁶³ Recién siete años después, el 5 de febrero de 1997, en vísperas del 8 de marzo 'Día Internacional de la Mujer', la ley fue reglamentada por el Poder ejecutivo.

Descripción del Decreto- En los art. del 1° al 6°, se establece lo que se considera discriminación y lo que no. Entre estas formas de discriminación encontramos en el **art. 5°, la prohibición del acoso sexual en la actividad laboral:**

"Se considerarán una forma grave de discriminación, las conductas de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en ocasión de él; entendiéndose por tales cualesquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral".

Este artículo incluye una breve definición que identifica las conductas entendidas como acoso sexual laboral, destacando el carácter no deseado de las mismas. Subraya que estas conductas constituyen discriminación porque le produce o amenace con producirle daños en su situación laboral. La redacción de este artículo puede interpretarse como amplia y que contempla las dos figuras de hostigamiento laboral: el acoso de un superior a una empleada dependiente y el acoso entre iguales.

El artículo 7°, establece: *"Sin perjuicio de la promoción de acciones ante los Juzgados Letrados competentes, quienes se consideren perjudicados por acciones discriminatorias por razón de sexo en el ámbito laboral podrán denunciar dichas situaciones ante la Inspección General del Trabajo y Seguridad social, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de que se instrumenten medidas de contralor inspectivo".*

El Decreto, identifica como ámbitos de denuncia a la Inspección General del Trabajo, dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para que se instrumenten medidas de contralor inspectivo y a los Juzgados letrados. De esta manera, las denunciantes pueden reclamar ante un órgano contralor administrativo (MTSS) y/o jurisdiccional (Juzgados de Trabajo). El órgano contralor es una vía para lograr la efectiva aplicación de las normas legales. Las dos instancias jurídicas pueden ser paralelas, es decir, que se pueden presentar reclamaciones en ambos espacios porque son independientes.

La Inspección General de Trabajo, encargada de las sanciones por infracción de las normas laborales, solamente tiene la facultad de sancionar a la empresa o institución donde se presenta la situación pero no tiene fuerza coercitiva como para hacer cesar la situación. Las sanciones administrativas (prevista por el art. 289 de la ley 15.903) son: la amonestación, multa o cierre del establecimiento. Si la situación persiste el MTSS puede reiterar la sanción pero no detener la situación. En este ámbito la sanción es para la empresa pero la víctima no recibe ningún resarcimiento.

Cuando la persona recurre al Juzgado de trabajo previamente tiene que notificar en el MTSS, como un requisito administrativo procesal. En esta instancia el MTSS brinda la posibilidad de una negociación entre las partes. Si llegan a un acuerdo, la instancia se agota allí sino continúa en la órbita judicial. Como ejemplo de estas arreglo entre las partes con la intermediación de la Dra. A. M. Santesteban, como representante del Ministerio ante casos de acoso sexual.

⁶³ Según datos extraídos del libro "Condición laboral de la mujer trabajadora", de la Dra. Márquez.

En el ámbito judicial la denunciante puede lograr una satisfacción personal y un reconocimiento del daño moral recibido. El juez puede obligar a la empresa a hacer cesar la situación, si esta estipulado por la ley. El resarcimiento del daño moral se cuantifica materialmente en dinero, aunque es sabido que el dolor generado no es resarcible materialmente, se entiende que la sociedad civil debe indemnizar al sujeto.

El procedimiento llevado a cabo en estos caso es el mismo que se realiza en cualquier juicio común. La ley preveía un procedimiento rápido de denuncia pero este quedó derogado. Por otra parte, el decreto señala que el MTSS debe dar curso al contralor inspectivo, permitiendo que los inspectores de trabajo concurren al lugar a verificar la denuncia.

El art. N° 8 propone la creación de una Comisión Interinstitucional integrada por Inspección del Trabajo, la Dirección Nac. de Empleo, el Instituto de la Mujer del Ministerio de Educación y Cultura y ANEP. La finalidad de esta comisión es realizar campañas educativas para la difusión y programas de apoyo que permita la toma de conciencia por parte de las trabajadoras y de la población en general, de la discriminación que sufren. Por otra parte, el artículo también estable la posibilidad de incorporar a los trabajadores, empleadores y organizaciones de mujeres. Esta comisión aún no ha sido creada, pero se está estudiando la posibilidad de transformar a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades que funciona en el MTSS, en esta comisión Interinstitucional.

Ahora bien, aunque existe un leve reconocimiento jurídico del acoso sexual, que lo visualiza como una falta grave pero aún no ha sido acompañado de un reconocimiento social del mismo, ya que persisten dificultades para reconocerlo en los ámbitos sindicales y empresariales y por parte de las propias trabajadoras. Esto significa que la norma no ha sido muy utilizada y los resultados concretos no son muy alentadores. Entonces, algunos de los actores y expertos en el tema proponen buscar mecanismos para “bajar un poco las normas legales” a través de las formas específicas desarrolladas en la práctica por los actores sociales, empresarios y sindicatos tales como “Códigos o reglamentos de Conducta” en las empresas y sindicatos o incluirlo en convenios colectivos, etc. como una forma de darle contenido social a esta norma legal y hacerla más eficaz, así como darle mayor eficacia la acción estatal y judicial.

¿CÓMO SE POSICIONA EL ESTADO FRENTE AL ACOSO SEXUAL?

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es uno de los organismos estatales que se ocupa de aquellas cuestiones vinculadas con el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Dentro de él la Inspección General del Trabajo es el órgano encargado del controlar la aplicación de las normas laborales, de fijar las sanciones, así como también es el ámbito de denuncia. Entonces, estudiaremos la actuación del organismo estatal ante los casos de acoso que allí se presentaron para apreciar aquellas cuestiones que distinguimos en otros actores, las contradicciones, resistencias y logros obtenidos en la acción.

Itinerario de denuncia dentro del Ministerio de trabajo El itinerario es el camino que recorre una trabajadora dentro del MTSS para denunciar acoso sexual. Este no es un itinerario completo y detallado, pero a grandes rasgos, nos permite apreciar el trayecto recorrido.

Entra al MTSS por la calle Juncal. Seguramente recurra a la Mesa de Entrada (en la planta baja) a buscar información o alguna indicación sobre el lugar donde dirigirse para realizar la denuncia. Allí puede suceder: a) que no le brinden mucha información o que no sepan a donde derivarla y la mujer tenga que indagar un poco más hasta que la envíen a Jurídica de la Inspección del Trabajo, o b) que la envíen directamente a Jurídica. Allí le va a atender un funcionario/a que este de turno para recibir las denuncias laborales (especialmente las de discriminación u acoso). La denuncia puede ser oral o escrita y se toma nota del reclamo, llenando un cuestionario. Allí surge un detalle ilustrativo de la posición del acoso sexual en el organismo público, el cuestionario tiene una lista de los tipos de reclamación: despido, horas extras, etc. y allí no hay una opción que haga referencia a acoso sexual por tanto, el reclamo debe colocarse en la en la opción “Otros”. Este dato fue aportado por uno de los informantes calificados, pero él comentó que en los últimos tiempos, se puede haber sido incorporado la opción.

La denuncia es anónima, y el MTSS no toma los datos para preservar la identidad de la denunciante, incluso la acusación puede ser realizada por terceros que tengan conocimiento de la situación (también se preserva la identidad) y el empleador no tiene porque saber el nombre del o la denunciante. Estas garantías previstas por el Estado, son un respaldo importante para prevenir represalias laborales a los trabajadores como sanción por reclamar ante el MTSS.

Luego de radicar la denuncia, se concurren los inspectores de trabajo al lugar de los hechos para investigar los hechos denunciados. Los inspectores se encargan de observar e controlar las condiciones de trabajo del lugar (higiene, temperatura, etc.) y de los empleados como las horas de trabajo, sueldos, etc., y las relaciones laborales. El inspector recoge todo tipo de información y pruebas que puedan contribuir a aclarar la situación como por ejemplo, testimonios de involucrados, cartas, documentos, etc. Igualmente puede pedir informes de las investigaciones realizadas por las jerarquías como sucedió en el caso de la IMM. Allí se solicitó al departamento donde los hechos tuvieron lugar y al Departamento Jurídicos de la IMM, información sobre la investigación. Actualmente el caso está en estudio en la Comisión de Derechos Humanos de la Junta Departamental y se va a volver a pedir informes luego que esta comisión se expida. La Comisión Tripartita⁸⁴ del MTSS también solicitó informes.

En la investigación, toma nota de los testimonios de la víctima, los testigos del caso o personas que puedan aportar datos y del acusado. En algunos casos, ha resultado difícil encontrar trabajadores que estén dispuestos a declarar ante un inspector. Esto se debe, en primer lugar, porque quizás no tienen conocimiento de la situación que fue realizada a puertas cerradas. También puede suceder que conozcan la situación pero no estén dispuestos a hablar por temor a posibles castigo laborales por parte del acusado o el empleador. E incluso puede suceder que este compañero de trabajo que podrían aportar datos a la investigación, cuestionen el comportamiento moral de la trabajadora. Incluso, la denunciante puede no gozar del aprecio de sus compañeros y esto, lleve a que ellos no estén dispuestos a declarar en su defensa, según Retamoso, este es un factor común en algunos de los casos de acoso que ella a conocido, como el de la IMM.

En el momento de solicitar el testimonio de compañeros de trabajo en calidad de testigos o aportando datos que contribuyan a la indagación, ante los inspectores o en las audiencias en el MTSS, es importante tomar conciencia que en esta instancia pueden entrar en juego patrones de género pueden representar un obstáculo para constatar los hechos, al entrar en juego los cuestionamientos morales a la trabajadora. El impedimento es aún más fuerte cuando estamos hablando de un patrón, jefe o capataz que goza de autoridad jerárquica y genérica, porque en este caso operan juntos el poder social del hombre y de la autoridad de su posición laboral. Es difícil que cuestionen o declaren en contra de él, aunque reconozcan la situación como en la pesquera, donde las compañeras de la víctima le recomendaban que 'se calle la boca porque iban a salir todas perjudicadas', es decir, que podían sufrir represalias laborales.

Entonces, el obstáculo más grande que encuentran los testigos y la denunciante: el temor de perder el trabajo. Como apreciamos antes, esta barrera para los trabajadores representa la mejor arma con la que cuenta el empleador para que estas situaciones no se reclamen. En el ámbito patronal una reclamación en el MTSS es visualizada como una traición a la empresa y en la gran mayoría de los casos deriva en un despido⁸⁵ o que la persona comience a sufrir presiones laborales que vuelvan intolerable la convivencia que deriven en una renuncia o en un despido indirecto (el trabajador opta por irse del trabajo por la situación laboral).

A esto se suman los vicios comunes de los procedimientos legales llevados a cabo en estos casos⁸⁶,

"Los procedimientos son como cualquier otro juicio, y en este cualquier otro juicio, hay algunos vicios comunes como por ejemplo: primero, **llamar a los testigos a declarar juntos** – nadie dice delante de otra, que encima trabaja en el mismo lugar, que el jefe acosó a una tercera -, segundo, que en general se le toma declaración a una o dos personas que si **no se le dan garantías o que quede en secreto** no va a decirlo, tercero, por algo es un tema que está planteado como un **problema de poder**. En general, el acosador tiene una situación de poder frente a la acosada. Esto en el trabajo es aún

⁸⁴ Estudiaremos más adelante

⁸⁵ Según datos aportados por la Dra. Márquez

⁸⁶ Entrevista a G. Retamoso, integrante de la Comisión Tripartita

más grave, porque el perjuicio no es sólo moral o afectivo sino que pasa a ser una sanción laboral. Entonces en el trabajo el acoso – que es grave en todos los ámbitos – se suma el problema de la sanción laboral con la posible pérdida del trabajo”.

Esta falta de garantías es un impedimento para que los trabajadores aporten datos que contribuyen a esclarecer la situación. Por este motivo, OIT, recomienda protección a los testigos y denunciantes.

Desde la Comisión Tripartita de igualdad oportunidades en el empleo, implementaron cursos dirigidos a inspectores y funcionarios del MTSS para interiorizarlos de la temática. Dentro de estos seminarios se abordó el tema del acoso sexual y la discriminación: las dificultades que presenta, que podía hacer un inspector, como constatar este tipo de situaciones, que medios contribuyen a solucionar la situación, etc. Esto está transmitiendo la necesidad de interiorizar y contribuir a que las personas encargadas de constatar este tipo de problemas y tomen conciencia del mismo, como bien planteó la Dra. A. M. Santesteban cuando se le preguntó sobre lo que se necesita para que un inspector u inspectora identifique la situación de acoso: “supongo que es un poco abrirles los ojos y sensibilizarlos frente al problema en sí”.⁸⁷ Esta es una forma de brindarles armas laborales, sensibilizándolos, es decir, que es necesario que estos funcionarios de la estructura ministerial tengan armas que les permita actuar frente a este tipo de situaciones.

Luego de que los inspectores realizan la indagación en el lugar de trabajo, **interviene la Inspección del Trabajo**. En los casos de acoso sexual, la Dra. A. M. Santesteban oficia de semi juez, delegada del Ministerio para este tema⁸⁸, con los elementos de juicio aportados, toman una resolución e impone una sanción o da lugar a una investigación. Hasta octubre de 1998, no ha habido casos de sanciones administrativa para la empresa porque las denunciantes estaban dispuestas a dejar el empleo. Si no que se ha llegado a una negociación entre las partes, con el MTSS mediando, de un despido más favorable que el habitual. En estos casos, se realizó una especie de asesoramiento a la trabajadora, en un caso, se contactó directamente al asesor de la trabajadora y en otro caso, la trabajadora actuó sin asesor y se contactó con el asesor de la empresa.

Entonces, existieron acciones concretas y eficaces que reflejan el interés del Ministerio y sobre todo de las personas que ejecutan las acciones allí, de dar una respuesta eficaz al problema, ocupándose con seriedad y efectividad del problema. Al mismo tiempo, esto está demostrando que en ese ámbito la figura de acoso está legitimada. Este punto es trascendental para que las mujeres que se sienten capaces de denunciar estas problemáticas tengan conocimiento de que en el Ministerio de Trabajo, existen personas que están al frente de los organismos que deben dar respuesta a su problema, que son sensible al tema y harán lo posible para resolver la situación.

Comisión Tripartita

Luego de un seminario sobre la situación laboral de la mujer en el Uruguay en Noviembre de 1996, surge la propuesta de crear una instancia tripartita a escala nacional, dando lugar a la *Comisión Tripartita de Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo*. Esta comisión cuenta con el apoyo permanente de OIT en toda la región. Según la Dra. Santesteban, lo interesante de la experiencia de la Comisión Tripartita es que participan todos los sectores: el Pit Cnt, el sector empleador, el Instituto de la Familia y la Mujer y el MTSS. Al participar estos actores, cada uno trae a la mesa de discusión su perspectiva y los problemas reales con los que se enfrenta, así como las resistencias y dificultades que surgen al interior de cada sector. Esto abre a la posibilidad de reflexionar y debatir las formas de atacar conjuntamente el problema con la realización de alianzas estratégicas.

Los objetivos de esta comisión responden a la necesidad de buscar formas para una mejor inserción de la mujer en el mercado de trabajo que de lugar a un equilibrio del mismo, basado en la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, atacando la discriminación que sufre la mujer en el acceso y permanencia en el mercado. Con esta finalidad, la comisión ha realizado: cursos de capacitación de funcionarios afectado a la atención y asesoramiento de los trabajadores y empleadores.

⁸⁷ Dra. Ana M. Santesteban, Abogada de la Inspección Gral. del Trabajo.

⁸⁸ Datos aportados por uno de los informantes calificados.

Así como seminarios de sensibilización y búsqueda de una cobertura más amplia para promover la igualdad, generando alianzas estratégicas. La actuación de la Tripartita va en este sentido, sin perjuicio de que haya participado en las denuncias de hostigamiento sexual radicadas en la Inspección, *“tratamos de canalizar estas cosas hacia la órbita de la competencia respectiva, para incidir en la medida de lo posible”*.⁸⁹

¿Cómo actúa o ha actuado la Tripartita en casos de hostigamiento sexual en el trabajo? En primer lugar, la “Tripartita ha sido un mecanismo de seguimiento importante, sin intervenir en la denuncia porque corresponde al Ministerio de trabajo. Pero la Tripartita se ha preocupado de estos casos, como facilitando el camino a estos casos”.⁹⁰ De este comentario rescatamos, en primer lugar la preocupación por este tipo de situaciones que nos está hablando una cierta legitimidad de la figura de acoso en el espacio estatal que permite que una estructura pueda participar del problema, realizando un seguimiento de las denuncias (sin intervenir porque corresponde a la Inspección Gral. del trabajo), facilitando el camino de las mismas canalizándolas a las órbitas correspondientes. Realiza un seguimiento de todo el proceso de denuncia, por ejemplo en el caso de la IMM, la Tripartita mantuvo un contacto directo con los involucrados, con el sindicato de funcionarios públicos y con el Depto. Jurídico de la Comuna, pidiendo informes de los procedimientos y estaban esperando que se expida la Junta que tiene en estudio el tema para volver a pedir informes.

De esta manera, la Tripartita es una estructura dentro del MTSS que se preocupa y brinda atención a los casos de acoso facilitando el camino de los mismos, derivando los casos a las órbitas correspondientes e intentando intervenir en la medida de lo posible. Es decir, es una estructura que contribuye con otros ámbitos para dar respuesta a estas situaciones que al mismo tiempo controla y sigue todos los procedimientos realizados para asegurar la viabilidad de la denuncia.

Por otra parte, es destacable el rol de personas sensibles al tema con conciencia del lugar de la mujer en el trabajo, dentro de la estructura institucional. Es así como nos encontramos en este momento con una figura clave dentro del Ministerio que ha tenido una actuación substancial en los casos de acoso sexual, la Dra. Ana Ma. Santesteban. Ella ha asumido esta tarea con sumo compromiso y su rol ha sido muy importante en los casos registrados por este organismo estatal. Incluso muchas de las entrevistadas han destacado la figura de esta abogada que se ha preocupado personalmente de buscar la forma de dar una respuesta inmediata y eficaz como bien dice, G. Retamozo:

“En la tripartita estamos haciendo un trabajo muy importante porque la que coordina la comisión, la abogada de la Inspección, Dra. Santesteban, se ha preocupado directamente ella de llevar adelante denuncias, de darles curso, de llevarlas directamente al Inspector del Trabajo inmediatamente para tener una posición sobre...”

Por otra parte, existe una estructura en el MTSS, la Comisión Tripartita que se ha ocupado de realizar el seguimiento de las denuncias y ha permitido que otros actores la identifiquen como un espacio de denuncia institucionalizado, donde se comprometieron con la situación y trataron de incidir en la medida de lo posible. Por lo tanto, el papel de la Tripartita es fundamental y nos tranquiliza pensar que no está en “punto cero” con relación al acoso, ya que hay una estructura creada en el espacio estatal que sería importante fortalecer (con conocimientos y dinero) para que realmente pueda contribuir en estos casos particulares, y en el equilibrio del mercado de trabajo. Pero no debemos olvidar, que el acoso sexual no ocupa un lugar central (o destacado) en la agenda de la tripartita, ya que como bien planteo Santesteban, la acción va más dirigida a la discriminación en general y el acoso puede requerir un tratamiento especial, con esto no estamos desconociendo trabajo fundamental de la tripartita en relación con el acoso.

¿Qué se necesita a nivel estatal? También es necesario hacer visible un procedimiento de denuncia y los mecanismos de protección y garantías (con una perspectiva de género incorporada) con las que cuenta la víctima y los testigos. Por otra parte, es sumamente interesante e importante, que los órganos estatales instrumenten formas de asesoramiento jurídico e personal y respaldo a las acosadas. Por otra parte para que todo esto sea instrumentado es necesaria la toma de conciencia por parte de los organismos encargados de realizarlas.

⁸⁹ Op. Cit

⁹⁰ Graciela Retamozo, integrante de la Comisión Tripartita por el PIT CNT

Así como también de aquellos órganos estatales de decisión que se ocupan de las políticas públicas, ya que estas son sumamente importantes para poner freno a estas prácticas sociales ofensivas en el espacio laboral que afectan tanto a la mujer como a la empresa.

Por lo tanto, sería importante investigar la forma en que los hombres y mujeres de los organismos gubernamentales encargado de instrumentar políticas o de crear estructuras para dar respuestas, visualizan el hostigamiento sexual en el trabajo y así poder elaborar argumentos para colocar en el debate que permitan rebatir las resistencias que puedan surgir, y contribuir a la toma de conciencia de los mismos para dar lugar a una acción más eficaz y veloz.

Al mismo tiempo, es imprescindible realizar campañas informativas sobre los derechos y las forma de denunciarlo para que: a) tomen conciencia y sensibilidad del problema tanto las trabajadoras como los trabajadores y empleadores, b) conozcan sus derechos y los utilicen c) sepan a donde recurrir y que procedimiento seguir.

Igualmente el acoso y la discriminación son temáticas que se encuentran en un leve proceso de maduración, al interior del MTSS y de todos los demás actores sociales y políticos, ya que recién ha comenzado a hacerse visible. Con relación al Ministerio, esta maduración está en camino y forma parte de las inquietudes de los Inspectores, la Tripartita y la Inspección del Trabajo, en general. Al mismo tiempo, existen denuncias, es decir, que existe material concreto sobre el cual trabajar y debatir, que van creando antecedentes, posibilitan la instrumentación de medidas y sacan a la luz, las resistencias y carencias. Por lo tanto, es importante profundizar para que realmente sea visualizado como un problema social que debe ser atacado, y no estaríamos empezando de cero, ya que hay un camino andado, porque el proceso ya comenzó y está esperando cola para ser atendido.

¿EL ACOSO SEXUAL LLEGA A TRIBUNALES?

La ley y el decreto, cuyo análisis se efectuó antes⁹¹, prevé determinado procedimiento para reclamar en la vía judicial por infracciones a sus normas. Se entiende que se puede recurrir a los Juzgados Letrados de Trabajo en Montevideo y a los Juzgados Letrados de Primera Instancia en el Interior, sin perjuicio de una acción administrativa (ante el MTSS). Las instancias en la órbita judicial son el Juzgado de Primera Instancia, el Tribunal de Apelaciones y la Suprema Corte de Justicia, teniendo en cuenta que a la Corte llegan aquellos casos que han pasado por las instancias anteriores, que dura alrededor de cuatro años o más y que la demanda supera una determinada cantidad de UR (unidades reajustables) y tiene causales taxativas. En todas las instancias intervienen el Juez o Jueza y los abogados de las partes.

En primer lugar debemos destacar, que la presencia del acoso sexual en este espacio es muy escaso. Dada la falta de registros sobre el tema, no tenemos conocimiento exacto de la cantidad de denuncias radicadas en esta órbita, tan sólo tenemos conocimiento de algunas sentencias y de un caso de acoso que llegó a la Suprema Corte de Justicia, comentado por la Dra. Márquez. Por tanto, analizaremos una sentencia y luego, los comentarios con relación a otras denuncias y al procedimiento jurídico en general de especialista en materia jurídica o personas que han estado en contacto con este ámbito.

Para los casos que llegan a tribunales, la ley 16.045 prevé un procedimiento de denuncia muy sumario, pero este procedimiento jurídico quedó derogado por modificaciones a otras normas que afectaron el proceso propuesto en esta ley. De esta manera, **“el procedimiento quedó en una cosa media híbrida, no muy clara desde el punto de vista de los resultados a obtener”⁹²**. En otros países se propuso (al igual que el proyecto de Sarthou) la ley de amparo, que implica una resolución rápida para estos casos. Esto es importante porque puede permitir hacer cesar la situación en el momento que se presenta y la trabajadora no vea afectada su trabajo.

⁹¹ Ver p. 39, "Situación Jurídica de la trabajadora en relación al acoso sexual"

⁹² Entrevista Dra. Márquez.

Dificultades que se presentan ante un caso de acoso sexual Cuando hablamos de la falta de seguridad en el éxito de un juicio de este estilo, se deben en primer lugar a la **dificultad de la prueba**, identificada por todos los actores y expertos como la dificultad más grande. Aunque en la órbita judicial todos los medios de prueba son idóneos y los testimonios de los testigos son validos como elementos probatorios, muchas veces el acoso se realiza en privado, y resulta la palabra de uno contra la del otro. Por otra parte, al igual que en el procedimiento llevado a cabo por el MTSS, **los testigos no tienen garantías para declarar**, lo que dificulta la prueba de los hechos denunciados.

Por otra parte, una jueza de la Suprema Corte plantea los problemas a los que se enfrenta el acoso sexual en un seminario en el MTSS. Además de la dificultad de la prueba, la jueza sostuvo que muchas veces la denunciante que iniciaba un juicio de este estilo, salía más perjudicada del mismo. Brindó el caso de una mujer embarazada que había sufrido acoso. El acosador la acosaba de diversas maneras, entre ellas la perseguía y en una circunstancia, la tocó con el auto con perjuicio para el embarazo. En este caso, la mujer tenía testigos, sin embargo, perdió el juicio y el juez archivó el caso. Luego, el acusado le inició una demanda por daños y perjuicios. **Las consecuencias de entablar un juicio pueden ser más perjudiciales que optar por algo extremo como es renunciar al trabajo.**

Los abogados Según datos aportados por una dirigente sindical que estuvo en contacto con el juicio a una mutualista del interior por acoso sexual que dio lugar al despido de las acosadas y la testigo, los abogados no querían incorporar la verdadera causal: acoso sexual prefiriendo argumentar, despido abusivo, porque según la fuente, el acoso sexual no está muy bien conceptuado entre los abogados y podría entorpecer el juicio. Otros abogados consultados argumentaron que esto no se debía a que el acoso sexual estuviera mal conceptuados sino que al ser difícil de probar (confuso y cuestionable) es un proceso complejo. Esto no significa que para todos los abogados sea igual pero refleja **la falta de reconocimiento pleno del problema** y de la necesidad de atacarlo a través de distintos medios, en el ámbito jurídico conectado con la sociedad en general.

Logros obtenidos Tuvimos acceso a la sentencia N°51⁹³. El denunciante exige despido, horas extras y otros a la empresa luego de ser despedido sin indemnización ninguna alegando “notoria mala conducta”. El funcionario, máxima autoridad en la planta industrial, había sido despedido por acoso sexual a otras empleadas que tenía a cargo y por mal trato al personal. Ahora bien, las víctimas de acoso no realizaron ninguna denuncia formal sino que la empresa registró “en un cuaderno”, los testimonios de abusos de las víctimas y lo de una empleada que aportó datos para esclarecer el caso. En la argumentación de la sentencia, se identifica al acoso como una violación a bien jurídico: **la libertad individual**, establecido en la Constitución. Asimismo, se visualiza como conductas significaban una **invasión a la privacidad**, se refirió al Estatuto de los Trabajadores español. En este caso la dificultad más grande del acoso, la constatación de los hechos, fue sorteada gracias a la investigación realizada por la empresa. Otra cuestión que debemos destacar es que la sentencia que condenaba estas conductas como desagradables y susceptibles de sanción, era establecida por una mujer, con una cierta conciencia del significado de las mismas para las personas que lo sufren.

La denuncia se refiere al despido de un trabajador donde la empresa se niega a pagar el despido alegando “notoria mala conducta” porque el hombre se había propasado con una empleada de la limpieza. Según la Dra. Márquez, es la primera vez que la Suprema Corte utiliza la expresión acoso sexual y lo define como un hecho grave. Esto contribuye a crear antecedentes sobre el tema en la orbital judicial.

Lamentablemente todavía no existen canales adecuados para dar una respuesta a esta situación y esto contribuye a que las trabajadoras no denuncien. Esto nos lleva a pensar en la necesidad de reflexionar e identificar modos de acción que contribuyan a probar estos hechos, entre estos mecanismos puede encontrar en el derecho comparado, la “inversión de la carga de la prueba”, la protección de los testigos y la denunciante, en el ámbito jurídico y laboral.

⁹³ Sentencia N° 51, en Montevideo, 17.7.97, a cargo de la Jueza J. M. Odella, que tuvo lugar en el Juzgado letrado de Trabajo de 7° Turno y actualmente está en el Tribunal de Apelaciones.

EL ACOSO SEXUAL HA LLEGADO AL PARLAMENTO

Actualmente están en discusión dos proyectos de ley, uno específicamente sobre acoso sexual⁹⁴ y el otro incluye el acoso entre una serie de faltas laborales graves en el trabajo⁹⁵. Esto evidencia, por un lado, que el 'acoso sexual' no es una palabra ajena y desconocida en ciertos espacios parlamentarios. Por otro lado, significa que ciertos políticos de distintos sectores (tanto de izquierda como de derecha), **advierten la necesidad de legislar sobre el tema**, es decir, de crear normas para proteger este tipo de situaciones en el trabajo y otros ámbitos, quedando implícito que **reconocen la existencia del acoso sexual y la visualizan como un comportamiento grave**. En cierto modo, el acoso sexual está colocado en la agenda política.

Aparentemente, en el espacio político existe un mayor reconocimiento que en el ámbito social, donde hemos apreciado que aún es muy leve. A la sociedad le ha llevado tiempo reconocer que es necesario brindar protección y respaldo legal para combatir estas prácticas cargadas de violencia, pero el hecho de que existan dos proyectos en discusión nos estaría hablando de un periodo de maduración de la temática. Por tanto, podríamos hablar de un desfase entre el reconocimiento social y político. Ahora bien, vamos a introducirnos en el mundo de estos actores, en las comisiones que estudian estos proyectos e indagaremos a través del debate, como se da este reconocimiento, las dificultades, resistencias y necesidades que allí surgen. Esto nos permitirá apreciar con claridad el grado de reconocimiento de esto representantes del pueblo.

Los proyectos de ley El 2 de Octubre de 1995, el diputado nacionalista Agapo Palomeque presentó ante la Cámara de Diputados un proyecto de ley sobre acoso sexual definiéndolo como un delito. Ha estado en estudio en distintas comisiones y actualmente está siendo estudiada en una comisión integrada por "Especial Mujer" y "Constitución". El otro proyecto sobre acoso que lo define como una falta laboral grave fue presentado el día 4 de marzo de 1997 en la Cámara de Senadores por Helio Sarthou con el apoyo de otros senadores de su sector político y está en discusión en la Comisión de Asuntos Laborales.

Ahora bien, ésta no es la primera vez que aparece el acoso sexual en el Parlamento. En la legislatura anterior, la Dip. Beramendi, con el asesoramiento de Dip. Díaz Maynard, incorporó el acoso sexual en un proyecto que proponía modificaciones al Código Penal en la parte de Faltas específicamente donde hace referencia a "Galantería ofensiva". Lo que buscaba era empezar a hacer visible el acoso sexual en nuestra legislación. Este proyecto fue aprobado con media sanción de Diputados pero después no pasó nada más desde entonces, según la Dra. Márquez.

El acoso sexual, un delito y/o una falta laboral grave

El acoso sexual es un delito - El proyecto de Palomeque intenta tipificar el acoso como delito independiente. Es importante remitirnos a la exposición de motivos del proyecto para comprender que lo llevó a proponer esta iniciativa. Allí el representante nacionalista sostiene estas conductas de acoso se han venido generando a ritmo acelerado multiplicándose y que:

"...no existe previsión legal para sancionar tal especie de comportamientos, incuestionablemente lesivos para los derechos humanos de los destinatarios. Nuestro Código Penal, por tantas razones digno de encomio, ha envejecido a ese respecto, y la tímida previsión del numeral 5° de su artículo 361, que penaliza como falta la 'galantería ofensiva', ya no se adapta a las bruscas alteraciones de nuestras costumbres sociales, acaecidas desde 1934, fecha desde la que rige tal Cuerpo de Normas."

La galantería ofensiva establece que *"el que en un lugar público o abierto al público, importunare a una mujer, que no hubiera dado motivo para ellos, con palabras o ademanes grosero, o contrarios a la decencia, o que en el lugar de trabajo o fuera de él, le acosare con fines sexuales aprovechando de su condición de jerarca o patrono"*. Esta figura no estaría contemplando situaciones como el acoso sexual,

⁹⁴ Proyecto de Palomeque

⁹⁵ Proyecto de Sarthou

entonces al constatar esta carencia en la legislación penal, el diputado Palomeque propone a través del proyecto: incorporar al Código Penal, al acoso como delito⁹⁶.

El artículo único define el acoso sexual estableciendo como agravante en el delito, el abuso de poder por parte de un superior tanto en el ámbito estudiantil como en el terreno laboral y lo define como:

"actos reiterados, directos o indirectos, de presión, hostigamiento o apremio, sobre persona de cualquier sexo, dirigidos a obtener formas de acercamiento o intimidad sexual no admitidas por el destinatario".

En la exposición de motivos, hace referencia a la situación de acoso, las consecuencias psicosociales, laborales y/o estudiantiles del acoso sexual, reflejando una comprensión de este tipo de experiencia para la trabajadora. Sostienen sus argumentos en los comentarios publicados en la prensa⁹⁷ de la Psi. Gabriela Fulco⁹⁸. Asimismo, el diputado se representa el acoso como **una violación a sus derechos humanos**, ya que infunde "temor, vergüenza o disminución de su autoestima, y que, en definitiva, pueden llegar a frustrar el destino de su vida"⁹⁹. Al ser un delito, se entiende que este tipo de hechos puede producir perturbaciones psíquicas, psicosomáticas y psicosociales que no sólo afectan a la persona damnificada sino a los seres afectivamente vinculados a la misma y que comparten sus circunstancias de vida, de tal modo los daños se amplifican, afectando a terceros.

Este texto ha sufrido modificaciones por parte de la Comisión y dio lugar a un proyecto sustitutivo de A. Palomeque y a otro de Díaz Maynard. Las modificaciones giran en torno a: el acoso será considerado un delito independiente, que atraerá sanciones en caso de denuncia de parte y no de oficio. Esto significa que tiene que haber una denuncia de 'parte', es decir, a instancia de alguien y no de oficio que significa que el juez que con conocimiento de los hechos puede iniciar el juicio. Asimismo, se castigará con multas y no con prisión o penitenciaria.

El acoso sexual es una falta laboral grave- Por su parte, el proyecto original de Sarthou, incluye el acoso entre una serie de faltas laborales graves que constituyen perjuicios para el trabajador y constituyen una violación al deber de respeto a la personalidad física o moral del trabajador.

El proyecto establece el empleador es responsable de los actos de acoso sexual cometidos por él, sus familiares, las personas que lo representen en el ejercicio del poder y sus dependientes. Se visualiza al acoso como perjuicio para los derechos de los trabajadores protegido constitucionalmente y propone una serie de medidas de protección para el denunciante.

En la exposición de motivos del proyecto intentar comprender como es precisado el hostigamiento en el trabajo. Antes de 1997, (AEBU¹⁰⁰) apoya y acompaña todo el proceso de denuncia de unos empleados de una empresa de seguridad que opera en el ámbito bancario. A raíz de las carencias que se percibieron en el caso, el sindicato concurre al Poder Legislativo para que tomara medidas protectoras, dando lugar a este proyecto de ley que contempla estas conductas abusivas hacia los empleados. Esto está reflejando la **interacción entre los actores sociales y políticos**.

Por otra parte, los datos empíricos de las prácticas cotidianas arraigadas en el espacio laboral sin protección son una fuente de argumentación válida para legislar, ya que:

"Los lenguajes oficialmente reconocidos con los que puede argumentar una demanda, lo hacen por el lado de las necesidades, los derechos o los intereses. Los términos disponibles para ejemplificar concretamente en esos discursos son terapéuticos, administrativos, religiosos o feministas. *Las fuentes de argumentación aceptadas como autorizadas para juzgar demandas en conflicto son los expertos, los intermediarios, la votación de la mayoría y las interpretaciones de las personas cuyas necesidades están en cuestión*" (Aguirre: 1998).

La constitución es una fuente importante de argumentación ya que es proyecto se está fundando en los artículos 54° y 53°, entendiéndose que estas faltas laborales graves, están violando un derecho constitucional.

⁹⁶ Anexo I, Proyecto Palomeque.

⁹⁷ El País, 30.9.95

⁹⁸ Especialista en victimología y Directora del Centro de Asistencia a las Víctimas de Violencia Familiar

⁹⁹ Exposición de motivos del proyecto de ley de Palomeque.

¹⁰⁰ la Asociación de empleados bancarios del Uruguay

Por otra parte, el espíritu del proyecto intenta recoger la situación del trabajador o la trabajadora que por no perder su fuente de ingresos soporta agresiones patronales y tensiones de diversa índole y no denuncia o informa al sindicato la situación, permitiendo así la impunidad de los acosadores. Esto refleja un conocimiento de la situación socioeconómica y laboral, es decir, que los datos de la realidad son un referente importante.

Sarthou modificó el proyecto original, tras los comentarios del Dr. Barbagelata que concurrió a la comisión. Incorporó: la protección a los testigos y las referencias a las sanciones administrativas y responsabilidades del empleador. Igualmente este proyecto sustitutivo, sufrió modificaciones planteadas por el Senador Brezzo con el apoyo de otros senadores de los sectores políticos tradicionales.

Diferencias entre los distintos proyectos: Existen muchas diferencias entre ambos proyectos. La diferencia sustancial es que hacen referencias a *responsabilidades diferentes*, el de Palomeque define el acoso como un delito, dentro de la órbita del Derecho Penal y el de Sarthou lo define como una falta laboral grave dentro del Derecho Laboral. Cuando estamos frente a una responsabilidad penal, la responsabilidad es a título personal, es decir que cae directamente sobre él o los responsables, mientras que en el derecho laboral, la responsabilidad por el acto de sus dependientes es de la empresa.

Por otra parte, el proyecto en estudio en diputados caracteriza al acoso sexual como una figura penal (delito). Para que una situación de acoso sea considerada un *delito tienen que configurarse* como tal con toda precisión porque si no cumple exactamente con los requisitos de la configuración, no cae dentro de la figura de delito y como es bien sabido, el acoso puede presentarse en infinidad de situaciones que son difíciles de prever con anterioridad. En la órbita del derecho laboral, no se requieren tales configuraciones exactas por lo tanto resulta más fácil para situaciones de este tipo que es difícil preverlas.

En relación con las *sanciones* que se establece son distintas. En el proyecto identifica como sanciones: pena de tres meses de prisión a tres años de penitenciaría. Esta penalización puede resultar un importante factor de inhibición para el acosador. Las sanciones laborales son indemnizaciones al trabajador perjudicado que debe pagar la empresa, cuestión que no afecta directamente al acosador.

Ahora bien, a pesar de que el proyecto de Palomeque es sumamente importante por lo que significa establecer el acoso sexual como un delito, no estudiaremos con tanto detenimiento las discusiones parlamentarias en las comisiones. Porque si bien, estas tuvieron lugar no han generado tanta polémica y resistencias como generó el proyecto que define el acoso como una falta laboral grave, y lo que a nosotros nos interesa apreciar, son justamente esas dificultades y resistencias de los actores políticos. Igualmente, este proyecto se refiere específicamente al ámbito laboral donde está encuadrado nuestro proyecto de investigación. Esto no significa que no consideremos que es un proyecto sumamente importante, ya que penaliza fuertemente la figura de acoso y reconocemos que puede ser una arma muy potente para combatir el problema. Por otro lado, este proyecto es sumamente destacable en el sentido que demuestra una comprensión de la situación de acoso y el alcance de los daños producidos. Por los motivos que argumentamos anteriormente, creemos que es importante, estudiarlo en otra instancia.

Debate parlamentario del acoso como falta laboral grave

Ahora bien, vamos a remitirnos a las actas de Comisión de Asuntos Laborales del Senado que nos permiten tener acceso a la discusión parlamentaria, entre los integrantes que pertenecen a distintos sectores políticos: Encuentro progresista, el Partido Nacional y Colorado y el Nuevo Espacio. Al interior de esta comisión se dieron intensos debate producto de diferencias ideológicas entre los distintos sectores políticos. En términos generales, los senadores de derecha (Partido Nacional y Colorado), votaron y opinaron, en forma muy parecida. Tal es así que el proyecto sustitutivo de Brezzo contaba con el apoyo de estos sectores. Frente a esto, los integrantes del Encuentro progresista, tuvieron que negociar e incluso ceder ante las propuestas del sector mayoritario.

Ahora bien, a través de los ejes de discusión y polémica en la Comisión intentaremos apreciar como visualizan el acoso y las dificultades y resistencias que surgen al pensar en formas de instrumentar medidas para proteger a los trabajadores y de brindarles garantías ante una denuncia.

Los ejes centrales de discusión son: la responsabilidad del empleador, las indemnizaciones, la incorporación de otras faltas además del acoso, la posibilidad de provocar un abuso de la ley con juicios infundados y la presencia de la organización sindical.

La responsabilidad del empleador: el texto original establece que son responsabilidad del empleador, las conductas de sus familiares, dependientes y empleados de las empresas terciarizadas. De esta manera, se están contemplando las dos figuras de acoso, el de un superior y de un empleado. Este artículo se sostiene en que el empleador es responsable de la seguridad y el control en el ambiente laboral del establecimiento. Algunos senadores, cuestionaban esta responsabilidad al punto que uno de ellos se preguntó: *¿Qué tiene que ver el empresario con lo que sucede entre dos obreros¹⁰¹?* Esta es una de las grandes **resistencias** que surgen al apreciar los discursos de algunos de los senadores tradicionales.

El Dr. Barbagelata, argumentó en comisión que “en la medida que el empleador tomen las medidas necesarias no tendría nada que ver”¹⁰² por lo tanto, sería importante incorporar un artículo que haga “referencia a la posible defensa del empleador para quedar eximido de responsabilidad ante los hechos registrados en la empresa. Esta sugerencia puede resultar de suma importancia porque: por un lado, obligar a los empleadores a tomar medidas con relación al acoso para que este cese y la persona pueda continuar trabajando, y al mismo tiempo, liberar a la persona de las incomodidades que de iniciar un procedimiento de reclamo y puede contribuir a eximir al empleador que actuó correctamente evitando **juicios infundados, preocupación central de algunos de los legisladores presentes en la comisión.**

Este punto no está claramente definido en el nuevo proyecto, tan sólo aparece que el empleado puede ser despedido por “notoria mala conducta” (causal de despido sin indemnización). Las empresas terciarizadas fueron eliminadas del proyecto argumentando que el empleador no puede ser responsable de las conductas de terceros ajenos a la empresa.

Otros de los ejes de discusión que también está relacionado con la responsabilidad del empleador, son el monto de las **indemnizaciones** que estos debían pagar. El proyecto establece el pago de indemnizaciones a la trabajadora o trabajador agraviado por la conducta patronal, en caso de que el trabajador continúe trabajando o se considere despedido, en tal caso la indemnización es mayor. Asimismo, se establece que el juez puede elevar el monto. En estos artículos se prevé la forma de resarcir en términos económicos un daño moral causado por prácticas abusivas en el trabajo. Estas indemnizaciones intenta establecer formas que fomenten el reclamo de las trabajadoras pero al mismo tiempo previendo que esto no les signifique perder el empleo, y al mismo tiempo, intentar, evitar estas situaciones o por lo menos disminuirlas, disuadiendo al empleador y al acosador. Por su parte, el experto en derecho laboral y comparado, Dr. Barbagelata, argumenta que estas indemnizaciones son bajas al compararlas con otras legislaciones como el Reino Unido o Argentina.

Sin embargo, esto generó una polémica intensa entre los distintos senadores de la comisión e incluso por parte de algunas de las cámaras empresariales, que concurrieron al Parlamento, demostrando ser una gran resistencia tanto en el ámbito empresarial como de algunos sectores políticos (blancos y colorados), argumentando que era una indemnización alta, por lo tanto era necesario bajar. Al mismo tiempo, argumentaban que no se podía dejar en manos de los jueces la posibilidad de aumentar el monto y que se debía fijar un tope máximo y preciso para que el empleador tuviera claro los montos. Por su parte, Brezzo, Garat y Pozzolo argumentaron que todo esto era necesario para evitar juicios infundados con el fin de cobrar una indemnización alta, y retirarse del trabajo, con una dinero en el bolsillo. Por su parte, el Senador Sarthou argumentó que no eran montos altos y que el papel de la Jurisprudencia es elaborar pautas y criterios para establecer las indemnizaciones y en general, los jueces han sido prudentes en fijar los montos en otras situaciones. Brezzo por su parte contrargumenta que no está dispuesto a dejar esto en manos de los jueces porque la indemnización puede ser exagerada como sucedió al principio con otras situaciones, que luego fueron superadas estableciendo indemnizaciones prudentes. La Dra.

¹⁰¹ Senador B. Pozzolo.

¹⁰² Dr. Barbagelata

Márquez, comenta este punto de la polémica generada por las retribuciones como parte de una "onda de proteger los intereses de los empleadores".

A través de todo el estudio que hemos realizado sobre el acoso sexual y las dificultades que entraña una denuncia de este tipo y la dificultad de la prueba, **la protección a la víctima** de acoso es fundamental. Pero también hemos visto que **la protección y garantías a los testigos** es tan importantes como la protección a la víctima para poder resolver una situación de acoso y esta era una carencia importante en los procedimientos.

En la entrevista al Senador Brezzo, le preguntamos por la ausencia en el proyecto sustitutivo de la protección al testigo, y este comentó: "Quizás tenés razón, sería bueno una protección. Acá el tema está en la malicia instalada en las relaciones de trabajo en el Uruguay, es decir, eso varía con muchos matices según el sector. Hay sectores donde no hay duda que dos se pueden poner de acuerdo, conversar entre dos personas y una le dice a la otra: "yo te salgo de testigo" y sacamos". Hay gente que dice, "yo cobro la doble indemnización" y aunque parezca mentira es así. No digo que sea lo normal"

Luego en la comisión el día 31.8.98¹⁰³, planteó: *"En relación con el art. 4º, prácticamente no existen diferencias. Lo único que no mantengo es el tema relacionado con el testigo, porque no me ha parecido que deba incluirse aquí. Por mi parte, soy partidario de la protección a quien podría llamarse la víctima de la acción"*. Aquí se refleja en primer lugar, que él senador, conscientemente estaba en contra de una protección al testigo, basándose en el temor a un juicio infundado. De esta manera, está negando uno de los resortes más importantes en la investigación de una denuncia de acoso y por lo tanto, está negando una posibilidad real de demostrar que realmente existieron conductas de acoso o que estas son fruto de una manipulación por parte de los involucrados.

Por otra parte, como bien planteamos en un principio, el Dr. Barbagelata, proponía la posibilidad de la **"Inversión de la prueba"**, es decir, que el demandado debe aportar una "justificación objetiva y razonable, suficientemente probada" que no existió acoso. Esto contribuiría enormemente para la constatación del hecho, ya que se transforma en un facilitador donde la denunciante no es la que tiene que probar los hechos sino que la persona denunciada tiene que argumentar fehacientemente que esto no es cierto. El proyecto sustitutivo de Brezzo, no lo incluyó porque esto podía resultar un riesgo importante para el empleador, ante lo difícil que es probar una situación de acoso.

Por otra parte, el art. 5º del proyecto original proponía la **participación del sindicato** en el proceso de investigación. Esto generó un intenso debate y confrontaciones a escala parlamentaria. Sarthou argumentó que en casos de este tipo el sindicato había jugado un rol muy importante en el proceso de denuncia. Los argumentos en contra, básicamente Brezzo y Garat, se basaban en el hecho que de esta manera, se estaba obligando a la persona a concurrir al sindicato y que quizás ella no lo deseara. Por su parte, Garat sostuvo que en muchos caso la presión sindical hace que el empleador no pueda actuar basándose en la idea de que *"en este país he visto cuando hay un conflicto de intereses el que siempre pierde es el que tiene algo que perder porque, quien no tiene nada que perder no pierde nada y puede acusar un poco impunemente"*¹⁰⁴. Aquí el senador refleja con claridad, los intereses con los que comulga, los intereses de los empleadores.

El temor al juicio infundado que perjudique al empleador es una constante en los discursos del sector de derecha, este temor tiñe todos los argumentos de los senadores y recorta cada aspecto del proyecto original que pueda contribuir al este fin, sin reconocer que esos mismos aspectos son los que pueden brindar garantías a las denunciantes que realmente sufren acoso sexual.

Dialogo con otros actores sociales u organizaciones

En primer lugar, recordemos que el proyecto responde a las inquietudes del **movimiento sindical** que concurrió al Parlamento a solicitar protección para el trabajador frente a abusos de este tipo y a la necesidad de legislar sobre acoso. Sin embargo, no se presentaron en la comisión para realizar sus aportes y su visión de la situación, cuestión que hubiera sido de suma utilidad. Según el Senador

¹⁰³ Previo a la entrevista

¹⁰⁴ Acta de comisión 13.4.98

Sarthou, este fenómeno, obedece en primer lugar, debilitamiento del sindicato que antes operaba como defensor de los derechos de los trabajadores. También podía interpretarse que el acoso sexual no ha llegado a ser un problema sindical, es decir, que tiene un lugar importante en la agenda sindical.

Previo a la presentación del proyecto en el Parlamento, Sarthou solicitó colaboración a algunas **organizaciones de mujeres**, como la Casa de la Unión y mujeres del PIT CNT (es decir, que una parte de las sindicalistas tienen inquietudes con relación al tema), algunas de las cuales enviaron comentarios y sugerencias que fueron tuvieron en cuenta. Sin embargo, ninguna organización que se ocupa de defender los derechos y la situación de la mujer solicitó audiencia en comisión, cuestión que hubiera sido un aporte importante, ya que una perspectiva de género podía contribuir a comprender mejor la situación de acoso sexual para la trabajadora es significado y las consecuencias de una denuncia.

Los empresarios en la Cámara El día 11 de mayo de 1998, concurren a la Comisión de Asuntos Laborales del Senado, una delegación de la Cámara Nacional de Comercio, integrada por Cr. R. Palacios (vicepresidente); Dr. A. Varela Fernández; Dr. J. Whitelaw y el Dr. C. Piacenza.

En primer lugar, es importante aclarar que ésta es la opinión de una delegación de la Cámara de Comercio en el Parlamento y no significa que todos los grupos empresariales visualicen el problema de la misma manera. Por otro lado, dentro de los empresarios existen distintos niveles, y no es lo mismo el empresariado que ocupa los altos puestos jerárquicos en las cámaras y los empresarios más pequeños con empresas pequeñas. Esta distinción es importante aunque la voz de estos últimos no la rescatamos en este trabajo, lo que no significa que pueda formar parte de una investigación a futuro. Aunque reconocemos que existen muchos puntos en común entre los grupos empresariales. Tal es así que en los últimos días apareció en un matutino local, la noticia de que la Cámara de Industria había enviado una nota a la Comisión de Asuntos Laborales donde planteaba que no creía conveniente aprobar el proyecto de ley sobre acoso sexual que está actualmente en discusión.

Ahora bien, intentaremos acercarnos a las distintas objeciones que la delegación realizó al proyecto de ley para intentar acercarnos a visión que algunos empresarios tienen del acoso sexual y las modificaciones que sufrió el proyecto original, para observar las correspondencias entre los empresarios y algunos políticos. Las objeciones principales, giraban en torno a: a) la responsabilidad de la empresa por los actos cometidos por sus empleados, b) indemnizaciones, c) presencia del Sindicato d) temor a "que la ley sea un negocio"

En primer lugar, encontramos la **resistencia a que el empleador sea responsable por la conducta de sus dependientes**, cuando ellos están actuando por decisión propia e interés personal. Esta delegación propone que la responsabilidad sea de los individuos y no de la patronal, ya que el empleador no puede controlar la conducta de sus dependientes. Exigen que la ley establezca con claridad cuando queda eximido de responsabilidad el empleador, y el procedimiento y los correctivos que la empresa debería seguir para solucionar la situación, ya que puede suceder que un empresario crea que era un correctivo adecuado y no lo sea. El monto de las **indemnizaciones** es otro punto crítico para los empresarios. Ellos argumentan que es desmedida y proponen la reducción que tuvo lugar en la incorporación de modificaciones al proyecto. Es aquí cuando argumentan que estas indemnizaciones pueden motivar una manipulación de la ley para sacar provecho económico y que la **ley se transforme en un negocio**. Asimismo, los empresarios son contrarios a la **intervención del sindicato** legitimada por ley, argumentando que estos temas deben ser tratados con discreción y que se podría confundir con un conflicto de otra naturaleza, ya que hay experiencias de situaciones de índole laboral que se transforman en conflictos generalizado.

Los delegados de la Cámara de Comercio, reconocen la vigencia del acoso sexual porque forma parte de las legislaciones de otros países pero sostienen que en Uruguay, no tienen lugar estas situaciones o son tan pocos que no justificaría una legislación al respecto. Este punto fue analizado cuando estudiamos la posición de los empresarios al respecto.

El proyecto sustitutivo contempla muchas de las objeciones de los empresarios, reflejando que comparten el modo de visualizar el acoso sexual y las formas de instrumentar medidas para hacerle frente.

¿Los datos de la realidad están presentes en el debate? En general, no se trataron o se plantearon en el debate, los datos empíricos, salvo algunos aportes realizados por la Senadora Arismendi, que no sólo trajo casos reales (incluso uno que había tenido lugar en el Palacio Legislativo con una muchacha de limpieza de una empresa que presta servicios en esa institución), sino que intentó incorporar al debate, a través de ejemplos, las dificultades para la trabajadora de denunciar, así como también intentó mostrar el significado de una situación de acoso, introduciendo una perspectiva de género.

Conclusión

El proyecto presentado por el Senador Sarthou con el apoyo de senadores de su sector y en la comisión tenía el apoyo de Arismendi. Este proyecto está respondiendo a la necesidad de legislar sobre abusos en el trabajo y en especial, la necesidad de legislar en torno al acoso sexual, e que no se encuentra suficientemente contemplado en las normas laborales. Asimismo, este proyecto tiene como finalidad proteger a los trabajadores de estos abusos que sufren hombres como mujeres en el trabajo, identificando al empleador como el responsable de estas conductas acosadoras. Aunque no se refleja explícitamente una perspectiva de género pero igualmente refleja una preocupación por la situación y sufrimiento de la trabajadora en este tipo de situaciones.

Frente a este proyecto de ley, nos preguntamos y les preguntamos a estos actores, **¿qué alcance tendría la nueva ley?** Tanto Brezzo como Sarthou coinciden en que esta ley no va a servir para mucho. Brezzo sostiene que esto se debe a la dificultad de probar la situación y es difícil que una mujer se anime a denunciar con esta ley, por lo tanto, reconoce que existen pocas posibilidades de denunciar y probar la situación, pero supuestamente están estudiando esto, sin embargo, él cree que la víctima debería buscar una salida individual (depende de la "habilidad de la persona") al problema porque no tendría mucha protección legal más allá de que se apruebe la ley o no. Tampoco notamos muchos intentos, por parte de este sector político por buscar formas de demostrar el acoso, como por ejemplo la inversión de la carga de la prueba que fue rechazada.

Por lo tanto, la efectividad de la ley es puesta en cuestión y el campo de protección se ve reducido, como se ven reducidos los resortes o estructuras necesarias para brindar garantías legales a las denunciantes, como la protección de testigos además de la denunciante, el respaldo legitimado del sindicato, una indemnización más importantes que cuando el empleador la pague, la sienta como una sanción, etc. Sarthou se preguntaba: **"Si usted, saca todos los resortes de protección en defensa de la mujer que son importantes para la prueba ¿qué queda?"**¹⁰⁵

La duda sobre la efectividad y el alcance de la ley, está presente en varios de los senadores como Brezzo, Sarthou, Arismendi y otros. Incluso tanto Sarthou como Arismendi, se preguntan cuando está ampliando o profundizando sobre el Acoso sexual presente en el decreto de la ley 16.045, que muchos de los legisladores desconocían, es decir, que legislaban sin tener conocimiento ni revisar los antecedentes sobre el tema.

Por otra parte, las diferencias y rivalidades políticas de sectores claramente opositores en el ámbito político, ideológico y social, que representan o están vinculados a los sectores sociales diferentes y también opuestos, inciden negativamente en la búsqueda de una solución conjunta el problema, ya que esto requeriría la articulación y el entendimiento de todos los sectores para buscar soluciones y formas atacar o por lo menos corregir las relaciones laborales.

En definitiva, el proyecto que está actualmente en estudio en comisión tiene limitaciones que ponen en duda la efectividad de la ley y está manifestando que no prevalece una conciencia clara de la magnitud y el alcance de esta legislación y por lo tanto, es necesario que emerja como problema, para que de lugar a una protección legal con garantías reales para que la mujer se anime a denunciar y así poner freno a estas prácticas sociales en el trabajo.

¹⁰⁵ Senador Sarthou, entrevista

Por lo tanto, el reconocimiento político y jurídico en relación con el Acoso sexual, del que hablábamos al principio es muy leve, ya que aunque existe un decreto que contempla la figura, y algunos argumentan que es necesario legislar sobre el tema, cuando vamos al debate notamos que persisten muchas resistencias y dificultades para instrumentar medidas legislativas que puedan contribuir a poner un límite al abuso, por lo tanto, el desfase entre el reconocimiento social y político no es tal, ya que ambos encuentran dificultades para reconocer cabalmente la existencia del acoso y la gravedad del mismo en el mundo del trabajo, por parte de la sociedad civil y política. *Existe una necesidad imperiosa, mostrar la existencia en el ámbito social del Acoso sexual, sacándole el velo que la cubre para que de lugar a la justificación de una legislación convincente sobre el tema.*

LA INCIDENCIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En 1919 fue creada la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 174 Estados Miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y trabajo en el mundo entero.

La OIT tiene múltiples formas de trabajo, entre las que encontramos la acción conjunta con los sindicatos, los empleadores, los gobierno, el movimiento de mujeres, etc. Igualmente, la organización realiza estudios, publicaciones, organiza seminarios con respecto a distintos temas. Del mismo modo, en las discusiones en las Conferencias mundiales en las que participan todos los estados miembros, surgen normativas internacionales que se materializan en Convenios. Los convenios establecen pautas generales sobre las normas a adoptar por los gobiernos, estos lo ratifican y entran en la legislación nacional. Cada convenio está acompañado de recomendaciones. Estas no se ratifican y no son obligatorias ni tiene ninguna fuerza, son una fuerza moral, sirven para inspirar a los legisladores. Por su parte, un representante de los empleadores sumamente vinculado a la organización internacional, encuentra inconvenientes en las normas definida por la OIT:

"A veces, es por eso que discutimos convenios. Aparece una sugerencia de algo muy exigente. Los miembros de la comisión que analizan y discuten pero no todos los países del mundo están en condiciones de implementar (porque no concuerda mucho con la realidad del país) eso pero si lo pones en el convenio todos lo tienen que hacer por eso, se ponen en la recomendación las cláusulas más sensibles. Para que no se borre del texto esa cláusula exigente de ningún texto que traduce la idea o el espíritu de la comisión. Entonces, si alguien quiere poner algo, para que no sea grosero (para determinados países), se pone una recomendación. **A veces, las recomendaciones son tan esotéricas,** que no concuerdan con la realidad de los países, muchas veces, las recomendaciones están más de acuerdo con las normativas de la Unión Europea."

Entre los documentos de OIT encontramos las resoluciones. Las resoluciones son sugerencias de menor peso que reflejan una preocupación sobre determinado tema, pero no tienen poder coercitivo sobre los gobiernos. Por otra parte, la OIT ejerce una acción permanente en los Estados miembros como **órgano de contralor internacional**, para controlar la aplicación de las normas establecidas para garantizar los derechos humano. La OIT coopera técnicamente con países, con planes de acción, programas, organizando seminarios para determinar las causas de un problema y promover la eliminación.

Papel de OIT con respecto al acoso sexual

En el **Convenio N° 111 de 1958** se establece la prohibición de toda forma de discriminación en la actividad laboral que tenga como *"efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo o la ocupación"*¹⁰⁶, pero no establece nada sobre acoso sexual. En la recomendación de este convenio, propone la formulación de una política nacional encaminada a impedir la discriminación mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre organizaciones representativas de empleadores y trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y prácticas nacionales.

La **resolución adoptada en 1985**, sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo, que tienen un apartado sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo que trata el acoso:

"Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos".

¹⁰⁶ Art. 1 del Convenio 111 de OIT

Más allá de esta sugerencia que refleja la preocupación de la organización por el tema, todavía no existe ninguna norma (convenio o documento) emanado de la OIT sobre el acoso sexual. Una experta de OIT, Aeberhard-Hodges, sostiene:

"Pero aún hay pocos instrumentos internacionales, ... que aborden específicamente el acoso sexual a escala internacional, ... De hecho la OIT es la única organización que dispone de un convenio en el que se prohíbe el acoso sexual de las mujeres indígenas. No obstante, no tenemos aún un convenio OIT contra el acoso sexual, sino que el tema se ha tratado en el Convenio 111, en el marco de la discriminación por razón de sexo".

Según la Dra. Márquez, *"el acoso sexual un tema es prioritario de OIT"* porque es una forma de discriminación en el trabajo y va a formar parte del orden del día en la Ginebra en el año 2000. Se visualiza el acoso sexual como una forma de discriminación en el trabajo que afecta principalmente a las trabajadoras y que afecta la salud y seguridad de las mismas y que las trabajadoras no suelen denunciar estas situaciones, lo que torna importante encontrar vías para corregir el acoso con la aplicación de normativas laborales, que están aplicando en distintos países.

Interacción con los distintos actores

La Organización del Trabajo actúa junto a los gobiernos, trabajadores, empleadores u otras organizaciones como el movimiento de mujeres. Estas organizaciones juegan un papel muy importante como órganos de control de la aplicación de las políticas y las normas, con medidas adecuadas a los lugares de trabajo y al interior de las propias organizaciones. Las normas carecen de sentido a menos que tengan algún efecto en el lugar de trabajo y son estas organizaciones locales las que actúan directamente en los lugares de trabajo. Por esto, en el Convenio 111 de OIT, se pone especial énfasis en la negociación colectiva en el ámbito privado para controlar las posibles discriminaciones, y dentro de estas se puede encontrar el acoso.

La OIT ha interactuando con los actores sociales locales de diversos modos, incidiendo en ellos para que reflexionen y adopten medidas para erradicar las formas de abuso laboral. En relación con los sindicatos además de la participación en todos los encuentros y eventos, coopera con las organizaciones para comenzar a visualizar el acoso sexual, las consecuencias y la necesidad de una acción sindical para controlar este tipo de situaciones en el trabajo y promover el respeto a los derechos de los trabajadores. En el encuentro de trabajadoras de la salud, realizado en setiembre de 1998, se planteó el acoso tomando la definición de la OIT y las propuestas de la organización, para que sean consideradas y adaptadas a la realidad de las trabajadoras uruguayas. Por tanto, la organización contribuye a hacer visible a los ojos de los sindicatos el acoso sexual.

Con respecto a los empleadores, realiza una acción por el estilo, contribuyendo a la toma de conciencia por parte de los mismos, ya que estos deben asumir su responsabilidad frente a los problemas en las relaciones laborales, como refleja el comentario del empresario vinculado a OIT que cuando volvió de la conferencia de OIT, se proponía realizar una nota en la revista de la Cámara de comercio sobre el acoso sexual. Por otra parte, la organización intenta mostrarles como afecta al individuo y a la empresa. Seguramente, para promover la acción empresarial se pondrá énfasis en argumentos distintos a los de los sindicatos, argumentando las pérdidas económicas que esto genera, demostrando que es más económico prevenir y actuar frente al acoso que un clima laboral tenso.

Por otra parte, la OIT ha trabajado con organizaciones del movimiento de mujeres, como parte de la acción con relación a la violencia, el trabajo femenino y los derechos de la mujer, apoyando las iniciativas de las mujeres. La Oficina internacional del trabajo, busca incidir en la legislación para que adopte normas que protejan los derechos humanos con relación al trabajo (entre otras cosas) al través de convenios que al ser ratificados por los países, deben entrar en la legislación. La ley 16.045 sobre discriminación, es una ratificación de los convenios de OIT N° 100, 111, 156, ratificados por Uruguay. Con respecto a la discriminación laboral, la Organización apoyó la iniciativa de crear una comisión tripartita de igualdad de oportunidades en el empleo, a nivel del MTSS, en la que participan el gobierno, los sindicatos y los empleadores. Esta comisión que también ha sido creada en Chile y Paraguay¹⁰⁷ con

¹⁰⁷ Dato aportado por la Dra. Santesteban, MTSS

el objetivo de lograr el equilibrio del mercado de trabajo. Esta comisión ha tendido una acción muy importante frente a los casos de acoso como apreciamos con anterioridad.

En conclusión, la Organización ha jugado un rol trascendental en relación con el acoso sexual incidiendo a través de los distintos actores locales, dándole un empuje muy fuerte al problema, contribuyendo a la toma de conciencia del problema y la necesidad de una acción eficaz.

CONCLUSIONES GENERALES

En el Uruguay de fin de siglo, el **acoso sexual** no es una palabra extraña sino que ha comenzado a hacerse presente en el espacio público, generando una mayor sensibilidad en torno a él. Este grado de maduración del problema es diferente al que se vivía hace un tiempo atrás, cuando el asunto no era ni siquiera cuestionado sino percibido como absolutamente natural en las relaciones laborales.

A través de la evaluación del tema y los actores que interactúan con él, hemos observado **avances importantes**, reflejando el estatus que ha adquirido. Las organizaciones sindicales, han emprendido acciones colectivas para solucionar el problema. A través de algunos casos hemos apreciado que las organizaciones empresariales han consideradas relevantes y han emprendidos distintas acciones para hacer cesar la situación de acoso. El Estado ha identificado y creado estructuras que han sido capaces de dar respuesta al asunto como el papel llevado adelante por la Inspección general del trabajo y la Comisión tripartita de igualdad de oportunidades en el trabajo. Al mismo tiempo, algunos miembros del Parlamento han reconocido la existencia del problema y la necesidad de crear medidas para proteger a las víctimas. Por otra parte, existe un mayor reconocimiento por parte de las trabajadoras, que han comenzado a identificar estas prácticas sexuales como acoso sexual y estuvieron dispuestas a denunciarlas, reflejando que no están dispuestas a tolerar y callar. Estas denuncias en distintos ámbitos (sindical, empresarial y jurídico) son pocas pero representan la punta del iceberg, ya que existen muchos casos desconocidos. *En cierto modo, el acoso sexual está colocado en la agenda pública.*

Ahora bien, hay avances pero son **avances con dificultades**, ya que las trabajadoras y los actores estudiados, encuentran contradicciones y resistencias, teñidos por los patrones que rigen las relaciones de género en el espacio laboral que obstaculizan la emergencia del acoso como problema.

Los sindicatos aún no lo han incorporado en su agenda y no lo han definido y tomado una posición sindical al respecto, así como existen algunas dificultades para que reconozcan la necesidad de un encare sindical en la materia. Las entidades empresariales encuentran dificultades para reconocer la existencia del acoso como un problema social y la importancia de la acción empresarial en torno al mismo para clarificar la situación y tomar medidas al respecto. Aún persiste una cultura laboral que descalifica estas situaciones que resulta un impedimento para que la acosada se anime a denunciar. En el ámbito político parlamentario, que tienen en sus manos la posibilidad de legislar sobre medidas protectoras, persisten resistencias en torno a la figura de acoso y la denuncia que atentan contra la aprobación y efectividad de la norma. Además, parece ser que el acoso sexual no representa un problema de tal magnitud que requiera una norma para protegerlo. En el MTSS y los juzgados, los resultados no son muy alentadores por las dificultades y limitaciones en las normas actuales que dificultan la protección de la trabajadora, manifestando una clara distancia entre la legislación y las prácticas acosadoras. A esto se suma la tendencia actual a la reducción gubernamental de los gastos destinados a políticas públicas o programas preventivos de carácter social que puedan ayudar corregir la situación, que cada vez son menos los convenios colectivos, la flexibilidad laboral con los respectivos perjuicios para el trabajador, etc. Por su parte, las trabajadoras tienen dificultades para identificar, reconocer su derecho a reivindicar la situación de acoso y optan por salidas distintas a la denuncia. Tampoco tienen conocimiento de las normas que las protegen. *En síntesis, Todos estos inconvenientes dificultan la visibilidad del acoso como cuestión social y en la conciencia de derechos.*

La situación con relación a la legislación, el posicionamiento de los actores y la cultura laboral y social en torno al hostigamiento sexual en el trabajo, refleja la necesidad de **promover acciones en torno al mismo para contribuir a la conciencia y sensibilización en torno a la problemática.** Entre estas

Referencias bibliográficas

- AEBERHARD-HODGES, J: "Jurisprudencia reciente sobre acoso sexual en el Trabajo" En Revista Internacional del Trabajo, Vol. 115, n°5, 1996, Organización Internacional del Trabajo.
- AEBERHARD-HODGES, J: "Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: Acoso sexual en el Trabajo". En Revista de Trabajo de la OIT, N° 19, marzo de 1997.
- AGUIRRE, R. "Sociología y Género: Relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha" Ed. Doble Clic, Montevideo, 1998.
- BARRAN, J. P; CAETANO, G.; PORZECANSKI, T.: "Historias de la vida privada en el Uruguay, Nacimiento de la Intimidad, 1820 - 1920" tomo II, Ed. Santillana, Montevideo, 1996.
- CALLE, M; GONZALEZ, C; NUÑEZ, J.A: "Discriminación y Acoso sexual a la mujer en el trabajo". Ed. Largo Caballero, Madrid, 1998.
- CERBETI, E.; FERNANDEZ, A. M "La mujer y la violencia invisible". Ed. Sudamericana, Bs. As. 1989.
- COTIDIANO MUJER, II EPOCA, N°4, JULIO 1991, Mdeo. Uruguay. "Los acosadores, acusados"
- DELANO, B Y TODARO, R.: "Asedio sexual en el trabajo". Ediciones CEM, Santiago de Chile, 1993.
- FORO DE ONGS, AMERICA LATINA Y EL CARIBE, BEIJING 95', Las Uruguayas. Ed. Cotidiano Mujer, Montevideo, 1995.
- FOUCAULT, M. The history of Sexuality, volumen 1: An introduction. Vintage, New York, 1978.
- GIDDENS, A. "Sociología" Alianza Universidad Textos, Madrid, 1991.
- GIDDENS, A. La transformación de la intimidad: Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas Ed. Cátedra, Madrid, 1992.
- GUIA SINDICAL SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. Unión General de Trabajadores, Secretaría de acción social, Departamento de la Mujer, España, 1994.
- LAMAS, M La antropología feminista y la categoría "género", en Nueva Antropología, Vol. VIII, N°30, México, 1986.
- LAS URUGUAYAS, Foro de ONGs, América Latina y el Caribe, Beijing 95', Montevideo, 1995.
- MÁRQUEZ, M La condición laboral de la mujer trabajadora, Ed. Facultad de Derecho, informes, 1993, Montevideo.
- MUÑOZ, C. Uruguay Homosexual: culturas, minorías y discriminación desde una sociología de la homosexualidad. Ed. Trilce, Uruguay, 1996.
- SALTZMAN, J.: Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio. Colección Feminismos Ed. Cátedra, Madrid, 1992.
- SENNET, R.: El declive del hombre público. Eds 62 s/a, Alfonso Impresiones, Barcelona, 1978.

Documentos

- Ley 16.045 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral, 2 de junio de 1989.
- Decreto reglamentario de la ley 16.045, 5 de febrero de 1997
- Proyecto de ley de Sarthou, Carpeta N° 636, marzo de 1997
- Proyecto de ley de Sarthou modificado en 1998
- Proceso legislativo del proyecto de ley de Sarthou, Asunto N° 6851
- Proyecto de ley de Palomeque, Carpeta N° 553, octubre de 1995
- Proceso legislativo del proyecto de Palomeque, Asunto N° 2436
- Jurisprudencia sobre Acoso sexual: Sentencia N° 51 de Primera instancia (en apelación) 17/7/97
- Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Recortes de Prensa

Semanarios y revistas

Brecha, 31/5/91. "El testimonio de una compañera"
Brecha, 28/6/91. "Acoso sexual, X, XI, XII" Correo de Lectores.
Brecha 7/3/97. "El Club de Tobi pasa a la Clandestinidad"
Búsqueda 13/2/97 "Poder ejecutivo reglamentó la ley que establece la igualdad laboral"
Postdata 10/10/97 "Acoso sexual: como lo practican los uruguayos"
The economist, 4/7/98 "Men, women, work and law"
The economist, 4/7/98 "Take a letter, Miss Smith"

Diarios

El país, 3/10/98 "El acoso sexual llegó a Uruguay para quedarse"
Ultimas Noticias, 7/9/98 "El acoso sexual se pagará en efectivo"
La Mañana, 22/6/98 "Acoso sexual genera polémica en el senado"
El País, 18/6/98. " Senado de la República debate definición sobre "acoso sexual".
La República, 6/6/98. "El Padre Chalela teme un "mal uso" del proyecto de ley sobre acoso sexual"
El País, Domingo de junio de 1998. "Protección legal ante acoso sexual" Washington, Ansa.
El Observador, junio de 1998 "Contra el maltrato y el acoso sexual"
La República, junio de 1998 "Pozzolo: el acoso sexual es mucho más grave que el delito que pueda cometer un carterista"
La República, 30/5/98 "Investigan denuncia de acoso sexual a funcionaria del MTSS"
El Observador, 29/5/98 "Denuncian persecución y acoso sexual por parte de un médico"
La República, 29/5/98. "Denuncian despidos por revelar acoso sexual"
La República, posterior al 28/5/98. "Más presiones en Comett"
República de las mujeres, 17/5/98. "Hostigadas por denunciar acoso sexual"
El Observador, 17/5/98 "Empresas objetan ley de acoso sexual"
La República, 14/5/98 "Funcionaria municipal denunció acoso sexual de un jerarca"
La República, 13/5/98 "Junta analiza hoy denuncia de acoso sexual"
La República, 5/12/97. "Cuestión de Sexo: presentaron tres denuncias por casos de acoso sexual"
Ultimas noticias, 24/6/97 "Acoso sexual, forma velada de violencia en la relación laboral: pocos casos conocidos, muchos por conocer"
La República 21/6/97 "Los bajos instintos: empleadas de clase media alta sufren mayor acoso sexual"
La República, 8/2/97 "No a la discriminación: las secretarias y empleadas domesticas son las que más denuncian acoso sexual"
Ultimas Noticias, 7/2/97 "Penalizaron discriminación a la mujer trabajadora"