

Secretaría para Asuntos Estratégicos
de la Presidencia



4

Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público

**Secretaría para Asuntos Estratégicos de la
Presidencia de la República**
Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del
Acoso Sexual en el Sector Público

Este trabajo es una publicación de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (SSGME) de la Secretaría para Asuntos Estratégicos (SAE) de la Presidencia de la República realizada con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Lic. Franz Hasbún Barake

Secretario para Asuntos Estratégicos

Lic. José Antonio Morales Carbonell

Subsecretario de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Responsables de la Edición

Contenido

Francisco Chicas

Revisión

Área de Relaciones Laborales
SSGME

Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado

Av. La Capilla, pasaje 8, N° 152, Colonia San Benito, San Salvador.

Teléfonos: (503) 2212-9000, 2212-9053, 2212-9065. Fax: (503) 2212-9001.

Este documento es responsabilidad exclusiva de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos y no refleja necesariamente la opinión de sus auspiciadores.

Todos los derechos reservados. Está permitida la reproducción parcial o total de esta publicación, siempre que se cite la fuente y que no sea para la venta u otro fin de carácter comercial. Puede ser consultada en: <http://asuntosestrategicos.presidencia.gob.sv/novedades/publicaciones/presentaciones.html>.

San Salvador, julio de 2013

Contenido

Introducción	5
I. Definiendo el Acoso Sexual	8
1. Tipos de acoso sexual	12
2. Componentes del acoso sexual	14
II. Formas de acoso sexual	16
III. Marco Normativo	21
Constitución de la República	21
La Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).....	21
La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)	21
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	22
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres	23
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres	26
Código Penal	26
Ley de Ética Gubernamental	27
IV. Medidas que se recomienda implementar a la administración pública para la prevención y atención del acoso sexual	32
1. Difusión de información / capacitación	33
2. Mecanismos de protección (denuncia, investigación y sanción)	35
3. Asistencia a las víctimas	38

Introducción

El Área de Relaciones Laborales de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos inició labores en febrero de 2010 con el propósito de aportar a la mejora de las condiciones de trabajo para las y los servidores públicos en el Órgano Ejecutivo –en adelante OE– y así contribuir a la dignificación del empleo en el sector público y a propiciar un mejor escenario para el desarrollo de los planes y programas de gobierno.

Los esfuerzos que se han emprendido en el marco de esta área de trabajo se han orientado a la formulación de propuestas de políticas de relaciones laborales, al monitoreo de las condiciones de trabajo, al impulso de procesos para fortalecer el diálogo con organizaciones sindicales y a la atención de los conflictos que se presentan en los centros de trabajo que forman parte del OE.

En este marco, una de las tareas específicas que recientemente ha impulsado la Secretaría para Asuntos Estratégicos a través de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, es la creación de un **Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo** –en adelante el Instructivo–, instrumento que busca aportar a la mejora continua del clima y ambiente de trabajo en el OE a través del desarrollo de buenas prácticas laborales y del cumplimiento de las normas que constituyen el régimen legal de los empleados y las empleadas del sector público.

Con el afán de fortalecer la debida aplicación de las aspiraciones consagradas en el Instructivo, la Secretaría para Asuntos Estratégicos se ha planteado a su vez la necesidad de contar con herramientas que orienten tanto a empleados y empleadas como a funcionarios y funcionarias de la administración pública, en cómo asegurar el efectivo respeto y garantía de los derechos en consideración y en cómo superar aquellas prácticas que por hoy han obstaculizado el pleno goce de tales derechos.

Es así que, con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung

(FES), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hemos iniciado la elaboración de una serie de guías didácticas que desarrollan algunos de los contenidos plasmados en el Instructivo y que versan sobre temas vinculados a los derechos laborales aplicables en el sector público, con un mayor énfasis en aquellos aspectos que la práctica permite considerar más emblemáticos y sensibles. Tal es el caso de la libertad sindical, el acoso laboral, el acoso sexual o las terminaciones laborales.

Con la difusión de estas herramientas esperamos facilitar el conocimiento del marco legal para las y los servidores públicos y contribuir a la prevención de transgresiones a los derechos laborales en el OE.

El acoso sexual es un tema muy sensible e importante que no podíamos dejarlo de lado dentro de esta serie de guías didácticas. Con este aporte buscamos reafirmar también la voluntad del Gobierno de El Salvador para desarrollar políticas y medidas que tiendan a erradicar la discriminación laboral para que se promueva la igualdad de oportunidades y de trato en los centros de empleo en el sector público.

Al respecto, se reconoce que el acoso sexual es una de las expresiones más emblemáticas de violencia y discriminación en la sociedad actual, que afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque son estas últimas quienes se encuentran mayormente expuestas a enfrentar las manifestaciones de conductas constitutivas de acoso sexual y sus consecuentes efectos.

Al mismo tiempo, toda forma de acoso sexual en la administración pública constituye una **violación a derechos humanos de las víctimas** que sufren esta forma de violencia laboral. De tal modo que, ninguna administración pública logrará cumplir sus funciones a cabalidad cuando sus servidores y servidoras se ven sometidos a riesgos o situaciones que merman la plena vigencia de sus derechos laborales.

En las siguientes páginas se realiza un abordaje amplio sobre el fenómeno en consideración, ya que su conocimiento y comprensión son claves para su consecuente prevención y erradicación. Mediante la identificación y caracterización de las conductas en las que se manifiesta el acoso sexual se podrán superar aquellas concepciones machistas y patriarcales que naturalizan dicho problema.

Se espera que con esta guía, las y los funcionarios y servidores públicos cuenten con una herramienta que contribuya a erradicar, de manera definitiva, el acoso sexual en la administración pública.

I. Definiendo el Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de agresión muy antigua, pero que hasta hoy en día la sociedad ha comenzado a tomar conciencia de su magnitud y gravedad. El acoso sexual puede estar presente en muchos ámbitos de la vida de una persona pero tiene una particular relevancia en el ámbito laboral por la afectación y degradación que sufre la persona que lo enfrenta. En esto reside la importancia de **prevenir, tratar, investigar, sancionar y erradicar** dicha forma de violencia y agresión.

En El Salvador, las luchas iniciadas por el movimiento de las organizaciones de mujeres lograron que hace más de una década **se reconociera el acoso sexual como un delito**.

Se suele pensar, erróneamente, que el acoso sexual está íntimamente ligado a los cánones tradicionales de belleza; cuando, en realidad, es una práctica de violencia sexual y de discriminación de género que tiene a la base **relaciones desiguales de poder**. El acoso sexual “constituye no sólo una de las expresiones más evidentes de la distribución asimétrica y jerárquica del poder entre hombres y mujeres en la sociedad, sino a la vez un mecanismo que contribuye a reforzar la subordinación de las mujeres”.ⁱ

Ahora bien, es importante tener claro que el acoso sexual no es un problema que afecta exclusivamente a las mujeres, pues los hombres también pueden ser objeto de estas prácticas o incluso puede ocurrir entre personas de un mismo sexo. Sin embargo, las investigaciones que se han realizado a nivel mundial demuestran que las mujeres -en especial en su calidad de trabajadoras- son quienes han sufrido este problema en mayor proporción.

Desde esta perspectiva, frente al acoso sexual también existen dos conceptos básicos que resultan imprescindibles analizar a la hora de abordar el tema, estos son los conceptos de discriminación contra la mujer y de violencia contra la mujer, veamos:

A) DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER:

Implica toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil o en cualquier esfera, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer.

B) VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:

Es toda acción o conducta, basada en su pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado, su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra la mujer.

C) VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO:

Toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, ofendida, lesionada o humillada por otra en su trabajo o como consecuencia del mismo.

Al hablar del tema que nos ocupa se debe partir de la premisa que, toda manifestación de acoso sexual que afecta a una servidora pública, **constituye una forma de violencia contra la mujer y una violación a sus derechos humanos.**

También debe reconocerse que el acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, presente en todo tipo de relaciones, **principalmente en las de carácter laboral**, debido a la permisividad social que existe para los diferentes tipos de discriminación y violencia contra la mujer en todos los ámbitos.

Lamentablemente, existen una serie de factores socio-culturales que fomentan el acoso sexual hacia las mujeres, en mayor proporción que los hombres. En primer lugar, debe partirse del hecho de una participación desigual de las mujeres en el mercado laboral frente a los hombres. Tradicionalmente, las relaciones de género que actualmente imperan en la sociedad asignan a las mujeres roles y funciones específicas. Esta asignación de roles por género se traduce en desigualdad para las mujeres en el ámbito laboral, y a la vez, se propician las condiciones para la desigualdad económica, al emplear a las mujeres en posiciones menos remuneradas que aquellas en las que se ocupan los hombres.

En segundo lugar, el acoso sexual contra las mujeres es también producto de las **relaciones desiguales de poder**, donde las conductas acosadoras son la expresión de ese dominio del acosador hacia la víctima. Precisamente porque los hombres están a menudo situados en posiciones de mayor poder, se fomenta el acoso sexual.

Es en este contexto de desigualdad donde se coloca a las mujeres en una situación de desventaja frente a los trabajadores hombres, y, por tanto, se generan condiciones de vulnerabilidad para el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos. En tal sentido, el acoso sexual contra las mujeres es, muchas veces, una manifestación de esas condiciones de desigualdad en el mercado laboral.

Sin embargo, también es posible que el acoso sexual u otras formas de violencia contra las mujeres se dirijan contra aquellas que han logrado colocarse en puestos tradicionalmente asignados a los hombres, por la envidia que puede despertar el hecho de haber conquistado una mejor posición laboral o por el simple hecho de reclamar un trato equitativo.

Otra adversa realidad que afecta a las mujeres es el acoso laboral, como consecuencia de haberse negado a acceder a las proposiciones o insinuaciones sexuales realizadas por sus superiores o compañeros de trabajo, es decir, cuando no ceden a conductas constitutivas de acoso sexual. En estos casos el acoso

sexual da paso a situaciones de acoso laboral en contra de las mujeres.

Por tanto, todas estas circunstancias no pueden ignorarse en el diseño e implementación de estrategias para atender casos o situaciones de acoso laboral que afectan a las mujeres.

¿PERO QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL? Constituye acoso sexual toda conducta de índole sexual ya sea, verbal, no verbal, escrita, física, etc., la cual no es deseada por la persona que la recibe y que afecta su dignidad, también puede ser realizada con el propósito de atentar contra su dignidad a través de la generación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual es, ante todo, una manifestación de relaciones de poder que afecta la dignidad de las personas que la sufren.

En otras palabras esta forma de violencia implica una acción dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a las personas del sexo opuesto o del mismo sexo con el fin de obtener un favor sexual. Sin embargo, es posible que la finalidad de la persona agresora no sea la antes mencionada; lo importante es entender que, en todo momento, el acoso sexual presenta una conducta física o verbal de naturaleza sexual, rechazada y reiterativa que se da entre personas en condiciones de autoridad –ya sean jefes, jefas, supervisores, supervisoras u otros cargos de mayor rango–, como también sin que haya un factor de autoridad y que ataca la dignidad y derechos fundamentales –igualdad, intimidad, entre otros– de las personas afectadas.

No cabe duda que el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso sexual; es decir, la **cultura organizacional** es un factor determinante para detonar situaciones constitutivas de acoso sexual.

Lo anterior quiere decir que el riesgo o posibilidad de aparición de conductas de acoso sexual es más frecuente en instituciones donde no existen adecuados ambientes laborales, sin comunicación fluida, frecuente y abierta y donde no existen prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.

Respecto a lo anterior, las personas que se encuentran en el entorno también pueden jugar un rol determinante en el fomento del acoso sexual. Así por ejemplo, compañeras y compañeros de trabajo pueden convertirse en “cómplices”, ya sea de una manera directa o indirecta, y pueden magnificar las consecuencias de la conducta acosadora, ya sea **permitiendo, fomentando, participando o “dejando hacer”** dichos comportamientos. La participación indirecta del resto de compañeras y compañeros ocurre cuando los comentarios de la persona acosadora acerca de quién es acosado o acosada son celebradas con risas de manera colectiva.

1. Tipos de acoso sexual

Dependiendo de la relación jerárquica que se da entre la persona acosada y quien acosa, el acoso sexual puede ser de dos tipos:

A) Acoso Jerárquico o Vertical: también conocido como **Acoso *quid pro quo***, implica un chantaje sexual. Por medio de esta figura se obliga a un empleado o a una empleada a elegir someterse a los requerimientos sexuales que se solicitan o ver perjudicados los beneficios o condiciones de trabajo. En esta modalidad de acoso se encuentra implícito un **abuso de autoridad** por lo que solo puede ser realizado por alguien que tenga el poder suficiente para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

Dentro de la administración pública, podría ser el caso de una persona con cargo de jefatura de una unidad primaria o secundaria, o de un departamento, área u oficina, acosando a uno de sus empleados o empleadas.

Este tipo de chantaje sexual puede presentar las modalidades siguientes:

Atendiendo a su forma:

Chantaje explícito: implica una proposición directa y expresa de la solicitud sexual.

Chantaje implícito, indirecto o tácito: ocurre cuando la persona acosada observa que otras personas empleadas, de su mismo sexo y de idénticas condiciones, ascienden de categoría y mejoran sus beneficios laborales por aceptar situaciones de chantaje sexual; situación que puede quebrantar su voluntad y podría hacerla terminar aceptando una proposición u ofrecimiento sexual.

Atendiendo a sus efectos:

Chantaje sexual que implica la pérdida de beneficios laborales: el empleador o empleadora no contrata, despide o no proporciona beneficios porque la persona trabajadora no se sometió a la condición sexual.

Chantaje sexual sin pérdida de beneficios laborales: en este caso el trabajador o trabajadora no pierde ninguno de sus beneficios pero sigue siendo víctima de acoso sexual. Sobre este punto, pueden devenir otras formas de ACOSO, como las mencionadas en la Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público.

B) Acoso sexual ambiental: este tipo de acoso incluye un comportamiento o actitud sexual de cualquier naturaleza realizada por cualquier persona que no ostente una posición jerárquica superior pero que implique actos, gestos o palabras indeseadas por la persona acosada. Este tipo de acciones propician un entorno de trabajo negativo para el trabajador o trabajadora y termina interfiriendo con su rendimiento habitual.

Vale aclarar que, el acoso sexual también se puede manifestar en formas no expresamente agresivas; como por ejemplo, mediante ofrecimientos de ciertas ventajas o beneficios laborales a la persona acosada, por parte del acosador o la acosadora, con

el propósito de convencerla de que acceda a las conductas constitutivas de acoso sexual. De esta forma, es posible que las personas acosadas asientan a los ofrecimientos sexuales que les resultan indeseados, siendo ésta una forma de manipular su voluntad.

Precisamente para evitar este tipo de comportamientos **SE RECOMIENDA** establecer políticas de **CERO TOLERANCIA** del acoso sexual e informar a todos los empleados y todas las empleadas sobre dicha política y las consecuencias de su incumplimiento.

2. Componentes del acoso sexual

Tradicionalmente se ha entendido que el acoso sexual posee los siguientes componentes: **solicitud, rechazo y persistencia**. Sin embargo, como se explicará a continuación, **NO ES NECESARIO** que estos elementos concurren en estricto sentido, para hablar de acoso sexual.

I. Solicitud: el acoso sexual puede manifestarse mediante formas tan evidentes como una propuesta de carácter sexual, ya sea de manera verbal o escrita. Sin embargo, existen otras modalidades que tradicionalmente no se asocian con el acoso sexual. Sobre estas manifestaciones de acoso sexual se hablará en detalle posteriormente.

II. Rechazo: erróneamente se piensa que, seguido a la propuesta debe ir una reacción de rechazo que demuestre que la solicitud no es tolerada o aceptada. Sin embargo, por las mismas relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, puede darse el caso que las mujeres que son víctimas de acoso sexual opten por guardar silencio o no responder a la propuesta por temor a perder el empleo, a ser afectada en sus condiciones de trabajo o ser víctima de acoso laboral. **ESTO NO DEBE ENTENDERSE COMO ACEPTACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.**

III. Persistencia: de igual forma, se tiende a pensar equivocadamente que el acoso sexual se manifiesta mediante conductas reiterativas o sistemáticas. Si bien, puede ser el caso que la agresión sea mediante actos reiterados, no siempre el acoso sexual se concretiza bajo esa modalidad, pues en ocasiones basta con una sola conducta para que se configure como tal.

Una situación que claramente ejemplifica cómo el acoso sexual puede darse con una sola conducta, es la **Violencia Simbólica**, definida en el Artículo 9 literal g) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres como:

(...) mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

II. Formas de acoso sexual

El acoso sexual comprende un amplio conjunto de comportamientos y conductas que **denigran, ridiculizan, intimidan o abusan** de un trabajador o trabajadora; es por ello que resulta importante destacar el alcance de los rasgos definitorios del acoso sexual, en especial las conductas de tipo sexual debido a que, con esta delimitación se podrán determinar aquellas actitudes y comportamientos que son prohibidos, por constituir acoso sexual.

Dentro del término conducta sexual quedan comprendidas las insinuaciones sexuales molestas o los comportamientos verbales o físicos de índole sexual, que persiguen la finalidad o surten el efecto, de inmiscuirse sin razón en el trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o injurioso. De tal manera que las formas de acoso sexual se manifiestan de la manera siguiente:

TIPO DE COMPORTAMIENTO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTO
Comportamiento físico de carácter sexual	Hace referencia a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona	<ul style="list-style-type: none">❖ Acercamiento físico excesivo.❖ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.❖ El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados).❖ Tocar intencionadamente o

TIPO DE COMPORTAMIENTO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTO
		“accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.
<p>Conducta verbal de naturaleza sexual</p>	<p>Corresponde a insinuaciones sexuales molestas, propocisiones o presión para la actividad sexual, Insistencia – que resulta molesta – para una actividad social fuera del lugar del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Hacer comentarios sexuales obscenos, incluyendo piropos. ❖ Hacer bromas sexuales ofensivas. ❖ Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a la otra persona. ❖ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. ❖ Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. ❖ Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. ❖ Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.

TIPO DE COMPORTAMIENTO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTO
		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aún cuando la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas. ❖ Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales. ❖ Demanda de favores sexuales. ❖ Llamadas telefónicas.
<p>Comportamiento no verbal de naturaleza sexual</p>	<p>Corresponde a todo tipo de acciones que no impliquen contacto físico ni solicitudes de carácter verbal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Miradas lascivas al cuerpo. ❖ Gestos obscenos. ❖ Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito. ❖ Cartas, notas mensajes de texto o correo electrónico de contenido sexual ofensivo; incluyendo mensajes en redes sociales.

¿QUÉ REPERCUSIONES TIENE EL ACOSO SEXUAL EN LA PERSONA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO? En primer lugar, el acoso sexual es una violación a los derechos humanos, que tiene serias repercusiones en la dignidad de la persona que lo sufre. El acoso sexual puede ser de tal gravedad que afecte la personalidad de la víctima, altere sus emociones y trunque su carrera profesional.

Asimismo, el acoso sexual se presenta como una forma de violencia y discriminación que contamina el entorno laboral, pudiendo llegar a producir graves consecuencias a la salud, autoestima y rendimiento del trabajador o trabajadora que lo padece. Así por ejemplo, la persona que padece este tipo de violencia ve las consecuencias a nivel individual y social.

Si el acoso sexual **no es prevenido o atendido de manera adecuada y oportuna** puede incluso ser la antesala para **otras agresiones o formas de violencia contra las mujeres como la violación**, en el peor de los casos.

A nivel individual la persona que enfrenta el acoso sexual puede llegar a padecer depresión u otras enfermedades psicosomáticas que interfieren en la capacidad laboral, socavando su autoestima y estimulando sentimientos de culpa y humillación. Por esto mismo también puede presentarse ausentismo laboral.

A nivel social este tipo de conductas promueven patrones culturales discriminatorios que desvalorizan a la mujer e impiden su participación en diversos ámbitos, desembocando en la renuncia o despido de la persona trabajadora lo que le impide su crecimiento económico y personal. Asimismo, el acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre las personas que no lo padecen pero que son testigos o que tienen conocimiento de este tipo de comportamientos.

La Organización Internacional del Trabajo respalda la idea anterior al manifestar que **el acoso sexual es una agresión que afecta la salud y seguridad en el trabajo y que es una condición inaceptable, así como una forma de violencia de promoción de igualdad debido a que:**

1

- La conducta realizada es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona.

2

- La negativa o el sometimiento de la víctima es tomada como base para decidir sobre el futuro profesional de la persona.

3

- Esta conducta crea un ambiente de intimidación, hostil y humillante para la persona.

III. Marco Normativo

Constitución de la República

En el Artículo 3 inciso primero de la Constitución salvadoreña se consagra el derecho a la igualdad y no discriminación estableciendo que todas las personas son iguales ante la ley y que de ningún modo se pueden realizar distinciones con base a raza, nacionalidad, sexo o religión para gozar de los derechos civiles. Entonces, fundamentado en esta base constitucional el acoso sexual constituye una estricta violación al derecho de igualdad y no discriminación en todos los sentidos.

La Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

Este instrumento internacional –ratificado por el Estado salvadoreño– define la violencia contra la mujer como **“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito de lo público como en el privado”**. Asimismo, establece que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, **el acoso sexual en el trabajo**, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

La CEDAW en su artículo primero define la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

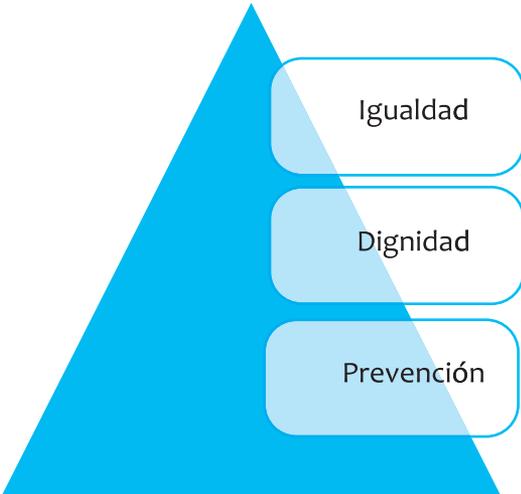
En el Artículo 2 se plasma la responsabilidad para el Estado de eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, elaborando y adoptando medidas adecuadas para promover la igualdad de condiciones en todos los ámbitos entre un hombre y una mujer.

El Artículo 5 habla más claramente sobre la adopción de medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta entre hombres y mujeres con el objeto de eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias –es decir, prácticas comunes por costumbre– y de cualquier otra índole que esté basado en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

El Artículo 11 por su parte, establece la protección de la mujer contra la discriminación en el ámbito laboral para que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos.

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Por su parte, este marco normativo, en sus artículos 1 y 2 garantiza la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos que se derivan del trabajo. Como se mencionó en la **Guía sobre Derechos y Deberes Laborales de las Servidoras y los Servidores Públicos**, esta ley es de aplicación general en la administración pública y sus principios rectores son:



Igualdad

Dignidad

Prevención

Se reitera que, el acoso sexual es una forma de violencia y discriminación por lo que en esta ley se protege y establece que toda persona trabajadora goza de igualdad efectiva sin ser objeto de ninguna clase de discriminación. Asimismo, define que el ambiente laboral estará protegido de todo tipo de violencia que pueda ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o de la trabajadora.

Precisamente el Artículo 7 define como **RIESGO PSICOSOCIAL** el acoso sexual y establece que esta ley tiene el afán de erradicar “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en las y los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”.

En el Artículo 10 se consagra la responsabilidad para la persona empleadora de formular y ejecutar un programa de gestión de riesgos ocupacionales que incluya programas preventivos sobre violencia y acoso sexual a las mujeres.

Debe ser del conocimiento de todas las instituciones públicas que la entidad encargada de cumplir, hacer cumplir y promover esta ley es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de las Direcciones de Previsión Social y de Inspección. De tal modo que, el trabajo coordinado con estas dependencias podría ser crucial en los esfuerzos de prevención y erradicación del acoso sexual.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

En la **Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público** se hizo alusión a este cuerpo normativo; sin embargo, dada la estrecha relación entre el acoso laboral y el acoso sexual es imperativo volver a citar en el presente documento algunas disposiciones legales destacadas en aquella. Lo mismo con relación a la Ley de Igualdad, Equidad y

Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres que también se trae a colación posteriormente.

En el Artículo 1 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres se plasma el compromiso del Estado por reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia a través de la implementación de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, reparación y sanción de la violencia en contra de las mujeres. El Artículo 2 por su parte establece la obligación de erradicar todo tipo de discriminación, a educar a las personas sobre cualquier equívoca práctica social y cultural basada en la inferioridad o superioridad de un género sobre otro y obliga al respeto de la dignidad e integridad física y moral de las mujeres.

El Artículo 7 de esta ley define y protege a las mujeres en aquel tipo de relaciones de poder y relaciones de confianza en las que se puedan encontrar en cualquier ámbito.

Se establece además en el Artículo 8, el **ACOSO LABORAL** como cualquier *acción de hostilidad física o psicológica que de forma sistemática y recurrente se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.*

Asimismo, expone los diferentes tipos de violencia a los que se puede ver sometida la mujer, los cuales son:

Violencia física	Violencia psicológica y emocional	Violencia sexual
<p>Dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o haya estado ligada a ella por análoga relación de afectividad, aun sin la convivencia. Asimismo tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar y social o laboral. Ello obviamente, incluye a empleadores y compañeros de trabajo como posibles victimarios.</p>	<p>Conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea mediante una conducta verbal o no verbal que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.</p>	<p>Conducta que amenaza o vulnera el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en esta no solo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.</p>

Según el ámbito donde se realizan las acciones contra las mujeres, las modalidades de violencia pueden ser:

A. **Violencia institucional**

Implica toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público o servidora pública que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres.

B. **Violencia laboral**

Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los **centros de trabajo públicos o privados**, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su **acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo**.

Desde el Artículo 44 en adelante se tipifican todos los delitos que pueden ser castigados por la ley; entre ellos se castiga con una pena de cárcel de uno a dos años la difusión ilegal de información que implica la distribución de material que dañe el honor, integridad e imagen de la mujer.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Establece en el Artículo 25 que “El estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el **acoso sexual**, el acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de la aplicación”.

Código Penal

El acoso sexual también está tipificado como delito en el Artículo 165 del Código Penal salvadoreño estableciendo que, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe que implique

cualquier tipo de frases, tocamientos, señas o conductas de naturaleza o contenido sexual será sancionada con tres a cinco años de prisión. Se agrava la situación cuando el acoso sexual incurre en una persona menor de quince años. Sin embargo, si quien realiza el acoso se aprovecha de su situación de superioridad jerárquica derivada de cualquier relación, se castiga con una multa adicional de cien a doscientos días.

Ley de Ética Gubernamental

Esta norma, en su Artículo 6 contiene una serie de prohibiciones éticas, las que incluyen “**Solicitar o aceptar (...) dádivas, regalos, pagos, honorarios o cualquier otro tipo de regalías, por acciones relacionadas con las funciones del cargo público**”. Asimismo, las y los servidores públicos están llamados a actuar con **Probidad y Decoro** (Artículo 4); tanto dentro de sus respectivas instituciones como frente al público que atienden. En tal sentido, **el acoso sexual está prohibido y sancionado** por esta ley (Artículos 24 y siguientes).

A continuación se presenta un esquema con las vías institucionales disponibles para sancionar el acoso sexual y brindar así protección a las víctimas de esta forma de violencia laboral, que al mismo tiempo constituye un delito.

Si las instituciones han fallado en atender las denuncias de acoso sexual o ante la falta de mecanismos internos para la prevención y protección de las personas que enfrentan este flagelo se recomienda buscar la justicia ante las entidades judiciales o administrativas que tienen competencia para tales efectos.

Es oportuno destacar que, existen muchos obstáculos **culturales, personales e institucionales** que inhiben a las víctimas a interponer las denuncias en casos de acoso sexual.

Culturalmente, las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres están presentes en los distintos ámbitos de la vida humana; desde ese punto de partida, las mujeres víctimas de acoso sexual afrontan muchas desventajas para plantear sus casos y que sean atendidos con la seriedad que amerita.

A nivel institucional las personas acosadas se ven amenazadas en el pleno goce de ciertos derechos humanos si deciden denunciar su caso. En el ámbito laboral, suele presentarse un detrimento en las condiciones de trabajo de la persona que se atreve a denunciar a su agresor, y, en el peor de los casos, se afecta su estabilidad laboral mediante la pérdida del empleo.

Si la víctima decide acudir a las vías institucionales disponibles, muchas veces la justicia no llega o llega tarde o de manera inadecuada para proteger y reparar a las víctimas integralmente. Muchas veces, las personas responsables de recibir y resolver denuncias de acoso sexual tienen limitaciones para canalizar adecuadamente dichas denuncias, ya sea porque consideran el acoso como un comportamiento “normal” o porque consideran que otros casos son más urgentes, por lo que tienden a revictimizar a las mujeres.

Personalmente, es usual que las víctimas tiendan a sentirse culpables, aisladas, confusas y con temor; lo cual tiene a la base tanto los aspectos culturales antes mencionados, como la falta de mecanismos idóneos para proteger a las víctimas de acoso sexual al interior de los centros de trabajo. La falta de información en las víctimas sobre el acoso sexual es también una fuerte limitante personal.

No obstante esta difícil realidad, se hace un llamado a las personas que sufren de actos constitutivos de acoso sexual a que se avoquen a las instituciones que a continuación se indican para presentar sus denuncias. De ser posible, se recomienda buscar el acompañamiento de organizaciones sociales y/o sindicales en la búsqueda de justicia.

VÍAS INSTITUCIONALES

Vías Administrativas

- 1.** Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS): para el caso de las Instituciones Oficiales Autónomas, tiene competencia para conducir inspecciones en los centros de trabajo. Además, esta entidad cuenta con la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios.
- 2.** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU): cuenta con una Ventanilla de Atención Integral de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, donde se brinda información confidencial, se reciben denuncias, se brinda acompañamiento social y atención psicológica.
- 3.** Procuraduría General de la República (PGR): a través de su Unidad de Género brinda asistencia a mujeres víctimas de diversas formas de violencia de género. Los servicios de esta unidad incluyen asesoría y representación legal, recepción de denuncias y atención psico-social.
- 4.** Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH): en general, tiene competencia para conocer casos de violaciones a derechos humanos, lo que incluye casos de acoso sexual en el sector público.

Vías Judiciales

- 1.** Proceso de Amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia: al haber de por medio violaciones a derechos humanos fundamentales consagrados en la Constitución, la Sala de lo Constitucional es competente para conocer casos de acoso sexual.
- 2.** Proceso Penal: el acoso sexual se encuentra previsto y sancionado como delito en el Código Penal; por tanto, es posible interponer denuncias en contra de los acosadores en los Tribunales con competencia penal e iniciar de ese modo el respectivo procedimiento judicial.

Es importante que las instituciones públicas conozcan que el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) es la entidad rectora para la aplicación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Dicha competencia la reconoce el Artículo 12 de ese cuerpo normativo, en donde además se dispone que entre las atribuciones del ISDEMU se encuentra: **“Coordinar las acciones conjuntas de las instituciones de la administración pública para el cumplimiento de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”**.

Por tanto, el ISDEMU es la institución idónea para coordinar cualquier esfuerzo orientado a la prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público.

Finalmente, es preciso destacar que, las denuncias penales por acoso sexual (Artículo 165 del Código Penal) también pueden ir acompañadas de otros delitos, cuando el acoso sexual es acompañado por otras agresiones o manifestaciones de violencia. Ese es el caso de los siguientes delitos previstos y sancionados en el Código Penal:

- ❖ **Amenazas** (Artículo 154);
- ❖ Daños u ofensas a la imagen, honor, reputación o intimidad de la persona que constituyan **Calumnia, Difamación o Injuria** (Artículos 177-179);
- ❖ **Violación de Comunicaciones Privadas** (Artículo 184-185);
- ❖ **Infracción de las Condiciones Laborales o de Seguridad Social** (Artículo 244), cuando el acoso sexual va acompañado de otras formas de hostigamiento en el lugar de trabajo, como desmejoras en las condiciones laborales,
- ❖ **Discriminación Laboral** (Artículo 246);
- ❖ **Actos Arbitrarios** (Artículo 320); y,

- ❖ Delitos relativos a la falsificación de documentos para perjudicar a la víctima o denunciante, tales como la **Falsedad Material** (Artículo 283), la **Falsedad Ideológica** (Artículo 284), la **Falsedad Documental Agravada** (Artículo 285), la **Supresión, Destrucción u Ocultación de Documentos Verdaderos** (Artículo 286) y el **Uso o Tenencia de Documentos Falsos** (Artículo 287).

IV. Medidas que se recomienda implementar a la administración pública para la prevención y atención del acoso sexual

Como se ha descrito anteriormente, la mayoría de normas aplicables en materia de acoso sexual establecen compromisos y obligaciones a cargo de las y los empleadores y de las personas trabajadoras en general, para mantener un ambiente laboral libre de tratos discriminatorios y de actos de violencia sexual. Una vez aceptado este compromiso por ambas partes, es necesario adoptar una serie de medidas concretas orientadas a lograr ese encargo.

Dentro de la legislación salvadoreña no existe un procedimiento legalmente establecido para tratar casos de acoso sexual al interior de los centros de trabajo y dada la gravedad del tema no se puede dar un tratamiento genérico o universal para todas las conductas abusivas de este tipo. Por tanto, el **enfoque de género** en las medidas preventivas y de atención y reparación de las personas que lo padecen es crucial.

A continuación se presenta una propuesta de estrategia de atención de casos de acoso sexual, retomando algunos de los elementos propuestos en la **Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público**.

En tal sentido, se retoma el principio de **prevención** como pilar fundamental para combatir el acoso sexual, a la vez que, toda estrategia de intervención y abordaje frente al acoso sexual debe suponer que esta forma de violencia laboral existe. Esto se encuentra reconocido en el Artículo 12 del Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo. En tal sentido, para el combate del acoso sexual se propone trabajar en los siguientes planos:

Estrategias de intervención



1. Difusión de información / capacitación

Este componente de la estrategia, debe ir orientado a la “**sensibilización**” de todas y todos los servidores públicos de cada institución, incluyendo las jefaturas y mandos medios.

La importancia de este componente reside en que, en muchas ocasiones, no es posible advertir el acoso sexual si antes no se prepara la mirada. Como ya se dijo antes, el acoso sexual suele ser parte de la **cultura organizacional**, es decir, que posiblemente la agresión se haya naturalizado en la vida cotidiana de la institución, lo que dificultaría su identificación, y por tanto, su tratamiento.

Todas las personas empleadas en cada institución pública deben ser informadas y capacitadas sobre el acoso sexual, sus formas, manifestaciones y efectos, así como también en las formas de prevenirlo y erradicarlo.

Sin perjuicio de lo anterior, es recomendable que las jornadas informativas y formativas se hagan en por lo menos, tres grupos distintos:

GRUPO 1: Personas en general. Para estas destinatarias se sugiere colocar un énfasis en cómo identificar con claridad cuándo una persona es víctima de acoso sexual y cómo se debe proceder.

GRUPO 2: Cargos con jefatura. Pese a que este grupo posee las mismas necesidades que el Grupo 1, se recomienda trabajar con estas personas por separado para facilitar el flujo de información en el Grupo 1, cuyos integrantes podrían “autocensurarse” con la presencia de las jefaturas.

GRUPO 3: Actores que intervienen en el proceso de denuncia, investigación y sanción. Al interior de cada institución, se debe asegurar la presencia constante de personas responsables o comités especializados encargados de acoger a las víctimas de acoso sexual y de recibir sus denuncias. Sobre este punto, que constituye el segundo componente de la estrategia de intervención propuesta, se hablará más adelante. El caso es que estas personas estén **altamente capacitadas y sensibilizadas** sobre el acoso sexual, sus manifestaciones y efectos y las formas de tratarlo, principalmente con un énfasis de género que les permita atender adecuadamente a todas aquellas mujeres víctimas de esta forma de violencia laboral.

CONCEPTUALIZANDO EL ACOSO SEXUAL. Es importante que toda estrategia de intervención para atender el acoso sexual tenga como punto de partida un marco conceptual de dicho flagelo, el cual debe ser construido de la manera más representativa posible, con la participación de servidoras y servidores públicos de la institución respectiva. Sólo teniendo mayor claridad conceptual y comprensión sobre este tema, las personas –tanto víctimas como testigos– podrán identificar claramente una conducta o situación específica de acoso sexual.

Si en la institución pública se reporta la presencia de estructuras representativas de las y los trabajadores, como sindicatos o asociaciones profesionales es necesario asegurar su participación en la construcción del marco conceptual sobre acoso sexual.

Siempre en el tema de la prevención, es necesario adoptar otras medidas al interior de cada institución, además de las anteriores. Algunas de estas medidas adicionales pueden ser:

- * **Establecimiento de una política interna de CERO TOLERANCIA hacia conductas o situaciones de acoso sexual;**
- * **Difundir guías informativas sobre acoso sexual entre todas y todos los servidores públicos de cada institución, incluyendo la difusión de la política de cero tolerancia;**
- * **Incorporar el tema de acoso sexual en los planes anuales de capacitación, estableciendo diferentes espacios para su difusión, tales como conversatorios, capacitaciones, cursos, jornadas de reflexión, etc. Esto último considerando que en muchas ocasiones, factores ambientales como el clima laboral de la organización contribuye a fomentar el acoso sexual.**

Aunado a lo anterior, en el caso de los Ministerios del Órgano Ejecutivo podría considerarse la posibilidad de retomar las políticas internas de cero tolerancia del acoso sexual, mediante la adopción de **ACUERDOS MINISTERIALES**.

2. Mecanismos de protección (denuncia, investigación y sanción)

Es importante que al interior de cada institución existan instancias donde las personas puedan buscar ayuda, en una primera instancia, en caso de sentirse víctimas de acoso sexual. Este servicio debe delegarse a una persona, grupo de personas, comité u otra figura, que sea responsable de atender a las víctimas de acoso sexual y de recibir sus denuncias.

Como ya se dijo, estas personas encargadas de la acogida de las víctimas de acoso sexual deben estar capacitadas en el uso de técnicas y herramientas para el manejo de conflictos y en materia de detección de las conductas o situaciones que constituyen acoso sexual.

Asimismo, deben estar capacitadas para identificar potenciales daños o afectaciones en la integridad de la persona denunciante, pues si es el caso, se deberá remitir a la víctima con un especialista

que le brinde la atención adecuada, o bien, tomar las medidas de protección más apropiadas para ella u otras terceras partes como testigos del hecho.

Toda institución pública debe contar con un procedimiento para la recepción y trámite de las denuncias, así como para la investigación y sanción de casos de acoso sexual, donde se identifiquen por lo menos, los siguientes elementos:

- Cómo debe ser presentada la denuncia y ante quién.

- Medidas necesarias para proteger a la persona denunciante y asegurar la confidencialidad del caso.

- Mecanismos de investigación y sanción.

En la medida de lo posible, se recomienda realizar jornadas de consulta con las y los servidores públicos de cada institución para que, de un modo participativo, se puedan generar aportes para la definición de este procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, atendiendo a las particularidades de cada centro de trabajo. De nuevo, en caso que en la institución existan **sindicatos y asociaciones profesionales**, se debe procurar su participación en este proceso de consulta.

Para facilitar las funciones de recepción de denuncias y de investigación de los casos planteados, se recomienda a las instituciones contar con los siguientes instrumentos:

- ❖ **Perfiles de Actores Críticos:** consiste en establecer un perfil de las distintas partes o actores relevantes dentro de cada institución; por ejemplo, personas encargadas de recibir las denuncias de acoso sexual, personas a cargo de la investigación, jefaturas y su rol en un caso de denuncia

de acoso sexual, etc. Todo ello con el propósito de asegurar que las partes relevantes cuenten con las competencias necesarias.

- ❖ **Protocolo de Acogida:** corresponde al primer contacto que se establece con la persona denunciante. Se debe definir claramente la forma en cómo se va a recibir y a atender a la persona que afirma estar siendo objeto de acoso sexual. Esta herramienta es crítica para asegurar una recepción adecuada que ayude a la persona denunciante a identificar su situación, a resistir el escenario vivido y a contribuir a generar –en la medida de lo posible– las evidencias que permitan sustentar la denuncia.
- ❖ **Formato de Denuncia:** mediante la clara definición de la forma en que debe presentarse la denuncia (verbal, por escrito, o ambas), quiénes pueden presentarla, quién puede ser considerada “víctima”, quienes pueden ser considerados testigos, requerimientos de identificar a la persona denunciada, descripción de los hechos, etc.
- ❖ **Procedimiento de denuncia, investigación y sanción:** cada institución debe definir cuál es el procedimiento a seguir, etapas y plazos, personas responsables, consecuencias a aplicar según los resultados, etc.

Para garantizar la eficacia de este sistema, se recomienda que cada institución **difunda ampliamente** las herramientas antes descritas entre todas y todos los servidores públicos de la institución pertinente. Principalmente, se debe difundir la existencia del canal de denuncias, de manera periódica y por todos los medios posibles y disponibles.

ROL DE LOS SINDICATOS. Las instituciones que cuenten con sindicatos u otras estructuras representativas de las y los trabajadores, tales como asociaciones profesionales, deben permitir que estas funcionen como un medio para canalizar las denuncias de casos de acoso sexual; y además, permitir, en la medida de lo posible, que acompañen y brinden asistencia a las víctimas.

3. Asistencia a las víctimas

Si aún con las medidas de prevención –o en la ausencia de estas– las instituciones públicas llegasen a reportar casos constitutivos de acoso sexual, o situaciones que puedan llegar a configurarse como tal, es necesario ejecutar las **medidas correctivas y reparatoras** pertinentes.

Precisamente, el tercer componente de la estrategia de intervención frente al acoso sexual, parte del reconocimiento que las víctimas de esta forma de violencia laboral pueden sufrir graves efectos tanto en su salud física y psíquica, así como daños en su personalidad, por lo que se deberá procurar la reparación y/o tratamiento adecuado.

Por tanto, si se configura una situación de acoso sexual y si se acredita el daño derivado en la víctima, la institución debe responder inmediatamente para atender a esta persona.

Algunas de las precauciones y/o cuidados que podrían ser considerados, tanto durante y con posterioridad a una investigación por acoso sexual, son:

- ❖ Si la situación concreta lo amerita, en razón de su gravedad, nivel de violencia u otros factores, separar físicamente a la persona denunciante de la denunciada; tanto del espacio físico que comparten como de la dependencia jerárquica, tomando las medidas de resguardo necesarias para no menoscabar los derechos de las partes, principalmente de quien denuncia.
- ❖ Iniciar el proceso de investigación interna antes mencionado; pero si los hechos denunciados trascienden por su gravedad deberá solicitarse la intervención de las instituciones pertinentes, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Procuraduría General de la República (PGR), Fiscalía General de la República (FGR) o la Policía Nacional Civil (PNC).

- ❖ Solicitar la intervención de personas o entidades especializadas para atender a la persona denunciante o a la víctima de una situación de acoso sexual para conducir una evaluación del daño provocado en su salud física y emocional y establecer así el tratamiento requerido para su recuperación.
- ❖ Rehabilitación en el proceso de retorno al trabajo.
- ❖ Indemnizaciones e incapacidades médicas necesarias, durante su proceso de recuperación.

No debe perderse de vista que, una valoración clínica permitiría no sólo acreditar el daño provocado en la salud de la persona que sufrió el acoso sexual –lo que constituiría un elemento probatorio dentro de los procedimientos punibles contra la persona acosadora–; sino además, brindaría pautas para la atención clínica que ésta requiere.

Sin embargo, la consecución de este tipo de medidas sólo podrá materializarse, de manera efectiva, con la oportuna intervención de un equipo especializado en materia de vigilancia de la salud. De tal suerte que, por el momento, la administración pública deberá garantizar estas medidas de reparación con los recursos y mecanismos que se encuentren a su alcance para materializar estas medidas de atención.

Así por ejemplo, podría solicitarse la intervención de algunas entidades que por hoy puedan tener algún ámbito de aplicación en este campo, como es el caso del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Ministerio de Salud o el Instituto de Medicina Legal.

En cuanto a los traslados, en los más recientes esfuerzos normativos para proteger a las mujeres contra cualquier forma de violencia, se incluye dicha posibilidad en los siguientes términos:

Protección especial para las mujeres: la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres establece que, *“(e)n los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de*

violencia y procesos de denuncia, si así lo solicitaren, se gestionará con el patrón la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente (Artículo 24 infine).

Por tanto, las instituciones públicas deberán considerar la posibilidad de trasladar ya sea a la persona denunciante o a la víctima de acoso sexual, como a su agresor o persona denunciada, brindando prioridad a la opinión de quien denuncia o de quien ha sido acreditada como víctima de acoso sexual. En estos casos, debe garantizarse que los traslados **se hagan con respeto de las debidas garantías y condiciones laborales.**

*** ROL DE TERCERAS PARTES EN LA PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.** Generalmente, las denuncias de casos de violencia y acoso sexual no son acompañadas de testimonios de terceras personas que han presenciado tales hechos o parte de estos. Ello se debe en parte al temor a represalias, ya sea mediante la pérdida del empleo o la desmejora en las condiciones de trabajo. En tal sentido, las instituciones deben garantizar las medidas de protección antes mencionadas, en lo que resulten aplicables para salvaguardar la integridad de estas terceras personas y contribuir de esta forma a combatir la impunidad de los hechos de violencia laboral.

*** GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN.** Con el afán de reforzar los esfuerzos en materia de prevención del acoso sexual es importante que, tras la detección de un caso específico en que se haya manifestado esta forma de violencia, la institución pertinente ejecute otros esfuerzos orientados a la **identificación y erradicación de los factores ambientales y organizacionales** que pudieron haber fomentado la aparición de las conductas abusivas.

Además, ante cualquier caso de acoso sexual, el entorno de trabajo de la víctima y del victimario también se resiente fuertemente, lo que hace necesario diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral.

En conclusión, la consumación de un caso comprobado de acoso sexual en la administración pública supone un doble deber para la institución pertinente:

- ❖ Por un lado, habrá que establecer las responsabilidades individuales e interponer las sanciones disciplinarias respectivas; y,
- ❖ Por otro, se deberán adoptar todas las medidas necesarias para proteger a la víctima o potencial víctima y para reparar los daños físicos, psíquicos y morales sufridos a consecuencia del acoso sexual.

OTRAS MEDIDAS PARA REFORZAR LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL. Con el propósito de asegurar la detección oportuna de esta forma de violencia laboral se recomienda a las instituciones públicas observar permanentemente si las personas trabajadoras se conducen de la siguiente manera, ya sea en una o varias de las manifestaciones que a continuación se enumeran:

- a) Si se dan excusas reiteradas para evitar presentarse en festejos o agasajos de determinadas personas.
- b) Bromas o chistes de intenso contenido sexual.
- c) Crisis nerviosa de una persona cuando uno de los compañeros o compañeras se acerca.
- d) Críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de una persona cuando las evaluaciones sobre rendimiento no corresponden con lo que se dice.
- e) Negativa a trabajar con determinadas personas.
- f) Diagnósticos médicos que reflejan la presencia de estrés en la persona.
- g) Repentina pérdida de interés, motivación, ansiedad o errores inexplicables en el desarrollo de tareas habituales.

- h) Cuando las personas reaccionan con silencio ante la presencia de un problema serio.
- i) Conductas discriminatorias frecuentes.
- j) Conductas físicamente humillantes, amenazantes u ofensivas.

Las conductas antes mencionadas podrían arrojar indicios de posibles manifestaciones de acoso sexual, lo que daría paso a la adopción de las medidas respectivas por parte de la institución.

¿QUÉ SE RECOMIENDA A LAS PERSONAS QUE PADECEN O HAN PADECIDO EL ACOSO SEXUAL?

Principalmente toda persona que experimente una situación de acoso sexual debe tomar el paso de denunciar este tipo de conductas dentro del mismo centro de trabajo o en otras instancias públicas competentes o entidades de la sociedad civil especializadas en la atención de casos de esta naturaleza. La persona que denuncia el acoso sexual debe tomar en cuenta que en ningún momento **ES LA CULPABLE** de que esta situación sucediera, ya que en todos los casos, el acoso sexual es también un problema para el medio laboral.

De igual manera es necesario que la persona recopile todo tipo de pruebas como documentos, notas, correos electrónicos, entre otros, para poder ser presentados ante la autoridad correspondiente. **Se sugiere a la persona que sufre el acoso sexual, llevar una bitácora donde se registren las situaciones concretas que le afectan, cómo ocurrieron, si hubo testigos o no, fecha, hora, frecuencia, intensidad, duración en el tiempo de las prácticas constitutivas de acoso sexual y citas textuales de las agresiones verbales.**

Como se dijo anteriormente, la separación de cargos entre la persona que comete el acoso sexual y la que lo padece es una medida de protección que la administración debería tomar a favor de esta última. Si la institución donde tuvo lugar la situación de acoso sexual no ha tomado esta medida y la persona que sufrió el menoscabo lo considera necesario puede solicitar ya sea, el traslado de la persona agresora o su mismo cambio de puesto. Esta última opción debe dejarse a voluntad de la persona acosada pues existe la posibilidad que ella se sienta más cómoda con el traslado, máxime si se toma en cuenta que la estigmatización por haber sufrido acoso sexual le pueda afectar emocionalmente. De igual forma, la persona que fue objeto de acoso sexual podría solicitar a su institución de trabajo o a otra instancia competente, asistencia clínica, si lo considera necesario para sobrellevar los efectos que pueda ocasionarle dicho menoscabo.

- i M. Tomei, M.L.Vega-Ruiz. La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. Revista Latinoamericana de Derecho Social No. 4, Enero-Junio de 2007; pp. 147-174.