

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
PROGRAMA DE GÉNERO Y DESARROLLO
CONVOCATORIA 2009-2011**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
SOCIALES CON MENCIÓN EN GÉNERO Y DESARROLLO**

**EL ACOSO LABORAL COMO FORMA DE PERPETUACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO: PROBLEMAS LEGALES Y
ESTRATEGIAS PARA LA PROTECCIÓN**

MARÍA DANIELA AYALA ÁLVAREZ

DICIEMBRE 2011

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
PROGRAMA DE GÉNERO Y DESARROLLO
CONVOCATORIA 2009-2011**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
SOCIALES CON MENCIÓN EN GÉNERO Y DESARROLLO**

**EL ACOSO LABORAL COMO FORMA DE PERPETUACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO: PROBLEMAS LEGALES Y
ESTRATEGIAS PARA LA PROTECCIÓN**

MARÍA DANIELA AYALA ÁLVAREZ

**ASESORA DE TESIS: MERCEDES PRIETO NOGUERA
LECTORES/AS: LOLA VALLADARES
ELIZABETH GARCÍA**

DICIEMBRE 2011

DEDICATORIA

A todas las mujeres que, viéndose enfrentadas a situaciones de acoso sexual, han perdido el miedo y reaccionaron; especialmente quienes que tuvieron la valentía de contarnos sus historias.

A Flor en Retoño, cuya experiencia personal no la detuvo nunca. Por su incansable lucha por mejorar las vidas de sus compañeras.

A mis papás, quienes a pesar de nuestras diferencias y desacuerdos, han estado siempre conmigo y me han brindado su incondicional apoyo.

A mi tía adorada, cuya pasión por la vida marcó los corazones de todos quienes compartimos su fugaz paso por este mundo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Mercedes Prieto, mi directora de tesis y maestra, por aquellas tantas noches sin dormir y la constante pero amistosa presión que me permitió culminar este trabajo académico; por su incansable intento de transformar una abogada en antropóloga; pero por sobre todo, por su constante intento de convencerme de que encontraba encaminada en la dirección correcta.

A Francisco Carrión quien, sin obligación alguna, colaboró con el mapeo del acoso sexual; tarea que hubiese sido imposible sin su colaboración y que constituyó una fuente fundamental para el desarrollo de esta tesis.

A Juan José, quien tuvo que dormir varias noches arrullado por el sonido del teclado y quien siempre tuvo preparado un comentario perspicaz para hacerme olvidar mi preocupación y sacarme una sonrisa.

A mi mamá, por estar siempre dispuesta a ayudarme a corregir mis errores. A mis pas, por su apoyo constante y por haberme enseñado a defender mis ideales, aún en contra de los suyos.

A mis profesoras, por haber soportado mis constantes intervenciones, pero por sobre todo, por abrir mi mente a otros conocimientos y experiencias.

A mis compañeros, por esas largas tertulias que en la mayoría de ocasiones duraban más allá del receso.

A mi jefe que permitió la ocasional “escapada” para hacer la tesis y a mis compañeras/os de trabajo que en más de una ocasión me insistieron para que ya me vaya.

A mis informantes, no puedo sino expresarles mis infinitas gracias por haber compartido conmigo su experiencia, a pesar de ello implicó tener que revivirla.

ÍNDICE

RESUMEN	7
CAPÍTULO I.....	8
ACOSO SEXUAL: ENTRE EL ÁMBITO PÚBLICO Y LA VIOLENCIA PRIVADA	8
Introducción.....	8
El problema	10
División público-privado.....	12
El acoso sexual: caracterización y definición.....	17
¿Norma Androcéntrica?.....	22
Sobre la metodología	24
Reseña de los capítulos.....	27
CAPÍTULO II.....	29
EL ACOSO SEXUAL: ENTRE LOS NÚMEROS Y LA REALIDAD	29
Contextualización	29
El problema invisibilizado.....	30
Datos generales de las entrevistas	33
Los sentidos del acoso: significados e implicaciones.....	36
¿Estado garante?	43
CAPÍTULO III	55
EL ROSTRO DEL ACOSO	55
¡Salirte, olvidarlo y seguir! : Entre la impotencia, el temor y la necesidad.....	56
Se acabó el acoso, ¿se acabó el problema?.....	66
El “rito” de iniciación: la entrevista de trabajo y la readecuación de los comportamientos	68
CAPÍTULO IV	79
LEGISLACIÓN COMPARADA	79
El proceso normativo en el Ecuador.....	79
Consideraciones socio-culturales	81
Norma penal, administrativa o las dos	83
Las regulaciones de los países del norte.....	84
El acoso en el sistema anglosajón: fundamentación teórica.....	84
Contexto histórico	85

La norma contra el acoso sexual en EE.UU.	86
Normativa en el estado de California	88
El acoso en el sistema de la Unión Europea: contexto histórico-normativo	90
Normativa en el Reino de España.....	92
El acoso bajo las legislaciones latinoamericanas	97
Normativa de la República de Costa Rica	97
El acoso sexual en la legislación mexicana	99
El acoso sexual en la legislación Argentina	102
El acoso sexual en la legislación Peruana	104
CAPÍTULO V	109
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
Conclusiones.....	109
Recomendaciones	114
BIBLIOGRAFIA.....	117

RESUMEN

El acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de violencia de género que, en gran parte de los casos, busca perpetuar la dominación de los hombres hacia las mujeres; afectando gravemente su calidad de vida y limitando el ejercicio de sus derechos; por lo que ha sido considerado por muchos países como una conducta que constituye discriminación. En el Ecuador, no se ha prestado gran atención al tema, a pesar de haber una tendencia mundial hacia la visibilización de esta violencia y el establecimiento de legislaciones para su prevención, sanción de los agresores y protección de las víctimas.

A lo largo de este documento se encontrará un mapeo de la situación del acoso sexual en el ámbito laboral, así como trayectorias laborales, que nos ponen en evidencia las formas en que se manifiesta el este tipo de violencia de género, la manera en que afecta las vidas de quienes han vivido acoso sexual y los mecanismos de protección existentes. Se realiza un estudio de legislación comparada, que nos pone en evidencia las deficiencias del sistema ecuatoriano que, en última instancia, hacen que se perpetúe el problema; pero además se estudiarán los cambios que se deben dar en la normativa ecuatoriana para contar con un verdadero sistema de protección de derechos que desincentive esta práctica discriminatoria y garantice el respeto de los derechos y acceso a los espacios laborales remunerados en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO I

ACOSO SEXUAL: ENTRE EL ÁMBITO PÚBLICO Y LA VIOLENCIA PRIVADA

Introducción

La violencia de género ha sido un tema de mi interés desde hace algunos años. Sin embargo, debo reconocer que a pesar de mi interés teórico y mi indignación personal ante los casos de violencia contra las mujeres; siempre me sentí bastante ajena al problema, al ser mi centro de estudio la violencia intrafamiliar. No solo porque nunca había experimentado este tipo de violencia en mi propio cuerpo, sino porque tampoco la había observado en mi círculo familiar. Por lo cual, constituyó un gran reto el situarme en la posición de quienes viven diariamente violencia intrafamiliar, para entender las implicaciones que trae consigo esta violencia en las vidas de quienes la sufren y lo que significa para las víctimas.

A diferencia de la violencia intrafamiliar, el acoso sexual es un problema que se halla íntimamente interiorizado en mí ser. Aunque las mujeres hemos aprendido a convivir con la violencia en nuestro día a día, se evidencia que el miedo se encuentra fuertemente internalizado. Tenemos miedo de salir solas, miedo a entrar a una tienda llena de hombres, miedo a quedarnos hasta tarde trabajando, miedo a usar faldas por lo que nos puedan gritar o para evitar que nos intenten tocar. En el Ecuador una mujer no puede andar por la calle, aún acompañada, sin que le griten algún epíteto como “mamita rica”, “reinita”, sin que le silben o que hagan sonidos obscenos al pasar; mucho menos puede caminar sola sin que los actos descritos ocurran.

La violencia contra las mujeres se da de manera generalizada en todos los espacios de la sociedad. El mayor problema radica en que mientras a nosotras nos enseñan a escapar de ella, educándonos sobre el valor de ir acompañadas, de no salir muy tarde, de escondernos debajo de cuanta ropa se encuentre a nuestro alcance, de no frecuentar ciertos lugares donde la virilidad se maximiza; los hombres aprenden a maximizarla, como una forma de dominación, demostración de virilidad y perpetuación de su poder frente a las mujeres.

Pero, más allá de lo que pasa en la calle, donde quienes insultan a cuenta de piropos o te comen con la mirada y manosean, cuando ya han perdido toda vergüenza, son personas completamente desconocidas; se evidencian las mismas conductas en los espacios laborales remunerados donde los actores se ven obligados a interactuar diariamente, haciendo de estas conductas formas de violencia más graves.

Evidentemente, estas conductas se reproducen en los espacios laborales de distintas maneras, unas veces más solapadamente, otras con bombos y platillos. A pesar de ello, en lo laboral, la situación no solo se agrava por conocer uno a sus los agresores; sino que se le suma el hecho de tener que verse enfrentadas constantemente con su agresor o, lo que es peor, con su superior o empleador. Muchas veces debiendo aceptar y tolerar estas conductas con “profesionalismo”, a fin de mantener el empleo. A lo cual se agrega una altísima presión para demostrar ser trabajadoras “ideales”, que no se molestan ni se ven ofendidas por las interacciones “normales” y el ambiente “natural” del trabajo.

Pero, ¿cómo puede uno no sentirse agredida con el afiche pornográfico colgado en el módulo del compañero de trabajo?, ¿no sentirse inferiorizada cuando en la reunión de directorio piden a la única directora mujer traer el café?, ¿no sentirse atacada cuando mirándote con deseo te preguntan por qué no vienes más seguido con aquella faldita con la que, para tu mala suerte, te vieron puesta algún día?, ¿no sentirse perseguida cuando después de múltiples rechazos te siguen insistiendo para “ir a tomar un cafecito” fuera de horarios de oficina?; y, ¿no sentirse violada cuando te dejan claro que la única forma de ascender profesionalmente es teniendo relaciones sexuales con el jefe? Y, más importante, ¿cómo reclamar todo esto sin ser tachada de “la loca”, la delirante” (con delirios de persecución o de grandeza), “la aguafiestas” y, en el peor de los casos, de “la puta”?

A pesar de la incomodidad, miedo, frustración, humillación, entre otros diversos sentimientos y violaciones de derechos que la violencia de género puede causar; prácticamente no existen mecanismos para la protección o el reclamo de las víctimas de acoso sexual. Mientras que, aquellos mecanismos que existen, no resultan adecuados para combatir el problema; con lo cual, quienes se ven enfrentadas a este tipo de violencia tienen solamente dos opciones: tolerar, negociar y acostumbrarse a la

violencia a la que se enfrentan cada vez que asisten a trabajar o renunciar al cargo, sea que busquen otro trabajo o abandonen el ámbito laboral remunerado.

A lo largo de esta investigación pondré en evidencia las distintas formas en que la violencia de género se da en el ámbito laboral remunerado, como esta se encuentra naturalizada y las deficiencias que tiene la limitada normativa existente para combatir el acoso sexual.

Analizaré también las distintas soluciones que se han dado al problema en otros países para, contextualizándolas en nuestra realidad, poder realizar una propuesta para enfrentar de mejor manera este problema y lograr la desnaturalización de la violencia de género, de la mano de la protección efectiva de los derechos de las mujeres que ejercen actividades en el ámbito remunerado.

El problema

El ámbito laboral moderno es un espacio eminentemente público. De hecho, podría afirmarse que se trata de un espacio público por excelencia, considerando las características con las que éste se da. Sería erróneo afirmar que el ámbito laboral siempre fue público, esto no siempre fue así. Es apenas desde la Revolución Industrial que se puede considerar al trabajo remunerado como un espacio separado del hogar, de hecho incluso como trabajo remunerado. Se puede afirmar, sin temor a equivocarse, que es apenas a partir de dicha Revolución que se construye y, con el tiempo, se internaliza en los imaginarios una diferenciación entre el trabajo “productivo” y “reproductivo”; profundizando la separación entre estos ámbitos. Separación que tuvo diversos efectos no solo en la forma de producción, sino y por sobre todo, en la organización social.

Evidentemente, la violencia nunca ha estado alejada de estos dos ámbitos, a pesar de lo cual se manifiesta de distintas formas e incluso se justifica a través de distintos razonamientos, ambos paralelamente machistas y misóginos.

En el ámbito remunerado, la violencia se ejerce especialmente contra las mujeres; y, aunque exista un número representativo de casos contra los hombres, ésta se encuentra fundamentada en gran medida en el androcentrismo de este espacio.

Paradójicamente, y a pesar de que la sociedad se funda sobre el presupuesto que el ámbito de intervención del estado es, por sobre todo, el espacio público; esta violencia no recibe el tratamiento que otros tipos de violencia en “lo público” recibiría

normalmente. Al contrario, recibe un tratamiento más cercano al pensado para los problemas caracterizados como privados, apegándose a una política del *laissez faire-laissez passer* [dejar hacer y dejar pasar] en las relaciones privadas, propia de los estados liberales.

Considerando que la violencia contra las mujeres es un problema sumamente extendido, sobre el cual los estados tienen la obligación de tomar medidas; analizo la problemática en torno al acoso sexual como una forma de violencia y discriminación contra la mujer. Al discutir la dicotomía público-privado, buscaré analizar y definir con mayor especificidad el espacio en que se encuentra este tipo de violencia, para poderla entender más cabalmente; así como el alcance y significación del ámbito público y el privado; distinción que servirá para efectos analíticos, ya que en la práctica estos dos espacios se encuentran íntimamente relacionados y son altamente fluidos.

Explico cómo se ha construido y naturalizado la violencia de género, como una forma de ejercicio de poder patriarcal, que busca la dominación y en última instancia la domesticación de las mujeres. Demostrando como el acoso laboral, en sus distintas formas, ha sido utilizado como una manera de excluir del espacio laboral a las mujeres y de mantener las jerarquías entre los sexos.

Además se evidencia como, a pesar de existir una norma penal que prohíbe el acoso sexual en el ámbito laboral y el ámbito educativo, el androcentrismo de la norma y del sistema penal no permiten que las víctimas de acoso sexual accedan a la justicia, logrando así que esta violencia permanezca como un hecho de carácter privado, sobre el cual el estado no interviene. Con ello se demuestra que, a través de la impunidad de los agresores, se envía el metamensaje de que la violencia contra las mujeres es aceptada o al menos tolerada; perpetuándose en última instancia el sistema de dominación patriarcal y reafirmando la concepción de que el lugar al que pertenecen las mujeres es el ámbito doméstico. Se concluye que con este tipo de violencia se afecta no solo la igualdad entre hombres y mujeres, sino además, el plan de vida, y específicamente la carrera laboral de las personas que son afectadas en sus profesiones u oficios por el acoso sexual.

División público-privado

Para el análisis de la concepción del ámbito público-privado parto desde la teoría del contrato social. Para Rousseau, este contrato se concibe como una forma de “asociación que defienda y proteja con toda la fuerza común a la persona y bienes de cada asociado, y por la que cada cual, uniéndose a todos, no obedezca, sin embargo, más que a sí mismo y quede tan libre como anteriormente”(2001:187). Entendiéndose, por tanto, que el pacto originario implica que los individuos libres acordaron el establecimiento de un sistema político que les permita vivir en sociedad sin perder esa libertad primaria.

Por lo que, bajo esta definición, al igual que para la concepción liberal en general, para la existencia de un pacto social resulta fundamental la existencia de igualdad entre los contratantes, quienes, por la misma naturaleza del pacto tendrían la calidad de ciudadanos. De tal forma que dicho contrato “obliga y favorece por igual a la totalidad de los ciudadanos, de suerte que la soberanía conoce exclusivamente al conjunto de la nación, sin distinguir a ninguno de los que la componen” (Rousseau, 2001:202).

Este concepto ha sido criticado por Carole Pateman (1995), quien sostiene que las teorías sobre el contrato social tienen algunas falencias. Críticas principalmente basadas en torno a la discusión sobre las voluntades de quienes realmente participan en el acuerdo. Cuestiona también la supuesta libertad existente para acordar el pacto, pero, adicionalmente, la propia naturaleza de dicho contrato, así como la igualdad en la participación de todos los sujetos.

Pateman (1995:9,10) plantea que “[e]l contrato originario es un pacto sexual-social, pero la historia del contrato sexual ha sido reprimida”; encontrándose en juego a más de la libertad, “la dominación de los varones sobre las mujeres (...)” por lo que mientras “el contrato social es una historia de libertad, el contrato sexual es una historia de sujeción”.

La autora concluye que los principios de libertad son un medio que, más que oponerse al patriarcado, entendido como el poder del *pater*; construye un patriarcado moderno, basado en la fraternidad de los hombres. Lo cual explica la “creación de la esfera pública de la libertad civil. La otra, la privada, no es vista como políticamente relevante” (Pateman, 1995: 12). Lo dicho por Pateman tiene fundamental importancia para este análisis, ya que refleja como se construye la concepción de las esferas

separadas y como se establece un tratamiento diferenciado a las distintas esferas desde el estado.

En este sentido, se entiende que, desde las teorías contractualistas, lo público sería aquello sobre lo que los ciudadanos, basados en la “voluntad general”, deciden que es lo que queda bajo el arbitrio del estado, para que pueda ser intervenido, regulado, juzgado y castigado; y que queda por fuera y al arbitrio de los particulares.

Sobre esto, se debe realizar una precisión sugerida por Pateman; esto es, que dentro de esta “voluntad general” no se encuentra plasmada la voluntad de todas las personas. Por lo que, evidentemente, no son todos/as quienes deciden que es lo que queda relegado al ámbito de lo privado; convirtiéndose en una imposición por parte de los dominantes (esencialmente varones con ciertas características socio-económicas). Precepto que de por sí rompe con la lógica de los presupuestos establecidos por los contractualistas para la existencia misma del Contrato.

Siguiendo con el debate en torno a lo que se considera como público, Nancy Fraser (1997:99), critica y realiza aportes a la teoría habermasiana de la esfera pública. Definida, a diferencia de las anteriores, como esfera separada del estado, en que se llevaba a cabo la participación de la “sociedad civil”, a través de la cual se define lo que será considerado como de interés público o común.

Esta autora plantea dos diferencias principales frente a la concepción habermasiana sobre la sociedad civil. La primera, relativa a la posibilidad que tienen estos públicos de incidir en el aparato estatal, estableciendo dos clases de públicos: los fuertes y los débiles, estos segundos ajustados a lo establecido por Habermas (1989) sobre la sociedad civil.

La segunda diferencia se encuentra en que Fraser (1997), al igual que Pateman (1995), pone en evidencia las limitaciones en cuanto a la libertad. Sostiene que el espacio público burgués es esencialmente un espacio excluyente, a pesar de los intentos de dejar de lado las características personales de los individuos (raza, clase, condición económica, sexo). Por lo que encuentra que existe “sexismo exacerbado que caracteriza la esfera pública burguesa; nuevas normas de género que exigen la domesticidad femenina y una separación radical de las esferas pública y privada [que] actuaron como significantes clave de la diferencia burguesa frente a los estratos más altos y más bajos” (Fraser, 1997: 102).

Entendiendo, desde esta segunda perspectiva, lo público como aquello que entra en el debate por ser de interés común. Pero, aun asumiendo que la definición de lo que constituye el interés común pudiera ser homogénea, ¿en qué esfera se encontraría la violencia de género en el ámbito laboral?

Esta interrogante resulta sumamente importante en vista que las acciones (u omisiones) a través de normas o políticas, que tome el estado, tradicionalmente, se han encontrado íntimamente relacionadas con la esfera en la que ocurran los hechos. Absteniéndose de actuar sobre los asuntos considerados de carácter privado o particular.

La teoría liberal y la habermasiana se diferencian en que, según la segunda, es la sociedad civil la que decide que es y no es 'lo público'; mientras que, conforme a la teoría del contrato social, 'lo público' sería todo espacio en que supuestamente hemos acordado que el estado puede intervenir.

De cualquier forma, sea que tomemos la concepción liberal o la concepción habermasiana de lo público-privado; lo que se evidencia con total claridad en estas dos posiciones, es que aquello considerado y tratado como 'lo público', no es más que una construcción social. En este sentido, Joan B. Landes (1998) afirma que lo público/privado fue definido previamente al análisis feminista de dichas esferas. Por lo que entiende que 'lo público' fue concebido como lo opuesto a 'lo privado', como "aquello que pertenece a las personas como un todo, la comunidad, el bien común, cosas abiertas a la mirada, y aquellas cosas que son accesibles compartidas por todos/as", mientras que 'lo privado' "significa algo cercano y exclusivo, como en la noción de 'propiedad privada-no traspasar'" (1998:2).

Habiendo nacido de manera posterior a las teorizaciones sobre lo que se entiende por 'lo público' y por tanto por 'lo privado', las distintas teóricas feministas demuestran que esta división de esferas se deriva de la construcción patriarcal de la sociedad, en que se asigna a los sexos características binarias y jerarquizadas, dividiendo al mundo en dos espacios separados apenas teóricamente.

Frances Olsen (2009) confirma lo dicho, estableciendo que "nuestro pensamiento se ha estructurado en torno de series complejas de dualismos o pares opuestos (...) [que] dividen las cosas en esferas contrastantes o polos opuestos". Caracterizando estos dualismos como sexualizados, jerarquizados y sosteniendo que el derecho y por ende lo público se encuentra identificado con el lado masculinizado del

binario, el cual es el lado del binario al que se le ha otorgado superior jerarquía. Teniendo como consecuencia esta división dicotómica y jerárquica la dominación de un sexo sobre el otro y, por tanto, la desigualdad de derechos (2009:137,8). Lavarde y Sánchez (1988) ratifican esto al señalar que:

A través de este proceso de socialización se internaliza un modelo dado por la ideología patriarcal, modelo que lleva a una dicotomía entre el espacio público y el espacio privado, el primero asignado fundamentalmente a los hombres; el papel de la mujer ha sido considerado históricamente como secundario “ciudadanos de segunda clase”, concepción que necesariamente se refleja en todos los ámbitos de la vida cotidiana de hombres y mujeres... se sustenta a través de normas, valores, pautas de crianza y mitos y se explícita en forma descarnada en el machismo... (Lavarde y Sánchez, 1988:33).

Sistema binario que ha sido denominado por varias feministas, como Pateman (1995) y Linda Mc. Dowell (2000) como “patriarcado”, el cual “estructura la parte masculina de la sociedad como un grupo superior al que forma la parte femenina, y dota al primero de autoridad sobre el segundo” (2000:17). Autoridad con la cual, a través de mecanismos de poder, perpetúa “la relación dialéctica que existe entre la división sexual del trabajo y el establecimiento de los ámbitos público que corresponde a lo productivo... y el privado o reproductivo” (Arroyo, 2004:16). A lo cual se debe adicionar que, a decir de Arroyo (2004:17), “las sociedades patriarcales se construyen y se mantienen por la discriminación y la violencia contra la mujer” al negar su condición de sujetos sociales, expropiar su cuerpo a través de su cosificación y en última instancia al negarles su dignidad humana, con consecuencias nefastas para sus vidas, como es el tener que soportar violaciones, violencia intrafamiliar, acoso sexual, prostitución forzada, entre otras formas de violencia de género.

Concordando con lo dicho, Landes (1998:11) considera que, basándose en el ejemplo del acoso sexual para contra-argumentar el entendimiento liberal de lo privado como una forma de promover la democracia, al establecer un asunto como privado no siempre se promueve la democracia, “especialmente cuando pretende reforzar el derecho a la privacidad de los hombres para acosar a las mujeres con impunidad en parte al atacar públicamente a cualquier mujer que se atreva a protestar”.

Es por ello que, si bien la construcción teórica de la división entre lo público y privado aparenta ser una forma neutral de construcción del orden social, tanto por sus características históricas como por su misma conformación; configura un sistema a

través del cual se oprime a los subalternos y se los mantiene subordinados mediante mecanismos que violan sus derechos humanos, al mantener el problema por fuera de la norma e interés de los estados.

A través de la consigna “lo personal es político” el feminismo buscó romper con este modelo, demostrando que no existía una tajante división entre las dos esferas y reclamando que esta construcción de la sociedad en esferas separadas no permitía a las mujeres alcanzar la igualdad material en vista que sus derechos quedaban en indefensión. Joan B. Landes (1998:3) sostiene que el feminismo ha roto con la concepción de lo público/privado como una división firme; estableciendo que han demostrado que “lo público y lo privado está constantemente siendo renegociado” y que lo que la definición de lo que es privado implica también ejercicio de poder.

Sostiene Sayla Benhabib (1998) que cuando se dan luchas respecto a temas considerados como pertenecientes al espacio privado, se convierten en asuntos políticos, por lo que, refiriéndose a la teoría de Arendt, no puede existir una agenda predefinida sobre los temas a ser considerados en las conversaciones públicas y por tanto en la lucha por justicia. Establece en este sentido que:

...acciones de diferentes tipos, como trabajo y empleo, pueden convertirse en el lugar (locus) del ‘espacio público’ si son razonablemente retados y puestos en cuestionamiento desde el punto de vista de las relaciones asimétricas de poder que las gobiernan [y que] incluso las más intrincadas cuestiones de la estrategia nuclear ... pueden ser ‘reclamadas’ por un público bajo condiciones de la legitimidad democrática y convertirse en parte de lo que se trata de la cosa pública (res publica) (Benhabib, 1998: 80).

Conforme lo señala Pateman (2009: 57), mediante la consigna que hace de lo personal un asunto político, se buscó “desenmascarar el carácter ideológico de los supuestos liberales sobre lo privado y lo público”. A lo cual se adiciona que, a decir de Judith Salgado(2009:174), “la crítica a la dicotomía y a la jerarquización de lo público y privado está muy vinculada con el propósito de democratizar los espacios cotidianos, considerados usualmente íntimos/privados (las relaciones de pareja, familiares, sociales), desestabilizar las relaciones de poder asimétricas y lograr la ‘transferencia de poder’”.

Considerando lo dicho, se puede establecer teóricamente que la violencia contra la mujer, en el caso particular del acoso sexual laboral, se encuentra en la esfera de lo

privado. No solo al no ser un asunto en que el estado ecuatoriano haya intervenido mayormente sino, sobre todo, al mantenerse este problema por fuera del debate público, invisibilizándose su existencia al evitar que se discuta o se trate seriamente.

Debiendo asegurar, sin embargo, que a través de la adopción de normativa internacional y la progresiva adaptación de la normativa interna a los principios de derechos humanos por parte del estado ecuatoriano; así como las luchas y debates feministas, este problema transita cada vez más hacia la esfera de lo público, sea que se entienda lo público bajo la teoría Hobbes o Rosseau. Sin embargo, previo a aventurarme en responder en que esfera se encuentra en nuestra realidad actual el acoso sexual laboral, considero necesario analizar la evidencia empírica.

El acoso sexual: caracterización y definición

El acoso sexual es una de las formas en que se manifiesta la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Las distintas convenciones ratificadas por el Ecuador sobre la violencia de género, como son la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belem do Pará, han establecido al acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer y por ende de discriminación por género.

Reconocen también que la violencia contra la mujer se produce tanto en el ámbito privado como en el público y que se da contra la mujer por su condición de tal. Por esta razón se la cataloga como una acción discriminatoria, sobre la cual los estados tienen la obligación de intervenir.

Para encontrar las razones por las que estas conductas resultan discriminatorias, partiremos desde la concepción de la división sexual del trabajo, para explicar porque la violencia en el espacio laboral se produce y justifica socialmente, y entender porque los estados tienen la obligación de modificar patrones socio-culturales para combatir la violencia.

Marx (1966), en la época de las grandes narrativas, sostiene que la superestructura jurídica y política se levanta sobre la estructura económica, por lo que los cambios en las fuerzas productivas provocan cambios en las relaciones de producción que se traducen en cambios sociales. Resulta innegable, a pesar de las

críticas que Gramsci (1970) plantearía a esta premisa, que el modelo capitalista trajo consigo grandes cambios a nivel social. Nos interesa destacar en este momento la separación entre las actividades productivas y las reproductivas, que otrora se encontraban íntimamente ligadas.

Durkheim (1973: 55,61), al igual que muchos autores de su época, reconoce la división del trabajo sexual como “la fuente de la solidaridad conyugal”, la cual “contribuye a la integración general de la sociedad”. Mientras que Engels (1972) entiende esta “contribución” como un trabajo no reconocido que coadyuva al incremento de un excedente que es apropiado particularmente.

Sobre este punto, Christine Bard (2000) sostiene que el espacio laboral remunerado fue construido como un espacio eminentemente masculino. Tanto la ciencia como las iglesias consideraban que el lugar de la mujer era el hogar. Por lo que, las mujeres ingresan a este espacio por el empobrecimiento de las familias que se dio en el siglo XIX y su ingreso fue considerado como temporal y de excepción. De allí la reacción antifeminista cuando las mujeres burguesas buscan desarrollarse profesionalmente.

Entendiéndose por tanto que la separación entre las esferas productiva y reproductiva no se limitó a ser una consecuencia del nuevo sistema de producción industrial y del sistema capitalista, sino que se constituyó en la base teórica para la justificación de la separación del mundo en dos. Separación en que se asignó a los individuos un lugar en la sociedad en base a su sexo y las funciones socialmente asignadas al género. Las mujeres quedan así relegadas al ámbito doméstico en base a su relación con el rol reproductivo, mientras que los hombres se convirtieron en los proveedores de los recursos monetarios para la familia. Con lo cual se estableció un “deber ser” social en los imaginarios colectivos, en que los hombres eran quienes producían recursos en la economía.

En este sentido, Torns, Borrás y Romero (1999:57) sostienen que el problema del acoso laboral no se reduce a un “mero episodio laboral”, sino que “hunde sus raíces en las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres”. Por lo que, en su análisis del acoso sexual, buscan evidenciar este problema como “una forma de poder, emanado de las relaciones patriarcales” cuya base son las relaciones familiares,

conforme ya lo había establecido Pateman (1995). Señalando los autores en mención que:

...fruto de la división sexual del trabajo que atraviesa el hogar/familia (...) que, vistas así, permiten observar cómo son relaciones basadas en el siguiente intercambio: los hombres suministran bienes económicos y protección (el denominado modelo *bread-winner*), a cambio de la subordinación de las mujeres (que en este modelo son exclusivamente madres y esposas) (Torns, Borrás y Romero, 1999:61)

Poniendo en evidencia así que los imaginarios sociales sobre el ámbito laboral tienen por resultado el acoso sexual como “una situación de poder con un fuerte contenido real (discriminación laboral) y unas claras diferencias simbólicas (imaginario patriarcal)” (Torns, Borrás y Romero, 1999:63).

Michelle Perrot (2000:14) concuerda con lo señalado, sosteniendo que la creciente presencia de las mujeres en el ámbito público, en que se encuentra las actividades laborales remuneradas, “desencadenará verdaderos ‘disparos’ contra las pioneras que se aventuren en él”.

Debiendo entender estos ‘disparos’, siguiendo la normativa nacional e internacional vigente, como todos aquellos ataques que se dan en los espacios laborales contra las mujeres, a través de actos de violencia física, psicológica y/o sexual y que atentan contra la integridad de la mujer por su condición de tal, o que generan espacios hostiles hacia dichos sujetos.

Se entiende que, por una parte, estos ataques se dan como manifestaciones sutiles de lo que en un determinado momento fue una visión hegemónica de un deber ser de la sociedad dividida entre lo público y lo privado (doméstico). Tratándose además de un llamado a retornar a la moral, las buenas costumbres y a una sociedad ideal (aunque más que ideal, idealizada). Finalmente, como ataques directos que actúan sobre los cuerpos mismos de las mujeres, envían metamensajes (en ocasiones, mensajes directos) sobre como es vista su presencia en dicho ámbito.

La violencia contra la mujer, sea que se manifieste en el ámbito público o en el privado tiene una función de control sobre los cuerpos de los subalternos. Arroyo y Valladares (2005:6), citando el criterio del Comité de la CEDAW, plantean que mediante la violencia se “infunde[] temor a las mujeres, controlan su conducta, se apropian de su trabajo, explotan su sexualidad y niegan el acceso al mundo público”.

De hecho, Alda Facio y Lorena Fries (1999:21) sostienen que forma parte de todo sistema patriarcal, entre otros aspectos, “el dominio del hombre ejercido a través de la violencia sexual contra la mujer, institucionalizada y promovida a través de las instituciones de la familia y el Estado”, dominio que en el caso de ámbito laboral remunerado se traduce en violencia de género y específicamente acoso sexual.

Siguiendo la línea planteada por Arroyo y Valladares (2005), intentaré demostrar como el acoso sexual, a más de buscar infundir temor y controlar la conducta o los cuerpos de quienes viven esta violencia, se constituye como una forma de negar el acceso al espacio público del trabajo remunerado, enviando a las mujeres el mensaje de que no pertenecen a dicho espacio, con lo cual se busca perpetuar su domesticación y mantener su subordinación al sistema patriarcal.

Según lo sostiene Marie Victoire Louis (2000) el acoso debe ser entendido como una manifestación de poder de los hombres sobre las mujeres, que busca, como fin último, mantener su dependencia y subordinación en razón de su sexo. Lo dicho se entrelaza con la afirmación de Bard (2000) en que señala que esta violencia atenta contra la emancipación de las mujeres.

Por su parte Mc Dowell (2009:17) estudia el análisis realizado por Walby sobre las relaciones patriarcales en las sociedades industriales avanzadas, acordando con que estas relaciones tienen como base y se mantienen sobre 6 estructuras, analíticamente separables, a través de las cuales los hombres dominan y explotan a las mujeres. Estructuras entre las que se encuentran la producción doméstica y su apropiación por parte de los hombres; las relaciones patriarcales en el trabajo remunerado, derivación de la primera, al relegar a las mujeres a las tareas peor pagadas y subvaloradas; relaciones patriarcales en el plano del estado, donde los hombre dominan las instituciones y establecen normas androcéntricas; la violencia machista, dentro de la cual se encontraría el acoso sexual; las relaciones patriarcales frente a la sexualidad, controlando los hombres el cuerpo de las mujeres; y, las relaciones patriarcales en las instituciones culturales, dominando los hombres la producción de la cultura y las representaciones de la mujer.

Sobre lo cual Mc Dowell (2009:17) adiciona que el “régimen público de género [término por el cual sustituye al de relaciones patriarcales] no excluye a las mujeres del ámbito colectivo, pero las subordina dentro de las estructuras del trabajo remunerado y

del Estado, mediante la cultura, la sexualidad y la violencia”. Entendiéndose, por tanto, que la violencia de género no implicará en todos los casos exclusión del espacio público, pero si una limitación y violación de sus derechos y por tanto su discriminación.

Por su parte, Ortner (1998), intentando descubrir la motivación de los hechos argumentados, nos enseña que la razón por la que las mujeres han estado tradicionalmente subordinadas a los hombres y relegadas al ámbito de lo privado-doméstico, es que se las ha relacionado falazmente con la naturaleza, más que con la cultura y sus producciones trascendentales. Relación que se ha basado principalmente en las actividades de reproducción de la especie, que al estar más directamente ligadas con el cuerpo femenino que con el masculino, ha servido como argumentación para su exclusión del ámbito “público”. Aún cuando esta exclusión nunca se haya dado de manera plena.

Por lo que, aunque concuerdo con el argumento de Mc Dowell, secundando a Walby, ya que, *prima facie*, la violencia no excluye a las mujeres del ámbito público, al no constituirse en una discriminación directa que limita su acceso al trabajo remunerado. Se debe considerar seriamente lo dicho por Ortner, ya que la violencia puede tener por efecto la exclusión de las mujeres. Al crear un ambiente poco amigable se logra en la práctica la sensación de no pertenencia y por ende exclusión del espacio en cuestión.

Esto es un factor especialmente relevante, ya que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW, establece que la discriminación no se limita a aquellas conductas que tienen por objeto directo la discriminación; sino que la hace extensiva a aquellas conductas cuyo resultado menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos a la mujer.

Dorothy Roberts (2004:365) reafirma lo dicho, al establecer que “el acoso sexual es una forma de discriminación en base al sexo, ya que se deriva de y ayuda a perpetuar la desigualdad de las mujeres en el trabajo y en la sociedad en general”¹. Estableciendo que además, a más de lo daños sociales que causa el acoso sexual, causa

¹ La traducción es mía, el texto original establece: “sexual harassment is a form of sex discrimination, because it stems from and helps to perpetuate the inequality of women at work and in the wider society”.

también daños a nivel personal, señalando que “[m]uchas [mujeres] sufren angustia psicológica, asalto físico e interferencias con su trabajo que les hace difícil si no imposible el permanecer en el trabajo”, adicionando que “muchas otras son despedidas cuando se quejan sobre la atmosfera abusiva o rechazan propuestas sexuales”²(Roberts, 2004:366). Creando con ello una exclusión sistemática en la participación en el mercado laboral. A lo cual agrega que esta forma de violencia no solamente afecta a la persona que recibe directamente la agresión, sino a todas las personas que comparten el espacio, al crear una atmósfera de trabajo incómoda.

Entendiéndose, por tanto, que si bien la violencia no evita *per se* el ingreso o permanencia de las mujeres al ámbito del trabajo remunerado, al no tratarse de una barrera de acceso; esta sí dificulta su permanencia en este espacio, convirtiéndose en una forma de discriminación sistemática en caso que no se combata el acoso sexual tomándose medidas para evitar que ocurra o continúe.

¿Norma Androcéntrica?

Para Louis (2000:346), el establecimiento de leyes con carácter general contra “los delitos y crímenes de antaño considerados como pertenecientes al dominio de lo ‘privado’ es efectivamente levantar la subordinación jurídica de las mujeres a los hombres y dejar al desnudo la construcción política fundada sobre los derechos detentados por virtud de aquella situación”. Es por ello que muchas legislaciones, como es el caso de la ecuatoriana, han penalizado actos como el abuso sexual, la violencia intrafamiliar e incluso el acoso sexual, sobre los cuales el estado no intervenía, al considerarlos como un problema privado que escapaba sus competencias.

Difiero, sin embargo, en un punto fundamental con Louis, esto es, que el hecho de que una norma penalice una conducta que se ha encontrado socialmente naturalizada, no garantiza automáticamente que se levante la subordinación jurídica. Como lo plantea Alda Facio (2009:192) “el fenómeno legal [] va mucho más allá de la norma agendi”, constituyéndose sobre la base de tres componentes; a saber, el componente formal normativo, el estructural y el político-cultural.

² La traducción es mía, el texto original señala “Many suffer psychological distress, physical assault, and interference with their work that makes it difficult if not impossible to remain on the job. Many others are fired when they complain about the abusive atmosphere and rebuff sexual propositions.”

Razón por la cual, existiendo una norma que penaliza el acoso sexual en el Ecuador, se buscará responder ¿qué tan efectiva es la penalización del acoso sexual para alcanzar la igualdad material entre hombres y mujeres en este ámbito?

Partiré del argumento de la criminóloga Marijke Weewauters (1999), quien concluye, luego de realizar un análisis sobre los casos considerados como acoso sexual, que estos se tratan mejor a lo interno del lugar en que ocurren, por las complicaciones que representa un proceso legal; como por las dificultades de acceso, el tensionamiento de relaciones laborales y la terminación de los contratos de trabajo. Planteando con lo dicho, la posibilidad de la norma penal cause una doble vulneración de los derechos de la persona sobre la que se ejerce la violencia. Aclara que en caso de que el proceso a lo interno de la empresa no funciona, los daños producidos deberían poder reclamarse por vía contenciosa. Este es el razonamiento que se ha adoptado en la normativa sobre acoso sexual en países como Estados Unidos y España, como estudiaremos más adelante, lográndose con la normativa interna una mayor prevención del problema y, por tanto, una menor afectación a los derechos de las mujeres.

A lo dicho se debe sumar el hecho que el acoso incluye; no solo lo que Fernando Lousada (2008) reconoce como “chantaje sexual” o “acoso de intercambio”, que vendría a ser lo que nuestro Código Penal reconoce como acoso sexual; sino también el llamado “acoso ambiental”, mismo que se da cuando el ambiente laboral es “intimidatorio, hostil o humillante”. Para lo cual se deben considerar no solo las conductas de violencia directa; sino, por sobre, todo la violencia indirecta que afecta a las personas en su ambiente de trabajo aunque no se la realice con ese fin.

Dentro de este tipo de acoso ambiental, Weewauters (1999) señala, en base a un estudio realizado en Bélgica, que el acoso incluye, dentro de las formas más frecuentes pero menos graves, las siguientes: miradas y gestos, desnudar mentalmente, realizar observaciones de doble sentido o insinuantes, mostrar material pornográfico, realizar propuestas comprometedoras, manoseo, propuestas sexuales y violencia física; mismas que en muchos casos no son realizadas por un superior, sino por compañeros de trabajo.

En el caso ecuatoriano, en el Acta de Congreso No. 17, de 26 de noviembre de 1997, se debate la propuesta de reforma al Código Penal, mediante la cual se incluye como parte de nuestra legislación el delito de acoso sexual. En la propuesta presentada por la Diputada Odette Habout de Salcedo, se incluyen los aspectos analizados por

Lousada y Weewauters. Sin embargo, luego de realizar algunas consideraciones sobre el artículo y prácticamente ningún debate sobre el tema, se termina promulgando un artículo prácticamente igual al del Código Penal español de la época; en que solo se consideraba acoso los casos en que existan relaciones de poder. Aunque de las actas no se desprende que se haya decidido el cambio del artículo propuesto por él efectivamente promulgado.

Al limitarse nuestra legislación por un lado a la penalización de este problema y por otra al enfocarse solamente en una parte del acoso, debemos preguntarnos si es que verdaderamente se encuentra combatiendo este tipo de violencia y abriendo espacios para alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo o si, por el contrario, ayuda a mantener a la violencia como un “derecho” del grupo dominante y, por tanto, como una forma de exclusión del espacio público para las mujeres, al no presentar las garantías y mecanismos adecuados para la protección de los derechos.

Para responder a estas preguntas analizaré las conductas que incluyen el acoso sexual, como estas son percibidas por la sociedad, si la norma permite el acceso de las víctimas de este tipo de violencia a la justicia y si es que nuestra legislación realmente está protegiendo los derechos de las mujeres o mantiene intactos los paradigmas patriarcales de dominación.

Sobre la metodología

En vista de la casi inexistente información sobre el acoso sexual en el Ecuador, especialmente en cuanto tiene relación con el ámbito laboral, esta investigación debió abarcar varias aristas del problema, a fin de lograr un entendimiento más profundo sobre el panorama en torno al acoso sexual, como funcionan las instituciones frente a las denuncias, como viven las personas este tipo de violencia y, especialmente, los imaginarios en torno a este problema. Por lo cual debí utilizar distintas metodologías en cada una de las etapas de la investigación.

Esta investigación presentó un trabajo arduo, pero especialmente frustrante al descubrir que mucha de la información que requería no existía; pero, por sobre todo, por *el espiral del silencio* (Noelle-Neumann, 1995) a la que me tuve que enfrentar en la tarea de conseguir informantes. Fueron pocas las instituciones que contaban con información,

menos aún con información que nos permitiera evidenciar el verdadero alcance del problema; pero menos fueron las personas dispuestas a hablar.

Decidí, por tanto, iniciar el estudio con una investigación de archivos. Las fuentes se fueron limitando a lo largo del camino; al final logre acceso a relativamente pocos datos que reposan en las instituciones públicas. Fueron muchos los casos en que el acceso a esta información no hubiera sido posible sino gracias a las relaciones que tenía con personas dentro de la institución, lo cual nos pone en evidencia varios problemas estructurales del estado que no vienen al caso analizar. Finalmente, tuve acceso a la información del archivo de la Asamblea Nacional, de la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Relaciones Laborales y de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres e Igualdad de Género, aunque de esta última no contaba con información respecto al acoso en el Ecuador.

En el archivo de la Asamblea Nacional se analizaron las Actas de Congreso (actual Asamblea) referentes a la aprobación de la reforma al Código Penal, mediante la cual se tipificó el acoso sexual como delito. El objetivo de esta revisión fue descubrir las consideraciones que llevaron a las y los, en ese entonces, Congresistas a la expedición de la norma en los términos que fue aprobada. Con lo cual se logró evidenciar parte del componente político-cultural que se encuentra incluido en el componente-formal normativo, esto es, las concepciones personales de los Congresistas que se plasmaron en la norma agendi; proceso que ayudó a entender verdaderamente como las normas se ven afectadas por las subjetividades de los legisladores.

En la Fiscalía General del Estado, se solicitó acceso a los datos estadísticos en relación con el delito de acoso sexual. La revisión de estos datos tuvo por objeto evidenciar el porcentaje de personas que han acudido a esta instancia judicial para denunciar los actos de acoso sexual, pero, además y principalmente, descubrir el porcentaje de casos que se considera que tienen mérito para generar la acusación fiscal y el porcentaje de casos que llegan a sentencia. Aunque en estos datos estadísticos no se contó con una separación entre el acoso sexual que sucede en el ámbito educación y el del ámbito laboral, lo cual hubiera requerido un estudio casuístico más profundo; los datos nos pusieron en evidencia los niveles de eficiencia y eficacia con que actúa el sistema penal, ayudándonos a entender parte de las razones por las que un gran

porcentaje de las víctimas de este tipo de violencia no acceden a esta vía de solución de conflictos.

Finalmente, el tercer archivo que se revisó fue el del Ministerio de Relaciones Laborales, centrándonos casi exclusivamente en el archivo de los reglamentos de las empresas privadas aprobados por esta instancia ministerial; en vista que la Ley Orgánica que regía en su momento los recursos humanos en el Sector Público no exigía incorporar políticas contra el acoso sexual en su reglamento, por lo que tampoco lo exigía el Ministerio.

Se utilizó para la revisión de estos documentos una metodología de muestreo aleatorio, en que se revisó el 10% de los reglamentos aprobados en los años 2009 y 2010. El objetivo de esta revisión fue descubrir si es que existían políticas estatales para combatir el acoso sexual en el ámbito laboral y si estas políticas se veían reflejadas a lo interno del funcionamiento de las empresas, al menos a nivel reglamentario.

Ahora bien, enfrentada a la necesidad de tener una visión más amplia del problema, que me permitiera conocer las formas y grados en que se manifiesta el acoso sexual en los espacios laborales, así como las vías de solución que toman las mujeres para enfrentar el problema, se realizó un mapeo del acoso sexual. Para ello se utilizaron entrevistas con preguntas cerradas, cuyo objeto fue tener un indicativo sobre el estado en que se encuentra el acoso sexual en el Ecuador. Se utilizaron tres tipos de preguntas. Las primeras encaminadas a establecer las circunstancias en torno al empleo de las personas informantes. La segunda sección de preguntas indagó sobre las realidades del acoso sexual, tanto a nivel personal como en cuanto al ambiente laboral. Finalmente, la tercera sección buscó conocer el acceso de las personas víctimas de acoso sexual a los mecanismos de protección, por lo cual se consultó si tenían conocimiento de la existencia de la norma penal, así como sobre los mecanismos de protección que siguieron las personas que habían sido víctimas de acoso sexual.

Las entrevistas fueron realizadas como parte de la encuesta mensual que elabora la empresa Habitus. Las preguntas de este mapeo se incluyeron en los meses de enero y julio del 2011. En cada ocasión las preguntas se dirigieron a una población de 800 habitantes distribuidos entre las ciudades de Quito y Guayaquil, aunque ciertas preguntas se dirigieron exclusivamente hacia la población económicamente activa en los últimos 5 años.

Finalmente, el tercer capítulo se apoyó en el trabajo etnográfico. Se utilizó la metodología de Bola de Nieve (Snowball) para acceder a los informantes, en consideración de que se trataba de un tema sensible, sobre el que las personas no hablan con gran facilidad, menos aún a desconocidos; pero por sobre todo por no existir un espacio en que pudiera realizar un acercamiento a las personas víctimas de acoso sexual.

Solicité entonces entrevistas a las personas que, por referencias, conocí que habían vivido experiencias de acoso sexual en sus carreras laborales. Esta tarea no fue para nada sencilla, tomó un tiempo excesivamente largo que se debió principalmente a lo poco que se habla del tema y lo difícil que se hace el reconocer haber vivido este tipo de violencia en una sociedad repleta de estigmas sociales hacia las víctimas de violencia de carácter sexual.

Las entrevistas tuvieron por objeto obtener trayectorias laborales, una especie de derivación más sucinta y referida a una parte específica de las trayectorias de vida. Para ello utilicé entrevistas abiertas. Se elaboró una guía básica de lo que se buscaba conocer; pero en vista de la diversidad de experiencias, las entrevistas no siguieron un formato unificado; sino que, por el contrario, se intentó realizar un diálogo más abierto que permitiera que la voz de las informantes fuera escuchada.

Las entrevistas no siempre fueron fáciles, especialmente para mis informantes que tuvieron que revivir experiencias que las afectaron de manera profunda. Tampoco lo fue para mí; ¿cómo indagar sobre experiencias tan personales sin revictimizar a la persona? fue una interrogante que marco una constante presencia en la investigación. También me vi enfrentada con un dilema, como poner en evidencia un problema en abstracto sin perder las voces de las informantes. Espero haber logrado ser fiel a mis informantes al tiempo que poner en evidencia el alcance global del acoso sexual y la problemática que implica en las vidas de las mujeres trabajadoras.

Reseña de los capítulos

El presente trabajo está ordenado en cinco capítulos. El primero presenta un análisis del contexto en el que se desarrolla el acoso sexual en el ámbito laboral. Dentro de este contexto se analiza la norma penal que tipifica el acoso sexual, examinándose para el efecto las consideraciones contenidas en las Actas del Congreso que se realizaron previo a la aprobación de la norma penal; como ésta ha sido aplicada en el Ecuador,

revisándose el número de casos así como las dificultades de acceso que existen en el sistema penal; y, las medidas de carácter administrativo que se han tomado frente a este problema, considerándose para el efecto la realidad de las instituciones públicas y las empresas privadas.

El segundo capítulo abarca el mapeo del acoso sexual en el Ecuador. Capítulo en el que se analiza como se concibe el acoso, el porcentaje de personas que lo han vivido o presenciado y las vías de apoyo, lucha o escape que buscan las personas que han sido acosadas. Se analizará además como responde el sistema penal a este problema.

El tercer capítulo aborda las trayectorias del acoso de las víctimas de esta violencia, buscándose demostrar como ésta afectó sus carreras laborales y como incidió en el desarrollo de sus proyectos de vida. Se evidencia también como las personas que sufren o han sufrido acoso laboral perciben las vías legales para su protección, a fin de demostrar cómo se encuentra funcionando la norma y las falencias que tiene.

En el capítulo cuarto se realiza un análisis comparado de la normativa sobre acoso sexual en varios países del continente americano y europeo, a fin obtener una visión más amplia sobre como ha sido enfrentado el tema en otros países y lograr poner en evidencia las acciones pendientes en el Ecuador para lograr una efectiva protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

En el capítulo final se establece conclusiones sobre la problemática del acoso sexual y se plantea recomendaciones para mejorar la situación de las mujeres víctimas de este tipo de violencia.

CAPÍTULO II

EL ACOSO SEXUAL: ENTRE LOS NÚMEROS Y LA REALIDAD

Contextualización

En el Ecuador se han establecido algunas medidas para luchar contra la violencia de género, tomando gran fuerza este tema desde la ratificación de la convención de Belem Do Pará y la aprobación de la Ley 103. Pero, a pesar de los esfuerzos destinados a combatir este tipo de violencia, se debe decir que éstos se han encontrado mayormente enfocados en la lucha contra la violencia intrafamiliar.

De allí que no existan, o existan en un limitado número, investigaciones, políticas y normativas destinadas a combatir los demás tipos de violencia de género. A nivel legislativo existe esencialmente un artículo penal que prohíbe y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. A ello se debe sumar el reciente aprobado artículo de la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento, que aún no se ha visto su aplicación en la práctica. Existiendo reducidos espacios para la solución de estos conflictos sociales y prácticamente ningún mecanismo expresamente destinado para el efecto.

La falta de estadística sobre acoso sexual, junto con la necesidad de definir lo que los y las ecuatorianas entienden como acoso sexual y como lo enfrentan, generó la necesidad de obtener datos estadísticos sobre este tipo de violencia.

Como parte del mapeo del acoso sexual, se realizaron dos encuestas, la primera en el mes de enero del 2011 y la segunda, en que se repreguntó sobre el conocimiento de la existencia de la norma penal, en el mes de julio del 2011; entrevistándose a un total de 800 personas entre las ciudades de Quito y Guayaquil, en cada ocasión. Mediante preguntas cerradas y de opción múltiple se buscó evidenciar distintos aspectos del acoso sexual, tal como la frecuencia de ocurrencia, espacios de protección de derechos, aceptación o rechazo de ciertas conductas en el espacio laboral, entre otras.

Adicionalmente se solicitó información sobre los casos de acoso sexual a la Fiscalía General del Estado, a fin de conocer el número de casos penales de acoso sexual que se presentan anualmente, así como las formas en que éstos se resuelven. Información que nos ayuda a evidenciar las barreras de acceso al sistema penal, así como los problemas que implica el establecer el sistema penal como único recurso para la solución de problemas sociales.

El problema invisibilizado

El acoso sexual, al igual que gran parte de la violencia de género, se caracteriza por ser tratado como un hecho natural y en ocasiones hasta deseable para la sociedad. Es por ello que resulta sumamente difícil identificarlo, mucho más combatirlo. Esta naturalización causa que el acoso sexual no sea un problema del que se hable mayormente y, por ende, sobre el que se establezcan políticas públicas. Lo dicho no solo se evidencia por la prácticamente ausente normativa, sino además que se ve reflejado en la información obtenida en el mapeo del acoso sexual.

En la encuesta realizada se establece que, habiendo laborado en una actividad remunerada en los últimos 5 años el 62.13% de la población entrevistada, apenas el 10.16% de la población reconoce haber sufrido acoso sexual en sus carreras laborales. Sin embargo, en promedio, el 63.2% de esta población entrevistada reconoce la existencia de conductas consideradas como acoso en sus espacios laborales. Evidenciándose en un elevado porcentaje de acoso sexual en el ámbito laboral, a pesar del reducido porcentaje que reconoce haberlo vivido.

En el caso de la ciudad de Guayaquil el reconocimiento de la existencia de acoso sexual es mucho menor que en la capital, esto es 48.2%. Dato que puede relacionarse con la distinta realidad laboral existente en esta ciudad; esto es, un menor grado de acceso al empleo y una mayor informalidad laboral y, por ende, un menor reconocimiento o ocurrencia de las conductas consideradas como acoso en el día a día. A lo cual se suma un grado superior de machismo al existente en la capital, que se evidencia a lo largo de la encuesta.

Sin embargo, queda claro que en las dos ciudades el porcentaje de personas que reconoce el acoso en su propio cuerpo es significativamente menor al de las personas que reconoce conductas en sus espacios laborales. Esta información nos demuestra dos aspectos del acoso sexual que resultan particularmente interesantes y que deben ser considerados para su estudio. De una parte, resulta sumamente difícil reconocer como acoso sexual ciertas conductas cuando éstas ocurren directamente a la persona; y, de otra, que el acoso sexual ocurre en un alto porcentaje de espacios laborales en el Ecuador.

La información recabada en la encuesta nos pone en evidencia otro factor importante, que se encuentra emparejado e incluso sirve como vínculo de conexión de los dos mencionados aspectos. Se evidencia que ciertas conductas que se dan en los espacios laborales, no son concebidas como acoso sexual.

Se debe aclarar que las conductas que se incluyeron en la encuesta han sido reconocidas como acoso sexual en diversos estudios de opinión y doctrinales sobre el problema a nivel internacional, en distintas jurisdicciones laborales, civiles o penales de los países estudiados e incluso por los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conductas que incluyen desde las formas de acoso sexual más leves, como miradas y comentarios de naturaleza sexual, hasta conductas más graves como chantaje sexual. En la encuesta, sin embargo, estas conductas no fueron definidas como tales de manera previa, sino que se indagó sobre su existencia, sin establecer una catalogación que pudiere afectar la respuesta de las personas entrevistadas.

En gran medida, se presume que es por ello que el estudio refleja la existencia de una enorme brecha porcentual entre quienes reconocen haber vivido acoso cuando no se define previamente las conductas que lo constituyen, siendo las mismas personas quienes delimitan y dilucidan que conductas son consideradas como acoso; y, entre quienes reconocen haber observado determinadas conductas en sus lugares de trabajo, cuando se indaga sobre conductas específicas, sin catalogarlas de manera previa como acoso sexual.

Sin embargo, y a pesar de las diferencias encontradas en cuanto al reconocimiento del acoso sexual, existe una clara relación porcentual entre las conductas consideradas como formas más graves de acoso y el porcentaje de personas que reconoce haber vivido acoso sexual. Es así que las personas que reconocen como existentes en sus espacios laborales las amenazas o chantaje para tener relaciones sexuales no deseadas, retaliaciones o castigos por no acceder a insinuaciones sexuales y las ofertas de ascensos o mejor tratamiento a cambio de relaciones sexuales suman un total de 11.8% de las mujeres encuestadas, mientras que el porcentaje de personas que reconocen haber vivido el acoso sexual llega a 11.82% en la población femenina encuestada que mantuvo un trabajo remunerado en los últimos 5 años.

Si bien lo dicho, al tratarse de un mapeo, no nos lleva a dar una respuesta inequívoca sobre el fenómeno del acoso sexual y las conductas que se reconocen como tal; sí nos lleva a plantearnos algunas hipótesis y preguntas importantes sobre este fenómeno.

¿Es acaso que el fenómeno del acoso sexual se encuentra naturalizado de tal forma que son apenas los hechos más graves los que causan molestia en las personas que los sufren? O, por el contrario ¿la naturalización del fenómeno se encuentra creando un discurso “socialmente correcto”, que lleva a evitar si quiera considerar como ofensivas las conductas menos fuertes, para hacer llevadera la experiencia laboral?

Me atrevo a suponer que la respuesta se encuentra más cercana a la segunda interrogante que a la primera. Aunque más adelante se encontrará la evidencia empírica que secunda esta afirmación, me limitaré a decir por el momento que ciertas conductas, como piropos o bromas de naturaleza sexual, si bien no son percibidas en retrospectiva como conductas molestas o inmanejables, en el momento que ocurren generan incomodidad e incluso la necesidad de crear mecanismos de defensa para convivir con ellas en el día a día.

El problema con lo afirmado se encuentra en que, al establecerse mecanismos de supervivencia, se evita la denuncia y el reclamo de estas conductas; e incluso la búsqueda de oportunidades laborales en espacios libres de este tipo de violencia. Estrategia que puede resultar contra productiva al coadyuvar a que el problema se mantenga naturalizado.

La encuesta evidencia un fenómeno que debe ser puesto en consideración; esto es, que existe poca diferencia entre el porcentaje de personas que permanecieron el mismo trabajo una vez producido el acoso sexual (43.9%), frente a aquellas personas que renunciaron al puesto laboral (40.8%). Sin embargo, el primer fenómeno se da en un porcentaje mucho más alto en la ciudad de Quito (63%), mientras en Guayaquil ocurre en un mayor porcentaje el segundo fenómeno (58.5%). Pero lo dicho nos lleva, más que a obtener una respuesta, a plantearnos una nueva interrogante, ¿a qué se debe este fenómeno?

La hipótesis que parece más adecuada, es que este fenómeno se debe a las diferencias socio-culturales existentes en cada ciudad. En la capital se presenta un porcentaje menor machismo que se evidencia en una reducida diferencia en la definición de conductas aceptables/inaceptables entre hombres y mujeres (un máximo

de 9 puntos porcentuales de diferencia), mientras que la brecha es mucho mayor en el puerto marítimo (hasta 14 puntos porcentuales). A lo cual se suma un porcentaje más alto de abandono permanente del espacio laboral en la ciudad de Guayaquil (4.4% de diferencia), que, acompañado de un menor porcentaje de mujeres económicamente activas en dicha ciudad; nos lleva a presumir que existen mayores desincentivos socialmente establecidos para que las mujeres permanezcan en el ámbito laboral remunerado.

En este sentido, se evidencian dos fenómenos. El primero, que en la ciudad de Guayaquil el principal mecanismo de protección lo constituye el abandono del espacio laboral, mientras que en la capital se estarían estableciendo mecanismos de protección que permiten a las mujeres conservar sus trabajos, principalmente a través de la agencia de las mismas mujeres. Lo dicho se ve reflejado en gran medida en el hecho que el acoso laboral sucede de manera reiterada solamente en un reducido porcentaje de ocasiones en la capital (15.9%), ocurriendo en el resto de ocasiones de manera esporádica, por una sola ocasión o en circunstancias aisladas; mientras que en el caso de Guayaquil el acoso se da de manera reiterada en más de la cuarta parte de los casos (26.4%). Se evidencia entonces dos fenómenos radicalmente distintos, el escape de la violencia y la modificación de las conductas que permite que permanezcan en los espacios laborales remunerados.

La pregunta que queda pendiente es si es que existen otros mecanismos de defensa/protección por fuera de las “negociaciones” diarias que las mujeres realizan, como parte de su agencia, para hacer del espacio laboral un lugar habitable. Como veremos más adelante, se puede afirmar que no existen realmente mecanismos alternativos, considerando que aquellos que existen no son efectivos en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres que han experimentado acoso sexual en sus carreras laborales.

Datos generales de las entrevistas

Aunque sería irresponsable establecer una tipología de mujeres que pueden ser objeto de este tipo de violencia de género, ya que esto nos llevaría a una esencialización de las víctimas, pudiendo llevar incluso a pensar a las víctimas como generadoras de la agresión; así como a una invisibilización de las demás víctimas de esta violencia.

Consideramos necesario establecer algunos puntos básicos que se evidenciaron en el mapeo del acoso sexual, para efecto de lograr una mayor comprensión de la forma en que se expresa este fenómeno, de manera que nos permita plantear los mecanismos de protección más adecuados su realidad.

Del total de la población entrevistada, el 62% afirmó que ha tenido un empleo remunerado en los últimos 5 años, correspondiendo esta población en un 52.94% a mujeres económicamente activas y el 71.94% a la población económicamente activa masculina.

Los espacios en que estas personas se han desempeñado laboralmente corresponden en un mayor grado al sector privado, sea en relación de dependencia (35.72%), por cuenta propia (34.91%) o sin relación de dependencia (11.89%). Habiéndose desempeñado en el sector público el 10.89% de la población económicamente activa sujeta a la entrevista; encontrándose en un mayor grado esta sección de la población en la ciudad de Quito.

Ahora bien, la población que reconoce haber vivido acoso sexual suma un total de 10.16%, siendo este porcentaje mayor en el grupo femenino que en el masculino y proporcionalmente superior en relación a la población económicamente activa en la ciudad de Guayaquil (11.31%).

En cuanto al momento de la ocurrencia del acoso se evidencian dos fenómenos distintos entre las dos ciudades en estudio, que probablemente se deban al mayor porcentaje de personas que laboran en el sector privado en el puerto principal y al endurecimiento de los controles en materia laboral en dicho sector. Es así que se encuentra que en la capital un 43.12% de los casos reportados como acoso sexual en la entrevista ocurrieron dentro del último año; mientras que en el mismo tiempo se reportan en Guayaquil solamente el 28%, correspondiendo los demás casos a períodos anteriores.

Respecto a la edad en que las víctimas de acoso sexual reportan haber recibido las agresiones se encuentra un fenómeno que llama en gran medida la atención y que nos lleva a analizar el acoso en tres momentos de la vida de las personas. El primer momento será entre los 18 y 30 años de edad, tiempo en que las personas inician y desarrollan, en su gran mayoría, sus carreras laborales; presentándose el mayor porcentaje de ocurrencia del acoso sexual. Entre estas edades se reporta el 55.6% de los

casos dentro de los cinco primeros años en un trabajo remunerado. Estos datos nos llevan a presumir, como se evidenciará en el siguiente capítulo, que gran parte de los casos de acoso sexual se presentan cuando las mujeres son más vulnerables por su poca experiencia laboral; pero por sobre todo porque son percibidas como ingenuas y por ende más fácilmente aprovechables.

En segundo momento se da en el rango entre los 30 y 35 años, especialmente en la ciudad de Quito; edad en que una parte importante de las mujeres se reincorpora al trabajo remunerado de manera más permanente, de manera posterior a la cimentación de su núcleo familiar o en vista de nuevas necesidades personales que nacen en razón del cambio de situación económica. Un 20.4% de las personas entrevistadas en la ciudad de Quito reconocen haber sido víctimas de este tipo de acoso en dicho rango de edad.

Un tercer y último lo constituyen el rango de edades sobre los 40 años, en este caso evidenciándose un acoso dirigido más hacia la población masculina, reportando este fenómeno un 28.9% de la población masculina que reconoce haber vivido acoso sexual en sus carreras laborales. Para este tercer caso, la hipótesis es que se trata de un fenómeno relacionado en gran medida con la posición laboral de los individuos, más que tratarse de un ejercicio del poder. En el sentido que muchos hombres se encontrarían en dicha edad en una posición de injerencia frente a las decisiones respecto a la situación laboral de los y las trabajadoras. Se debe aclarar que aunque resultaría sumamente interesante estudiar este fenómeno y dar respuesta a esta hipótesis, no me referiré nuevamente a este fenómeno por cuestiones de orden práctico, a fin de no desviarme del tema que nos convoca.

Finalmente, vale la pena resaltar los comportamientos que las víctimas de acoso sexual reportan en la entrevista como acción posterior a los actos de violencia. Se evidencia que existe un limitado acceso a mecanismos formales de protección. En la mayor parte de los casos, las víctimas de acoso sexual reportan que no denunciaron ni contaron a ninguna persona los hechos sucedidos (53.3%); mientras que el 40% de la población comentó los hechos a familiares, colegas o amigos. Lo que resulta preocupante de esta cifra es que apenas el 8% de las víctimas de acoso sexual reportan haber acudido a instancias oficiales como las asociaciones de trabajadores o la policía; lo cual nos lleva a suponer que existen fallas en los sistemas de protección que limitan y

desincentivan el acceso a instancias oficiales, cuestión que podría incluso acarrear responsabilidad internacional del estado ecuatoriano.

Los sentidos del acoso: significados e implicaciones

Como ha sido ya señalado, en el Ecuador existe una norma que penaliza el acoso sexual, estableciendo el siguiente tipo penal:

El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con pena de prisión de seis meses a dos años (Código Penal, Art. 511)

Dejando claramente en evidencia que el acoso sexual, conforme lo considera nuestra legislación, solo tiene lugar cuando existe relación de superioridad frente a la víctima, limitando así las condiciones y circunstancias que pueden ser consideradas como acoso dentro del espacio laboral. El artículo penal deja por fuera el acoso *quid pro quo*, en el que el acoso sexual no anuncia un daño sino un ventaja en lo laboral para la persona acosada y el acoso ambiental en que el sujeto activo no es necesariamente una persona que se encuentra en situación de superioridad laboral.

Pero, además de la limitante que implica que este artículo regule solamente el acoso sexual entendido como chantaje, resulta aún más grave el hecho que se evidencia que la presunción legal de que el derecho es conocido por todos y todas, en la práctica no se materializa. Es así que de las encuesta realizada se desprende que apenas el 41.1% de la población entrevistada en el mes de julio del 2011 conoce de la existencia de normativa que penalice o castigue el acoso sexual. La gravedad de esto no proviene del hecho que se pueda justificar el cometimiento del delito en base al desconocimiento de la norma, ya que el Código Civil expresamente lo prohíbe; pero si implica que en caso de sufrir acoso sexual, un 58.9% de la población no conocerá que el acto dañoso se encuentra penalizado, limitando así su acceso a la protección judicial.

Ahora bien el reciente aprobado artículo de la Ley Orgánica del Servicio Público prevé el acoso sexual, desde la norma de carácter administrativa, estableciendo sanciones a ese nivel. Esta norma fija como causal de destitución del cargo público:

Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores

públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados. (LOSEP, Art. 48.1)

Este artículo establece una base más amplia para el acoso sexual que la norma penal. No se incluye en ella el requisito de que exista jerarquía en las relaciones, lo cual se constituye en un claro avance en la protección de los derechos frente al acoso. Adicionalmente, se debe recalcar la importancia de que se trate el acoso a nivel administrativo, por la inmediatez y ventajas que ello representa, al facilitar los procesos de reclamo y posibilitar que se den cambios en los comportamientos ofensivos.

A pesar de lo dicho, no se puede olvidar que esta norma tiene una limitación sumamente importante, esto es, que se trata de una norma que regula solamente las relaciones laborales en el sector público, quedando pendiente el tratamiento de este tema en las relaciones laborales del sector privado de la economía. Sin poder olvidar que se encuentra recientemente incorporada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, por lo que no se ha podido evidenciar su aplicación, mucho menos su eficacia.

Ahora bien, vale señalar el proyecto de artículo contra el acoso sexual propuesto por la Diputada Odette Aboud en su momento; se pretendía la penalización de un espectro más amplio de las conductas entendidas como acoso sexual. En esta propuesta se establecía:

Acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento, extorsión, asedio, sollicitación, o acometimiento ejercido por una persona en contra de otra con fines lascivos. [...] Serán reprimidos con prisión de seis meses a un año si la persona acosada fuera mayor de 18 años [...] el mínimo de las penas señaladas las penas señaladas se aumentarán en dos años si los culpados fueren ascendientes, descendientes hermanos o se hubiesen valido de su posición jerárquica, confianza o relación laboral. En todos los casos se impondrán (sic) también una indemnización de diez a veinte salarios mínimos vitales generales [...] Si a consecuencia de la denuncia presentada, la víctima de acoso sexual, fuere objeto de algún tipo de retaliación, o sanción por parte del sujeto activo del delito, la multa será de un salario mínimo vital general y de indemnización a la víctima de treinta salarios mínimos vitales generales” (Acta de Congreso No. 17, 26-11-97: 66).

El articulado propuesto buscaba una protección mayor que la norma efectivamente promulgada, destinada a enfrentar el acoso sexual en toda su magnitud. Esto no solo porque considera como acoso sexual varias conductas que posteriormente se excluyeron de la norma, sino, y por sobre todo, por establecer reparación para las víctimas, además de una protección frente a las retaliaciones que podría traer consigo la denuncia. Esta

propuesta normativa tenía además la ventaja de comprender al acoso como un tipo de violencia que se puede dar en distintos niveles relacionales, aunque sin desconocer el agravante que implica que el acoso suceda aprovechándose de una situación de ventaja y el poder que implica la superioridad jerárquica, estableciendo una pena superior en estos casos.

Lastimosamente, y a pesar existir espacio para mejora en la tipificación del acoso planteado por la Diputada Aboud, esta propuesta se ve limitada por los criterios androcéntricos de la mayor parte de Diputados presentes en la discusión. Lo dicho se evidencia en el criterio del ese entonces Presidente del Congreso, Dr. Heinz Moeller Freile que, refiriéndose a la solicitud de uno de los Diputados de dar lectura al artículo referente al acoso sexual aprobado en España, argumenta en contra del citado artículo señalando:

En España hubo ese debate tan interesante, Odette, si un piropo dependiendo de lo subido de tono era acoso sexual, espero que no, espero que no. Que aburrida sería la barriada sin piropo (Acta de Congreso No. 17, 26-11-97:66-67).

El entonces Presidente del Congreso solicita dar lectura al artículo del Código Penal español, y luego de un cúmulo de comentarios de similar naturaleza; se aprueba, sin mayor debate, una copia casi textual a la norma española.

Con el artículo aprobado se dejó de lado de manera expresa cualquier otra forma de acoso que no incluya relación de jerarquía entre los individuos involucrados, lo cual, conforme el Diputado Cordero Acosta argumenta, era la tendencia de las diversas legislaciones a nivel internacional. No me adentraré en el análisis sobre esta afirmación, pero considero necesario aclarar que, como lo veremos más adelante, en el caso español la norma penal no es la única destinada al tratamiento del acoso sexual, existiendo normas conexas que permiten que el derecho penal actúe como *ultima ratio*.

Cordero Acosta agrega, naturalizando las conductas con contenidos lúdicos y mensajes sexuales, al considerarlas absolutamente legítimas; que las conductas incluidas en la propuesta de la Diputada Aboud son parte “de la cultura aborígen llamada cortejo”, catalogando al acoso sexual solamente como un abuso de poder. Poder que, a diferencia del razonamiento realizado por el Diputado, no siempre proviene de una relación laboral jerárquica, sino de las relaciones de poder que se dan en base de los binarios socialmente jerarquizados.

Culmina el Diputado Cordero su argumentación con la afirmación de que “tal como está concebido y redactada esta propuesta, me temo que mirar más de la cuenta, me temo que hasta silbar pueda ser considerado un acoso sexual” (Acta de Congreso No. 17, 26-11-97: 68). Con lo cual deja claramente establecida la falta de sensibilización de los legisladores de aquel tiempo sobre el problema del acoso sexual y de manera general sobre la afectación que dichas conductas causan en los derechos de quienes las reciben.

Ahora bien, aún cuando este debate tuvo lugar hace más de 10 años, nos da una visión de la manera en que se pensaban los legisladores al momento de la aprobación de la norma. También nos da una medida de los significados y significantes incluidos en la norma, mismos que han continuado reproduciéndose en la sociedad y los espacios laborales desde la aprobación de la norma penal en cuestión.

Las Actas del Congreso nos llevan además a cuestionarnos ¿qué alcance tiene en la práctica esta tipificación del acoso sexual?; y, ¿cuáles son las verdaderas implicaciones y formas en que se presenta el acoso sexual en el Ecuador?

Evidentemente, la norma, con el texto con que fue aprobada, es clara a la vez que limitante. Se puede afirmar que ese fue el espíritu con el que se la aprobó. De los debates se desprende, con gran claridad, un juego de intereses de los hombres por no perder sus espacios de homosociabilidad y sus formas de demostración de virilidad en el lugar de trabajo.

Ahora bien, 14 años después, se observa que muchas de las conductas fuertemente naturalizadas en ese entonces son cada vez más rechazadas y juzgadas. ¿Pero implica esto que se ha dado un cambio sustancial en las concepciones en torno al acoso sexual?

Si partimos de las argumentaciones planteadas por Luis Abarca (2006), ex Presidente de la Segunda Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia, en su obra sobre el acoso sexual; nos lleva a pensar que el acoso sexual sigue siendo, en gran medida, un fenómeno aceptado, aceptable e incluso, en ciertos casos, hasta deseable y justificable en los espacios laborales.

Abarca realiza un amplio análisis sobre el acoso sexual, a lo largo del cual pone en evidencia los prejuicios y criterios androcéntricos-discriminatorios que se encuentran a lo largo del sistema judicial y, en mayor medida, en el sistema penal.

En primer lugar Abarca plantea el acoso sexual como una anomia social, lo cual de por si se aleja de la doctrina predominante que se encuentra en una multiplicidad de estudios sobre el tema. Esto ya que, como lo he sostenido supra, el acoso constituye una forma de manifestación del poder cuya base es el androcentrismo con el que se encuentran constituida nuestra sociedad. En este sentido, no se trata de una anomia, sino de patrones socioculturales discriminatorios respecto a los cuales, conforme lo establece la CEDAW, los Estados parte de la Convención tienen la obligación de tomar todas las medidas necesarias para modificarlos (CEDAW, Art. 5).

En este mismo sentido, Abarca (2006:7) considera al acoso sexual como un “comportamiento orientado a la solicitud sexual”, lo cual no solo reduce al acoso a uno de sus tipos, sino que además pierde de vista que la verdadera naturaleza de este tipo de violencia es la perpetuación de los roles de género y por ende la discriminación.

Otra crítica fundamental al trabajo de Abarca es la concepción sobre el bien jurídico que considera que el acoso sexual lesiona. El magistrado argumenta que el acoso sexual lesiona el derecho al honor y que su principal efecto, y la razón por la que debe ser severamente castigado, lo constituye la corrupción del sujeto afectado y por ende de la sociedad; criterio que se repite a lo largo del texto.

Sobre esta argumentación, las críticas resultan evidentes. En primer lugar, pasa el centro del problema de la afectación en los derechos del individuo al problema social de la corrupción, olvidando que los derechos que se lesionan *prima facie* por el acoso sexual es la libertad sexual y el derecho a la igualdad y no discriminación. En segundo lugar, deja abierta la puerta para que no se constituya el delito cuando este se dé contra quienes él denomina mujeres “libertinas” o “públicas”, ya que en caso de no causarse corrupción del sujeto, no existiría un bien jurídico lesionado. Por lo que en los procesos se daría un inadecuado e innecesario énfasis a los comportamientos de la mujer, el cual en última instancia se traduce en discriminación y aun una mayor dificultar probatoria.

Finalmente, y sin que ello implique que no existan más críticas al documento, se debe señalar que el autor incluye en su documento varios aspectos que no solo pasan por ser discriminatorios sino que incluso constituyen en sí mismos violaciones a los derechos humanos de las personas a las que se refiere. Así se encuentra que califica al acoso sexual homosexual o lésbico como “mucho más alarmante, repugnante sería más adecuado calificarlo, que el acoso del hombre a la mujer” (2006:13), establece que

“algunas mujeres observan un comportamiento propicio para ser víctimas de acoso sexual” y considera a las conductas de “provocación” de las mujeres, entendiendo este término como aquellas conductas por medio de las que las mujeres propician aproximaciones de naturaleza sexual hacia los hombres, como “formas de conducta desviadas”, bajo el argumento de una supuesta existencia de raíces biológicas evolutivas para el comportamiento sexual de los hombres, que justifica para el autor ciertos comportamientos de naturaleza sexual siempre que conduzcan hacia el matrimonio y la procreación (2006:14).

El contenido del estudio del ex Magistrado Abarca resulta importante ya que, al momento de su publicación, formaba parte del máximo órgano de justicia a nivel nacional en materia penal. Órgano estatal responsable por la emisión de fallos de triple reiteración, obligatorios para los demás niveles de justicia. De allí que los criterios y prejuicios que se establecen en el documento resulten especialmente preocupantes, y nos dan una medida sobre como se concibe al acoso sexual y las limitantes a las que se ven enfrentadas las víctimas de acoso sexual en los procesos judiciales.

A pesar de lo dicho, el mapeo realizado al acoso sexual nos da un panorama más alentador, al poner en evidencia una relativamente baja aceptación social de las conductas reconocidas como acoso sexual. Del mapeo se desprende que, aunque no son necesariamente reconocidos de manera expresa como acoso sexual, la mayoría de conductas catalogadas como tales son consideradas como totalmente incorrectas o inaceptables en un elevado porcentaje.

Encontramos que conductas como comentarios no deseados sobre el cuerpo o físico son consideradas como inaceptables en un 60% de los casos. Comentarios sobre su vida privada, su sexualidad o sus parejas; miradas lascivas o de naturaleza sexual; la exhibición de material pornográfico o de naturalezas sexual; y, bromas y chistes de naturaleza o contenido sexual, son inaceptables para un promedio de 65.2% de las personas encuestadas. Mientras que las conductas más graves tienen una menor aceptación; encontrándose que llamadas, cartas o correos electrónicos con contenido sexual u obsceno son consideradas como inaceptables en un 69.4% de los casos.

Las cuatro últimas conductas consideradas en la encuesta tienen un mayor porcentaje de rechazo. A las amenazas o chantaje para tener relaciones sexuales no deseadas les corresponde un porcentaje de rechazo del 74.4%; el contacto físico molesto

tiene un porcentaje de rechazo de 72.6%; las ofertas o insinuaciones de ascensos o mejor tratamiento a cambio de relaciones sexuales teniendo un porcentaje de rechazo de 73.5% y los acercamientos sexuales sin consentimiento o contra la voluntad son inaceptables por el 76.2% de la población encuestada.

Vale aclarar que en todos los casos el porcentaje femenino que rechaza estas conductas es significativamente mayor al masculino, contando con una diferencia de al menos 4.6 y llegando hasta una brecha de 18 puntos porcentuales. Similar observación se puede realizar entre las ciudades de Quito y Guayaquil, encontrándose en la segunda una brecha superior entre las conductas socialmente rechazadas por hombres que por mujeres. Con lo cual se evidencia que existen distintas concepciones sobre las conductas aceptables e inaceptables, que afectan directamente las interacciones en el ámbito laboral.

Lo dicho es especialmente relevante si se considera que mientras mayor sea la brecha en la percepción de conductas que constituyen acoso sexual como inaceptables, resulta más probable que estas ocurran, causando por ende mayores efectos en las vidas de las mujeres, quienes consideran en mayor medida tales comportamientos como inaceptables. Por tanto, resulta más probable el rechazo de estas conductas y que las mismas causen incomodidad en las personas receptoras de los comportamientos.

La encuesta nos dice además, que la mayor diferencia en la aceptación o rechazo de las conductas, se da frente a aquellos comportamientos que se dan en mayor medida, más comúnmente y de manera casi exclusiva contra las mujeres. Es así que la conducta con mayor diferencia porcentual son las bromas y chistes con contenido sexual, encontrándose en segundo lugar las miradas lascivas y de contenido sexual, seguido de llamadas, cartas y correos con contenido sexual y de los comentarios no deseados sobre el cuerpo. Existiendo también diferencias sustanciales en el fenómeno entre la capital y el puerto principal que nos ponen en evidencia una dinámica social distinta que acepta y rechaza en grados distintos las conductas indagadas. Esto nos da una medida respecto de lo que se consideran conductas inapropiadas en los espacios laborales y su posibilidad de ocurrencia.

El mapeo, sin embargo, nos deja una preocupación importante. Esto es, que existe un alto porcentaje de personas que no rechazan las conductas que constituyen acoso sexual incluso bajo nuestra norma penal. Entendiéndose por tanto que aun cuando

en ninguno de los casos este porcentaje supere el 40% de aceptabilidad, sí implica la existencia de un gran número de personas que ven estas conductas como naturales, correctas y hasta deseables. Esto causa que existan espacios en que estas conductas lascivas puedan aparecer con mayor facilidad e intensidad, así como espacios en que no se considere necesario el establecimiento de medidas de protección. Con lo cual se afecta claramente los derechos de aquellas personas a quienes las conductas se dirigen y si las conciben como ofensivas. Siendo lo dicho especialmente preocupante cuando conductas que se encontrarían tipificadas en el Código Penal, como es el caso de las ofertas de ascensos a causa de los acercamiento sexuales contra la voluntad de la persona no se rechaza totalmente por un 30.36% de la población masculina en la ciudad de Guayaquil.

Es por ello que resulta fundamental tener presente que constituye un elemento sustancial para determinar la existencia de acoso sexual el concepto de conductas “no deseadas” y “no buscadas”, ya que necesariamente la forma en que se percibe la violencia contiene un aspecto subjetivo sumamente importante, tanto a nivel social como personal. Salta claramente a la luz la necesidad de modificar las concepciones actualmente presentes en torno al acoso, a fin de poder establecer mecanismos eficaces para la protección frente a este tipo de violencia, en los que no se juzgue de manera previa si una conducta constituye o no acoso y se dé voz a la persona que ha vivido la conducta violenta, garantizando el respeto de sus derechos.

¿Estado garante?

Como fue señalado en el primer capítulo, la normativa con la que cuentan las víctimas de acoso sexual para proteger sus derechos es absolutamente limitada. Existiendo apenas una norma que penaliza el acoso en su forma más grave y una recientemente aprobada norma que prohíbe el acoso sexual en el servicio público.

A esto se debe agregar que, si bien existen normas contra el acoso sexual en reglamentos internos de algunas compañías privadas e instituciones públicas del país, realmente no existe una política que exija que este aspecto se encuentre incorporado como una condicionante para la aprobación del instrumento por el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. Es decir, que aquellos lugares donde se ha establecido políticas para combatir el acoso sexual, se lo ha hecho como iniciativa

particular o como parte del “efecto boomerang” y/o de la “globalización”, que lleva a las empresas a establecer normativa basada en los requerimientos corporativos o como requerimientos para las exportaciones o certificaciones internacionales.

En el caso de las compañías privadas, de un muestreo del 10% de los reglamentos aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales (ex-Ministerio del Trabajo y Empleo), en el año 2010 se evidencia que apenas 22 de los 106 casos analizados establecen de manera expresa la prohibición del acoso sexual. Lo cual si bien demuestra la carencia de una política pública que obligue a las empresas a enfrentar este problema, tampoco nos da muchas esperanzas en aquellas empresas que si lo han incluido.

Lo dicho, en gran medida, ya que la revisión de los textos aprobados nos lleva a presumir que el contenido el acoso sexual no ha sido incluido, en su mayoría, como política de las empresas; sino que simplemente fueron adoptados como una copia textual de otros reglamentos ya aprobados en el Ministerio, utilizándolos como formatos. Del análisis de los reglamentos en que se incluyen sanciones por acoso sexual se encuentra más de un 50% de textos idénticos. Lo dicho a pesar de haber sido elaborados por distintos abogados, de no existir relación alguna entre las empresas, ni haber establecido el Ministerio un modelo de artículo para aquellas empresas que quisieran incorporar dicho texto.

En el caso de empresas como las florícolas se encuentra que mantienen textos similares entre sí, no solo en lo referente al acoso sexual, sino a lo largo de todo el Reglamento. Debiéndose esto en gran medida, a los requisitos exigidos por otros países para la exportación de las flores. Pero si bien esto nos asegura que se incluya la política en las empresas, no nos asegura que se dé cumplimiento a la misma, al mantenerse prácticamente al margen de la verificación de su cumplimiento el organismo de control, por no existir una política institucional a través de las Inspectorías de Trabajo.

Un tercer fenómeno que se evidencia es que compañías como General Motors de Ecuador S.A. (Chevrolet), cuentan no solo con la prohibición del acoso dentro de la compañía, sino que además han establecido una política a lo interno de las mismas para combatir el acoso sexual. Política dentro de la que se cuenta incluso una línea 1800 confidencial para las denuncias y procedimientos para su tratamiento. Este tipo de empresas, al ser sucursales o filiales de empresas multinacionales, cuyas sedes se

encuentran en países que tienen la obligación de implementar políticas contra el acoso sexual, se ven obligados a implementar estas políticas como parte de las prácticas empresariales de la filial. Volveremos más adelante sobre las políticas establecidas al momento de compararlas con nuestra legislación vigente, a fin de poner en evidencia los vacíos de nuestro sistema.

Ahora bien, regresando a nuestra legislación; se encuentra que el artículo de la norma penal destinado a combatir el acoso sexual resulta absolutamente limitado, abarcando solamente una parte, la más visible y grave, pero menos común del acoso sexual. Es así que, al requerir la existencia de una relación de jerarquía y por ende una relación laboral ya establecida, deja de lado muchos de los casos en que se pueden presentar esta violencia, como es el acoso sexual entre compañeros de trabajo o el acoso sexual que puede suceder al aplicar para un puesto de trabajo.

Pero, aún en los casos en que los hechos se subsumen a la norma penal, existen otras limitantes. Estas se encuentran principalmente relacionadas con el sistema penal, pero que, además, se complejizan por la misma naturaleza de los hechos y la forma en que ocurren.

El sistema penal es la última medida que el estado debe tomar, tanto por la complejidad que el mismo sistema representa, como por el hecho que un verdadero sistema de protección de derechos debe establecer medidas menos gravosas, costosas y eficientes para la solución de los conflictos sociales.

Rocío Salgado (2002) analiza algunos de los obstáculos para el acceso de las mujeres a la justicia, pasando desde las limitantes androcéntricas que revictimizan a la persona, hasta los obstáculos más subjetivos como la desconfianza en la administración de justicia. Solamente algunos de estos aspectos serán analizados, en vista del particular interés de este trabajo.

Como fue señalado anteriormente, Alda Facio (2009) sostiene que el fenómeno legal está conformado por tres componentes, estos son: el formal normativo, que vendrían a ser las normas formalmente promulgadas; el componente estructural, que sería el contenido que las cortes y demás órganos estatales de interpretación normativa dan a las leyes; y, el componente político-cultural, el cual implica las interpretaciones que los actores sociales dan a las normas en su día a día, mediante la doctrina jurídica, la tradición, costumbres y otros mecanismos de socialización. Para la autora estos tres

componentes mantienen íntima relación y afectan unos a los otros al momento de la promulgación, judicialización y aplicación de las normas. ¿Pero qué relación tienen estos tres aspectos del fenómeno jurídico con el acoso sexual?

Si partimos de la Actas de Congreso en las que se debate la aprobación de la norma contra el acoso sexual, la relación entre el componente político-cultural con el formal normativo salta claramente a la luz. En los debates se evidencia con total claridad que la forma de pensar de cada uno de los Diputados (actualmente Asambleístas) afecta como la norma termina siendo aprobada. Es así que mientras Odette Aboud plantea una norma que incluye todos los aspectos del acoso sexual, el Diputado Cordero Acosta sugiere, secundado por algunos otros Diputados varones, una norma más restrictiva; la cual se limita a sancionar las relaciones no consideradas como apropiadas entre los superiores jerárquicos y subalternos en espacios laborales y educativos.

Se evidencia, además, que la norma que se aprueba en el año 1998 no solo se ve influenciada por el pensamiento machista y androcéntrico de ciertos Diputados que participan en su aprobación, sino que además se ve influenciada por normas jurídicas de otros países. Es así que, dentro del debate, el Diputado en mención plantea que la norma que se debe aprobar en el Ecuador sea similar a la aprobada en España. Luego de un casi nulo debate y, según las Actas del Congreso, una inexistente votación, se aprueba un artículo exactamente igual al vigente en España.

Cabe preguntarse entonces, ¿qué derechos está protegiendo el estado ecuatoriano al aprobar una norma de protección tan restrictiva? ¿Serán acaso los derechos de las mujeres que viven acoso sexual en su día a día o los derechos a los hombres a discriminar utilizando el acoso como medida para el ejercicio del poder?

Lleana Matamoros (2011), refiriéndose al acoso sexual que ocurre en la vía pública, en vista de la reciente revuelta ocasionada por los casos de acoso sexual suscitados en el sistema de transporte público Trolebus; al preguntarse dónde inicia la galantería y empieza la agresión sexual, asegura que toda mujer sabe que el límite se encuentra en la reciprocidad. De allí que sostiene, para fines ejemplificativos que:

El panzón con mal aliento que te propone lamerte toda en el zaguán realmente no espera que le responda: “si papi, llévame en tus brazos”. El sabe que tu comentario te violenta, que no es deseado, y actúa con alevosía amparado en el machismo (Matamoros, 2011: 26).

Las conductas que suceden en los espacios públicos, como aquella que suscitó el mencionado escándalo en el servicio de Trolebus en octubre del 2010, en que uno de los pasajeros no se limitó a los comunes comentarios obscenos, sino que su conducta escaló al exhibicionismo hasta llegar a masturbarse contra el cuerpo de la víctima, no es una conducta excepcional. Menos aún lo son las respuestas que se reciben de los otros hombres ante la denuncia de los hechos. Es así que en dicha ocasión y a pesar de los reclamos, el chofer dejó bajar al agresor en la siguiente parada, minimizando el hecho y argumentando (en una posterior entrevista) que la culpa es de las mujeres que utilizan ropas cortas que las exponen a los ataques (Matamoros, 2011: 26). Criterio similar al establecido en el ya citado documento del ex Magistrado Abarca (2006).

Es precisamente en este pensamiento donde se entremezcla el componente estructural con el político-cultural; afectando la forma en que se aplica la norma y modificando el alcance del texto promulgado.

Pero este componente político cultural no solo afecta el pensamiento de quienes aplican la norma; sino además, de quienes son víctimas del acoso sexual. Es así que del mapeo realizado por la compañía Habitus se evidencia que la mayor parte de las mujeres víctimas de acoso sexual no acuden a instancias oficiales para reclamar los hechos.

La información recabada nos pone en evidencia que apenas el 2.2% de las mujeres que reconocieron haber vivido acoso sexual informaron sobre los hechos a la policía; 6.4% comunicaron los hechos dentro de la empresa, sea a la asociación de trabajadores, su supervisor, jefe o a la oficina de recursos humanos; el 40% lo comentó a familiares y amigos; y, el restante y preocupante porcentaje del 53.3% no lo comentó a nadie.

Esto nos lleva a pensar que gran parte de las mujeres que viven acoso sexual no encuentran o no conocen mecanismos idóneos para la protección de sus derechos, de allí que las denuncias llegan en un reducido porcentaje a las instancias oficiales. Pero además, como se observará en las trayectorias laborales, muchas de las personas no denuncian por miedo, vergüenza o incluso por falta de confianza, justificada, en los escasos sistemas de protección.

Se debe agregar, conforme lo ya dicho, que existe además un reducido conocimiento de la existencia de la norma penal que, con sus ya mencionadas

limitantes, establece una sanción severa a las conductas de acoso sexual, pero se convierte en letra muerta si las afectadas por la violencia no conocen que existe una vía para el reclamo de sus derechos.

Como ya fue señalado, aun cuando las normas se presumen conocidas por todos, por lo que nadie puede alegar desconocimiento de las mismas para excusar su incumplimiento, la sobrecarga normativa plantean la necesidad de difundir y socialización las normas, como un fenómeno cada vez más indispensable; sobre todo respecto a las normas destinadas a la protección de los derechos. Lo dicho presenta gran importancia si se considera que el Ecuador cuenta con más de 5000 normas aprobadas, siendo la norma penal contra el acoso sexual uno entre más de 600 artículos que integran el Código Penal.

Pero, más allá de la complejidad que implica nuestro sistema normativo, la necesidad de socialización de ciertas normas como el acoso sexual radica en que, como lo establece la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará, las obligaciones de los estados no solo se limitan al establecimiento de medidas de orden legislativo para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género. Estas obligaciones incluyen además el deber de incorporar programas y medidas específicas para, entre otros aspectos, fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres a fin de contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas basadas en la supuesta inferioridad de la mujer y los papeles estereotipados que legitiman y/o exacerban la violencia contra la mujer; así como la educación y capacitación a los administradores de justicia para la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.

en marzo del 2010 se lanza, como parte del Plan Nacional de Erradicación de Violencia establecido en octubre del 2009, la campaña “Reacciona Ecuador, el Machismo es Violencia”. Sin embargo, y a pesar de enfocarse esta campaña a combatir los patrones socio-culturales que generan la violencia de género, el centro de esta campaña vuelve a ser nuevamente la violencia intrafamiliar; permaneciendo aun un gran vacío en los demás aspectos que incluye la violencia de género.

Este vacío se evidencia no solo en la naturalización con la que se vive el acoso sexual en el Ecuador, sino especialmente en la falta de acceso a los mecanismos judiciales por parte de las mujeres. Es así que a nivel nacional, entre enero del 2008 y agosto del 2010, se presentaron solamente 927 denuncias de acoso sexual a nivel nacional (Fiscalía General del Estado-Ecuador, Departamento de Gestión de la Información y Estudios). Si bien esta cifra que no se encuentra desglosada entre el acoso sexual que ocurre en el ámbito educativo y el ámbito laboral, los datos extraoficiales nos llevan a afirmar que la gran mayoría de los casos se dan en el ámbito educativo y en una gran proporción en contra de menores de edad.

Pero, aun en el supuesto que consideráramos que la totalidad de las causas corresponden a acoso sexual en el ámbito laboral; esto implicaría que apenas el 0.01% de la población femenina económicamente activa (entre 15 y 64 años) presentó una denuncia por acoso sexual en el 2008, año en que se presentó el mayor número de denuncias (630 denuncias). Entendiéndose que apenas 1 de cada 12600 mujeres entre las edades de 15 y 64 llegan a plantear denuncias sobre el acoso sexual. Cifra frente a la cual debemos ser altamente críticos para entender que ello no implica que no se estén dando situaciones de acoso sexual, sino que estos hechos no están siendo denunciados, conforme lo afirma el mapeo.

A pesar de lo alarmante que estos datos resultan, la situación judicial del acoso sexual se agrava aún más si se considera que, apenas 67 denuncias pasaron a la etapa de instrucción fiscal; contando apenas 51 casos con dictamen acusatorio y siendo resueltos con sentencia condenatoria apenas 8 de los 927 casos denunciados. Entendiéndose, por tanto, que apenas el 0.87% de los casos denunciados culminan con sentencia condenatoria.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido repetidas veces que el acceso a la justicia no se limita al establecimiento de los sistemas judiciales, sino que estos deben asegurar la verdadera protección de los derechos humanos. Es así que Victor Abramovich (2007) sostiene que:

El derecho internacional de los derechos humanos ha desarrollado estándares sobre el derecho a contar con recursos judiciales y de otra índole que resulten idóneos y efectivos para reclamar por la vulneración de los derechos fundamentales. En este sentido, la obligación de los Estados no es solo negativa –de no impedir el acceso a los recursos– sino fundamentalmente positiva, de organizar el

aparato institucional de modo que todos los individuos puedan acceder a esos recursos. A tal efecto, los Estados deben remover los obstáculos normativos, sociales o económicos que impiden o limitan la posibilidad de acceso a la justicia (Abramovich, 2007:1).

En este sentido, tanto Elizabeth García (2009), como Rocío Salgado (2002) e Irene Pesantez (2010), concuerdan que el sistema de justicia, especialmente el sistema penal, implica grandes limitaciones para el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género.

En su práctica judicial, Rocío Salgado (2002) identifica siete cuellos de botella que limitan el acceso a las mujeres a la justicia, a saber: el desconocimiento de los derechos y procedimientos por parte de las mujeres, lo que incide en las reclamaciones; la inexistencia de mecanismos de control social sobre el funcionamiento y las actuaciones del sistema como tal; el que los procesos sean escritos y la lentitud de los despachos; las dificultades para que las personas conozcan directamente sus procesos; los costos elevados de los honorarios profesionales; la demora en los trámites; el descrédito, y la desconfianza de la administración de justicia (Salgado, 2002: 41). Se agrega así, un componente estructural del fenómeno jurídico; esto es, las ya mencionadas interpretaciones que se dan a las normas, así como los medios probatorios que se utilizan y consideran válidos para demostrar la violencia de género.

Al igual que Salgado, García (2009) reconoce que el acceso a la justicia es limitado en el Ecuador, especialmente en cuanto a los costos que implica, la ausencia de profesionales comprometidos con la protección de los derechos humanos y la ubicación geográfica de las judicaturas.

Al respecto Pesantez (2010), siguiendo a Alda Facio, sostiene que tanto las leyes, como su aplicación, parten de y responden a los intereses de los hombres. Por lo que para resolver el problema de la discriminación del derecho contra las mujeres se requiere “descubrir” las normas culturales e institucionales que no se encuentran escritas. Por lo que considera que se requiere legislar reconociendo que existen relaciones inequitativas entre hombres y mujeres a fin de contrarrestar la invisibilización de las necesidades de las mujeres. Encontrando como limitantes del sistema legal las distorsiones de los conceptos y significados de las normas al momento de su aplicación; y, la existencia de mitos en torno a la violencia de género, como la

concepción de la violencia como un hecho aislado, o el prejuicio de que la mujer provoca la agresión.

A lo cual agrega que se viola el derecho de igualdad cuando se establecen procesos inadecuados y cuando existe desconocimiento en cuanto al manejo de las situaciones de violencia de género, así como cuando se convierte a las víctimas en victimarias al cuestionarse su participación y considerárselas culpables de provocar los actos de violencia que se dan en su contra. Conforme lo sostiene Pesantes, refiriéndose al caso ecuatoriano:

Los perpetradores de la violencia contra las mujeres son raramente castigados. Frecuentemente las mujeres que sufren la violencia de género tienen pocas opciones porque las mismas agencias del Estado son culpables de prácticas discriminatorias contra las mujeres. Muchas deciden no reportar los casos de violencia a las autoridades porque temen el ostracismo y las burlas de la sociedad, la que con frecuencia considera que las mismas víctimas son culpables de los abusos que han sufrido. Cuando las mujeres confrontan a los culpables, con frecuencia lo que logran es la humillación y largos procesos judiciales, y ninguna simpatía por parte de las autoridades o los medios de comunicación. La violencia contra las mujeres es tan prevalente que casi nunca es condenada o censurada (Pesantez, 2010: 49).

Se evidencia así la necesidad de que se trabaje en una reformulación normativa que de especial énfasis a los derechos humanos de las mujeres y en la modificación de los patrones socio-culturales.

Luis Pasara (2008) establece cuatro rasgos de la ideología judicial que afectan las actuaciones de los jueces en materia de derechos humanos. El primer rasgo es la falta de aplicación de las normas constitucionales por parte de los jueces; la insuficiente atención institucional y pública-doctrinal a los fallos judiciales, cuyo efecto es la impunidad de las decisiones judiciales que violan derechos humanos; la falta de comprensión de las problemáticas en torno a la protección y garantía de los derechos humanos, que normalmente es afrontado como insuficiencia de leyes o falta de capacitación de los funcionarios, olvidando los problemas estructurales del sistema de justicia; y, finalmente, el desconocimiento ciudadano de sus derechos, cuyo principal efecto es la falta de reclamo frente a las violaciones.

Estos problemas en cuanto al acceso de las víctimas a los sistemas judiciales se evidencian con total claridad en los casos de acoso sexual, abarcando un cúmulo de

estos problemas y haciendo del sistema penal un recurso ineficiente para la protección de los derechos de las víctimas de acoso sexual.

Recapitulando y para concluir, el primer problema que se encuentra en nuestro país frente al acoso sexual es la limitante en cuanto al acceso a la justicia. Limitante que se refleja en la ausencia de legislación eficiente para combatir el acoso sexual en el ámbito laboral, tanto por las características del tipo penal, como por la casi inexistente normativa de orden administrativa y de políticas públicas para enfrentar este problema.

Sobre el acceso a la justicia se debe adicionar que el sistema penal, por su naturaleza misma y por los límites que impone para garantizar el respeto a otros derechos humanos como la presunción de inocencia; cuenta con varias limitantes de orden estructural en los procesos. Limitantes que si bien resultan altamente adecuadas para los casos de delitos tradicionales, se convierten en herramientas que coadyuvan a la violación y restricción en el ejercicio de derechos en casos en que exista violencia de género. Esto ya que los testimonios de las víctimas reciben prácticamente nula valoración, se coloca en tela de duda su participación en los hechos, responsabilizándolas en muchos casos de las agresiones recibidas y exigiendo exámenes periciales que, en gran parte de los casos, atentan contra su propia integridad física; sufriendo así una revictimización; lo cual limita además la predisposición hacia la denuncia.

El segundo de los problemas se encuentra en el desconocimiento de la ciudadanía sobre la existencia de la norma contra el acoso sexual, el cual no solo limita la respuesta por vía judicial de las víctimas, sino que implica además la continuidad de la naturalización y perpetuación del problema al no considerar que exista una norma que prohíba dichas conductas.

Como tercer problema, encontramos que se coadyuva al mantenimiento del acoso sexual no solo con la falta de establecimiento de medidas por parte del estado para modificar patrones socio-culturales y de aplicación normativa, incluyendo dentro de esto las capacitaciones de sensibilización al género para jueces y demás operadores de justicia; sino, también por parte de la misma ciudadanía, ya que al no establecer medidas en el privado se coadyuva a la existencia del acoso sexual o al menos a la conservación de estas conductas como aceptables. De allí que resulta fundamental la

creación de conciencia respecto del problema y el establecimiento de medidas a todos los niveles.

Como cuarto problema encontramos los costos que implica el acceso al sistema judicial, ya que si bien se establece la gratuidad de los procesos penales (ausencia de tasas); la Defensoría Pública tiene solamente como parte de sus funciones la defensa de la parte acusada; debiendo asumir las víctimas los costos de profesionales abogados; dependiendo además de la Fiscalía General del Estado como órgano de investigación y acusación.

Encontrándose de la mano de lo dicho además otro problema básico del sistema penal; esto es que el estado se apropia en cierta medida de aquellos conflictos en que es llamado a intervenir, al considerarlos como un problema público. Lo dicho, si bien es visto como una obligación del estado, lleva a que las víctimas prefieran no denunciar, ya que pasan a ser actores secundarios del problema, pero además porque no logran una solución material para su conflicto, a pesar de tener que soportar graves perjuicios económicos, como el despido de su trabajo y perjuicios sociales, como la revictimización.

El último de los problemas que analizaré, aunque existan problemas adicionales en cuanto al acoso sexual, se encuentra en la lentitud de los procesos judiciales. Según datos de Projusticia (2005), una causa penal demora en promedio 1500 días, desde que ingresa la denuncia hasta que culmina con sentencia. En este sentido, la Corte Interamericana, desde sus primeras sentencias, ha determinado que los estados incumplen su obligación de proveer justicia cuando existe una excesiva demora en la resolución de los conflictos por vía judicial. Lo dicho tiene una repercusión enorme en cuanto al acceso a la justicia, ya que la demora en los procesos no solo se encuentra ligado con el ya mencionado problema de los costos judiciales; sino que además implica un desgaste emocional y psicológico para las víctimas; y, en última instancia, el reconocimiento de la ausencia de un sistema eficaz para la protección de los derechos; con lo cual se incrementa la desconfianza en el sistema judicial y se incentiva la impunidad.

En suma, queda claro que aunque el estado ha tomado medidas para combatir el acoso sexual, son aún muy limitadas y requieren un mayor trabajo; especialmente en cuanto a la socialización de las normas y la modificación de patrones socio-culturales.

Esto a fin de que al menos el 10.16% de las personas que reconocen haber vivido acoso sexual y que acudieron solamente a sus redes de apoyo y el 58.9% de las personas que no conoce si existe una norma penal que sanciona estas conductas, pueda acceder al sistema de protección y se incentive la confianza en el sistema judicial. Requiriéndose, además, el establecimiento de una normativa más amplia para enfrentar y combatir este problema.

CAPÍTULO III EL ROSTRO DEL ACOSO

Este capítulo aborda las trayectorias laborales de diversas mujeres que nos permitieron entrar en una parte de sus vidas y compartieron sus difíciles vivencias, con el objeto de evidenciar las distintas formas en que se da el acoso sexual y como estas experiencias les afectaron a nivel personal, a fin de lograr visibilizar la magnitud y gravedad del problema en el Ecuador.

Parto de la afirmación de que el acoso es un problema altamente generalizado en nuestra sociedad, aunque exista una clara tendencia a su invisibilización. No se habla, no se reclama, no existe.... ¿o es que acaso las voces que lo hablan y lo reclaman han sido ignoradas por un sistema miope y una sociedad cuya capacidad de respuesta se ve rebasada por problemas “más graves”? Lo cierto es que a pesar de no tratarse de una violencia que haya recibido especial atención, afecta gravemente las vidas de quienes la han sufrido.

Es así que, la generalización del problema, las experiencias, sentimientos, la agencia de los sujetos acosados y, sobre todo, los efectos que tiene el acoso en sus vidas exigen la visibilización y tratamiento social del problema; tanto en las relaciones en que se da el acoso, como en sus posteriores experiencias.

El acoso sexual, en todos los casos, pero particularmente en el ámbito laboral y especialmente en el servicio doméstico, pasa por el cuerpo, se internaliza en los sentidos y transforma las experiencias y comportamientos de las personas que lo han vivido. Causa efectos profundos, permanentes y en muchos casos devastadores en las vidas de las víctimas de esta violencia.

El acoso sexual hace que espacio laboral se convierta en un *panóptico* (Foucault, 1998). En él que los comportamientos de alguna forma se modifican casi simétricamente, a pesar de la variedad de las circunstancias en torno al acoso sexual y su diversidad de manifestaciones. Transforma a las mujeres y modifica su comportamiento; al punto de permanecer estos cambios conductuales en el tiempo e incluso extenderse a los espacios libres de este tipo de violencia, como medida de precaución.

El acoso sexual, en sus manifestaciones más fuertes, se convierte en una marca indeleble en el espíritu de quienes lo sufren; una presencia viva que les recuerda

constantemente el riesgo que implica dejar de lado la adecuación de sus comportamientos y olvidar lo aprendido.

Los mecanismos de alerta se intensifican en busca de la identificación de los posibles riesgos, determinación de las personas, comportamientos y circunstancias que implican un peligro, así como de los espacios donde puede ocurrir el acoso; todo esto para evitarlos y hacer del ámbito laboral un *espacio habitable* (Butler, 2002). Claramente esto implica que el espacio se vuelve habitable siempre y cuando la persona modifique su comportamiento, encontrándose presente como una constante el miedo interiorizado.

Este capítulo buscará demostrar si lo afirmado es cierto, si las estrategias de protección modifican los espacios tornándolos habitables; o si, la habitabilidad de esos espacios pasa por la agencia de las mujeres, a través de la internalización (Bourdieu, 2000) de la estructura del acoso en el proceso social de ingreso a las relaciones laborales; de tal forma que transforma los comportamientos, haciendo del miedo una presencia permanente y viva. Partiremos de la hipótesis de que la situación se ubica en una conjugación de las dos circunstancias.

De cualquier forma, queda claro que no se puede negar lo sensible del tema y la importancia que tiene afrontarlo y enfrentarlo para mejorar la calidad de vida de las mujeres en el ámbito laboral.

En un segundo momento se buscará demostrar, a fin de responder a la interrogante planteada en el primer capítulo, la forma en que se encuentra caracterizado el acoso sexual en la sociedad; esto es, si recibe el tratamiento de un problema público que, por las deficiencias de los sistemas judiciales, termina convirtiéndose en un problema privado, o si es que este es concebido directamente como un problema privado, en que solo deben intervenir los particulares, por lo cual la víctima se encuentra en una absoluta indefensión. Con lo que se pondrá en evidencia la verdadera situación en que se encuentran las víctimas de acoso sexual frente este problema.

¡Salirte, olvidarlo y seguir! : Entre la impotencia, el temor y la necesidad

Si bien la situación socio-económica de una persona no es la causa del acoso sexual; se debe afirmar que, al tener directa relación este tipo de violencia con las relaciones de poder, las situaciones que generan vulnerabilidad como la pobreza o la falta de redes de

apoyo, incrementan en gran medida las posibilidades de sufrir acoso, de permanecer en esta situación de violencia e incluso los grados de violencia con los que este sucede.

En este sentido, podemos afirmar que este tipo de violencia la sufren las trabajadoras domésticas en mayor medida y gravedad que las demás mujeres económicamente activas; tanto por las concepciones sociales, como por los rezagos históricos de figuras coloniales como el *débito patronal* al que se refiere Ursula Poeschel-Renz (2003) cuando analiza como la violencia ha marcado la construcción sociohistorica de la identidad femenina indígena.

Olga Méndez, trabajadora doméstica y presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas Aurora de la Libertad-ASEDAL, nos comenta, de manera general, la situación que viven las empleadas domésticas en el país respecto al acoso sexual. Sostiene que las agresiones no solo provienen de los *patrones*, sino que son aceptados, invisibilizados e incluso en ocasiones secundados por las empleadoras:

El acoso sexual ha sido un tema bien fuerte en el servicio doméstico porque no es solamente el jefe, no es solamente el hijo, sino que se agrupan familiares del empleador y comienzan a acosarle sexualmente; hasta que, muchas veces, tienen sexo. ¡Muchas veces tienen hijos de los patrones! (...)

Muchas veces las propias patronas, ¡yo no sé que tienen! Las propias patronas les hacen que su hijo adolescente tenga sexo con la empleada. Hasta ahora, en pleno siglo XXI sigue pasando eso. (...) Son pocas las gentes que respetan a su empleada; los otros no. ¡Siempre es la empleada! Cuando le dicen: quiero que me dé el servicio para todo, ¡es para todo!; y para todo es tener sexo también.

Afirma que a pesar de haber llevado a cabo denuncias, a cuyos procesos se ha dado seguimiento, la respuesta es casi inexistente. Evidenciando así una falta de interés por parte del estado de brindar una verdadera protección a los derechos de las personas que han vivido acoso sexual. Pero, además, nos reafirma lo estudiado por Poeschel-Renz (2003), al poner en evidencia que esta violencia se encuentra socialmente “legitimada” a través de los factores históricos que mantienen a las trabajadoras domésticas, aún hoy, prácticamente subordinadas a las y los *patronos*.

Esta situación de vulnerabilidad se hace aún más evidente en los casos de empleadas domésticas que laboran “puertas adentro” y por ende viven con sus familias en la casa de los empleadores. Nos cuenta Olga sobre un caso reciente en que intervino su organización en la provincia de Manabí.

Nosotras el año pasado tuvimos un gran problema en Manabí (...) le violaron a la hija y a la madre. Después, el patrón quería que siga teniendo relación sexual con su hijo la hija. ¡Es una cosa terrible! Porque además no es el acoso sexual solamente que tenga penetración; son los balbuceos, se acercan a la chica le cogen las nalgas, le acercan su pene a la compañera; es tenaz. Lo que pasa es que la gente todavía no ha querido ver este tema. (...) Hay vías de reclamo, pero no de solución.

Después de contarnos como se dio el proceso de investigación, en el que se solicitó la intervención de la Alta Comisionada de la Organización de Internacional del Trabajo-OIT; nos afirma la falta de efectividad de las vías legales, ya que cuando la Alta Comisionada dejó el país, el proceso se estancó sin haberse logrado la detención ni la sanción del agresor.

Evidenciándose así que, aun cuando existe la norma que sanciona penalmente el acoso sexual, e incluso en este caso, la violación y el estupro; la falta de mecanismos legales que se ajusten a las verdaderas necesidades sociales, de la mano de la ausencia de sistemas diseñados para proteger a las personas en esta situación de vulnerabilidad; hacen que la norma se quede en el papel y el derecho a una vida libre de violencia permanezca en la retórica.

Una situación similar a la recientemente ocurrida en Manabí vivió Flor en Retoño (pseudónimo) hace más de 30 años. Flor en Retoño, proveniente de una familia humilde, desempeñándose prácticamente toda su vida laboral como empleada doméstica; nos cuenta que empezó a trabajar a los 9 años, en vista que tenía que ayudar a su familia.

Flor trabajaba en una hacienda, puertas adentro; y desde muy temprana edad vivió la realidad del acoso sexual. El hijo de sus jefes, un hombre adulto de 34 años de edad, la violaba desde muy pequeña.

Hasta los 14 años ya salí embarazada del hijo de la jefa. Me violaba cada que quería, a la hora que él quería, donde quería. Me llevaba a ordeñar la leche a los montes, así lejos de la casa; y ahí me amarraba las manos, me amarraba los tobillos y el hacía lo que quería.

Nos cuenta que la mayoría del tiempo sufría amenazas a la vida de su familia si no accedía a la relación sexual, además de recibir golpes y malos tratos en su persona. Situación que se veía agravada por la amplia diferencia de edad entre Flor y su agresor. Trabajó en ese lugar hasta que quedó embarazada; pero su separación del trabajo no

tuvo que ver tanto con su voluntad como con la de su empleadora, quien la despidió al enterarse de que se encontraba en estado de gravidez.

Con la voz entrecortada, a momentos casi inaudible y a momentos llorando, demuestra el reto que tantos años después todavía le presenta el tema. Sin entender porque recibió ese trato, continúa:

La primera vez fue super feo, porque yo sangraba todo y él me llevó a un río a bañarme y me ponía limón en la vagina para que me parara la sangre y todo eso ... y bueno, las cosas en el trabajo fueron muy... cuando ellos se enteraron que estaba embarazada me mandaron del trabajo.

Sin embargo, el viacrucis de Flor todavía no había culminado. Analizando lo vivido en retrospectiva nos cuenta que lo más difícil de todo el proceso empezó cuando, luego de haber sido despedida, inició el proceso judicial por las violaciones vividas.

Evidentemente los hechos cambiaron en gran medida su vida; luego de contar a su padre lo que le había sucedido, la familia decidió salir del pueblo en el que vivían, se fueron de un pequeño pueblo en el Carchi a la ciudad de Ibarra. Dio a luz, pero dice que nunca se sintió como madre; se sentía más como una hermana. Por su corta edad no llegaba si quiera a entender su relación con la niña; “no me importaba mucho” afirma. Pero lo más difícil fue el proceso judicial. Nos cuenta la reacción de su familia y su propia reacción.

Cuando mi papá metía el juicio, yo era la afectada y a mí me hacían las preguntas. Osea y fue... osea, pero vos mismo no hiciste esto, o vos no provocaste, o vos has estado queriendo que él te haga tal cosa....

Decían: ve pero si vos eres negra y el es de ojos verdes. Entonces lo que vos querías es que el te haga el amor a ti. Entonces el ¡no te ha violado! Y yo les decía que el me amarraba y ellos me decían: entonces era de que te zafes, era de que corras ¿pero cómo me zafo, si él es grande y yo soy pequeñita. Osea, el acoso es más, más difícil de las autoridades; después que has sufrido, estas sensible... comienzan, comienzan a no creerle a uno. Lo que le dan más credibilidad a, al agresor. (...) No, no se puede contar con esa sensibilidad, que quiero que alguien me crea, que me defienda, ¡pero no son así! Demasiado terrible, ¡demasiado! Es que no hay palabras para describir lo que es el tema. Esta situación es dura, ¡es dura! Osea, el que no ha vivido no entiende y uno que lo ha vivido [sollozando] ¡es terrible! Yo, por eso digo... No, no quiero acordarme, porque me muero.

Como presidenta de la ASEDAL, Olga nos confirma que la situación de las empleadas domésticas se complica aún más cuando se trata de realizar las denuncias aun cuando la Asociación, como parte de sus acciones, apoya a las compañeras en el proceso judicial. Agrega que, además de las complicaciones que presenta el sistema judicial, la realidad socio-económica problematiza aún más el tema del acoso sexual.

Hay dos cosas fundamentales; si denuncia no le hacen caso, o sea va pone la denuncia pero nunca pasa de ahí más que la denuncia. Entonces las mujeres no quieren poner la denuncia porque primero que se quedan sin trabajo; y, segundo, que van a contar su problema y no le han hecho caso. Entonces por eso es que la resistencia de las denuncias.

Nosotras como organización, cuando nos enteramos del problema hacemos como organización la denuncia, no como personas. Porque la compañera no quiere renunciar, porque dice: pero me quedo sin trabajo, pero mis hijos, pero no se qué, pero tengo que mantener a mis papás y yo he venido a trabajar del campo a la ciudad para estudiar, para tal cosa. Osea, ¡hay muchos peros! Pero, como no hay esa resolución también de las autoridades competentes, no pasa nada...

El acoso sexual presenta varias aristas, pero uno de los factores más importantes que debe considerarse, es que la situación de vulnerabilidad impide que las personas puedan tomar medidas para enfrentar el acoso, por lo que se incrementa la situación de riesgo al verse en necesidad de permanecer en el espacio donde se produce la violencia por su situación económica.

Si bien la realidad de las trabajadoras domésticas las ubica en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la de las demás mujeres económicamente activas, es importante evidenciar que la denuncia es difícil para todas las trabajadoras. Soledad nos ratifica que la parte más difícil del acoso sexual fue el proceso de denuncia.

Lo posterior fue lo más difícil luego del acoso. Osea saber que estás sola en el mundo, que nadie te va a apoyar que la gente por ejemplo se hace para atrás y te dicen: no, no se dé qué me estás hablando. Eso fue lo más duro, eso fue super duro para mí enfrentarme a eso. Igual enfrentarme a al sistema judicial.

Por su parte, Paola y Adriana, estudiantes de derecho, experimentaron la falta de mecanismos de protección cuando, al realizar una pasantía con el Municipio de Quito en base al convenio existente con su universidad, fueron acosadas sexualmente por la persona que estaba asignada como su “jefe”. A pesar de haber vivido ambas el acoso de manera conjunta, su reacción posterior ante los hechos fue sumamente distinta. Sin

embargo, mientras ocurría el acoso su reacción fue similar: burla frente a lo que entendían como desubicación del servidor público, nerviosismo, indefensión y miedo. Adriana, para quien el acoso fue un poco menos directo, decidió que no tenía sentido denunciar ya que, conforme les comentó uno de los abogados su Facultad, otras chicas ya habían vivido la misma situación y la universidad tampoco había tomado acciones.

Poniéndose a pensar, puede que a la primera o a las primeras chicas que les pasó eso fue peor de lo que nos hizo a nosotros. Porque con nosotros no pasó a más de que de un decirte algo o un mensaje o una llamada. Pero, poniéndonos a pensar, que tal si con otras de las chicas fue peor; ya las toco o algo, o estuvieron en una situación demasiado comprometedor con él, totalmente solas con él o algo así. No tuvieron ninguna opción, ¡nada que hacer! ¿porqué querernos ayudar a nosotros que, en sí, no nos hizo nada, comparado con las cosas que les pudieron haber hecho a otras personas.

[De que nos] iba a servir meternos en una pelea en la que sabíamos que desde el principio ya la habíamos perdido. Eso es lo que siempre había pasado [con voz desconsolada].

¿Porqué ayudarnos a nosotras si antes no han hecho nada? Pregunta sumamente importante si se considera que en gran medida el acceso a la justicia depende de los antecedentes existentes. El saber que otras personas denunciaron, siguieron el proceso y las cosas quedaron igual influye en gran medida la decisión, lo cual Olga Méndez considera que es un factor que las trabajadoras domésticas toman en consideración previo a accionar las medidas de protección.

De hecho, Paola comprobó que la premisa de Adriana no era falsa, cuando después de pedir que se tomen acciones, no pasó nada. En el caso de Paola, a más de la ausencia de espacios de protección, se sumó el hecho de que no contaba con redes de apoyo. Factor que resulta sumamente importante como mecanismo de protección frente a la violencia:

Aparte de todo eso yo, mira, yo vivo acá sola. (...) Sabes que yo me puse a llorar porque yo me sentí completamente desprotegida, pero yo no sabía a quién acudir después de todo lo que había sucedido. No me hizo nada, no llegó a tocarme, pero hubo un momento que me dio coraje y me puse a llorar; por lo mismo, porque yo dije; yo pensé que estaba haciendo las cosas bien.

Al preguntarle si consideraba que hubieran logrado algo al reclamar a la institución donde sucedió el acoso, responde que no, en vista que se trata de una unidad muy corrupta.

No hubiera pasado nada, porque mucha gente va a reclamar, y no solo por abuso sexual. Mucha gente va a reclamar porque los han estafado, porque hay funcionarios públicos que han cobrado exceso de dinero. Por eso va gente ¡puchicas! que da ganas a uno de ponerse a llorar y decir: ¡¿por qué no ayudan?!

Afirmación que realiza en vista que buscaron esa vía como posibilidad de reclamo, sin lograr ser escuchadas. Paola nos comenta que, al enterarse el barrio con el que trabajaban el proceso de legalización de las razones por las que Paola y Adriana ya no les podía ayudar, enviaron varias comunicaciones. Nos cuenta:

[Dado que] él estaba perjudicando a los barrios que de alguna forma nosotros apoyamos y que nos estaban apoyando. Querían que él fuera destituido del cargo, porque enviaron [del barrio] algunos memos o circulares al municipio, a la directora de la Ofelia, para que este a este trabajador, a este servidor público, lo movieran de su cargo por lo que él había intentado hacer con nosotros.

A pesar de los esfuerzos y de las evidencias que tenía sobre la ocurrencia del acoso Paola no logró sanción alguna, el funcionario sigue trabajando en la unidad “Legaliza Tu Barrio”, la Universidad continúa con el convenio y ella y Adriana no pudieron culminar el trabajo que venían realizando.

Regresando al caso de Soledad, académica de 32 años de edad, quien fue acosada sexualmente a muy corta edad, nos cuenta también su experiencia con los sistemas de protección.

A diferencia de las situaciones descritas, Soledad tenía una situación económica un poco más cómoda, lo cual le permitió, hasta cierto punto, tomar las riendas de asunto con más asertividad; sin que esto implicare que no necesitare el trabajo por sus necesidades familiares. La reacción de Soledad ante el acoso fue inmediata, tal vez por su situación social, quizá porque sabía que contaba con redes de apoyo familiares que de alguna manera le facilitaban el enfrentarse al problema.

Bueno, yo como te dije era bastante joven. Entonces yo lo primero que hice fue contarle a todo el mundo, fue como decirles a las profesoras: eso me dijo este tipo y eso no me parece que está, ¡que no está bien! ¿Cómo me puede decir eso? Y, lo que hizo él, porque bueno en este colegio estudiaba mi hermana, estudiaba mi hijo chiquitito; porque yo le llevaba y yo daba clases. Entonces, como yo le conté a todo el mundo y les dije: este tipo está loco como me puede decir eso. El tipo lo que hizo fue tomar represalias; entonces, le expulsó a mi hermana del colegio al otro día.

Alguien le fue a contar a él, de ley, porque tenía gente que siempre le protegía; porque él, imagínate, era el dueño del colegio. Entonces él le expulsó a mi hermana y obviamente después me, no, después yo renuncié.

Luego de haber renunciado, y al haberse enterado que no era la única persona que había sido acosada por el rector del colegio en que trabajaba, decidió tomar acciones. Acciones que por una parte implicaron la movilización para encontrar más personas en similar situación y por otra el seguir los mecanismos legales existentes. Lo más difícil afirma, fue conseguir el apoyo de las personas que también habían sido acosadas.

[muchas de las chicas que habían sido acosadas ya no estaban en el colegio] aún así las mamás me llamaban y me decían que no me meta con sus hijas. Osea, como que a la gente le da mucho miedo ese tema; y a las mamás les parece que, yo que se no. Hay una idea de que la deshonra o el honor, no se la moral; como que nadie se entere eso. Es muy común en la sociedad. Como que es algo que nadie debe hablar, que si ya paso ya, hasta ahí quedó, nadie habla, nadie dice nada.

Lo dicho tiene radical importancia si se analizan estos hechos partiendo de las características que constituyen esta violencia. Esta violencia constituye una forma de ejercicio del poder machista, en muchas ocasiones las víctimas temen verse más afectadas por la reacción social ante la denuncia que por la violencia misma. En ese sentido, el silencio frente a la situación resulta en un mecanismo menos desgastante y el alejarse del espacio violento un mecanismo más eficiente.

Sin embargo, Soledad sintió la necesidad de enfrentar el problema, se movió y buscó todos los mecanismos posibles para lograr que el acoso sexual que vivió sea sancionado. Además de buscar a las demás personas que habían sido acosadas e impulsar el rechazo de este comportamiento al interno del colegio, escribió a organizaciones de mujeres y acudió a las Tres Manueles, una de las primeras Comisarías de Violencia Intrafamiliar. Como ella mismo lo resalta, el en camino se dio cuenta de las dificultades procesales a las que se enfrentaba.

Renuncié y enseguida empecé a hacer los trámites. Me empecé a mover por varios sitios, empecé a llamar a las mamás de las [alumnas acosadas]. Dejé de trabajar y me dediqué a eso unos meses. Entonces, suponte, en las Tres Manueles me di cuenta que el proceso... en el proceso te van desanimando. Entonces ponte, vas a hablar... tienes que hablar con un montón de gente; la psicóloga, la abogada, la no se que... No me acuerdo bien, pero me acuerdo que la abogada, por ejemplo, me decía uy esto no va a salir, osea para que va a hacer esto,

¡es demoradísimo! ¡no sale! Osea que ya desde el principio, de plano, de primera ya te desanimaban. De ahí hay gente que, las alumnas que iban a denunciar conmigo se fueron, se hicieron para atrás a la final.

Después de meses de seguimiento al proceso, se dio cuenta que no iba a pasar nada. Poco a poco aceptó esta realidad; y, aunque continuó haciendo seguimiento al proceso, la sanción nunca llegó.

El tipo sigue teniendo el colegio y obviamente el tipo si es un acosador, porque a varia gente le pasó; sino que ya el rato de enfrentarse ya nadie quiso hacerlo.

“Ya nadie quiso hacerlo”... palabras que llaman mi atención y me hacen preguntar ¿porqué? Los criterios emitidos por el ex Magistrado Abarca, analizados en el segundo capítulo, nos dan luces de la razón; el temor frente a los prejuicios sociales no es un temor infundado, menos lo es el tenerse que enfrentar al sistema judicial.

De hecho, en retrospectiva, si bien Soledad se siente tranquila por haber denunciado, en vista que es algo que casi nunca se habla y que en la sociedad se ve como que “¡tu eres la culpable!”; dados los efectos que tuvo su inmediata reacción, Soledad considera que hubiera hecho las cosas de modo diferente.

Claro lo que yo hubiera hecho es quedarme callada, seguir trabajando un tiempo más y a la vez hacer el juicio, tal vez hubiera salido mejor ¿no?

Entonces hubiera salido mejor que contar a todo el mundo, fue como el escándalo. Pero por lo menos hubo el rumor y el rumor si ayuda porque es una forma de desprestigiar, porque si la justicia no sirve, osea, no tienes derechos, no tienes acceso a la justicia por lo menos que la gente sepa que el tipo es así, es una ventaja.

Ahora, ¡el problema es que la gente le apoyó a él a la final! Porque él tiene el colegio, la gente a la gente no le importa que el rector sea un acosador, le siguen metiendo a sus hijos en el colegio. Es como un tema que a la gente no le importa, lo pasan por alto, osea exponen.

Neydi también nos da luces del porqué de la renuencia hacia la denuncia. Mónica E., empleada doméstica al igual que Flor en Retoño, pidió a Neydi que fuera ella quien directamente quien nos contara la historia del acoso que vivió, en vista que le había acompañado en todo el proceso. Mónica E. nunca denunció el acoso sexual que vivió, el cual fue similar al vivido por Flor en Retoño, aparte de a su amiga y de un contado número de personas que conocieron los hechos, ¡nadie más sabía! No lo denunció, ni lo comentó a su familia.

El argumento en ese entonces al igual que ahora: “no me van a creer”, “van a pensar que yo he sido la culpable de lo que me pasó”, agregado últimamente el argumento de que “ha pasado tanto tiempo, que ya para que revivir el pasado”; pasado que conforme lo señala Neydi, y al igual que se evidencia en el testimonio de Flor en Retoño, se encuentra aun presente en la vida y el imaginario de Mónica E..

A lo dicho se suma el balance que tanto Mónica A. como algunas de sus compañeras de trabajo realizaron previo a escoger, si es que se la pudiera considerar que se trate de una elección libre y voluntaria, la forma de enfrentar el acoso. Sobre su experiencia personal Mónica A. nos cuenta que, luego de varios intentos de frenar la situación del acoso, llegó a un punto de quiebre en que, a pesar de sus necesidades económicas, decidió renunciar; pero la denuncia ya pasó por otras consideraciones.

Yo sentía que no había ayuda. Yo sentía que de esto tenías que liberarte de una forma independiente. ¡Salirte, olvidarlo y seguir!

Osea, no me sentía de que voy a tal lugar les acuso y voy a tener el apoyo ¡no! No sé si es que tal vez por ignorancia o si por muy joven la primera vez; en la segunda, porque realmente ya después me salí y ahí que queden las cosas. Pero realmente yo sentía de que no había apoyo ¡No voy a tener apoyo! Y no tenía la fuerza de que si me voy a una dependencia gubernamental u ONGs, ¡no sabía que! Eso, no había apoyo, simplemente había que uno defenderse saliendo, huyendo, retirándose, olvidándose y punto. (...)

Una de las consideraciones más importantes que Mónica A. nos cuenta que le llevó a dejar de lado cualquier medida de denuncia fue el hecho que trabajaba para un estudio jurídico grande, contra el cual sentía que le iba a ser imposible enfrentarse. Visibilizándose nuevamente como el poder, aún de manera indirecta, logra que el acoso sexual se mantenga oculto. Mónica A. nos explica como se sintió al enfrentarse a la posibilidad de denunciar:

Entonces yo sentía que si voy a poner una denuncia, voy a hacer el ruido de que fue un acoso, recibí un acoso de tal... osea voy a quedar tan chiquita que no me van a creer que... no voy a ser fuerte en eso y mantener. Voy a quedar en ridículo, me sentiré mal y ¡no! Entonces simplemente era: aquí no es mi puesto, este no es mi lugar, ¡yo me voy!

En el fondo, la falta de denuncia y sanción a los agresores, como lo señala Olga Méndez, pasa por las implicaciones que trae consigo en la vida de las mujeres la pérdida del trabajo al denunciar los hechos, el miedo justificado de que no les crean que no

provocaron, no desearon, ni buscaron la agresión; y, finalmente, por la ausencia de soluciones a este conflicto social y las limitaciones que implican las dificultades estructurales y procesales existentes, que se mantenga el acoso sexual como conductas naturalizadas en el imaginario social.

El acoso sexual termina siendo un problema que no se denuncia y cuando se denuncia, no se logra la protección de las víctimas. En última instancia, previo a interponer cualquier tipo de reclamo o demanda penal, las víctimas de acoso sexual colocan en balanza varios factores como la posibilidad de mantener el empleo una vez denunciados los hechos, las posibilidades de lograr que el proceso llegue a término, los problemas que puede traer la denuncia en sus vidas, iniciando por los costos y complicaciones que vienen junto con un proceso; entre otros aspectos. Balance que lleva a las mujeres a concluir que la mejor forma de combatir el acoso es dejar el espacio laboral y buscar nuevas oportunidades, con la esperanza de que el acoso sexual no vuelva a suceder; renegociar las relaciones dentro del espacio laboral; o, tolerar el acoso sexual; en todos los casos en detrimento a sus derechos.

Se acabó el acoso, ¿se acabó el problema?

Sería deseable poder eliminar los signos de interrogación de “se acabó el problema”; ¡transformar la pregunta en una afirmación categórica! Sin embargo, esto implicaría una falta de comprensión de la integralidad del problema, ya que los mayores efectos del acoso sexual se encuentran en las consecuencias que lo acompañan. Efectos que trascienden el momento de su ocurrencia y, en muchos casos, incluso la vida de quienes lo sufren; reproduciéndose incluso como miedos o “medidas de precaución” en las vidas de los seres cercanos a las víctimas, dejando una marca indeleble en sus vidas.

Olga Méndez, refiriéndose a los efectos que tiene el acoso en la vida de las compañeras señala.

Es un trauma y ya piensas que toda la gente es igual, entonces cuando alguien se acerca a ti, ya se está a la defensiva. Se está a la defensiva por las cosas que pasan; entonces afecta muchísimo. Muchas veces tienen que ceder para tener su trabajo, porque si no se quedan sin trabajo.

Cristina también vivió una circunstancia similar. La fuente del miedo que actualmente presentaba frente al acoso sexual tenía un origen más profundo y antiguo que el acoso que le sucedió una vez que egresó de la universidad e inició la búsqueda de trabajo.

Cristina, hija de empleada doméstica, nos cuenta, con voz entrecortada, que la primera vez que vivió el acoso fue en el trabajo de su madre cuando era pequeña.

Yo no había trabajado nunca pero... me pasó algo en el trabajo donde mi mamá trabajaba. Mi mamá trabajaba de empleada doméstica. El hijo que trabajaba con... él sabía jugar y en esos juegos él a veces me tocaba. Yo no sabía, osea, ¡yo nunca conté! (...) Pero, no se pero, es como que, eso si fue... ¡yo tenía ya ese miedo! ¡Es tenaz! Osea, es como que uno tiene miedo en todos los espacios.

Hecho que no contó a nadie sino hasta muy recientemente; una vez que, preocupada por la seguridad de su sobrina y con el objetivo de establecer medidas de protección, comentó a su madre las situaciones que había vivido, poniendo en evidencia como estos miedos se reproducen e incluso trascienden las vidas de las personas mismas, transformándose en mecanismos de protección.

Flor en Retoño tiene la misma sensación. Habiendo vivido múltiples violaciones en su trabajo desde tan pequeña y habiendo tenido una hija, producto de dichas violaciones; Flor siente esta experiencia como una constante que le acompaña y que marcó su vida, a pesar de haber acudido a terapias psicológicas y haber enfrentado a su agresor en una etapa más adulta.

Marcó muchísimo, porque después ya no podía saber nada de hombres, no podía saber nada del... bueno quería, quería... ¡morirme! Y estuve con psicólogo, osea porque parecía que no me afectó, pero después como iba pasando el tiempo me iba afectando. Entonces fui con el psicólogo aquí en Quito como 6 años, entonces tuve que regresar a verle a este señor, por eso supe que todavía está soltero en donde vive y todo. Entonces... marcó demasiado, ¡demasiado mi vida!

Habiendo enfrentado al agresor, conforme lo recomendó la psicóloga, Flor nos cuenta que fue una experiencia sumamente difícil, a pesar de haber transcurrido más de 20 años desde la experiencia de violencia. La violencia trascendió incluso a los demás espacios donde se desempeñó laboralmente; encontrar trabajo en que se pudiera sentir tranquila fue un proceso largo y complicado. Cuando Flor regresó a trabajar tenía miedo de todo, de quedarse con un hombre sola, de que le levanten la voz, etc. Años después Flor logró perder el miedo, poco a poco, cuando comenzó a trabajar para una pareja mayor, quienes le dieron la confianza para hablar de lo que le había sucedido y le garantizaron que eso no sucedería allí; aún así la presencia de la violencia permanecía viva.

Ellos porque me trajeron a trabajar a Quito, entonces al comienzo lloraba cuando ellos me llevaban a..., parece que ha sido la mitad del mundo; me llevaban a unas haciendas que tenían entonces. Yo tenía

terror irme a las haciendas. Irme a una hacienda era ¡lo más terrible!
Meterme por las haciendas que tienen montón de cuartos ¡era tenaz!
¡Osea no, no me encontraba! Pero después aprendí a superar un poco,
y después cuando ya hice toda la terapia y el tratamiento mejoré, y
ahora puedo hablar de mi tema, porque al principio no.

Claramente, los problemas que el acoso sexual causó a Flor y Cristina en su salud psicológica son la parte más visible de los efectos que trae consigo el acoso sexual. Pero cómo veremos más adelante, aún cuando las manifestaciones del miedo no se presentaren de manera tan fuerte en la mayoría de casos, el acoso trae consigo efectos permanentes, visibles y graves en las vidas de todas las mujeres que lo sufren, modificando su comportamiento y llevándolas a crear estrategias de protección.

Es por ello que no basta con establecer una sanción penal para el acoso sexual; ya que, aún cuando esta fuere eficiente, no cumpliría con la función de reparación que forma parte de las obligaciones contraídas por el estado en las convenciones de internacionales de derechos humanos. Es por ello que el acoso sexual requiere una solución integral; en el que se trabaje en la modificación de los patrones socioculturales para romper con la naturalización de la violencia de género y garantiza una vida libre de violencia a las mujeres en el ámbito laboral.

El “rito” de iniciación: la entrevista de trabajo y la readecuación de los comportamientos

El espacio laboral, como muchos otros, tiene sus propios lenguajes, metalenguajes, mecanismos de poder y dominación y un sin número de otros elementos a los que uno se adecúa para ingresar y permanecer en él.

Parte de este proceso de adecuación se da en los primeros momentos de la relación laboral, en muchos casos, incluso antes de que exista formalmente una relación laboral. Es decir, que este proceso de modificación de adecuación al espacio laboral puede iniciar desde la entrevista laboral; difiriendo en su proceso de lugar a lugar y persona a persona. En cuanto al acoso sexual, sin embargo, se evidencia una constante; inicia con la actividad laboral y mantiene un correlato con la edad y madurez emocional de la persona acosada, así como con su situación de vulnerabilidad; manteniendo sus efectos en lo posterior.

Cristina nos cuenta como inició su carrera laboral, entre las primeras entrevistas a las que acudió, cuando por necesidad familiar debió por primera vez buscar un trabajo.

Habiendo egresado de la universidad y al no encontrar trabajo durante dos meses, optó por aplicar a los trabajos cuyos anuncios se publicaban en el periódico.

Acudió entonces a una entrevista en una conocida universidad de Quito para trabajar con una de sus autoridades. Luego de varias preguntas de orden personal que le hicieron sentir incómoda, sobre todo al referente a su delicada situación familiar; empezó a sospechar que el entrevistador se quería aprovechar de dicha situación. Cristina nos relata que el entrevistador consideró que su formación de comunicadora no era adecuada para el puesto de secretaria; luego le ofreció una alternativa que le hizo sentir a la vez triste por no haber obtenido el puesto que buscaba e incómoda ante el nuevo ofrecimiento.

Luego yo empecé a ver que, primero él se levantó y me empezó a mirar; y yo estaba con falda. El me estaba mirando y yo me sentí incómoda porque el cerró la puerta. Entonces el luego me dice: pero sabes que, lo que pasa es que yo quiero hacer mi biografía, todo mi trabajo que he hecho (...) Yo necesito alguien que yo le pueda dictar y que me escriba. Entonces tu como comunicadora debes saber. Yo le dije que yo si puedo redactar y hacer eso. Entonces él me dice: ¡eso toca ver después! Osea, yo realmente si, ya me sentía incómoda.

Luego de decirle que el trabajo no sería en universidad, el entrevistador quiso citarla fuera del campus universitario; ante lo cual, sintiendo las intenciones que tenía el entrevistador, Cristina intentó retirarse con su hoja de vida. El entrevistador no permitió que se llevara su curriculum y comenzó a llamarla con insistencia.

En el caso de Cristina, las llamadas continuaron por varias semanas, muchas veces de números diversos ante la negativa de contestar las llamadas de los números que ya conocía. Luego, incluyéndose en estos llamados invitaciones a comer para supuestamente “hablar sobre el puesto laboral”. Cristina, en base lo aprendido cuando acompañaba a su madre a su trabajo como empleada doméstica, tomo precauciones. Luego de varias insistencias y pedidos para reunirse con ella, aceptó la entrevista en un restaurante, a condición de que fuere acompañada de su pareja. Ante esto, el entrevistador pidió que fuera “profesional”, después de eso, el entrevistador ya no volvió a llamar.

Más adelante Cristina comentó que incluso sus amigas pensaron que la situación no había sido tan grave. De hecho, *prima facie* uno podría creer lo mismo. Sin embargo, sería absurdo pensar que constituyen el acoso sexual solamente las palabras dichas. Las miradas, los gestos, las actitudes llevan consigo de manera mucho más evidente al acoso

sexual. Como estas conductas interpelen a la persona constituye verdaderamente el elemento fundamental del acoso sexual.

Los términos conductas “no deseadas” y “no buscadas” constituyen la descripción esencial del acoso, es decir, que las conductas que pueden ser percibidas como incómodas por una persona pueden no percibirse como tales por otra. Cristina nos describe las situaciones que más le causaron angustia. Lo que más le asustó fue la manera como le vio la falda que llevaba puesta, acompañado esto de las invitaciones a reunirse fuera de la universidad, las cuales fueron claramente percibidas como mal intencionadas.

En este caso, las miradas lascivas le pusieron sobre aviso de un posible peligro. Aviso que, aparte de causarle miedo y vergüenza, causó un inmediato cambio de comportamiento.

Realmente me quedó un poco de experiencia porque cuando yo fui yo fui yo estaba puesta una faldita y yo empecé a ver que el me veía así de lo que yo estaba sentada. Él se paró y me veía, me veía las piernas. Entonces es como que yo... se me quedó eso y después yo siempre iba con pantalón a las entrevistas. Intentaba ir más...que te puedo decir, osea, como más cubierta (...) si me quedó esa fea sensación.

Y agrega, que tomó también otras medidas.

Por ejemplo, el tema este que te digo de cuidar no ir escotada y cosas así (...). Si estoy consciente que en el sistema en el que vivimos si es un riesgo algunas cosas, entonces yo sí procuro más bien estar en una actitud de respeto y de decir las cosas claras.

Soledad vivió una experiencia similar a la de Crisitina, solo que en su caso, por la falta de experiencia previa respecto del acoso, ingresó efectivamente a dicho espacio y fue víctima de un acoso sexual más directo. Respecto de su entrevista de trabajo nos cuenta que aplicó al trabajo porque quería dar clases de ciencias sociales, aunque ya tenía trabajo dando clases de música en una guardería.

Entonces fui allá y bueno, el director del colegio, yo le dejé mi carpeta y el insistía mucho en que yo entre. Entonces desde ahí ya era un poco raro porque él me insistía mucho en que vaya a trabajar allá. Me llamó por teléfono a mi casa, pero yo como era tan joven en ese tiempo, yo tenía que 22 años. Entonces como que no me di cuenta de que era raro que el llame, porque para que yo vaya a trabajar allá, porque tampoco es que tenía un curriculum, así una vasta experiencia. Pero el insistía mucho entonces, ya a la final me convenció y fui a trabajar allá.

Trabajando en el colegio, no pasó mucho tiempo antes de que llegue el acoso. Le llamaba la atención los comportamientos extraños que tenía con las alumnas, “¡era meloso!”, nos comenta... lo era también con ella; le abrazaba constantemente haciéndole sentir incómoda.

Un día Soledad fue a hablar con el director, en vista de que el curso en el que daba clases le representaba un reto muy grande, al tratarse de un curso con problemas de aprendizaje. El director aprovechó el momento, el poder que tenía sobre Soledad por la dependencia laboral y la susceptibilidad en que Soledad se encontraba para “atacar a la presa”.

Empezó hablando sobre temas personales; su situación personal difícil y su relación con su pareja. Luego de un momento, hizo la propuesta indecorosa.

Me dijo ¡ya, yo tengo la solución a todos tus problemas! Y entonces yo le dije ¿cuál? y me dijo, es irnos los dos solos a un motel. Osea, prácticamente me dijo eso. Me dijo para irnos a un lugar tranquilo me acuerdo, los dos irnos a un lugar tranquilo y cuando ya pasó la parte del acoso, cuando me dijo... porque tú has leído este libro em (...) Kamasutra Mantra, no sé qué. Me dijo eso, que yo sabía que era eso, entonces yo me quedé así, osea ¡paralizada! Porque además al lado era la oficina de la esposa (.) ese rato yo no reaccioné, sino que yo me quedé como paralizada y me fui.

Salvada literalmente por la campana; al sonar el timbre tuvo una excusa para lograr salir de la oficina y regresar al aula. Luego, como fue mencionado, Soledad renunció a su trabajo, a pesar de necesitar el mantener a su hijo, e inició los procesos legales.

Pero los efectos del acoso no se limitaron a ese momento. En base a esa experiencia Soledad nos comenta que cambió su actitud en sus posteriores trabajos.

En mí en mi vida laboral, ¡obviamente me afectó! Porque me quedé sin trabajo, ese rato, ¿no?, ¡y con un hijo! Y bueno para mí no tener trabajo 4 meses es terrible. Además, estaba muy deprimida porque perdí el trabajo, me quedé muy, osea me sentía sola también, porque a la final nadie me quiso apoyar. Entonces en ese sentido si me afectó un montón.

Agrega que en sus posteriores espacios laborales, el acoso que vivió en ese colegio se ha mantenido siempre presente y asegura que es algo que no le volvería a pasar.

Porque ya tienes la experiencia. Entonces yo ya podría identificar a un acosador. También los años te dan esa experiencia. A esta edad yo creo que ya sé quien tiene otras intensiones conmigo. Porque el tipo siempre tuvo esa intención conmigo, ¡eso también! Sino que yo era muy inexperta, muy joven. (...) Pude haber evitado eso si no entraba a este a ese trabajo. Y yo

ahora no trabajaría con un acosador por ejemplo, yo sé quien... ¿sabes ya identificar! (...) Analizas el espacio laboral, analizas a la persona y yo creo que eso te da los años.

Yo creo que si es una cuestión de edad, porque obviamente, si tú eres una persona vulnerable, como por ejemplo, si no tienes experiencia, si no tienes título, si no tienes... si eres más joven, estas más expuesta a eso yo creo

Otra experiencia que nos aporta ampliamente para lograr comprender las diversas aristas en la que manifiesta el acoso sexual, es el acoso sexual que vivió María José (pseudónimo); mismo que nos demuestra de una forma más concreta como se da este “rito” de iniciación. Viviendo en el oriente, María José conoció a una persona que trabajaba en una empresa tercerizadora de Petroproducción. Esta persona era la encargada de la contratación del personal y por ende de la realización de las entrevistas. Cuando fue a la entrevista, nos cuenta.

Este señor Padilla era como...según él era agnóstico. Entonces como que te hacía una limpia de energía. Y... esa limpia de energía era como un roce de cuerpo a cuerpo, pero sin ropa prácticamente. Y era como una... pero no había sexo, solo había como esta cuestión de roces. Según él, de las energías. (....)

Y, bueno, yo entré en una crisis tenaz después de ese cuento, de haber caído en ese cuento. Bueno, te estoy diciendo que tenía 19-20 años. Todavía vivía en un en un mundo bien ingenuo.

Más adelante nos contaría que, lo que sucedía ahí era verdaderamente una clasificación de las mujeres; entre las aptas para entrar a Petroproducción, que eran quienes no permitían que llegue la entrevista a relaciones sexuales; y, aquellas que no ingresaban por haber tenido relaciones sexuales, quienes eran estigmatizadas como aquellas que se convertirían en prostitutas; problema sumamente amplio y arraigado en el oriente ecuatoriano.

María José nos cuenta que el acoso sexual era un problema sumamente grave, que iniciaba desde la empresa tercerizadora y se extendía al día a día laboral. Tal es así que nos comenta que en una ocasión, indignada y cansada por el trato que recibían diariamente las mujeres que asistían a las entrevistas laborales en la tercerizadora, una de las secretarias dijo a María José:

¡Aquí yo renunció!, porque aquí las mujeres somos unas vaginas con piernas.

Claramente el acoso hace de las relaciones laborales espacios insoportables, incluso a quienes no lo reciben de manera directa, creándose un ambiente hostil que afecta el ambiente laboral. Pero el acoso no se limitaba a la entrevista en la tercerizadora; cuando María José ingresó a Petroproducción, se dio cuenta que en ese lugar el acoso sexual se recibía en todos lados, según nos comenta.

En ese campamento en mi época, si no te conseguías un amante ¡No durabas! Osea el acoso venía de todos lados. Es como un requisito que tienes que pertenecerle a alguien, a un tipo, tienes que estar bajo la sombra de un tipo. (...)

Tuvo una relación con un ingeniero que trabajaba en otro campamento, relación que terminó por razones personales, sin embargo, parte del acoso que se daba, nacía de situaciones como aquella.

Después de haber terminado con esa relación salieron rumores de que ya había sido su mujer, me había separado de él porque quedé embarazada y abortado esa criatura; y, bueno, por eso se había acabado la relación... osea, ¡toda una historia!

Esa no sería la última vez que María José viviría acoso en dicha empresa.

Tenía dos jefes, uno de ellos, eh bueno los dos me molestaban. Pero uno de ellos me recomendó acá [en Quito] en Petroecuador, para ver si trabajaba acá. Trabajé, como una especie de pasantía hice. Supuestamente me iba a salir un contrato, pero el tipo estaba pensando que íbamos a vivir juntos. El estaba casado y tenía su familia, y ya daba por hecho que yo iba a asumir el rol de de amante con él. Pero nada que ver, entonces no hubo ni contrato ni nada.

En otras ocasiones eran temas menos graves, pero que de todas formas afectaban su integridad y le hacían sentir incómoda.

Todo estaba como el tema del sexo y de que fulano está con tal o fulana esta con tal. Me acuerdo que una vez, en el comedor, un tipo eh un viejo igual, me rozó y me agarró una de las nalgas. Me dio tantas iras que terminé vomitando el almuerzo.

Entendiéndose, por tanto, que durante el tiempo que María José trabajó en esa empresa vivió situaciones de acoso sexual constantes. Frente a esta violencia no existían mecanismos reales de protección; bastaba con la negativa de aceptar estas situaciones para quedarte sin trabajo.

Yo ahí en el oriente fue que conocí a la mujer con la que me inicié en el tema del lesbianismo. Yo le llamaba a veces desde la oficina de este jefe. Una de esas noches yo estaba ahí metida debajo del escritorio y el tipo

llegó y me vio ahí. Pero... ¡desde esa noche empezó a molestarme igual! Y yo nada que ver con ese tipo y ese momento estuve fuera. Duré 6 meses.

Asqueada de la situación, María José prefirió regresar a ganar sueldo de profesora de colegio unidocente, que quedarse ganando un sueldo más de 10 veces superior y tener que aguantar el acoso. Recomendó María José para el trabajo a una amiga que tenía una situación económica precaria, para quien la situación del acoso sexual no fue muy distinta.

Se quedó una chica en lugar mío que trabaja... vivía por la Ecuatoriana; en condiciones económicas bastante bajas, ¡pobre! Y supe, después de un año o dos años, supe que había tenido un hijo soltera, de alguien del campamento. Entonces es como que, a menos que tengas nombramiento... pero si no, o eres parte de las demandas de estos tipos o estas fuera.

Tanto María José como Mónica A., ambas personas que trabajaron tercerizadas en alguna rama de Petroecuador concuerdan en que el problema del acoso sexual se da mayormente en frente a las tercerizadas. Las funcionarias de nombramiento cuentan con otros mecanismos que las protegen; sus relaciones familiares al interno de la empresa o incluso el mismo nombramiento que elimina la situación de vulnerabilidad en cuanto a la estabilidad laboral.

Mónica A. nos cuenta que ella vivió en su propio cuerpo la circunstancia de haber sido tercerizada, sin embargo existieron factores en su realidad que incidieron para que su experiencia no fuese tan fuerte como la de otras de sus compañeras.

Mónica A. había ya sufrido una situación de acoso grave en un trabajo anterior. Al contarnos esta experiencia anterior lo hace con una aun presente sensación de desesperación. Mónica relata su experiencia en una de las situaciones más graves que vivió, en que luego de haber encontrado por accidente una especie de diario, en que su jefe escribía todos los días como había venido vestida, lo que hacía y cuanto le gustaba; sumado esto a los ocasionales regalos que ya desde hace algún tiempo venía recibiendo, se sintió asustada y pidió a su compañero de trabajo que procurara no dejarla sola. Luego de algunos incidentes en que fue incluso atrapada por su acosador, decidió renunciar y buscar otra oportunidad laboral.

Con este antecedente, sumado al hecho que ya tenía 30 años, Mónica ingresó a un nuevo espacio laboral. En este espacio y previo a que se de alguna conducta de acoso, conoció a una señora que le comentó, parte a manera de advertencia parte a manera de chisme, como era la situación laboral en dicha empresa y cuales eran las

estrategias que los hombres utilizaban para aprovecharse de la situación de necesidad económica de las mujeres que se encontraban tercerizadas.

Al comienzo cuando uno llega... y me he dado cuenta porque luego después yo fui ya como de todos y luego venían nuevas y era la misma forma de tratar de la gente; principalmente de los hombres. Esa es la forma donde primero te miran, te ubican como eres o conocen la voz que eres nueva y te vienen a visitar en la oficina... Ah, ¿tu eres la nueva la que está contestando aquí? (...) Pero me di cuenta, por lo que la a la señora a quien reemplacé me decía, no... ya están bajando a la, como ella decía "a lagartearte". Tienes que tener cuidado, yo soy muy vieja en esto me decía, estos son, estos son así siempre. Vienen a lagartear a las jovencitas, entonces me decía, tendrás mucho cuidado porque ya te han de comenzar a decir que salgamos porque yo te voy a ayudar con el contrato. Quieres tener estabilidad laboral, yo te ayudo pero salgamos. Vamos te invito un café. ¡eso es de siempre! Pero nunca, nunca eso es verdad. Entonces ella... en buena hora caí en unas manos de una señora que era muy bien puesta y me aconsejaba y me decía que era lo que no debía hacer y lo que ellos hacen que... después me confirmó, porque los ingenieros, los economistas que trabajan ahí te invitaban, no directamente ¿y qué va a hacer de noche? ¿cómo le va? ¿qué va a hacer? Vamos un ratito por acá, pero yo tenía preavisado entonces ¡no!

Mónica A. había sido advertida de la situación y a pesar de necesitar el trabajo y de considerar la inestabilidad laboral como uno de los mayores factores que le impulsó a buscar otro trabajo, no cayó en el engaño. Otras mujeres en dicha empresa no contaron con la misma suerte. La necesidad y en ocasiones la ingenuidad les llevaba a acceder a las situaciones en que se presentaba el acoso sexual, con la esperanza de lograr estabilidad laboral.

En el caso de Mónica A., al igual que en los otros casos, el acoso sexual dejó una marca en su vida, modificando su forma de comportamiento en el ámbito laboral.

Pues si te quedas tu a la defensiva y como de alguna forma... Va pasando el tiempo o vas madurando, vas conociendo más, entonces tu sabes realmente que nada en esta vida es gratis. Nadie te va a regalar un contrato de trabajo porque te acuestas con alguien, vos vas incrementando en tu, en tu vida, en ti fuerza. A veces defensa tuya y de alguna forma la madurez, te hace que vivas a la defensiva ¿no?

Es así que encontramos en que en todos los casos, aún cuando las mujeres dejaron el espacio laboral, no lograron librarse completamente del acoso sexual, el cual constituye una presencia viva que les recuerda constantemente las medidas que deben tomar para no vivir nuevamente acosos sexual.

El principal problema, sin embargo, se encuentra en que al no contar con medidas de protección, las mujeres se tornan en nómadas laborales, en búsqueda de espacios en los que no exista violencia o en los que esta se dé en niveles tolerables. Pero además, se debe considerar el hecho que muchas mujeres no tienen si quiera la posibilidad de cambiar de espacios laborales, por su necesidad, falta de capacitación e incluso las limitaciones en cuanto al empleo en el Ecuador, por lo que sus opciones se ven aún más limitadas. En todos los casos, el acoso sexual constituye una limitación en las carreras laborales, que se traduce en discriminación y pérdida de oportunidades, así como modificación de comportamientos y detrimento en su integridad física, psicológica y sexual cuyos efectos permanecen en el tiempo.

Aun cuando las trayectorias laborales presentadas nos ponen en evidencia apenas una pequeña arista del problema del acoso sexual, constituyen un claro ejemplo de las formas más graves y evidentes en que este tipo de violencia se manifiesta y nos demuestran como el acoso sexual afecta las carreras laborales y la vida de las personas que han sido sujetos de estas agresiones.

El acoso sexual constituye por tanto una clara violación a los derechos de las personas, afectando tanto su integridad física, psicológica y sexual, el derecho a la libertad sexual, al trabajo y a la igualdad y no discriminación. Tiene un efecto directo en la situación laboral, obligando en gran parte de los casos a buscar nuevos espacios laborales y, por tanto, limitando las posibilidades de tener una carrera laboral. Mientras que en casos en que la dependencia económica dificulta el cambio de espacio laboral, el acoso sexual causa un claro detrimento en la calidad de vida y en los derechos de las personas que se ven obligadas a permanecer en dicho espacio.

En cualquiera de los dos casos se evidencia que las conductas se modifican, estableciendo nuevos límites a las relaciones y medidas de protección frente a las posibles nuevas agresiones. Pero no se puede afirmar que el espacio laboral se torne verdaderamente habitable, ya que el temor frente a los posibles riesgos permanece en el tiempo como un hecho presente que puede ocurrir nuevamente en cualquier momento, por lo que los mecanismos de alerta permanecen encendidos aun en los espacios libres de violencia.

Se podría sintetizar, a manera de conclusión y con el ánimo de establecer una crítica al sistema al que se enfrentan las mujeres como parte del ejercicio del poder materializado en el acoso sexual; factores comunes que se dan en todos los casos:

1. El acoso sexual no expulsa en todos los casos a las mujeres del espacio laboral, porque el trabajo femenino en el país se encuentra entrelazado en gran medida con las necesidades económicas familiares; sin embargo, si causa un detrimento en sus vidas, sea en sus expectativas de crecimiento profesional, en su estabilidad laboral, en su integridad e incluso en los casos más graves, en su libertad sexual.
2. El reclamo sobre el acoso sexual, por regla general, concluye con el despido de la persona del trabajo; aún en los casos como el de Flor en Retoño cuyo “reclamo” fue haberse quedado embarazada; razón por la cual el acoso sexual es un problema invisibilizado. El miedo de las mujeres a perder el empleo evita el reclamo y el mal funcionamiento de las instancias judiciales desincentiva la denuncia, quedando las mujeres en una situación de total indefensión.
3. Más allá de los factores económicos que las mujeres consideran para decidir denunciar los hechos, se encuentra por una parte los prejuicios sociales que culpabilizan a la mujer y por otra la ineficiencia de los mecanismos de protección, que socialmente se convierten en el mensaje de que no vale la pena buscar ayuda, porque esta no existe. Lo cual logra, además, que los miedos y temores creados por el acoso sexual permanezcan en el tiempo, afectando a las mujeres aun en los espacios libres de violencia.
4. El acoso sexual hace de los espacios laborales espacios inhabitables, envía el claro mensaje de que no eres bien recibida en ese lugar. Sin embargo, y dadas las estrategias de protección y modificación conductual que adoptan las mujeres, se logra que baste con trasladarse a otro espacio laboral. Esto claro, acompañado de nuevas actitudes, nuevas conductas, nuevos límites a las relaciones, que llevan a que el nuevo espacio laboral sea medianamente habitable, y si no... a seguir buscando trabajo. Lo cual solamente es posible en el caso de que la persona tenga la posibilidad de abandonar el trabajo en búsqueda de otro; ya que, caso contrario, el acoso implicará que la persona deba mantenerse en dicho

espacio, con las consecuencias que ello implica en su vida y el detrimento en sus derechos.

Es así que las trayectorias laborales ponen en evidencia que el acoso sexual causa una clara modificación de las conductas, pero lastimosamente esta modificación no se da en las conductas de los sujetos agresores, sino en las víctimas como mecanismos de defensa. Los efectos del acoso se evidencian por un lado en la perpetuación del acoso en aquellos espacios donde no se reclama o se establecen medidas para combatir el acoso sexual. Mientras que en los casos en que las condiciones materiales permiten las vías de reclamo o cambio de espacio laboral, se modifican las conductas de las víctimas, una vez que la experiencia sobre el manejo de dichas situaciones es aprendido.

Lo cierto es que mientras siga siendo abordado como un problema privado, sobre el que no se habla, no se toman acciones, pero especialmente respecto del cual no se establecen verdaderos mecanismos de protección; se logrará solamente que el problema del acoso sexual se mantenga invisibilizado, dejando a las víctimas en indefensión y haciendo del ámbito laboral un espacio que no acepta verdaderamente a las mujeres. Persistiendo así una forma de discriminación que se encuentra prohibida tanto por las normas internacionales suscritas por el Ecuador como por nuestra norma constitucional.

CAPÍTULO IV LEGISLACIÓN COMPARADA

En el segundo capítulo fue estudiada a profundidad la situación en que se encuentra la legislación referente al acoso sexual en el Ecuador. Sin embargo, para efectos de entender las diferencias con las legislaciones con los países vecinos y del norte, vale la pena realizar una recapitulación de las principales aristas de esta normativa en el Ecuador.

Iniciaré realizando un breve resumen de naturaleza normativa del Ecuador, en vista de resultar fundamental para entender nuestro sistema jurídico para justificar las razones por las que tanto las autoras citadas en el capítulo segundo, como mi persona, consideramos que el sistema bajo el que se encuentra establecida la norma es ineficiente en su intento de combatir el problema.

Luego retomaré las consideraciones de orden práctico que se estudiaron en el segundo capítulo, para lo cual me enfocaré principalmente en los problemas y limitaciones del sistema penal.

Una vez agotado el tema respecto al acoso sexual en el Ecuador, se analizará la normativa de otros países respecto del tema; al tiempo de realizar una comparación sucinta con nuestro sistema; con lo cual se busca poner en evidencia las estrategias que se han tomado en otros países para combatir el problema, con el fin de poder establecer las mejores alternativas para luchar contra el acoso sexual en el Ecuador.

El proceso normativo en el Ecuador

Conforme lo reconoce la Constitución, el Ecuador es un estado unitario, en el que se ejerce la soberanía a través de las distintas funciones del estado, siguiendo los principios de separación de poderes proclamados por la Revolución Francesa.

En este sentido, la creación de leyes se encuentra encomendada de manera específica a los órganos legislativos, tanto nacionales como de los gobiernos autónomos; y, salvo excepciones, al soberano de manera directa mediante consulta popular. Mientras que la facultad jurisdiccional es de exclusiva competencia de la Función Judicial. Permitiéndose a la Corte Nacional de Justicia, en el ejercicio de sus

funciones, apenas un limitado espacio para legislar a través del sistema de precedentes jurisprudenciales, mediante los fallos de triple reiteración.

A diferencia del sistema anglosajón, esto implica que el juez se encuentra limitado a aplicar la normativa existente. Especialmente en cuanto tiene relación a las normas penales en que el Ecuador ha reconocido, en base a los principios de derechos humanos, el principio *nullum crimen, nulla pena sine lege*, que significa que no se puede sancionar actos que al momento de su cometimiento no constituirían delito conforme la normativa nacional.

Es allí donde se encuentra la diferencia fundamental con el sistema anglosajón, ya que bajo nuestro sistema, los principios kompetenz kompetenz (competencia del competente) y *iura novit curia* (juez conocedor del derecho) implican que los jueces se encuentran limitados por las propias leyes respecto a lo que se encuentra bajo su potestad jurisdiccional y; por lo tanto, deben limitarse a la interpretación de la norma en el caso concreto, para determinar si los hechos se subsumen a la norma vigente. Creando normas solamente en el caso de los mencionados Fallos de Triple Reiteración. El sistema anglosajón por su parte, da una relevancia primordial al sistema de precedentes, al constituirse en fuente de derecho; siendo por tanto los jueces colegisladores, debiendo sus fallos basarse en los principios constitucionales.

Las consecuencias de estas diferencias son claves, en vista que bajo nuestro sistema, no basta con que un acto sea dañoso y afecte derechos de terceros para que sea juzgado y sancionado, sino que se requiere que dicho acto haya sido previsto como punible por el órgano legislativo. Esto hace que el derecho sea más estático al no permitir que las normas se ajusten conforme se presentan las nuevas realidades sociales, sino que exige la aprobación legislativa, previo a que se pueda sancionar un hecho socialmente reprochable.

Esta limitación se hizo especialmente evidente en el Ecuador con el incremento de casos de pornografía infantil que alarmaron al país en el año 2004. Estos casos evidenciaron la inexistencia de una ley que sancione estos actos considerados socialmente dañosos; y, ante la imposibilidad de los jueces de juzgar a los agresores, el Congreso Nacional (actualmente Asamblea) aprobó en junio del 2005 una reforma al Código Penal en que se incluyó, entre otros temas, tipos penales relacionados con la explotación sexual, la producción, publicación, comercialización u organización de

espectáculos con escenas pornográficas en que participen mayores de 14 años y menores de 18 años. Permitiendo finalmente a los operadores de justicia el juzgamiento y sanción de estas conductas.

De allí que resulta fundamental el que los jueces y juezas abarquen la mayor cantidad de escenarios que podrían constituirse en violaciones de derechos humanos en su análisis de los tipos penales. Lo cual cobra aún más relevancia si se considera que tienen el mandato constitucional respetar y hacer respetar los derechos constitucionales, aún en ausencia de normas de rango inferior al constitucional.

Sin embargo, la práctica común entre los jueces es continuar rechazando las acciones por falta de ley, salvo cuando estas se presentan como acciones constitucionales (acción de protección, habeas corpus, etc.). Lo dicho nace principalmente de la poca capacitación con que cuentan los jueces para la protección de los derechos humanos, pero además, del temor de cometer prevaricato, el cual puede ser sancionado con la destitución del juez o incluso con sanciones penales.

En suma, la única forma de establecer mecanismos de protección que sean efectivamente justiciables en el Ecuador, es mediante las normas establecidas a través de los procesos legislativos constitucionales, por lo que resulta fundamental que estas abarquen el mayor número de escenarios en los que los derechos pueden ser violados.

Sin embargo, existen otras consideraciones que el órgano legislativo debe realizar previo al establecimiento de mecanismos de protección de derechos, los cuales serán estudiados a continuación.

Consideraciones socio-culturales

Adicionalmente al alcance que la norma tendrá, existe una consideración que resulta fundamental para el órgano legislativo y que parece escapar en la mayor parte de los casos del actual análisis de este órgano estatal. Esto es, la consideración de si una conducta debe ser penalizada o si es que existen otras vías, entre ellas las administrativas, que presenten una mejor forma de solución a los conflictos sociales que la vía punitiva.

Es un comportamiento por demás conocido y socialmente aceptado que la reacción del órgano legislativo ante conflictos sociales sea la penalización de las conductas socialmente reprochables. Analizaremos entonces si esta es la mejor vía para

el caso del acoso sexual, aunque las consideraciones se fundamentarán en un espectro más general.

Como ya fue señalado en el capítulo II, el derecho penal es y debe ser la última *ratio* para la solución de los conflictos sociales. De hecho, este fue el giro que se pretendió dar al Código Penal a partir de la aprobación de nuestro instrumento constitucional. De allí que se presentaron varias propuestas de reforma al Código que aún no se han materializado.

Vale señalar sobre este punto que se dio un intento de racionalización del sistema penal en el 2009, que no contó con gran acogida social; principalmente en vista de las malas interpretaciones y la deficiente socialización que se realizó sobre el espíritu de la norma. Adicionalmente existe desde el 2008 un proyecto de reforma al Código Penal que ha venido trabajándose desde el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, que proponía un derecho penal mínimo, despenalizando un sinnúmero de conductas actualmente incluidas innecesariamente en el Código.

Ahora bien, dicho esto, vale recalcar que no se puede despenalizar una conducta sin considerar los efectos sociales que el acto legislativo tendrá en los imaginarios. De allí que varios grupos defiendan el que actos como la violencia intrafamiliar se conviertan en delitos y otras muchas conductas dañosas se mantengan como tales. Esto principalmente porque en los imaginarios sociales la despenalización es leída como una autorización o venia estatal para realizar ciertos actos, aun cuando se establezcan otros mecanismos menos dañosos y más eficientes para la protección de los derechos.

Lo dicho es válido también para el acoso sexual. Si bien la penalización no tiende a modificar los comportamientos sociales, la despenalización ha demostrado tener esos efectos materiales sumamente negativos en la sociedad ecuatoriana. Por lo que, aun cuando considere que la despenalización es el curso de acción; o en su defecto, el establecimiento de medidas alternativas (en caso de no encontrarse penalizados los actos); es un asunto que debe ser tratado con suma precaución para evitar enviar un mensaje equivocado a la sociedad, así como para dar la importancia que se merece el combate de las violaciones a los derechos humanos.

En este sentido, si bien la crítica al contenido de la norma que penaliza el acoso sexual va en el sentido de que esta no incluye, o mejor dicho, excluye de la sanción a conductas que constituyen acoso sexual como el acoso ambiental; considero que sería

contraproducente tanto la exclusión de la norma penal, como la inclusión de otros actos que constituyen acoso en la misma. Lo dicho se explicará con mayor claridad al momento de realizar el estudio comparado de la norma en otros países.

Norma penal, administrativa o las dos

A más de las condiciones socio-culturales, existen otros factores que deben ser tomados en cuenta, previo a la decisión de qué tipo de regulación se debe escoger para este tema fundamental para proteger los derechos.

Como fue señalado en el capítulo II, el sistema penal tiene importantes limitaciones, las cuales solo incluiremos en esta sección como una forma de recapitular lo que ya fue dicho supra.

Rocío Salgado (2002:41) identificó como principales cuellos de botella del sistema judicial, para la protección de los derechos de las mujeres, factores de hecho, como la falta de difusión de los derechos, que incide directamente en el porcentaje de denuncias, las limitaciones procesales y temporales causadas por cuestiones como el que los procesos sean escritos y los costos profesionales de los abogados, entre otros.

Evidentemente, muchos de estos problemas del sistema penal no afectan de manera exclusiva a las mujeres, sino de forma general a todos y todas las personas cuyos derechos se ven afectados. Aunque ha sido demostrado que factores como los costos judiciales afectan en mayor medida a las mujeres, al tener estas un menor acceso a los recursos familiares. Más aun si se considera que la Defensoría Pública Penal fue creada pensando casi exclusivamente en la defensa de la persona demandada; es decir, en este caso del agresor que, en la mayoría de casos, resulta ser hombre.

A los problemas señalados se debe adicionar el pensamiento androcéntrico con el que muchos de los y las juezas, al igual que los diversos actores sociales, aún actúan, el cual tiene incidencia directa en la culpabilización y revictimización de la persona que denuncia. Claro ejemplo de ello son las ya mencionadas concepciones en torno al acoso sexual del ex Magistrado Abarca.

En el caso particular del acoso sexual en el ámbito laboral remunerado, existen otras consideraciones fácticas importantes que deben ser tomadas en cuenta. La principal consideración siendo el hecho que la persona que sufre la agresión normalmente se encuentra en relación de jerarquía con su agresor o incluso puede tener

dependencia económica al tratarse del empleador. En ese sentido, tiene gran relación con las circunstancias en torno a la violencia intrafamiliar, que evitan que las mujeres denuncien o incluso que se puedan alejar de la situación violenta.

Analizaremos a continuación las legislaciones de los países vecinos y del norte, para tener una visión más amplia y clara de las formas en las que se ha regulado el acoso sexual en otros países, así como las justificaciones para ello, para luego concluir cual sería el mejor camino a tomar para el caso ecuatoriano.

Las regulaciones de los países del norte

Si bien existen varios países que han regulado el acoso sexual, por razones espaciales y con el objetivo de abarcar de mejor forma el análisis comparativo, nos centraremos en dos sistemas, claramente ejemplificativos de los mecanismos implementados para la protección de los derechos de las víctimas de acoso sexual. El primero de los sistemas, como representante del derecho anglosajón será el caso norteamericano, mientras que el segundo, por la importancia de la región, será el sistema de la Unión Europea, deteniéndonos en base a la cercanía socio-histórica en la legislación interna española.

El acoso en el sistema anglosajón: fundamentación teórica

Como fue ya señalado, el sistema anglosajón difiere de nuestro sistema en gran medida, aunque la diferencia central se encuentra en el hecho que el derecho evoluciona conforme evolucionan los precedentes jurisprudenciales. Lo que se debe recalcar es que estos precedentes tienen como limitante y guía los principios establecidos en la norma constitucional.

En el caso del acoso sexual existe desde los primeros precedentes una ardua discusión en torno a dos principios constitucionales: la libertad de expresión y derechos individuales como la integridad personal y principalmente el principio de no discriminación.

Dado que los fallos que crean nueva jurisprudencia en los Estados Unidos deben estar acorde con los principios reconocidos en la Carta de Derechos (Bill of Rights) de los Estados Unidos de América de 1791, consagrados en las diez primeras enmiendas de la Constitución Norteamericana; el análisis que realizan los jueces es exhaustivo. En este mismo sentido, al tratarse de interpretaciones sobre principios, los criterios que

consagran derechos que no habían sido reconocidos con anterioridad tienden a tardarse en su consolidación en el imaginario jurídico, más aún cuando como en este caso limitan un derecho tan ampliamente desarrollado como el de la libertad de expresión.

Contexto histórico

Según lo establece Reva B. Siegel (2004:i), el debate sobre si el acoso sexual constituye discriminación en base al sexo continúa dos décadas después de haber las cortes federales realizado esta interpretación.

Ahora bien, la razón por la que este debate resulta fundamental en el contexto norteamericano se encuentra en el hecho que las limitaciones a los derechos constitucionales establecidos en la mencionada enmienda, solo pueden ser justificados en la medida en que se proteja otros derechos. Por lo que su limitación se justifica solamente bajo un amplio análisis de ponderación en un estudio caso por caso (case by case basis). Es así que una interpretación judicial solo se consolida mediante fallos reiterados en casos similares.

Siegel (2004:8) sostiene que es apenas a partir de 1964 que empiezan a ser accionables los avances no deseados de naturaleza sexual, con la aprobación del título VII del Acto de los Derechos Civiles (Civil Rights Act). Por lo que a partir de ese momento se da inicio a un largo proceso de persuasión a los jueces para entender al acoso sexual como “discriminación en base al sexo”. Según lo sostiene la citada autora, MacKinnon y Farley entendieron la coerción que recibían las mujeres en los espacios laborales como “una parte de la amplia economía política de la heterosexualidad”, comparándolo con el control del capital sobre los trabajadores; luego de lo cual lo teorizaron bajo las semióticas del estatus de inequidad (Siegel, 2004:9).

Evidentemente, las cortes se alimentaron en gran medida de los avances teóricos sobre el acoso sexual. Es así que al inicio se negó el que el acoso sexual tuviera relación con la discriminación en base al sexo en el trabajo, entendiéndolo como un asunto privado o un hecho que circunstancialmente ocurrió en dicho espacio, un hecho no sistemático, entre otros argumentos (Siegel, 2004:11). Ganándose los primeros casos en los 70's bajo la norma “sex-plus”, que no permitía tener cláusulas o condiciones diferenciadas para mujeres y hombres como, en este caso, el despido por no aceptar tener relaciones sexuales con el jefe (Siegel, 2004:11-16).

Otro de los factores históricamente relevantes bajo la lupa de las cortes norteamericanas ha sido el análisis del acoso sexual frente a la libertad de expresión. Sobre este punto Dorothy Roberts (2004:365) realiza un análisis sumamente interesante del acoso como un acto que infringe un daño colectivo, por lo que justifica la limitación a esta libertad constitucionalmente consagrada.

Roberts sostiene que el acoso sexual constituye un daño colectivo en vista de que ayuda a perpetuar la subordinación de las mujeres en el trabajo (2004:365), por lo que no puede protegerse una libertad individual en la medida en que esta afecta derechos colectivos creando desigualdad entre ciudadanos/as.

En el año de 1986, la Corte Suprema de los Estados Unidos concluyó que “sin lugar a duda, cuando un supervisor acosa sexualmente a un/a subordinado/a por el sexo del/la subordinado/a, ese supervisor ‘discrimina’ en base al sexo”, aunque no se explicó porque no había lugar a duda (Franke, 2004:171). Luego de lo cual vinieron otros debates que ampliaron el panorama a problemas como el acoso entre personas del mismo sexo.

Aunque este debate fue claramente más extenso, no es materia de este trabajo el realizar un recuento histórico de cómo se desarrolló la normativa en torno al acoso sexual, sino más bien, estudiar la normativa como tal. Por lo que concluiré señalando que aun cuando actualmente el acoso sexual es reconocido como ilegal bajo el título VII, continúa siendo fuente de controversia, sobre todo en cuanto a las razones que lo justifican como un acto discriminatorio.

La norma contra el acoso sexual en EE.UU.

Como fue señalado en el contexto histórico, la norma base para sancionar el acoso sexual en los Estados Unidos es el título VII del Acto de los Derechos Civiles, el cual prohíbe la discriminación en base a raza, religión, sexo u orígenes nacionales.

A partir de allí se ha desarrollado una amplia doctrina y normativa en contra de los distintos tipos de acoso y se han establecido medidas de protección para los/as trabajadores/as frente al acoso sexual, al igual que impone diversas obligaciones a los empleadores.

El primer punto importante que se debe recalcar es el hecho que bajo la doctrina de este país, se ha ampliado de manera extensa lo que se entiende por acoso sexual. Es así que establece tres categorías claramente diferenciadas de acoso; estas son:

- Quid pro quo: implica que el empleador solicita favores sexuales a cambio de ascensos, aumentos de sueldo o cualquier otro beneficio. Figura que no se encuentra regulada en nuestra legislación y cuya aceptación trae consigo grandes estigmatizaciones contra las mujeres que se ven involucradas en este tipo de acoso sexual.

- Acoso ambiental: es el acoso que se da sin que exista necesariamente relación de jerarquía entre el agresor y la víctima. Esta forma de acoso crea un ambiente hostil y poco amigable, cuyos efectos lo sufre no solamente la persona que recibe la agresión, sino todas las personas que trabajan en el lugar y en especial aquellas personas que sienten temor de recibir la misma agresión o que se ven afectadas por los actos de acoso de manera indirecta.

- Chantaje sexual: es la figura jurídica que más se asemeja a nuestra normativa penal. A diferencia del primer tipo de acoso, no se basa en la figura de intercambio de la primera, sino que por el contrario, busca forzar a la persona hacia el acercamiento sexual mediante el temor; sea este temor una amenaza indirecta o directa como la pérdida del trabajo o desmejora en su situación laboral.

Ahora bien, en la legislación norteamericana se ha establecido la obligación para los empleadores de combatir el acoso sexual al interior de las empresas, por lo que actualmente los responsables por los casos de acoso sexual son los empleadores, para quienes se fijan altas sumas de dinero como forma de reparación de los daños y perjuicios causados. Por ello, las empresas están obligadas a demostrar que han tomado todas las medidas razonablemente posibles para evitar que ocurra un acto de acoso sexual, y en el supuesto que sucediera, tomar todas las medidas para asegurar un ambiente libre de acoso para la víctima y una sanción para el agresor, que puede llegar incluso hasta el despido.

Existen diversas medidas y caminos a seguir establecidos para combatir este problema. Entre estas vías se encuentran: la mediación, presentar quejas ante Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) o a través

del Estatuto de Prácticas de Empleo Justo de cada estado (FEP por sus siglas en inglés), o a través del sistema penal.

Bajo el sistema EEOC, en refuerzo del título VII del Acto de los Derechos Civiles, se ha definido al acoso sexual como:

Avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, u otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión a tal conducta se la hizo explícita o implícitamente como un término o condición para el empleo del individuo,
2. La sumisión o el rechazo del individuo a aquella conducta fue usada como la base para una decisión respecto al empleo que afecte a dicho individuo, o
3. Aquella conducta que tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de dicho individuo o la creación de un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo)

La primera y la segunda opción entrarían en el caso de quid pro quo y el chantaje sexual, mientras que la tercera se constituye en un ambiente laboral hostil. Analizaremos una norma específica de los Estados Unidos a manera de ejemplo; esto es, la norma del estado de California.

Normativa en el estado de California

El estado de California establece en la Sección 12900-12996 del Código de Gobierno, la Ley de Trabajo justo y Vivienda (Fair Employment and Housing Act), dentro de la cual se promueve la política pública necesaria para proteger y salvaguardar el derecho y la oportunidad de todas las personas para buscar, obtener y mantener un empleo sin discriminación o limitación en base a la raza, religión, credo, origen nacional, ancestros, discapacidad física, mental o condición médica, estado civil, sexo, edad u orientación sexual (Sección 12920), con el objetivo de establecer mecanismos efectivos para eliminar estas prácticas discriminatorias.

En la sección 12940 se establece como contrarias al derecho, salvo en consideración de criterios ocupacionales de buena fe (bona fide) o basados en regulaciones de seguridad de la Federación o el estado, entre otros, el acoso sexual.

Establece esta sección la prohibición y declara la ilegalidad de los actos de acoso contra un empleado, aplicante o proveedores de servicio en busca de contratación, por parte de empleadores, organizaciones laborales, agencias de empleo, etc., cuando estos

conocieran o deberían haber conocido estas conductas y no tomaren una acción correctiva inmediata y apropiada. Adiciona, además, que los empleadores pueden tener responsabilidad frente al acoso de terceros en el lugar de trabajo cuando conocieren o debieren conocer la conducta y fallaren en tomar acciones correctivas inmediatas y apropiadas. Por lo que establece la obligación de tomar todas las medidas razonables para impedir que ocurran actos de acoso sexual en los lugares de trabajo (Sección 12940 (j) (I)).

En esta sección se establece, en su numeral 3, que los empleados son personalmente responsables por los actos de acoso que perpetraren, independientemente del conocimiento que el empleador tenga o debió tener respecto de dichos actos.

Entendiéndose, por tanto, que bajo la normativa del estado californiano, los empleadores serán considerados responsables por todos los casos del acoso sexual que se cometan dentro de su espacio laboral, aun frente al acoso de terceros relacionados, cuando no tomaren las medidas necesarias para evitar o sancionar dicha conducta. Lo dicho no obsta de la responsabilidad personal que pudieren tener los empleados cuando cometieren actos de acoso, independientemente de la respuesta que hubiere dado el empleador frente a los hechos.

Otro avance sumamente importante que introduce esta norma en cuanto al acoso sexual, es la obligación de los empleadores de tomar todas las acciones razonables, destinadas a impedir la ocurrencia de actos de acoso sexual. Lo dicho toma especial importancia, no solo por hacer a los empleadores responsables directos por el ambiente laboral, sino porque además brinda la oportunidad a los jueces de analizar si las medidas tomadas para combatir el problema fueron las que razonablemente se podía exigir al empleador, y por ende absolverlo de responsabilidad; o si, por el contrario, se puede considerar que razonablemente el empleador debió tomar más o distintas acciones, considerándolo responsable solidario por toda acción de acoso sexual que pudo haber ocurrido en el espacio laboral.

Por su parte, la Sección 12950, adiciona como responsabilidad de los empleadores, el deber de encaminar sus actuaciones hacia la garantía de un lugar de trabajo libre de acoso sexual, debiendo cumplir requisitos mínimos como el poner en conocimiento de sus trabajadores que el acoso sexual constituye un acto ilegal, a través de posters que deberán colocarse en lugares prominentes y accesibles para todos los y

las trabajadoras y hojas informativas que deberán entregarse a todos los y las trabajadoras. Esta norma regula además el contenido que deben tener las hojas informativas, estableciendo la siguiente información:

- (1) La ilegalidad del acoso sexual.
- (2) La definición de acoso sexual bajo la ley estatal o federal aplicable.
- (3) Una descripción del acoso sexual, utilizando ejemplos.
- (4) El proceso de queja interno disponible para los y las trabajadoras.
- (5) Las soluciones legales y los procesos de queja disponibles a través del departamento y la comisión [organismos a nivel estatal].
- (6) Indicaciones sobre como contactar al departamento y la comisión.
- (7) La protección frente a retaliaciones provista por la Sección 7287.8 del Título 2 del Código de Regulaciones de California para oponerse a las prácticas prohibidas por este artículo o para llenar una queja con, o la participación en una investigación, procedimiento o audiencia conducida por el departamento o la comisión (Ley de Trabajo justo y Vivienda, Sección 12950)

La norma adiciona la obligación de establecer entrenamientos y educación a supervisores respecto al acoso sexual, tanto a su ingreso como cada dos años, que les permitan conocer y hacer extensivo a los demás trabajadores el conocimiento sobre los alcances y significados del acoso, así como los mecanismos disponibles para el reclamo. Así se logra establecer criterios objetivos para determinar el alcance de la responsabilidad de los empleadores frente al acoso sexual, en los casos en que estos no realizan los actos de acoso directamente. Lo dicho no solo logra crear espacios libres de acoso sexual, sino que además tiene efectos en la modificación de los patrones socioculturales que causan este tipo de violencia, no solamente al poner en evidencia el tema, sino por sobre todo al establecerlo claramente como ilegal y reprochable.

El acoso en el sistema de la Unión Europea: contexto histórico-normativo

El tratamiento del acoso sexual dentro de la Unión Europea no es una realidad de larga data. Según lo sostiene Juan Antonio Altés (2002:41), hasta mediados de la década de los 80' no se encuentra ninguna norma con referencia al acoso sexual, aunque en la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 ya se había establecido el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso, formación y promoción del empleo y las condiciones de trabajo. Sin embargo, la influencia norteamericana sobre el tema es un fenómeno innegable y altamente extendido a nivel mundial; al haberse

constituido en pionero en el tratamiento de este tema a través de los estudios feministas de mediados de los 70'.

En este sentido, el mencionado autor nos dirige a la Recomendación del Consejo de 13 de diciembre de 1984 como la primera referencia, aunque indirecta, de este problema en la Unión Europea. Norma mediante la cual se aconseja la adopción de medidas encaminadas al “respeto a la dignidad de las mujeres en el trabajo”.

Esta Recomendación se constituiría en la puerta de entrada e incentivo para la regulación del acoso sexual a través de la normativa comunitaria. Es así que en 1987 se presenta el “Informe Rubenstein”, en el cual se analiza el problema del acoso sexual en los estados miembros, realizando así un balance de la situación en que se encontraba este tipo de violencia en la Unión Europea. Conforme lo recopila Altés (2002) este informe fue acompañado por una Directiva, en la que se estableció una primera definición de lo que constituye acoso sexual, ciertamente apegada a la concepción norteamericana respecto al acoso sexual a la época.

Posteriormente, se establece una Resolución el 29 de mayo de 1990, en la que según lo afirmado por Altés (2002: 45), el acoso sexual deja de estar unido al sexo femenino; con lo cual se abre la puerta a varias otras variantes de acoso sexual, al tiempo que se produce un alejamiento de la concepción del acoso como discriminación en base al sexo, criterio que venía cimentándose en las cortes norteamericanas.

Para la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, se establece claramente que el acoso sexual vulnera el principio de igualdad, solamente en determinadas circunstancias, entendiéndose así al acoso sexual como un ataque a la dignidad humana en todos los casos; dignidad que se entendería como el principal bien jurídico protegido (Altes, 2002:47).

La mencionada Recomendación se acompaña de un Código Práctico de Conducta, que introduce definiciones, mecanismos e instrumentos para combatir el acoso sexual.

Este Código incluye en la definición del acoso sexual varios aspectos que resulta fundamental destacar. Establece, en primer lugar, la naturaleza sexual del comportamiento, el cual puede afectar tanto la dignidad de la mujer como la del hombre. La segunda importante característica radica en que puede incluir comportamientos físicos, verbales e incluso no verbales; dando especial relevancia al

carácter de “indeseados”. Adicionalmente, de manera general indica que los comportamientos puede ser considerados como acoso sexual y por ende inaceptables si: la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, especialmente si dicha conducta se utiliza implícita o explícitamente como base para una decisión que tenga efectos sobre el empleo o sus condiciones. Finalmente, considera que la atención sexual se convierte en acoso sexual si persiste una vez que la persona la ha señalado como ofensiva, aunque deja abierta la puerta a la posibilidad de que una sola conducta, con la suficiente gravedad, constituya acoso sexual.

A pesar de lo dicho, la bondad de este Código no se encuentra en su definición, a pesar de los avances que presenta, sino en el establecimiento de guías en cuanto a la responsabilidad de los empresarios, recomendaciones a los sindicatos y, sobre todo, la formulación de una declaración de principios y procedimientos; por los que se establece la obligación de formar a directores y supervisores en este tema, procedimientos informales y formales para la protección de derechos, así como medidas para la investigación. Los cuales constituirán el marco a partir del cual se desarrollará la normativa interna de los Estados de la Unión Europea.

Normativa en el Reino de España

En razón de la necesidad de sintetizar el análisis normativo de los estados miembros de la Unión Europea tomaremos el caso español como ejemplo, como ya fue mencionado, en vista de la cercanía histórica-cultural con el Ecuador.

La criminóloga Marijke Weewatuers (1999:94), estudiando el acoso sexual en la legislación española, sostiene que se trata de un *ilícito pluriofensivo* al materializarse a través de una multiplicidad de infracciones de orden social. Es por ello que en el caso español se han establecido una multiplicidad de vías para combatirlo que van desde las acciones preventivas y los procesos a lo interno de las compañías, pasando por las regulaciones en materia de seguridad laboral, hasta llegar a la tipificación de la conducta en el ámbito penal.

En este sentido, la normativa española regula ampliamente el acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo desde su constitución los principios en base a los cuales se prohíbe el acoso sexual, esto es el principio a la igualdad y la no discriminación por

razón de sexo de manera general y, en particular, en el ámbito laboral en cuanto al acceso y promoción del empleo.

A nivel penal, el Reino de España tipifica el acoso sexual (Art. 184), incluyendo como conductas sancionadas, la solicitud de favores de naturaleza sexual que provocaren en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, conducta en que no se requiere que el agresor tenga un grado jerárquicamente superior al de la víctima, pero sí que se produzca en el ámbito de la relación laboral.

Se establece para este delito una sanción de pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses, agravándose la sanción cuando se considera que esta conducta se ha cometido prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, subiendo la pena a doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses; y, cuando la víctima fuere especialmente vulnerable por su edad, enfermedad o situación, conducta que se sanciona con arresto de doce a veinticuatro fines de semana hasta prisión de seis meses a un año.

Encontrándose, desde la norma penal, grandes diferencias que hacen que los avances legales resulten evidentes en comparación con nuestra actual normativa; especialmente si se considera que la norma penal aprobada en el Ecuador se basó en el articulado español vigente en la época. La principal diferencia la constituye el hecho de que no se requiere tener relación de jerarquía para que se cometa acoso sexual, visibilizando así el acoso sexual que ocurre entre compañeros de trabajo. Pero, además, considera que la superioridad jerárquica así como la vulnerabilidad de la víctima constituyen agravantes de la conducta, reconociendo así las condiciones que hacen de dichas circunstancias formas de violencia más graves.

Sin embargo, el mayor error de los legisladores ecuatorianos al momento de adoptar la norma española fue el perder de vista el sistema normativo completo que se estableció para luchar contra el acoso sexual, por lo que nuestra norma se redujo a un pequeño ámbito de regulación, dejando a las mujeres en indefensión absoluta en todos los demás espacios en los que se pudo haber establecido normativa para enfrentar el problema.

Es así que la normativa española regula el derecho al empleo libre de violencia tanto en las normas en el sector privado como público. Esto es, el Estatuto de los

Trabajadores en que se establece la nulidad de acciones como el despido en base a causas discriminatorias, mediante lo cual se protege el derecho a la denuncia de las conductas consideradas como acoso sexual (Art. 4.2); y, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, mediante la cual se establece el derecho de las y los funcionarios al respeto de su intimidad y consideración de su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual (Art.61.1, párrafo segundo). Pero, además, se considera al acoso sexual como riesgo laboral, teniendo los empleadores el deber de proteger a los trabajadores (Art. 14).

Existen otras normas de carácter secundario en las que se ha establecido normativa, procedimiento y sanciones respecto al acoso sexual, entre las que encontramos el Real Decreto Legislativo 5/2000, en que se establece al acoso sexual como infracción muy grave (Art. 8, 12 y 16); y, la Ley de Procedimiento laboral en que se establecen las reglas procesales para los casos en que se alegue existencia de acciones discriminatorias (Art. 95 y 96).

Respecto de la normativa española referente al acoso sexual en el ámbito laboral, Juan Antonio Altés (2002) realiza un estudio sumamente amplio del tema. Nos centraremos en aquellas características del derecho español que no fueron ya mencionadas en cuanto a la normativa de la comunidad europea y que no comparten con la norma anglosajona, a fin de resaltar las medidas que deberían considerarse en la legislación ecuatoriana.

Es fundamental resaltar, en contraposición con las consideraciones realizadas en nuestra doctrina, que la doctrina española ha considerado que el acoso sexual viola cinco derechos fundamentales básicos: respeto a la dignidad personal, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, la integridad física y moral, la libertad sexual e incluso el derecho al trabajo (Altés, 2002:59); criterio jurídico que compartimos, en base a los principios básicos de los derechos humanos. De allí que resulta ser una forma de violencia sumamente compleja que requiere tratarse a través de distintas medidas, a fin de lograr una protección global frente a este tipo de violencia de género.

Considero que uno de los factores más importantes que esta normativa incluye es la obligación que tienen los empleadores de tomar todas las medidas de protección para evitar que ocurra acoso sexual a lo interno de la empresa, en base a las regulaciones de protección frente a riesgos laborales. Altés (2002:99) sostiene que

existe un nexo evidente entre el acoso sexual y deterioro de la salud laboral, que se evidencia en la disminución del rendimiento laboral, faltas justificadas e injustificadas a las actividades laborales y la renuncia.

Es por ello que se podría establecer la responsabilidad de los empleadores aún en los casos que no fueren ellos quienes cometieren estos actos, cuando fallares en tomar todas las medidas necesarias para evitar que este riesgo laboral se produzca; lo cual implica la obligación de asumir los costos laborales en el sistema de seguridad social derivados de estas omisiones. Las obligaciones de los empleadores incluyen, por tanto, el deber de tomar medidas como capacitaciones a los empleados sobre la ilicitud de estos actos y el establecimiento de mecanismos adecuados para combatirlo a lo interno de la empresa. Aunque esta no se pueda decir que se trate de una posición ampliamente extendida, pero si sumamente innovadora, cuya bondad frente a nuestra legislación se encuentra en que contamos con una norma de seguridad social en la que se incluye tanto los riesgos como los accidentes de trabajo como responsabilidad del empleado

A pesar de haberse incluido dentro de la legislación conductas que si bien constituyen acoso sexual no pueden ser concebidas como discriminación de género, Altés (2002:86) recalca tanto la necesidad de que la libertad sexual sea protegida, como la importancia de no dejar de lado el hecho que en ciertas circunstancias el acoso si puede constituir discriminación, sea directa o indirecta; y, conforme a esta legislación, deben conllevar la nulidad de actos como el despido o la reversión de la carga prueba. Respuestas jurídicas que resultan fundamentales frente a la protección de los derechos de las personas acosadas y que se deberían considerar en nuestra legislación a fin de generar un verdadero sistema de protección para las víctimas de acoso sexual.

En este sentido, se evidencia en la doctrina española dos tipos de acoso sexual, el primero, aquel cuya orientación se da hacia la satisfacción de un deseo sexual, de manera independiente del sujeto pasivo, frente al cual no se constituirá la figura de discriminación pero si afectan derechos como la libertad sexual; y, aquel que no implica la satisfacción de un deseo sexual concreto y que se dan en contra de las mujeres por su condición de tal, constituyendo por tanto discriminación (Altés, 2002:91 y s.s.). En cualquiera de los dos casos se constituye una violación a los derechos humanos, pero en el segundo agravado, ya que implica además la vulneración al derecho al trabajo, tanto

en su acceso cuanto en las oportunidades laborales y de crecimiento profesional, haciendo de esta situación un problema aún más grave.

Finalmente, se debe resaltar que bajo la legislación española no solo se puede considerar al sujeto activo a las personas que trabajan para la empresa, sino que incluye a cualquier persona que se encuentre conectada de manera directa o indirecta con dicha relación (Altés, 2002:110), por lo que los empresarios podrían tener responsabilidad frente al acoso cuando lo realice un cliente o proveedor o incluso una empresa tercerizadora; cubriendo así todas las aristas que se puede presentar en cuanto al agresor. Pero, además, incluye como sujeto pasivo a aquellas personas aun no contratadas e incluso los trabajadores autónomos que tengan relaciones con las empresas.

Finalmente, se debe destacar un aspecto doctrinal fundamental para la determinación del carácter ofensivo de una conducta de naturaleza sexual, que pasa tanto por aspectos objetivos como subjetivos. Bajo el aspecto subjetivo, la principal característica es que la conducta sea no deseada (no consentida o no reciprocada). Característica que, según lo considera Altés (2002:116), puede ser un arma de doble filo al tener que demostrarse esta falta de consentimiento, por lo que sugiere que sea tratado este requisito con precaución o incluso su eliminación.

El segundo aspecto es que esta conducta sea ofensiva para la víctima, con lo cual la conducta se centra en el comportamiento como tal, dejando de lado el análisis de si esta fue provocada o no. Es aquí donde el autor sugiere que entre esta consideración subjetiva-objetiva, ya que entremezcla tanto el sentir de la persona ofendida como el sentir social existente (Altés, 2002: 116 y s.s.). Con lo cual se logra que aun cuando la víctima no rechazare expresamente la conducta, en incluso se constituya el acoso sexual con una sola conducta, para lo cual se valora la gravedad del acto en relación con la “conciencia social imperante” y los principios de derechos humanos y las circunstancias que rodean al acto (Altés, 2002: 119 y 120).

Lo dicho constituye un factor fundamental que debe ser ampliamente considerado en nuestro contexto. Ya que la principal crítica para el rechazo de los criterios norteamericanos en torno al acoso sexual es la dificultad de definir las conductas que constituyen acoso, por las diferencias socioculturales con el país del norte. En este sentido, claramente no se podría argumentar que una persona ha sido

acosada por el hecho de haberla saludado con beso, ya que esta constituye una práctica socialmente aceptada, pero deja abierta la posibilidad de que si la persona rechaza dicha conducta y esta persiste entonces si se conforma el acoso sexual, por lo que lo dicho es una de las consideraciones más importantes que deben ser tomadas en cuenta para adecuar nuestra legislación en el sentido que protejan verdaderamente la libertad sexual de las mujeres y el derecho a no ser discriminadas en razón de su sexo.

El acoso bajo las legislaciones latinoamericanas

Si bien la realidad de los países latinoamericanos es más cercana a la nuestra, en este estudio no se le ha dado primordial importancia por una sencilla razón, las legislaciones de los distintos países latinoamericanos han nacido a partir de los logros alcanzados por las feministas norteamericanas en su país; por lo que aun hoy existe un evidente rezago en los sistemas de protección en nuestros países. Por ello analizaré aquellas legislaciones cuyos avances han sido sustanciales, por la ventaja que presentan en cuanto a la adecuación de los principios a realidades socio-culturales más cercanas a la nuestra.

Normativa de la República de Costa Rica

La norma costarricense es una norma claramente influenciada por los avances jurisprudenciales norteamericanos en materia de acoso sexual. Resulta importante analizar esta normativa; ya que, a pesar de las similitudes que puede tener con dicho sistema, cuentan con una norma más reglamentaria, que nos permite comprender con mayor facilidad la normativa en torno al acoso sexual, al tiempo que la hace más cercana a nuestro sistema.

La Modificatoria de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia - Ley No. 7476, de 3 de febrero de 1995, está destinada tanto al sector público como al privado, teniendo como objetivo la prohibición y sanción del hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo.

El artículo 5 de esta ley establece la responsabilidad de los patronos y jefes en la prevención del hostigamiento sexual, obligando a las empresas al establecimiento de una política que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual; incluyendo en este artículo la obligación de establecer procedimientos para la

denuncia y sanción del hostigamiento sexual a lo interno del espacio laboral; en el que se garantice la confidencialidad y el régimen sancionatorio cuando exista causa.

El artículo 7 por su parte, introduce un mecanismo sumamente interesante para la protección de los derechos, esto es, la obligatoriedad de poner en conocimiento de la Defensoría de los Habitantes de la República tanto el procedimiento para garantizar su acceso al expediente e intervención facultativa, como la resolución del proceso para el ejercicio de su rol de control de legalidad. En este mismo sentido, se establece en el artículo 8 la obligación de informar al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con el fin de cumplir el rol como fiscalizador del cumplimiento de esta norma.

Otra de las garantías importantes que esta norma establece es la prohibición de separación del cargo de la persona denunciante, salvo por causa justificada originada en una falta grave a sus obligaciones laborales. Además de facultar a la persona trabajadora a la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal por el incumplimiento de las disposiciones establecidas en cuanto al hostigamiento sexual. Con ello claramente se posibilita las denuncias por acoso sexual, al proteger a las personas denunciantes frente a una de las más grandes limitantes de las denuncias, esto es el miedo a perder el trabajo; pero además se insta a los empleadores al cumplimiento de los proceso para evitar ser sancionados con responsabilidad laboral en caso de no brindar todas las garantías frente al acoso sexual.

En cuanto a la, esta ley establece un claro procedimiento con el cual se debe cumplir a fin de respetar el principio del debido proceso. Entre los aspectos más importantes se encuentra la obligatoriedad de garantizar el derecho a la confidencialidad de todas las partes, incluidos las personas que rindan testimonios y la obligatoriedad de utilizar el *principio pro víctima*, que implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima, con lo cual se consigue eliminar parcialmente el peso de tener que demostrar una conducta que por su misma naturaleza deja rara vez huellas materiales.

Esta norma permite además acceder a un procedimiento fuera de la empresa, a través del Ministerio del Trabajo o de manera directa por la vía judicial, cuando el lugar de trabajo o la relación laboral no presente las condiciones adecuadas para realizar la investigación.

Otro aspecto importante que agrega esta norma y que debe considerarse dentro de nuestra legislación por lo delicado del asunto, es el mandato legal que establece que

las pruebas deben valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; agregando que ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común. Este último aspecto resulta fundamental, ya que obliga al juzgador a analizar las relaciones a través de los contextos más profundos que pueden escapar la mirada del observador común, lo cual constituye en última instancia un mecanismo de protección para las víctimas sumamente importante, ya que logra visibilizar incluso conductas que llevan a presumir la existencia de hostigamiento sexual, aún frente a la inexistencia de pruebas directas.

Finalmente, constituye un factor que no puede quedar sin consideración, el establecimiento de la necesidad de brindar tanto asesoramiento jurídico como emocional y psicológico a las víctimas, además de la posibilidad de establecer medidas cautelares que aseguren la protección de la persona denunciante, como el traslado temporal a otros puestos de igual jerarquía y salario de la víctima o los testigos.

Medidas que buscan garantizar que las denuncias por parte de las víctimas no sean sujetas a represalias, así como lograr la desnaturalización de estas conductas a través del establecimiento de sanciones y medidas de reeducación frente a las conductas que constituyen acoso sexual.

El acoso sexual en la legislación mexicana

En cuanto a la normativa mexicana, resulta evidente que, al igual que la norma costarricense, esta ha seguido en gran medida el terreno labrado por las cortes norteamericanas, por lo que intentaremos centrarnos en las diferencias que pueden aportar al análisis comparado de las legislaciones. En vista que se trata de un estado federal, nos centraremos en estudiar la norma marco y no entraremos a lo que las normas de cada estado establezcan para el efecto.

La legislación mexicana establece procesos globales para combatir el acoso sexual, pero ello no implica que esta norma no se enfrente a problemas de carácter estructural para la aplicación de esta normativa y guías de procedimiento conforme lo establece el Instituto Nacional de las Mujeres-INMUJERES (2009).

Bajo la normativa mexicana, el mencionado Instituto ha caracterizado al acoso sexual como un acto de violencia mediante el cual se ejerce el poder que se utiliza para humillar y lastimar a las víctimas (INMUJERES, 2009:12), con lo cual se deja claro

que, sea que se trate de una relación jerárquica o no, siempre existe ejercicio del poder por parte del agresor hacia la víctima.

Lo que resulta interesante en la normativa mexicana frente a los demás sistemas estudiados, es que realiza una clara distinción a lo que se entiende por acoso y por hostigamiento sexual, términos que se utilizan como sinónimos en gran parte de las legislaciones (INMUJERES, 2009:17).

En el caso del hostigamiento, es entendido como aquellas conductas que se dan en relaciones jerárquicas, con fines lascivos y de manera reiterada, estableciendo una tipología cercana a la de nuestro Código Penal. Mientras que el acoso sexual se da en relaciones horizontales, regulado por la Ley General de Acceso a una Vida Libre de violencia, se aproxima más a lo que los norteamericanos han entendido como acoso ambiental, por lo que se encuentra regulado en la normativa laboral (Art. 13, Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia). Constituyendo por tanto un delito a nivel penal, una falta administrativa (sector público) y una conducta inapropiada en el trabajo (sector privado) (INMUJERES, 2009: 13).

En cuanto a la norma penal, una de las limitantes que presenta es el hecho de exigir reiteración en la conducta, por lo que, aun cuando se trate de un acto que afecte gravemente los derechos de la persona violentada, no constituirá hostigamiento sexual; no siendo punibles las conductas que se dan de manera aislada. Esto sumado al hecho que la norma exige la existencia de algún daño o perjuicio con efectos materiales, con lo cual se evidencia que solo serán perseguibles aquellas conductas cuyos efectos se puedan demostrar, agravado esto por la forma como se encuentra constituido el delito, esto es, por querrela lo que implica que la persona ofendida será la responsable por el impulso de la causa.

En cuanto a los empleados públicos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado-LFTSE establece como causal de cese de las funciones el cometimiento de actos inmorales, actos de violencia, malos tratos contra jefes o compañeros, entre otros; para lo cual deberá iniciarse el proceso administrativo similar al existente en el Ecuador (LFTSE, Art. 46.V. a) y d), Art. 46bis).

En el caso de los trabajadores privados, el artículo 46 y s.s. establece las causales de separación por rescisión de contrato, entre las que se encuentran los actos de violencia. Estableciéndose que tanto el trabajador como el patrón podrán terminar la

relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. En caso de separarse el trabajador dentro de los 30 días de ocurridos los hechos de violencia tendrá lugar a indemnización, la cual dependerá de tipo de contrato laboral (a tiempo indeterminado o determinado).

Sin embargo, ninguna de estas medidas resulta eficientes en cuanto a la protección de las personas víctimas de acoso sexual, principalmente por no encontrarse expresamente establecido, pero además por tener una limitada normativa en cuanto a la responsabilidad de los empleadores frente a este problema. Es por ello que el INMUJER estableció un Protocolo de Intervención para los casos de hostigamiento y acoso sexual (2009) en el que establece tanto las medidas de carácter preventivo que deberán tomar los empleadores, como las medidas de atención cuando estos casos se presenten. Al respecto se puede señalar que es en dicho protocolo donde se encuentra un verdadero adelanto frente a nuestra normativa.

Se establece en primer lugar la posibilidad de acceder a soluciones alternativas a los conflictos a través de métodos informales de resolución (mediación), en los casos no delictivos o leves; y en para los casos más graves establece un protocolo de intervención en que se procura el respeto de los derechos de la víctima a través de medidas como la confidencialidad de la queja y las investigaciones, la imparcialidad de las personas asignadas para la investigación, así como todas las medidas necesarias para asegurar que las relaciones de trabajo sean armoniosas.

El protocolo en análisis establece además las obligaciones preventivas que deben tener los empleadores. Entre ellos la obligación emitir y hacer pública la política de cero tolerancia frente a los actos de acoso sexual, el nombramiento de un comité colegiado encargado de las acciones de prevención, asesoramiento y atención de quejas y la generación de mecanismos de protección durante y después de las quejas que evite que la denuncia de los hechos conlleve represalias, con lo cual se logra establecer mecanismos de protección que enfrenten el problema de una manera holística, en la que las personas conozcan tanto que el acoso se encuentra prohibido, como las medidas existentes para la denuncia, la protección del empleo una vez que la denuncia se realiza y el establecimiento de sanciones y reparación de los daños causados culminado el proceso.

El acoso sexual en la legislación Argentina

La normativa argentina presenta una de las legislaciones más avanzadas entre los países latinoamericanos en cuanto al acoso sexual. Al igual que en el caso mexicano, tiene su origen en la doctrina norteamericana sobre este tipo de violencia.

Julio Martínez (1995) nos hace un sucinto recorrido a través del proceso evolutivo de la situación social y la normativa argentina en cuanto a este tipo de violencia de género, que por salir del centro de estudio de esta tesis no abordaremos. Vale sí señalar que, según el autor, a la fecha de estudio, la única norma argentina en la que se regulaba el acoso sexual de manera expresa es el Decreto 2385/93 (Régimen Jurídico de la Función Pública), en que se reglamenta el artículo 28 inciso segundo que establece entre las prohibiciones del personal la realización de actos de “proselitismo, coacción ideológica y de otra naturaleza”; estableciendo que esta coacción comprende los actos de acoso sexual. Incorporando así un texto sumamente importante por la “ventana” conforme lo establece Martínez (1995:77), en cual se limitaba a regular por un lado las relaciones entre funcionarios públicos y por otro el acoso se sucede en una relación jerárquica.

En el año 2009 se da un salto sustancial en la normativa Argentina, con el establecimiento de la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En esta norma se introduce de manera general regulaciones en torno a la violencia de género, señalando de manera específica como violencia contra las mujeres las siguientes conductas:

“La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.(...)”

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la

violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. (...)

La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad (Art. 5, numeral 2, 3 y 5).

Lo dicho tiene gran importancia ya que reconoce de una manera sumamente amplia las distintas acciones a través de las que se presenta la violencia contra la mujer y que constituyen manifestaciones del acoso sexual.

Agrega en su artículo 6 las modalidades a través de las que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres, entre los que se encuentra la violencia laboral (Art. 6, literal c)) a través de la cual se discrimina a las mujeres en cuanto al acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, a través de conductas como el hostigamiento psicológico sistemático; teniendo la ventaja de que esta norma establece de manera expresa las responsabilidades que deberán cumplir las Secretarías, Ministerios y el Concejo Nacional de la Mujer en la implementación de la política pública para combatir la violencia de género.

Se establece la creación de una línea directa y gratuita para informar sobre los programas y servicios de asistencia y brindar asesoría sobre los recursos existentes para la prevención de la violencia y asistencia a quienes la padecen (Art. 9). Designa a la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública como responsable del impulso de políticas específicas para la implementación de la normativa en materia de acoso sexual (Art. 11.1) y establece medidas para garantizar el acceso a la justicia a las mujeres, con la Secretaría de Justicia como responsable (Art. 11.5.1).

En cuanto a las responsabilidades del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social establece que deberá “desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral” y “promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas” (Art. 11.6).

Otra de las ventajas que presenta esta norma se encuentra en que establece derechos y garantías mínimas que se deben dar en los procedimientos judiciales y administrativos, entre los que se encuentra la protección a la intimidad y la

confidencialidad de las actuaciones, el recibir un trato humanizado evitando la revictimización y el derecho a la amplitud probatoria que tenga en consideración las circunstancias en las que se desarrollan los actos de violencia y quienes son los testigos naturales, entre otros (Art. 16).

Establece además la obligación de las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, de formular las denuncias en caso de conocer en sus funciones casos de violencia contempladas en esta ley (Art. 18), agregando que los procedimientos serán gratuitos y sumarísimos (Art. 20). Otorgando, además, a los procesos la característica de amparo, al poder presentar la denuncia ante cualquier juez o jueza o ante el Ministerio Público (Art. 21), así como al establecer medidas preventivas urgentes (Art. 26) como una forma de garantía adicional a los derechos de las víctimas de este tipo de violencia, logrando así un verdadero acceso a la justicia.

A diferencia de la norma mexicana, esta prohíbe la conciliación y mediación, en consideración de que se trata de relaciones de poder en las que conciliar o mediar implicaría detrimento en los derechos de la parte más débil. Sin embargo, establece como sanciones medidas de varios tipos, que van desde advertencias o llamados de atención, hasta la asistencia obligatoria a programas reflexivos, educativos o terapéuticos cuyo objeto es la modificación de las conductas violentas (Art. 32).

El Reglamento de esta norma establece definiciones necesarias para la aplicación de la Ley como la definición de revictimización y discriminación en el ámbito laboral; lo cual permite una mejor aplicación de las normas aprobadas, evitando la tergiversación de sus contenidos.

En suma, resulta evidente que desde el año 1995 en que se da el estudio de Martínez al año 2009 en que se publica la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, se han dado cambios sustanciales que deben servir como ejemplo para la modificación de la normativa en el Ecuador.

El acoso sexual en la legislación Peruana

Resulta fundamental analizar la legislación de países fronterizos de Ecuador como son Colombia y Perú, por la relación que tenemos, especialmente considerando que

compartimos la legislación de la Comunidad Andina. Sin embargo y en razón del acceso que he tenido a la normativa, analizaré solamente el caso peruano.

Respecto al acoso sexual, al igual que Costa Rica, se lo establece con el nombre de hostigamiento sexual, incluido por primera vez en dicha legislación a través de la Ley No. 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Decreto Supremo No. 010-2003MIMDES, conforme lo sostienen Ernesto Balta (2005:7).

En esta Ley se da una definición sumamente amplia del hostigamiento sexual, estableciendo tres elementos: el carácter sexual de la conducta o comportamiento, no deseada o rechazada por la persona que la recibe y que afecta la dignidad de la persona (Art. 1.b); dejando así abierta la posibilidad de que el sujeto activo sea un superior jerárquico, compañero de trabajo u otro sujeto con el que tenga relación; ya que no se limita al ámbito laboral o educativo como si lo hace nuestra legislación. Aunque Balta aclara que la ley solo recoge la modalidad de chantaje, lo cual afirma se debe a una deficiente técnica legislativa, ya que en el reglamento hace relación al ambiente laboral hostil, intimidatorio y humillante (2005:7 y 8).

Sin embargo, este error en la técnica legislativa se encuentra ya corregido, al mediante Ley reformativa a Ley 27942, de 8 de noviembre de 2009, en que se incluye las figuras del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en la que existen aprovechamiento de una posición de autoridad o jerarquía y el hostigamiento sexual ambiental en que se prescinde de la relación de jerarquía y que puede ser efectuada por una o más personas, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad (Art. 4).

Se mantiene, por tanto, la afectación a los derechos de las personas, sea en su dignidad y derechos fundamentales o en su espacio laboral, abriendo la posibilidad a dos tipos de hostigamiento sexual que resultan en una ampliación de la protección y reconocimiento de dichas conductas como violencia.

Una gran ventaja, a la vez que limitación, que presenta esta Ley se encuentra en que establece las conductas que constituyen acoso sexual, señalando:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales,

gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo (Art. 6, Ley reformativa a la Ley 27942).

Me refiero a este artículo como una ventaja a la vez que desventaja, ya que si bien nos deja claramente establecidas las conductas que constituyen acoso sexual y, por tanto, que son reprochables bajo esta ley, limita los derechos de las víctimas al haber sido establecida esta enumeración como ejemplos taxativos. Sin embargo, vale resaltar que este artículo incluye la gran mayoría de conductas que son consideradas doctrinariamente como acoso sexual.

Ahora bien, en cuanto a las medidas preventivas, esta norma establece responsabilidades para los empleadores, dentro de las que se incluye obligación de capacitar a los empleados sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual, la adopción de medidas para el cese de las conductas consideradas como acoso sexual y poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento y el resultado de las investigaciones (Art. 7, Ley reformativa a la Ley 27942).

A lo dicho, Balta (2005:10) agrega que se establece además responsabilidad laboral hacia el sujeto activo del hostigamiento. Encontrándose dos posibilidades, la primera para el caso de empleadores, personal de dirección y de confianza en que la víctima tiene alternativamente la posibilidad de solicitar el cese de la hostilidad o el pago de indemnización por terminación de la relación laboral. En el segundo caso, en que el sujeto activo fuere un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado el hostigador con amonestación, suspensión o despido (Art. 8, Ley reformativa a la Ley 27942).

En cuanto al proceso administrativo se establece en el reglamento que este no podrá durar más de 30 días hábiles, con lo cual se garantiza los derechos de la persona cuyos derechos han sido violentados es no ser revictimizada con un proceso largo y complejo.

Ahora bien, a diferencia del Ecuador, el Perú no cuenta con una norma penal contra el acoso laboral, que será necesaria para los casos más graves de acoso sexual,

conforme lo argumenta Balta (2005:20). Aunque si cuenta con delitos relacionados como la violación a la libertad del trabajo (Art. 168, Código Penal) y los delitos contra la libertad sexual (Art. 170) y el atentado contra el pudor (Art. 176), que vendrían a subsanar la ausencia del acoso sexual como delito penal.

Evidentemente, en la gran mayoría de países analizados falta aún mucho por hacer para combatir el acoso sexual en el ámbito laboral, especialmente en cuanto a la modificación de los patrones socioculturales y sistemas de protección de derechos; pero cuentan con avances sustanciales que demuestran que existe preocupación social por el problema junto con una clara voluntad encaminada a modificar estas conductas gravosas.

Del análisis comparado se evidencia que la mayoría de países cuenta, al igual que el Ecuador, con normas penales que tipifican el acoso sexual en sus formas más graves; refiriéndose estas principalmente al chantaje sexual. Aunque no todas las normas incluyen, como lo hace la norma ecuatoriana, la consideración de la relación de jerarquía para que se constituya el tipo penal.

Si bien resulta fundamental mantener siempre presente al derecho penal como *ultima ratio*, no se debe perder de vista el hecho que la gravedad con la que se dé el acoso no necesariamente depende del grado jerárquico entre las partes. Por lo que considero que la figura de agravante que se incluye en la norma española resulta un tratamiento normativo más adecuado para la existencia de una relación de jerarquía entre las partes.

Se debe señalar que si bien la norma penal ecuatoriana constituyó un avance sustancial al momento de su publicación; esta se ha mantenido prácticamente estática durante los últimos 10 años. Por lo que el atraso normativo resulta evidente, incluso frente a los países más rezagados en este tema. Es así que resulta esencial tomar medidas legislativas, tanto en el ámbito administrativo, laboral y e incluso respecto a la responsabilidad patronal, para que las víctimas de acoso sexual cuenten con medidas adecuadas y procesos eficientes para la protección de sus derechos.

Ahora bien, considero que aun cuando la normativa internacional ha avanzado en un camino casi simétrico a nivel internacional, se deben considerar los avances de las normas de los países estudiados bajo el cristal de nuestra realidad socio-cultural. Es decir que, previo a la adopción cualquier medida de distinta naturaleza a la penal, se

deberá analizar la aplicabilidad de la misma; considerando para el efecto los mecanismos necesarios para modificar los patrones socio-culturales que tornarían la norma inaplicable, a fin de lograr su efectiva vigencia.

Habiendo incluido dicha consideración, salta a la luz la necesidad de adoptar un sinnúmero de medidas dentro de los distintos niveles de las relaciones laborales y organismos de control. En este sentido, la prohibición incluida en la LOSEP resulta un avance sustancial en cuanto a las relaciones laborales en el ámbito del servicio público; pero resulta insuficiente si no se establecen medidas preventivas y mecanismos y protocolos para la denuncia y procesos para el seguimiento y procesamiento de los casos, tanto a nivel interno como a nivel del organismo de control. Lo dicho resulta también aplicable para el sector privado, en que se requiere una reforma a nivel del Código de Trabajo. Reforma que debe incluir de manera necesaria la prohibición de despido en caso de que la persona denuncie civil o penalmente el acoso sexual, además de los mecanismos de protección, reeducación y denuncia a lo interno de la empresa y de control a través del Ministerio del ramo.

A lo dicho se debe sumar la necesidad de establecer la responsabilidad preventiva de los empleadores frente al acoso sexual, considerando para el efecto la normativa sobre seguridad laboral, como lo hace la normativa española, así como las normas respecto de la responsabilidad civil por daños y perjuicios en caso de que no se cumplan las obligaciones, como en el caso norteamericano.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Inicié esta investigación realizando una afirmación categórica, tal vez con osadía, tal vez con ingenuidad, quizá simplemente basándome en lo que mi experiencia personal me decía; de cualquier forma, sin tener claro todas las manifestaciones del acoso sexual, mucho menos los efectos que tienen en la vida de quienes lo han vivido, afirmé que en nuestro país las víctimas de acoso sexual tienen dos opciones: tolerar, negociar y acostumbrarse a la violencia en el ámbito laboral o renunciar al cargo.

A sabiendas de que existía apenas una norma penal, con los conocidos problemas que el sistema penal presenta para la protección de derechos, no era tan difícil inferir que la existencia de vías para la protección de frente al acoso sexual no era más que un espejismo; y, por ende, las opciones con las que se ven enfrentadas las mujeres dependían al ciento por ciento de su propia agencia y sus redes de apoyo.

Entonces me enfrenté con la interrogante teórica, en qué espacio se encuentra ubicado el acoso sexual ¿en lo público o lo privado? Interrogante que parecería a primera vista ser irrelevante. Sin embargo, si analizamos las luchas feministas históricas, la importancia de esta interrogante salta a la luz. Lo público termina siendo aquello que se discute, que se protege, sobre lo que se litiga y se establecen políticas; mientras que lo privado se convierte en aquellos espacios lúgubres, sombríos, donde las políticas no llegan, los estados no intervienen, sobre los que no se habla mucho, menos aun se reclama.

En lo público, como lo afirmó Pateman (1995), no se encontraba incluida ninguna agenda femenina. Las necesidades y derechos quedaron con el contrato social excluidos de la intervención del estado. Lo dicho fue válido para la violencia intrafamiliar y sigue siendo válido para el acoso sexual; por lo que resulta fundamental la modificación de los patrones socioculturales y el entendimiento de esta violencia como un problema de orden público.

Es allí donde cobra especial relevancia la consigna feminista, “lo personal es político” y se compagina con las críticas de Fraser (1997) a la teoría habermasiana. Hacer de lo privado un tema público fue y sigue siendo una necesidad fundamental para

la protección de los derechos y la visibilización de los problemas de género como la violencia.

Pero el acoso, a diferencia de otros fenómenos que han sido evidenciados por los grupos feministas en el Ecuador, se encuentra aún en un claro oscuro, su espacio no resultaba tan evidente como aquel en que se encontraba la violencia intrafamiliar; dificultando su teorización. La violencia intrafamiliar se da mayormente en el hogar, el espacio privado por excelencia desde la teoría liberal y entre personas cuyas relaciones se encontraban teóricamente excluidas del contrato social, justificando, por tanto, el que se hubiera encontrado fuera de la intervención estatal. Mientras que la naturaleza teórica del acoso sexual es más compleja. Esta violencia se da en espacios públicos por excelencia, la calle, las escuelas, las oficinas privadas e instituciones públicas; lo mismo se puede decir sobre los sujetos involucrados en ambos tipos de violencia; el acoso sexual no se da entre familiares, sobre los que el derecho romano estableció históricamente el poder del *pater*; sino que se da entre extraños, personas que apenas se conocen o que han formado una relación amistosa al desenvolverse en un mismo espacio público.

Es decir, el acoso sexual se encuentra en un espacio público por naturaleza, los hechos se dan entre personas eminentemente públicas, e incluso podría decirse que el estado interviene en las relaciones al establecer el acoso como un tipo penal. Esto último, si es que en realidad el sistema penal cumpliera *raison d'être*. Por lo que siguiendo la teoría liberal, el acoso sexual debería considerárselo como un problema público, aún obviando las luchas feministas, al no llenar las características de una relación “privada”. Pero esto no es así, por lo que resulta fundamental realizar un cruce con la teoría habermasiana para comprender de más ampliamente las razones por las que no recibe tratamiento real en el ámbito público.

El acoso sexual no es, y en el Ecuador ha sido muy limitadamente, incluso para la gran parte de las feministas, una problemática ampliamente debatida. La necesidad de poner el problema en la escena de discusión no se ha hecho evidente sino muy recientemente y por un reducido número de personas y grupos; y salvo por iniciativas como la de Odette About, no ha sido un tema que ha causado mayor preocupación. Tal es así que resulta sumamente difícil encontrar incluso doctrina sobre este tema y en organismos especializados como la Comisión de Transición hacia el Consejo de

Igualdad de Género (ex-Consejo Nacional de Mujeres) existe apenas una consultoría sobre el tema que nunca llegó a término.

Lo que cuesta trabajo discernir es el porqué del limitado interés en el tema. ¿Será que acaso la violencia intrafamiliar opacó, no sin razón, todos los demás tipos de violencia de género o es que realmente no se trata de un problema grave?

Los datos empíricos nos demuestran que no se trata de la segunda hipótesis. El acoso sexual en los lugares de trabajo es un problema ampliamente extendido cuyas manifestaciones y efectos causan un detrimento grave y profundo en las vidas de las personas que lo han vivido. En gran medida, la violencia intrafamiliar ha opacado en muchas otras luchas feministas en nuestro país; pero además se debe sumar a ello factores como la necesidad económica y el miedo a la revictimización, que llevan a que las mujeres prefieran callar y olvidar el tema.

Pero la invisibilización del acoso sexual no solo pasa por la falta de denuncia, pasa también por la falta de espacios adecuados y amigables para que ella se lleve a cabo, por la falta de estudios y estadística, por un desinterés generalizado por hablar sobre el tema y por un ejercicio del poder que trae como consecuencia la estigmatización de la persona que se atreva a denunciar.

En última instancia no podemos olvidar que el acoso sexual, es una forma de discriminación en base al género, una forma de mantener el dominio de un espacio que ha sido de larga data masculino, en el que muchos de sus actores pretenden que lo siga siendo. El descredito de la víctima, sea en el espacio laboral o dentro de los sistemas judiciales, se constituye entonces en una extensión de ese poder.

El mensaje que se envía es que el espacio laboral es un espacio masculino; por lo que aquellas que pretendan ingresar en el deben adecuar las conductas, aceptar las agresiones como propias del espacio y con “profesionalismo” o salir.

Muchas de las informantes optaron por esta última opción; claro sin que esto signifique el retorno al espacio “privado” al que supuestamente pertenecerían; sino al contrario, buscaron otras oportunidades en distintos espacios.

Lo que se debe resaltar es que, aun cuando no existen normas reales de protección frente al acoso, la agencia de las mujeres las ha llevado a tomar la materia en sus propias manos; es decir, que las mujeres establecen estrategias de protección frente a las posibles agresiones. Flor procuraba no ir a los lugares que en su experiencia

resultaban riesgosos, Cristina cambió su forma de vestir, Soledad presta gran atención a los comportamientos de las personas con quienes trabaja, Paola evita abrir la puerta para discusión de temas de orden personal. Cada una de las informantes nos señaló como sus comportamientos fueron modificados para evitar que en sus nuevos espacios laborales el acoso sexual suceda nuevamente; pero ninguna dejó de ser económicamente activa.

Pero, ¿por qué las mujeres permanecen en el ámbito laboral a pesar de lo violento de este medio? La respuesta puede ser más sencilla de lo que nos imaginamos. La situación económica del país, de la mano de un incipiente proceso de industrialización ha hecho que una gran proporción de mujeres deba trabajar para solventar las necesidades familiares. El espacio público nunca ha sido en nuestro país tan masculino como se tiende a pensarlo; con la salvedad que las formas y los espacios en que las mujeres han realizado tradicionalmente sus actividades laborales no siempre fueron los que ocupan hoy. Las posibilidades se han abierto, aunque no sin la lucha de quienes buscaron el acceso a nuevos espacios. Esto claramente de la mano de situaciones más de orden personal como el deseo de tener una carrera laboral o desempeñarse en una determinada actividad.

De cualquier forma, se evidencia con gran claridad que la violencia existe y que causa detrimento en la vida de las personas que la viven, así como de las personas que se ven afectadas indirectamente por este acoso e incluso las empresas con las pérdidas que implican las enfermedades laborales y las renunciadas que se derivan de esta violencia. El sistema de dualismos jerarquizados que estudia Frances Olsen (2009) no ha obviado los imaginarios sociales a pesar de la falta de compaginación con la realidad del espacio laboral ecuatoriano. El ejercicio del poder de los hombres hacia las mujeres sigue siendo una constante en el ámbito laboral, aún frente a mujeres que se encuentran en cargos directivos y de autoridad.

El acoso sexual constituye una forma de discriminación sistemática que principalmente evita que las mujeres puedan crecer profesionalmente, debiendo buscar mejor suerte en otros espacios laborales; o al menos lograr que el imaginario social, que concibe al trabajo remunerado como un espacio masculino, permanezca estático y que el trabajo femenino continúe viéndose como una contribución excepcional, por fuera de los roles de género establecidos en la división sexual del trabajo.

En este sentido, el Estado ecuatoriano se encuentra en mora en cuanto a su obligación de tomar medidas encaminadas a la modificación de patrones socioculturales que causan discriminación y violan derechos fundamentales de las mujeres, contraída con la ratificación de la CEDAW; ya que una norma penal resulta insuficiente para lograr dicho cometido. Vale la pena recordar que, conforme lo establece Facio (2009) el fenómeno legal sobrepasa la norma *agendi*, por lo que para alcanzar el respeto de los derechos humanos se debe considerar todos los aspectos del sistema jurídico, incluidos los imaginarios con los que actúan las autoridades a cargo de la aplicación de las normas.

Entendiéndose así que aun si se hubiera aprobado la propuesta planteada por la ex Diputada Aboud, esta habría sido insuficiente para enfrentar el problema del acoso sexual. Nos faltaría sortear las dificultades que implica el sistema penal, especialmente en cuanto a la protección del empleo y la libertad sexual. Por lo que el establecimiento de normas como las prohibiciones del despido o la reversión de la carga prueba resultan indispensables para garantizar los derechos a las víctimas de acoso sexual.

No podemos dejar pasar el hecho que la norma penal e incluso la administrativa resultan insuficientes si es que no se trabaja en el establecimiento de medidas de protección como capacitaciones al interior de la empresa sobre el acoso sexual y sus implicaciones, así como el establecimiento de procedimientos para la denuncia, investigación y sanción a lo interno de las empresas o instituciones, ya que esto envía el claro mensaje de que el acoso sexual constituye una conducta inaceptable.

Se debe considerar además que es indispensable pensar al acoso en sus facetas subjetivas y objetivas, ya que el criterio de conducta “no deseada” o “no buscada” no basta para comprender el problema. Se debe tener en claro que cualquier conducta de naturaleza sexual que sea rechazada por la persona debe cesar inmediatamente, ya que caso contrario se estaría afectando el derecho a la libre determinación de la persona. Pero además, se debe considerar que existen determinadas conductas que basta con que se presenten una vez para ser consideradas como formas de violencia sexual. Estas deberían ser aquellas calificadas como mayoritariamente inaceptables, como aquellas que constituirían el chantaje sexual.

Finalmente, resulta indispensable señalar que, conforme lo ha establecido la Corte Interamericana en varias de sus sentencias, las violaciones a los derechos

humanos deben ser reparadas, a través de medios eficaces para ello. Es así que la sanción a él o los agresores resulta insuficiente si, por ejemplo, la víctima pierde su trabajo o no recibe el tratamiento psicológico para superar los problemas causados por el acoso sexual. No resultará suficiente tampoco aquella pena que establezca sanciones punitivas en las que el agresor no pase por un proceso de reeducación para comprender las razones de la ilicitud de su conducta.

Por lo que si bien el requisito inmediato es el establecimiento de medidas de protección reales para las mujeres que viven acoso sexual, que no impliquen la pérdida de sus trabajos o detrimento de otros de sus derechos fundamentales; la consigna que nos debe mover es el establecimiento de medidas reeducativas que nos ayuden a modificar los patrones socioculturales que generan el acosos sexual.

Recomendaciones

Hemos insistido a lo largo del texto en la necesidad de tomar medidas para lograr la modificación de los patrones socioculturales que generan que el acoso sexual se mantenga como una forma de ejercicio del poder dentro de los espacios laborales y por ende de discriminación y violación de los derechos de quienes se ven enfrentadas a estas agresiones. Pero la modificación de dichos patrones es una tarea de largo aliento y que exige un compromiso social enorme, así como un amplio análisis de las medidas que resultan adecuadas para tal tarea.

Se ha demostrado que la norma penal no cumple este cometido, tanto al tener como objetivo ser un límite a la *Ley del Talión* y no un mecanismo de reparación de derechos, como por los problemas y limitaciones de orden práctico. Por lo que aun en el supuesto que contáramos con un tipo penal más amplio, los principales problemas de tener esta sola norma para combatir el acoso sexual persistirían. Por lo que se requiere una visión más holística del problema, que incluya, como en el caso argentino, a los diversos niveles del estado como responsables y ejecutores de la política contra el acoso sexual.

En este sentido, se requieren que existan medidas más cercanas a las víctimas que permitan una solución del conflicto, que sean más acordes con la necesidad de protección preventiva y reparación y que reeduquen a los agresores para lograr un mejor

entendimiento de las razones por las que el acoso sexual constituye una conducta dañosa y se encuentra prohibida.

El análisis comparado de las legislaciones de los diversos países estudiados nos ha puesto en evidencia que la primera medida necesaria para combatir el acoso sexual es trabajar el problema a lo interno de los espacios laborales. En este sentido, se considera necesaria la incorporación de normas reglamentarias que, en concordancia con el Código del Trabajo, la LOSEP y la Ley del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS, exijan a los empleadores, tanto públicos como privados, tomar todas las medidas adecuadas para evitar que ocurran actos de acoso sexual dentro de sus espacios laborales; con el fin de evitar tener responsabilidad posterior en lo referente al riesgo laboral.

Lo dicho exige por un lado la obligación de establecer los mecanismos internos para procesar las denuncias de acoso sexual y asegurar que el cese de este tipo de violencia, así como establecer capacitaciones para los trabajadores en cuanto a lo que se entiende por acoso sexual, las consecuencias y los mecanismos disponibles para la denuncia. Debiéndose establecer además la responsabilidad laboral e incluso civil al empleador en caso de no haber cumplido todas las medidas encaminadas a la protección frente al acoso sexual.

Se considera indispensable, además, tanto para efectos estadísticos como de protección adicional frente a este tipo de violencia, la obligatoriedad de poner en conocimiento de la Inspectoría del Trabajo todo proceso de investigación y sanción por acoso sexual, además de tener estas Inspectorías el deber constituirse en garantes de los derechos procesales y de asegurar que la persona denunciante no sufra detrimento en sus condiciones de empleo. Lo dicho con el principal objetivo de precautelar las condiciones para la denuncia; para lo cual se deben establecer determinadas garantías, como la posibilidad de solicitar el cambio de área o la liquidación como despido intempestivo en caso de no querer la víctima permanecer en el espacio violento. Evidentemente, lo dicho no omitiría la obligación de la empresa de establecer las medidas de sanción del agresor, así como medidas de reeducación.

Demás resulta la recomendación referente a la modificación del sistema penal; no porque no fuere necesaria, sino porque existe una clara conciencia a nivel nacional respecto de que se trata de un sistema que no se encuentra cumpliendo su rol por los

problemas que tiene consigo; problemas que requieren soluciones estructurales de la totalidad del sistema. Sin embargo, si se debe realizar recomendaciones que no solo deben servir para el sistema penal, sino para todas las instancias de protección de derechos, incluso a lo interno de los espacios laborales; esto es, la necesidad de establecer mecanismos encaminados a evitar la revictimización de las personas que han sido objeto de acoso sexual, para lo cual se requiere reconocer las circunstancias en que ocurre el acoso sexual, lo cual exige que se tomen medidas como la revalorización de los testimonios propios, el establecimiento de garantías de no retaliación y la reversión de la carga prueba.

Claramente, los mecanismos de protección deben incluir todas las formas en que el acoso sexual puede tener lugar; la tipificación del chantaje sexual resulta insuficiente; por este motivo, no se debe dejar de lado el acoso ambiental. Tampoco se debe perder de vista que el acoso *quid pro quo* constituye una forma de violencia que se basa en la relación de poder, por lo que se debe procurar la desestigmatización de las personas que hay sido víctimas de este tipo de acoso, dejando en claro que en este caso existe la misma responsabilidad por parte de quien genera la proposición que en los demás casos de acoso sexual. Resulta además importante considerar que el empleador puede llegar a ser responsable por el acoso que ocurra hacia sus trabajadores por parte de terceros relacionados con la empresa cuando no ha establecido mecanismos de reclamo y solución de estos problemas, así como a la inversa, frente a clientes o terceros ajenos a la empresa cuando el acoso provenga de sus trabajadores.

Las instituciones públicas, especialmente aquellas relacionadas con la protección social y aquellas a cargo de los servicios sociales, tienen una especial responsabilidad en el establecimiento y difusión de las políticas públicas destinadas a combatir este problema. Por lo cual resulta indispensable la coordinación interinstitucional de las acciones destinadas a la viabilización de estas políticas.

De cualquier forma, queda claro que el Ecuador se encuentra en deuda respecto al establecimiento de las políticas para combatir el acoso sexual, por lo que las soluciones inmediatas resultan indispensables.

BIBLIOGRAFIA

- Abarca, Luis (2006). El acoso sexual. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador
- Abramovich, Victor (2007). El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. OEA/Ser.L/V/II.129. Doc. 4. Edición digital.
- Alda, Facio (2009). “Metodología para el análisis de género del fenómeno legal”. En El género en el derecho: Ensayos Críticos. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad. Ávila, Ramiro, Judith Salgado y Lola Valladares (Comp.): 181. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Altés, Juan Antonio (2002). El acoso sexual en el trabajo. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Arroyo, Roxana (2004) “Violencia estructural de género: una categoría necesaria de análisis para los derechos humanos”. En Revista Pensamiento Jurídico Feminista. Reconstruir el derecho, repensar el mundo. No.1, Año 1 (Noviembre). San José, Costa Rica.
- Arroyo, Roxana y Lola Valladares (2005). Violencia Sexual contra las Mujeres. Gilma Andrade Moncayo (Ed.). Serie Documentos Técnicos Jurídicos. Año 1. Proyecto Regional: Corte Internacional y Justicia de Género.
- Balta, Ernesto (2005). “Hostigamiento sexual en las relaciones laborales privadas”. En Compendio de Conferencias y Exposiciones sobre Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual. Perú:Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
- Bard, Christine (Comp) (2000). Un siglo de Antifeminismo. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva
- Benhabib, Sayla (1998). “Models of Public Space: Hannah Arendt, the Liberal Tradition, and Jürgen Habermas”. En Feminism, the Public and the Private. Landes, Joan B. (Comp.):65 Oxford: Oxford University Press.
- Bourdieu, Pierre (2000) [1988]. Cosas Dichas. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Butler, Judith (2002). Los Cuerpos que importan: Sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”: Buenos Aires: Paidós
- Carole Pateman (2009). “Críticas feministas a la dicotomía público/privado”. En El género en el derecho: Ensayos Críticos. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad. Ávila, Ramiro, Judith Salgado y Lola Valladares (Comp.): 37. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

- Durkheim, Emilio. (1967) [1973]. *La división del trabajo social*. Buenos Aires: Schapire Editor.
- Facio, Alda y Lorena Fries (1999). “Feminismo, Género y Patriarcado”. En *Género y Derecho*. Facio y Fries (Ed.). Chile: Ediciones LOM..
- Fernando Lousada (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales Núm. 85. Publicación Electrónica. Madrid: Ministerio del Trabajo e Imigración
- Foucault, Michel. (1998). “El panoptismo”. En *Vigilar y Castigar*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Frances Olsen (2009). “El sexo del derecho”. En *El género en el derecho: Ensayos Críticos*. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad. Ávila, Ramiro, Judith Salgado y Lola Valladares (Comp.): 137. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Franke, Katherine M. (2004). “What’s Wrong with Sexual Harassment”. En *Directions in Sexual Harassment Law*. MacKinnon, Catherine y Reva B. Siegel (Ed.):169. New Haven y Londres: Yale University Press
- Fraser, Nancy (1997). “Pensando de nuevo la esfera pública”. En *Iustitia Interrupta: reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- García, Elizabeth (2009). “Prácticas judiciales, garantía de derechos y carrera judicial”. En *La transformación de la Justicia*. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad. Andrade Ubidia, Santiago y Luís Fernando Ávila (Ed.):221. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Gramsci, Antonio. (1970). “La revolución contra “El Capital”” y secciones de los “Cuadernos de la Prisión”. En *Antología*. Siglo XXI Editores.
- Habermas, Jürgen (1986). *Historia y crítica de la opinión pública*. México: Gustavo Gili.
- Instituto Nacional de las Mujeres-INMUJERES (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. Salas, Claudia (Coord.). México:INMUJERES.
- Landes, Joan B. (1998). *Feminism, the Public and the Private*. (Introducción). Oxford: Oxford University Press.
- Lavarde, Cristina y Luz Helena Sánchez (1988). *Voces Insurgentes*. Bogotá: Editorial Guadalupe.

- Louis, Marie-Victoire (2000). "Acoso sexual y dominación masculina". En *Un siglo de antifeminismo*. Bard, Christine (Ed.): 335. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Martínez, Julio (1995). *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Buenos Aires: Editorial Astrea
- Marx, Carl. (1966) [1859]. "Prólogo de la contribución a la crítica de la economía política". En *Obras escogidas*. Moscú: Editorial Progreso.
- Matamoros, Leana (2011). "del piropo al manoseo" En *Mundo Diners*. Año XXXII No. 346. Marzo 2011: 25.
- Mc Dowell, Linda (2000) "La definición del género". En *El género en el derecho: Ensayos Críticos. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad*. Ávila, Ramiro, Judith Salgado y Lola Valladares (Comp.): 5. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Mc Dowell, Linda (2009). "La definición del género". En *El género en el derecho: Ensayos Críticos. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad*. Ávila, Ramiro, Judith Salgado y Lola Valladares (Comp.): 5. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Noelle-Neumann, Elisabeth (1995) [1982]. *La espiral del silencio, Opinión pública: nuestra piel social*. Barcelona: Ediciones Paidós
- Ortner, Sherry (1998). "Is female to male as nature is to culture?". *Feminism, the public and the private*. Lantes, Joan B. (Ed.): 21. Oxford: Oxford University Press
- Pasara, Luis (2008). *El uso de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos en la administración de Justicia. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Pateman, Carole (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Perrot, Michelle (2000). "Prefacio". En *Un siglo de antifeminismo*. Bard, Christine (Ed.): 11. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva
- Pesantez, Irene (2010). *Marco Conceptual sobre Derecho Penal Mínimo y Derecho Penal Máximo. Grupo Parlamentario por los derechos de las mujeres*. Quito: Mimeo
- Poeschel-Renz, Ursula (2003). "Las marcas de la violencia en la construcción sociohistórica en la construcción de la identidad femenina indígena". En *publicación Ecuador Debate*, No. 59. Quito: Centro Andino de Acción Popular.

- Roberts, Dorothy (2004) "The Colective Injury of Sexual Harassment". En Directions in Sexual Harassment Law. MacKinnon, Catherine y Reva B. Siegel (Ed.):365. New Haven y Londres: Yale University Press
- Rousseau, Juan Jacobo (2001). "Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres". En Grandes Pensadores. Buenos Aires, AR.: El Ateneo, Libsa.
- Salgado, Judith (2009). "Género y Derechos Humanos". En El género en el derecho: Ensayos Críticos. Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad. Ávila, Ramiro, Judith Salgado y Lola Valladares (Comp.): 165. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Salgado, Rocío (2002). la puerta estrecha: una aproximación a los obstáculos objetivos y subjetivos para el acceso de las mujeres a la justicia.. Cuenca: Corporación Mujer a Mujer
- Siegel, Reva B. (2004). "Introduction: A Short Story of Sexual Harassment". En Directions in Sexual Harassment Law. MacKinnon, Catherine y Reva B. Siegel (Ed.):I. New Haven y Londres: Yale University Press
- Torns, T., V. Borràs.y A. Romero (1999). "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal.". En Revista Sociología del Trabajo, núm. 36, pp. 57-78.
- Weewaruers, Marijke (1999). "El acceso y promoción en el empleo sin distinción de sexos. El acoso sexual. La experiencia Belga y Española". En Hacia la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres. Ponencias de las sesiones de trabajo realizadas por el Instituto de la Mujer en el marco del IV Programa de Acción Comunitario. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Instituto de la Mujer: 66.

ENTREVISTAS

- Olga Méndez, 19 de abril del 2011
- Flor en Retoño (pseudónimo), 24 de mayo del 2011
- Soledad, 17 de junio del 2011
- Paola Espinosa, 22 de febrero del 2011
- Adriana López, 22 de febrero del 2011
- Neydi en nombre de Mónica E., 6 de junio del 2011
- Mónica A., 28 de junio del 2011
- Cristina, 28 de junio del 2011

María José (pseudónimo), 17 de febrero del 2011

ARCHIVO

Fiscalía General del Estado / Departamento de Gestión de la Información y Estudios

Ministerio de Relaciones Laborales/ Archivo de la Dirección del Trabajo

Asamblea Nacional/ Biblioteca Legislativa

DOCUMENTOS

Mapeo del acoso sexual. Encuesta Mensual. Habitus. Enero y Julio del 2011

a) Normas Internacionales

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belem do Pará, ratificada por el Ecuador el 30 de junio de 1995.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CEDAW

Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976. Diario Oficial n° C 39, de 14-2-1976.
Unión Europea.

Recomendación de la Comisión (92/131/CEE), de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Diario Oficial L 49 de 24/2/1992. Unión Europea

Recomendación del Consejo (84/635/CEE), de 13 de diciembre de 1984. Diario Oficial n° L 331 de 19/12/1984. Unión Europea.

Resolución del Consejo (90/C 157/02), de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Diario Oficial n° C 157 de 27/06/1990 p. 0003 – 0004

b) Normas Ecuatorianas

Acta del Congreso No. 17, de 26 de noviembre de 1997.

Código Civil, Codificación 2005-10. Suplemento del Registro Oficial No. 46, de 24 de junio del 2005.

Código Penal, Codificación, Suplemento del Registro Oficial No. 147, de 22 de enero de 1971, con sus posteriores reformas.

Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449, de 20 de octubre del 2008

Ley No. 103, Ley contra la violencia a la mujer y la familia. Registro Oficial No. 839, de 11 de diciembre de 1995.

Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP. Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294, del 6 de octubre del 2010.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, Decreto Ejecutivo No. 710, Suplemento del Registro Oficial No. 418, de 1 de abril del 2011.

c) Normas internas de los demás países estudiados

Argentina

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales-Ley 26485. Boletín Oficial Año CXVII No. 31.632, de 14 de abril de 2009. Argentina.

Reglamento a la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Decreto 1011-2010. Boletín Oficial Año CXVIII No. 31.947, de 20 de julio de 2010. Argentina.

Costa Rica

Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia - Ley No. 7476, de 3 de febrero de 1995 y la Ley 8805, modificatoria de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, n.º 7476. La Gaceta No. 106, de 2 de junio de 2010. Costa Rica.

España

Código Penal Español. Ley orgánica 15/2010, de 22 de junio de 2010, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. España

Estatuto de los trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Última reforma realizada mediante Ley 35/2010, de 17 de septiembre del 2010. España

Ley de Funcionarios Civiles del Estado. Decreto 315/1964, de 7 de febrero (BOE 15/02/1964), con sus reformas hasta la Ley 2/2008, de 23 de diciembre (BOE 24/12/2008). España.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 08/08/2000). España.

Estados Unidos

Fair Employment and Housing Act. Sección 12920 y 12940-50. California Legislature's Legislative Data Center –Sacramento. Estados Unidos

México

Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado-LFTSE, de 27 de diciembre de 1963, con sus últimas reformas. México.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de 1 de febrero de 2007. Última Reforma DOF 20-01-2009. México.

Perú

Decreto Supremo No. 010-2003, MIMDES. Perú

Ley No. 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. De 8 de noviembre del 2009. Perú

Ley No. 29430, Ley que modifica la Ley núm. 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual reformatoria a Ley 27942. El Peruano No. 405809, de 8 de noviembre del 2009. Perú