

ARTICULO DIARIO "EL PERUANO"

ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO: UNA FORMA INACEPTABLE DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

El caso de una mujer acosada sexualmente en su centro laboral se considera acto equiparable al despido, conforme a la ley actual. Para la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por el Perú en marzo de 1996, el acoso sexual en el lugar de trabajo, es una forma de violencia contra la mujer.

Este acoso se presenta en dos formas. Una consiste en exigir favores sexuales a cambio de conservar el puesto de trabajo u obtener ventajas en el mismo. La otra, es crear un clima de actos vejatorios de naturaleza sexual dirigidos a la víctima.

En el Congreso de la República, se ha presentado un proyecto de ley sobre hostigamiento sexual en el empleo que recoge las dos formas. En el marco del análisis de este tema, se realizó una Audiencia Pública el 25 de noviembre, coincidiendo con el Día de la No Violencia contra la Mujer.

La Comisión de la Mujer, Desarrollo Humano y Deporte y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se encuentran analizando este importante documento que ha suscitado diversidad de opiniones e intervención de distintos sectores, expresados con altura, rigor jurídico, veracidad y fidelidad, guardando la especialidad profesional o experiencia en el tema.

Es notable que las mujeres son las principales víctimas de acoso sexual, sobre todo cuando tienen contratos precarios. Mención especial merecen las

trabajadoras del hogar, quienes expresan que, muchas veces, por hacer prevalecer la paz social de los hogares donde son acosadas se acallan serios problemas por los que ellas pueden estar atravesando.

El acoso sexual en el trabajo vulnera derechos fundamentales de la persona: atenta contra el derecho a la intimidad personal porque invade una esfera del ser humano, sobre la cual nadie debe intervenir sin consentimiento; el derecho a la salud física y mental es afectado porque origina preocupaciones, tensión, stress, y fuertes dolores de cabeza, malestares estomacales, etc.

También contraviene la libertad sexual porque la víctima no decide relacionarse con el acosador/a sino que es elegida como objeto de placer y además, interfiere contra la libertad de trabajo debido a que el espacio laboral se torna en incómodo y hostil. En consecuencia, baja la productividad del trabajador o trabajadora, lo cual trae pérdidas para la empresa.

El proyecto de ley enfatiza la necesidad de prevención. Es relevante señalar que la mejor manera de evitar que se cometa acoso sexual en el empleo es que los empleadores definan y difundan políticas adecuadas al respecto. Los empleados y empleadas deben saber qué hacer y a dónde acudir si es que resultan ser víctimas. En cuanto a los posibles acosadores, es más probable que se abstengan de actuar si tienen conocimiento de las medidas que se tomarían respecto de ellos/as en caso de ser descubiertos o denunciados.

Es claro que el acoso sexual en el empleo es un modo de abuso del poder de un ser humano contra otro. Conviene determinar si para que se configure acoso se requiere de actos consecutivos o basta con una sola vez.

En este sentido, los centros educativos también son motivo de preocupación porque, lamentablemente, tenemos numerosos ejemplos de profesores que han acosado sexualmente a sus alumnas.

Por otro lado, se debe considerar la posibilidad de incluir en la norma a las Fuerzas Armadas y Policiales. Ello hace más complejo el panorama porque en

estos lugares prima la disciplina, el acatamiento de órdenes y tanto el ejercicio de poder como la jerarquía funcionan de manera estricta.

Para las mujeres, por lo general, es muy difícil denunciar ya que demostrar que ha sido acosada sexualmente implica, muchas veces, una revisión sobre su vida o comportamiento sexual, derivando ello en procesos vejatorios y humillantes para la denunciante. Se ha sugerido que en el proyecto de ley se indique que durante el proceso no se hagan precisiones acerca de la vida privada pasada o presente de la víctima. El objetivo es impedir que el empleador *-quien tendría la carga de la prueba-* no utilice esto para defenderse y decir que la denunciante habría aceptado los requerimientos, pretendiendo demostrar que no hubo acoso.

Es necesario profundizar más en los alcances de este proyecto de ley. Debemos evitar que al promulgarse constituya un impedimento o limitación en el acceso al empleo, acentuando la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral. Por lo tanto, queremos animar a todos, hombres y mujeres, empleador y empleado, para que contribuyan en el debate con argumentos serios, a fin de ser considerados antes de elaborar un dictamen final.

Luz Salgado Rubianes de Paredes

Presidenta de la Comisión de la Mujer, Desarrollo Humano y Deporte