

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO: ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL*

Fecha de recepción de artículo: 2 marzo 2008
Fecha de aceptación de artículo: 18 marzo 2009

Doris Acevedo**
Yajaira Biaggi***
Glanés Borges****
doris_acevedo@intercable.net.ve
Venezuela

RESUMEN

Las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresión de la violencia de género muy extendida en los espacios laborales. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en las mujeres afectadas, así como desmedro de su situación económica y familiar. En este estudio exploratorio con abordaje cuantitativo, hemos encontrado a modo general y preocupante, que la totalidad del grupo focal de trabajadoras participantes, relata haber sufrido hostigamiento en algún momento de su trayectoria laboral.

PALABRAS CLAVE: Violencia de género, hostigamiento laboral, acoso sexual laboral

ABSTRACT

Gender social relations are expressed in an unequal distribution of power between men and women, creating tension and violence situations that affect mainly women. Job harassment and sexual harassment at work show the widespread gender violence in working environments. These attacks cause physical and psychological symptoms in affected women, so as harm to their economic and family situation. In this exploratory study with quantitative approach, we found as a general and worrying character that the entire focus group of women participants told to have had harassment at some point in their career path.

KEYWORDS: Gender Violence, harassment at work, sexual harassment at work.

* Trabajo presentado en la V Jornada Nacional Universitaria de Investigación en Género "Homenaje a Viki Ferrara-Bardile" 26 al 28 de octubre de 2006, Mérida. Venezuela
** Docente-investigadora postgrado en Salud Ocupacional, área: Mujer, trabajo y salud. Centro de Estudios en Salud y Trabajo. CEST. Universidad de Carabobo. doris_acevedo@intercable.net.ve
*** Médica ocupacional
**** Abogada laboral. Jueza del trabajo

Introducción

El interés por el estudio de la violencia en el trabajo es reciente, pudiendo ubicar un mayor interés en la última década. Los primeros estudios se ubican en 1990 con el trabajo de Heinz Leymann acerca del mobbing y el terror psicológico en el trabajo.¹ Desde entonces, la terminología empleada para referirse a las situaciones de violencia laboral es diversa, atendiendo a las variadas formas de expresión de las mismas: moobing, buylling, hostigamiento, acoso laboral, acoso sexual, victimización, incivilidad. No obstante, se observa creciente interés por estudiar e intervenir este fenómeno por su amplitud y porque afecta a parte importante de la población trabajadora. Actualmente encontramos una mayor cantidad de trabajos científicos sobre el tema y en varios países se han formulado legislaciones específicas para atender y prevenir la violencia en el trabajo². Igualmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. La OIT ha señalado el acoso sexual y el hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres). Particularmente, el asedio sexual hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo; así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958). En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad.

El análisis de género en la violencia laboral es aún más reciente, respondiendo a su vez a un mayor interés por el enfoque de género en el análisis de las relaciones laborales y por las constataciones de una mayor incidencia en la victimización laboral de las mujeres. El hostigamiento laboral puede estar matizado por diversas expresio-

1 Leymann, Heinz (1990) Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and victims*, 5(2), 119-126. Citado por Faulx Daniel y Delvaux Sophie (2005) *Le harcèlement moral au travail : phénomène objectivable ou « concept horizon » ? Analyse critique des définitions des phénomènes de victimisation au travail*. PISTES 7(3) <http://www.pistes.uqam.ca>

2 Suecia, Noruega, Francia, Bélgica, Québec han aprobado leyes para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral

nes de las desigualdades de poder que se originan en las relaciones sociales, sean estas jerárquicas, de clase, de etnia, de raza o de género

La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los sexos en el ambiente laboral, pero que no es suficientemente reconocido como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos; y, sus consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima, no son atribuidos a la causa generadora. Kaupinen (1997: 235) afirma que estudios realizados en países europeos revelan que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado *“para millones de mujeres de la Europa Comunitaria, el acoso sexual es una parte no deseada y desagradable de sus vidas laborales”*. Los estudios realizados dan cuenta de un agravamiento del sufrimiento psicológico de los trabajadores, estimándose que al menos, uno de cada diez trabajadores sufre hostigamiento psicológico en el trabajo (Genest, Christian y col. 2005:2).

En Venezuela, los estudios sobre la violencia de género en el trabajo son aún incipientes, pero se ha avanzado tímidamente en la tipificación de la transgresión en cuanto al acoso sexual en el trabajo, en la legislación³ y en algunos casos como cosa juzgada. Sabemos de, al menos, un caso en el que se sentó jurisprudencia⁴ referido a un ejecutivo bancario quien fue demandado por siete secretarías por el delito de acoso sexual tipificado en el artículo 19 de la Ley sobre Violencia contra la mujer y la familia, el cual fue sentenciado a prisión de un año, siete meses y veintidós días. Es más frecuente encontrar en los tribunales procesos de denuncia sobre hostigamiento laboral que sobre acoso sexual en el trabajo; por otro lado, lo largo del proceso y los resultados obtenidos resultan poco alentadores a las y los probables denunciantes.

En nuestro país, la tasa de incorporación de las mujeres al trabajo aumenta progresivamente, alcanzando en enero de 2006 más de la mitad (52%) de las mujeres mayores de 15 años⁵, lo que supone que una de cada dos mujeres mayores de 15 años está en riesgo de

3 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Título V: de los Derechos contra la Violencia y los abusos. Ley sobre la violencia contra la mujer y la familia (Art. 19), Ley orgánica de prevención condiciones y medio ambiente de trabajo (Art. 56 N° 8)

4 Borges Glanés (2000). La mujer como víctima del delito de acoso sexual. Trabajo para optar al grado de especialista en Derecho Penal. Universidad de Carabobo

5 INE (2006) Indicadores de la Fuerza de Trabajo en Venezuela. <http://www.ine.gov.ve>. Visitado el 15-05-06

sufrir hostigamiento laboral y/o acoso sexual en el trabajo. Por otro lado, las mujeres acceden más a empleos precarizados (contrataciones eventuales, empleo informal, horarios irregulares) lo que las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad de sufrir hostigamiento laboral y/o acoso sexual. A partir de los noventa, la precarización del empleo de las mujeres se ha acentuado al igual que la intensificación del trabajo por efecto de la flexibilización laboral⁶, lo cual ha generado condiciones para que se agrave la violencia laboral hacia ellas.

La Ley orgánica para el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, recién aprobada por la Asamblea Nacional el 25 de diciembre de 2006, tipifica el hostigamiento laboral, el acoso sexual en el trabajo y la violencia laboral como delitos sujetos a sanción y señala medidas preventivas que deben tomarse para su erradicación⁷. Igualmente, la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT), en su artículo 56, numerales 5, 8 y 9, estipula como deber de empleadores y empleadoras tomar medidas para evitar la discriminación en el trabajo, el hostigamiento laboral y el acoso sexual:

abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatorio y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras...” (Nº 5) “Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo” (Nº 8) “Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras... (Nº 9) Art. 65 LOPCYMAT

Se presume que la violencia de género es un hecho generalizado en los ambientes laborales en nuestro país, tal como lo es en casi todo el mundo. No obstante, no se han realizado estudios que muestren la magnitud de la misma. En este artículo pretendemos elaborar algunas precisiones conceptuales de las manifestaciones de la violencia de género en el trabajo a partir de la bibliografía consultada, y a modo exploratorio, presentamos resultados de abordajes cuantitativos y cualitativos acerca de las percepciones y experiencias de trabajadoras del Estado Aragua con relación a la violencia de género en

6 ACEVEDO, Doris (2002) La precarización del trabajo de las mujeres en Venezuela : coyuntural o estructural? Debate abierto. Año VI. 37-45

7 Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. (2006) Caps. III, IV, V y VI

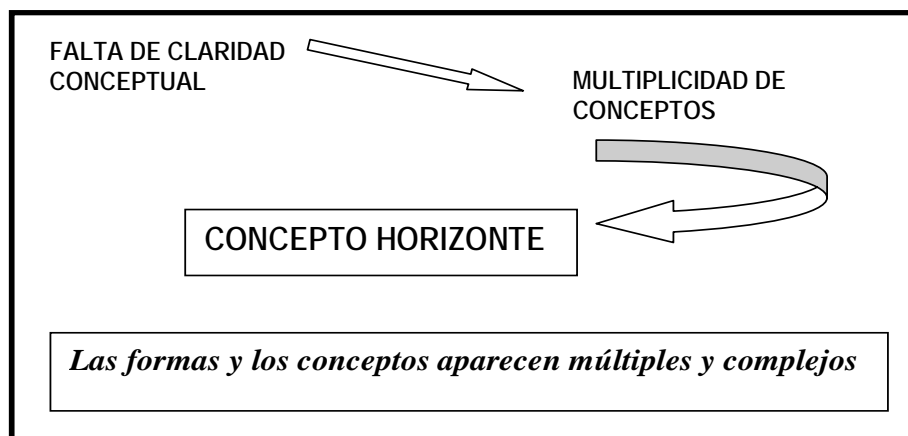
el trabajo, particularmente, el hostigamiento laboral y el acoso sexual. Igualmente haremos una revisión de denuncias sobre hostigamiento laboral reseñadas en la página web de los tribunales de justicia.⁸

Bases conceptuales

El campo conceptual referido a la violencia en el trabajo se presenta poco claro, confluyendo una multiplicidad de conceptos para significar situaciones similares, pero que difieren por su forma, duración, percepción e impacto. De allí que el hostigamiento laboral se entienda como un *concepto horizonte*, donde las formas y los conceptos que alude aparecen múltiples y complejos (Figura 1). Esta ambigüedad conceptual puede obstaculizar la normatización y la legislación orientada a erradicar la violencia laboral.

Figura 1. **Hostigamiento laboral**

Desde 1958, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con



la adopción del Convenio 111 que define la discriminación en el empleo como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*, da pie para considerar la discriminación por sexo como una situación nociva en el ambiente de trabajo. En 1976 los estudios de Brodsky Caroll en *“Harassed worker”* aborda por primera vez el tema del hostigamiento laboral, y a partir de los 90 con los estudios pioneros de Leymann

8 <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/>

“*Mobbing and psychological terror at workplaces*” en Suecia, se le ha dado mayor importancia a analizar la violencia laboral y sus consecuencias para las personas en el ambiente de trabajo.

En la bibliografía revisada encontramos diversos conceptos para definir las situaciones de violencia en el trabajo, siendo las más usadas las que describimos a continuación:

Bullying: Hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectarle negativamente en el desempeño de su trabajo. Esa interacción o proceso tiene que ocurrir repetida y regularmente para que sea considerado *bullying* (regularidad semanal en un período de seis meses). Bullying es un proceso escalonado en el cual la persona confrontada termina en posición inferior siendo blanco de acciones sociales negativas sistemáticas (Einarsen, Stale y col., 2003. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005)

Mobbing: Encadenamiento de comportamientos hostiles hacia una persona, interviniendo de manera casi cotidiana y durante un largo período, llevándola a una posición de impotencia con riesgos elevados de exclusión (Leyman, Heinz, 1996. Citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005)

Hostigamiento moral: Todas las conductas abusivas y repetidas de todo origen, externas e internas a la empresa o institución, que se manifiestan por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y/o escritos unilaterales, teniendo por objeto o efecto agredir a la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un trabajador o trabajadora, colocando en peligro su empleo o creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Legislación belga de 2002, citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005). El hostigamiento moral comprende al hostigamiento laboral y al acoso sexual, que por su continuidad produce el resquebrajamiento moral, o *destrucción*, de la persona que lo sufre. (Hirigoyen, Marie-France, 2001: 11-13)

Hostigamiento laboral: Acciones repetidas con el propósito de provocar dolor mental y/o físico, dirigido a uno o varios individuos, quienes por alguna razón no son capaces de defenderse ellos mismos (Björkvist y col, 1994. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005)

Abuso emocional en el trabajo: Interacciones entre los miembros de una organización, caracterizadas por hostilidad verbal y no verbal, dirigidas a una persona o grupo de personas, con la intención de afectar negativamente su competencia como trabajadores (Keashly, 2001. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005)

Abuso de poder: Hay abuso de poder cuando una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con el poder implícito que comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio, la coerción. (Genest, Christian y col. 2005)

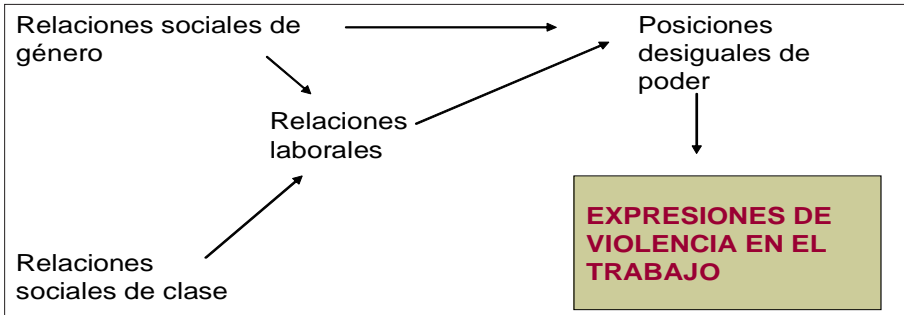
Acoso sexual: Toda conducta *no deseada* de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, que ocurra en los ámbitos laboral, docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que la víctima pueda tener en el ámbito de dicha relación.

Acoso sexual laboral: Toda conducta con implicaciones sexuales *no solicitadas ni deseadas* por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.

Acoso, hostigamiento, asedio: Tres términos que son utilizados como sinónimos, pudiendo calificarse de moral o sexual y se aplica el calificativo laboral cuando éste ocurre en el ámbito y las relaciones de trabajo.

Violencia de género en el trabajo: Se refiere a *“toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral”*.⁹ La violencia de género en el trabajo se origina en las relaciones laborales y en las relaciones sociales de sexo, y se manifiesta en acciones y situaciones de hostigamiento laboral y de acoso sexual. Se considera una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, en la cual las mujeres resultan más afectadas por su situación de discriminación y subordinación social, siendo los agresores mayoritariamente del sexo masculino. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo y en el ambiente laboral.

Figura 2. **Violencia de género en el trabajo**



La Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, considera al acoso laboral incurso en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, y ha adoptado la Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente contra este fenómeno¹⁰:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Consideramos, al menos, dos expresiones de la violencia de género en el trabajo: el hostigamiento laboral por razones de género y el acoso sexual laboral. La victimización en el trabajo puede ocurrir en ambos sexos, pero se ha observado una mayor incidencia en las mujeres, debido a una transferencia de las relaciones sociales de sexo o de género desiguales al medio laboral y a una situación de mayor

10 Recomendación General N° 19 del Comité para la erradicación de todas las formas de violencia hacia la mujer. 11 periodo de sesiones. 1992

vulnerabilidad, porque las mujeres están más presentes en posiciones laborales subordinadas y en espacios de mayor precariedad en cuanto a las condiciones de empleo y de trabajo. En los últimos años, el deterioro de las condiciones de empleo y de trabajo ha generado una mayor vulnerabilidad a trabajadores de ambos sexos, pero sobre todo, a las trabajadoras.

Hostigamiento laboral de género

El hostigamiento laboral es considerado un medio por el cual las personas de poder pueden controlar, manipular y humillar a personas subordinadas (Kaupinen, Kaisa, 1997: 237). Las mujeres son más frecuentemente víctimas de asedio que los hombres, porque en nuestras sociedades, patriarcales, el poder jerárquico del hombre va acompañado de poder sexual¹¹, es decir, el dominio del varón. Sin embargo, la mayor prevalencia de uno u otro sexo en la victimización pareciera estar relacionada con el grado de desigualdad de género en la sociedad.

La Encuesta Europea de condiciones de trabajo revela diferencias entre los países en cuanto al predominio de uno u otro sexo de haber experimentado situaciones de hostigamiento laboral. Estudios realizados en Noruega¹² no revelan diferencias significativas de sexo entre las víctimas de hostigamiento laboral y encuentran mayor ocurrencia en las ocupaciones dominadas por los hombres. En cuanto al acoso sexual laboral, el estudio de Kaisa Kaupinen (1997: 235) en Finlandia, demostró que los hombres más afectados eran jóvenes trabajando en grupos de trabajo dominados por mujeres (como enfermeras o asistenciales), pero el impacto del acoso sexual es mayor en las mujeres que en los hombres. Mujeres y hombres reaccionan en forma similar al acoso: ignorando la conducta o evitando al acosador.

El acoso sexual laboral

Por acoso sexual laboral se entiende toda conducta con implicaciones sexuales *no solicitadas ni deseadas* por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.

11 Délano Bárbara y Todaro Rosalía, (1993). Asedio sexual en el trabajo. CEM, Santiago de Chile p.15

12 Einarsen Stale (2005) The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. PISTES 7(3) <http://www.pistes.uqam.ca>

La edad

Un estudio de asedio sexual laboral realizado en Chile concluye que las mujeres jóvenes con menos educación e ingresos, están más expuestas a presiones sexuales directas y brutales, mientras que las mayores más educadas y con mayores ingresos son asediadas en forma más sutil, pero no menos violenta.¹³ Estudios realizados en Finlandia y China encontraron mayor incidencia de acoso sexual entre trabajadoras menores de 34 años (Kaupinen, Kaisa, 1997).

La direccionalidad

El hostigamiento laboral y el acoso sexual laboral pueden presentarse en forma *vertical* de superiores jerárquicos a subordinados o subordinadas, y en forma *horizontal* entre trabajadores y/o trabajadoras del mismo rango jerárquico. En los estudios sobre acoso sexual encontramos entre las afectadas no sólo trabajadoras subalternas, sino también profesionales y jefas (Delano y Todaro, 1993). Entre los acosadores, predominan en algunos casos los jefes directos (Khan, 1997), y en otros los compañeros de trabajo (Murillo, 2006). Se encuentran diferencias de género en la dirección del asedio, los hombres son más frecuentemente asediados por sus superiores (vertical), mientras que las mujeres los son por sus superiores, sus colegas y hasta por subalternos (horizontal y vertical) (Salin, Denise, 2005). **Es decir que, en el origen de este problema, prevalecen las relaciones de poder basadas en género sobre las relaciones jerárquicas en el trabajo.**

Consecuencias de la violencia de género en el trabajo

La violencia laboral de género tiene un impacto negativo en la salud de las personas, en su integridad física y moral, en su rendimiento laboral y estabilidad del empleo, y en el ámbito familiar. La persistencia de la situación de hostigamiento se convierte en un suplicio psicológico con efectos psicosomáticos y sociales (Leymann, Heinz, 1996). Ada García y col (2005) presentan los resultados de la encuesta nacional "Violencia en el trabajo, hostigamiento moral y sexual, consecuencias para trabajadores y trabajadoras", realizada en Bélgica, que muestra que las personas víctimas de violencia laboral sufren depresión (54%), abuso de tabaco, alcohol y medicamentos (10%), deterioro de su salud mental (10%), tentativas de suicidio (3%), ausencias laborales (28%), desmotivación por el trabajo (25%).

13 Delano y Todaro (1993) Op. Cit. p.17

Organización del trabajo y hostigamiento

Las nuevas formas de organización del trabajo han dado lugar a un resquebrajamiento de los lazos de solidaridad laboral, prevaleciendo la competencia individual sobre la cooperación, lo cual genera relaciones laborales hostiles tanto horizontal como verticalmente, con graves consecuencias a las personas que integran el ambiente laboral. La intensificación del trabajo y la precarización del empleo generan condiciones que elevan las tensiones en las relaciones de trabajo produciendo mayor violencia laboral (Vézina, Michel y Dussault, Julie, 2005). La falta de respeto, el atropello, la descalificación y la humillación son frecuentes en las relaciones de trabajo, tendiendo a una normalización, tolerancia y banalización de tales manifestaciones. Estudiosos de la ergonomía y psicodinamia del trabajo insisten en analizar los aspectos organizacionales que contribuyen a generar violencia laboral (Vézina, Michel y Dussault, Julie, 2005, Salin, Denise, 2005, Genest, Christian y col, 2005), debido a las consecuencias graves que tienen en la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Un estudio de Denise Salin (2005) en Suecia demostró alta correlación entre la presencia de hostigamiento y las políticas de organización del trabajo en profesionales de carrera. Por efecto de la división sexual del trabajo encontramos más mujeres en empleos precarios y en formas de trabajo flexible donde la intensificación del trabajo es norma (Hirata; si a esto añadimos el impacto negativo para las mujeres de relaciones de género desequilibradas, entendemos una potenciación de la violencia laboral de género contra las trabajadoras (Figura 2).

Para erradicar la violencia en el trabajo y sus implicaciones de género, es necesario analizar los múltiples factores que la envuelven, no sólo en una relación víctima/victimario, sino atendiendo a las determinaciones sociales, culturales y organizacionales (Einarsen, Stale, 2005). Integrar la perspectiva de género en el análisis de la violencia laboral no debe limitarse a observar las diferencias estadísticas de sexo, sino que debe incorporarse el análisis de las relaciones sociales de género (García, Ada y col. 2005) y las relaciones de poder en el medio laboral.

Antecedentes

Investigaciones realizadas dan cuenta de la gravedad de la situación de violencia de género hacia las mujeres en el ámbito laboral. Se han encontrado más investigaciones acerca del acoso sexual en el trabajo que sobre otras formas de hostigamiento laboral.

En Europa, el estudio pionero de Heinz Leymann (1996), se realiza en 1982 con una muestra representativa de la población trabajadora sueca de 3.400 casos, encontrando hostigamiento laboral o mobbing en 3,5% +/- 0,7% de la muestra, no se encontraron diferencias significativas por sexo (45% en hombres y 55% en mujeres) ni por edad, a pesar de que había mayor prevalencia entre las mujeres y los más jóvenes (20 a 40 años). Los acosadores son mayoritariamente del sexo masculino, coincidiendo en que tanto hombres como mujeres tienen con mayor frecuencia jefes hombres. Un estudio de Denise Salin (2005) en Suecia en 385 profesionales de niveles gerenciales encontró que 24,1% había sido sometido a actos de hostigamiento laboral en el último año, sin encontrar diferencias significativas entre mujeres (26,4%) y hombres (21,1%), sin embargo, hubo diferencias en cuanto a la direccionalidad: los hombres eran más asediados por sus superiores, mientras que las mujeres lo fueron por superiores, colegas y subalternos. La Encuesta Nacional "Violencia en el trabajo, hostigamiento moral y sexual, consecuencias para trabajadores y trabajadoras" realizada en Bélgica 2001-2002 (García, Ada y col 2005) en 2000 trabajadores y trabajadoras, acompañada de una entrevista personal a 390 personas que se declararon víctimas de hostigamiento moral y/o sexual, revela que 11,5% se declaran víctimas de hostigamiento moral y 8% de acoso sexual, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto al hostigamiento moral, pero las mujeres sufren dos veces más que los hombres acoso sexual laboral; igualmente las mujeres resienten mayores consecuencias a la salud y la calidad de vida (74%) que los hombres. Una investigación realizada en España por la Secretaría de Políticas de Igualdad¹⁴ reveló que 15% de las trabajadoras españolas han sufrido acoso sexual en el año previo a la entrevista, siendo que en 58% de los casos el acosador fue un compañero de trabajo y en 20,6% sus superiores directos.

En cuanto al acoso sexual laboral, en el estudio realizado en Santiago de Chile en 1.200 trabajadoras de diversas ocupaciones se encontró que 20% de ellas había sufrido alguna experiencia de acoso sexual en el trabajo, siendo algo mayor en las ocupaciones subalternas como secretarías, auxiliares, vendedoras (24%), pero también es manifestado por las profesionales y jefas: 14% y 23% respectivamente (Delano, Bárbara y Todaro, Rosalba, 1993).

En Zimbabwe, en una investigación sobre acoso sexual realizada en 1997, donde participaron 528 mujeres trabajadoras entre 17 y 61 años, de diversos sectores laborales, encontraron que 29% de las

14 Declaración hecha por Soledad Murillo, Secretaria General de Políticas de Igualdad a Europa Press, 26-04-06

trabajadoras había sido objeto de acoso sexual y 19% con chantaje o coerción sexual; las más afectadas eran mujeres sin pareja de menor calificación, bajos estudios y empleo precario; en 54% de los casos estudiados, el acosador era un superior inmediato y en 45% un compañero de trabajo; también se encontró un impacto emocional importante relacionado con la situación de acoso (Khan, Naira, 1997: 140-141).

Además de constituir una violación a los derechos humanos y una forma de discriminación hacia las mujeres, el hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo afectan la salud física y emocional de las víctimas, con un impacto negativo en su rendimiento en el trabajo y en su situación laboral. La misma investigación realizada en España, mencionada arriba, señala que *“21,2% de las trabajadoras que sufren o han sufrido acoso sexual reconocen que éste les ha supuesto padecer algún tipo de trastorno físico y psicológico, como apatía, desgano, baja autoestima, pesadillas, insomnio, palpitaciones, o dificultades para respirar.”* En el estudio realizado en trabajadoras en Zimbabwe, entre 50 y 78% de ellas manifestaron trastornos relacionados con la situación de acoso sexual: fatiga, jaquecas, tensión nerviosa, miedo, depresión, trastornos de sueño y estomacales; y entre 48 y 53% manifestaron pérdida de interés por el trabajo, bajo rendimiento y ausentismo laboral (Khan, Naira, 1997: 142). De acuerdo con los estudios de Leymann el hostigamiento o mobbing prolongado puede llevar a situaciones patógenas graves, incluso el suicidio de la víctima de hostigamiento, estimando que entre 5% y 16% de los suicidios registrados en Suecia pueden ser causados por mobbing (Leymann, Heinz, 1996). En Bélgica, un estudio nacional refleja consecuencias importantes del hostigamiento moral y sexual a la salud mental de trabajadores y trabajadoras, como depresión, problemas de memoria, abuso de alcohol y medicamentos, e intentos de suicidio en 3% de las víctimas (García, Ada y col. 2005).

Objetivos

1. Conocer la magnitud de la presencia de expresiones de violencia de género laboral.
2. Describir formas de hostigamiento laboral y acoso sexual en el trabajo experimentado por las trabajadoras.
3. Determinar el impacto en la salud y estabilidad laboral de las trabajadoras afectadas por violencia de género en el trabajo.

Metodología

La presente es una investigación exploratoria que parte de una revisión bibliográfica para aclarar el panorama conceptual del fenómeno en estudio, propone algunas variables de análisis para identificar las expresiones de la violencia de género en el trabajo y adentrarse posteriormente en estudios descriptivos de campo.

En un trabajo de equipo, se explora la presencia de hostigamiento laboral y acoso sexual laboral en trabajadoras de diversos sectores de ocupación en tres momentos:

Primer momento: Se aplica una encuesta a 73 trabajadoras de diversos sectores que acuden a la inspectoría del trabajo a realizar reclamos, para averiguar si han sido víctimas de acoso sexual en el trabajo.

Segundo momento: Se incluyen preguntas acerca de hostigamiento laboral y acoso sexual en una encuesta sobre condiciones y riesgos de trabajo a 76 trabajadoras del servicio doméstico.

Tercer momento: Se realiza una entrevista colectiva a un grupo de ocho trabajadoras que asisten a un curso de derechos humanos de las mujeres y las trabajadoras, para conocer sus experiencias de violencia de género en el trabajo a lo largo de sus trayectorias laborales.

Adicionalmente, se hace una revisión documental de diez sentencias acerca de hostigamiento laboral reseñadas en la página web del Tribunal Supremo de Justicia y sus regiones, a fin de conocer el motivo y desenlace de la demanda, así como las características de la o del demandante¹⁵.

Resultados

En un primer momento se realizó un estudio en 73 trabajadoras entre 18 y 40 años que asisten a diversos reclamos en la Inspectoría del Trabajo en La Victoria, encontrándose que 72% de ellas manifestaron haber sido víctimas de alguna situación de acoso sexual en el trabajo, durante su trayectoria laboral. Sólo 23% de ese grupo de trabajadoras manifestó conocer la existencia de la Ley sobre la violencia contra la mujer y la familia.¹⁶

15 <http://www.tsj.gov.ve/tsj-regiones/decisiones>

16 Borges Glanés (2000). La mujer como víctima del delito de acoso sexual. Trabajo para optar al grado de especialista en Derecho Penal. Universidad de Carabobo. pp. 74 y 77

En otro estudio realizado en 76 trabajadoras del servicio doméstico en Maracay, para explorar sus riesgos de trabajo, 27% manifestaron haber sido víctimas de hostigamiento laboral en forma verbal o psicológica (9,5%) y 7% sufrió abuso sexual en su lugar de trabajo¹⁷. Una de cada cuatro trabajadoras domésticas sufren además violencia doméstica en su hogar (Cuadro N°1). Las trabajadoras pueden ser víctimas de varias formas de maltrato simultáneamente, con importante impacto de deterioro en su salud mental. El grupo de edad que expresó sufrir más agresiones en el trabajo fue el de 31 a 40 años, sin embargo 25% de las que manifestaron sufrir agresiones verbales son trabajadoras mayores de 40 años. Algunos estudios señalan que el abuso sexual es más frecuente en trabajadoras jóvenes, menores de 30 años, lo cual no podemos corroborar en este estudio pues no sabemos a qué edad las trabajadoras encuestadas fueron agredidas sexualmente. De las cinco trabajadoras domésticas que manifestaron haber sufrido acoso sexual en el trabajo, cuatro están entre 21 y 40 años y una es mayor de 40 años, tres de ellas tenían seis años o menos de antigüedad como trabajadoras domésticas y una más de 15 años.

Estos hallazgos son importantes, puesto que en nuestro país 13% del total de la fuerza de trabajo femenina son trabajadoras del servicio doméstico, lo cual representa hoy en día cerca de 650.000 trabajadoras¹⁸. La situación encontrada es indicativa de que las trabajadoras domésticas pudieran presentar alto riesgo de violencia laboral.

Cuadro N° 1
Hostigamiento laboral y doméstico en 73 trabajadoras domésticas
Maracay, Edo. Aragua. 2004¹⁹

	N° de Trabajadoras	Porcentaje
Verbal	20	27,4
Psicológica	7	09,5
Sexual	5	06,8
Violencia doméstica	18	24,6

- 17 Biaggi Yajaira (2006) Riesgos laborales en trabajadoras del servicio doméstico. Trabajo para optar al grado de especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo.
- 18 Instituto Nacional de Estadísticas. Indicadores de la Fuerza de Trabajo. <http://www.ine.gov.ve>
- 19 Elaborado a partir de datos del trabajo de Biaggi (2006) citado anteriormente

En un tercer momento, realizamos una entrevista colectiva, a un grupo de ocho trabajadoras que asistía a un curso sobre derechos humanos de las mujeres y de las trabajadoras en Maracay. La totalidad de estas trabajadoras, vinculadas cuatro al sector manufacturero y cuatro al de servicios, manifestaron haber sufrido hostigamiento laboral y cuatro de ellas sufrió acoso sexual, una con violación. Entre las formas de hostigamiento laboral más comunes descritas por las trabajadoras está la intimidación, insultos, ofensas, descalificación, cambio a puesto de trabajo de menor importancia, control o vigilancia permanente, amenazas de despido, despido, negación de mejoras laborales o salariales. Entre las expresiones de acoso sexual manifestadas por aquellas que las padecieron están: insinuaciones, acorralamiento y violación. Las trabajadoras manifestaron que estas situaciones afectaron su salud física y mental, así como su vida familiar. Las que denunciaron la situación al sindicato no encontraron apoyo, y sus colegas de trabajo tampoco evidenciaron apoyo por temor a sufrir agresiones. La mayoría de estas trabajadoras manifiestan que al momento de sufrir hostigamiento o acoso no tenían claro si éstas acciones constituían un delito o transgresión, tampoco conocían de qué manera canalizar la situación para defenderse, algunas optaron por cambiar de trabajo. El único apoyo que recibieron fue familiar o de amigas. La situación descrita aquí es coincidente con estudios realizados en Canadá (Genest, Christian y col. 2005), en los cuales se observa una banalización y tolerancia frente a esas formas de violencia laboral, tanto por los trabajadores y los trabajadores que la padecen que llegan a subvalorar su sufrimiento, a dudar o a culpabilizarse, como por compañeras y compañeros de trabajo quienes temen solidarizarse con las víctimas, y hasta por los victimarios o las victimarias quienes tienden a considerar la violencia como formas “normales” de gestión laboral. El mencionado estudio de Genest, Christian y col (2005) también describe mecanismos de evasión de trabajadores y trabajadoras que sufren hostigamiento como ausentismo laboral, reposos frecuentes, retiro del trabajo y jubilación anticipada; igualmente coinciden en que el hostigamiento o acoso deteriora las condiciones de trabajo y la calidad de vida familiar de las víctimas.

La revisión realizada a diez denuncias sobre hostigamiento laboral reseñadas en la página web del Tribunal Supremo de Justicia²⁰, corresponde a tres de la región capital y siete del interior. Entre las y los demandantes tenemos 50% de mujeres y 50% de hombres, lo que coincide con otros estudios que no encuentran diferencias significativas por sexo en el hostigamiento laboral. Cinco sentencias de-

cidieron a favor de las y los demandantes y cinco declararon sin lugar o inadmisibles debido a que *“no se identifica debidamente la situación de hostigamiento”* o por error del proceso. No obstante, en todas las denuncias resulta suficientemente clara la situación de hostigamiento laboral declarada por las y los denunciantes: prohibición de descanso y refrigerio, obstaculizar el trabajo, impedimento de acceder al puesto de trabajo, negación de pago de bonificaciones salariales, humillación, daño moral y psicológico, desmejoramiento de las condiciones de trabajo, desconocimiento de ascensos, sanciones disciplinarias, jubilación anticipada.

Como ha sido reseñado en otros estudios, al hostigamiento sufrido por las trabajadoras o los trabajadores, se añade la violencia institucional al momento de hacer la denuncia que en este caso, se expresa al menos, en retardo procesal, negligencia o desconocimiento del delito. Uno de los casos tardó casi tres años en emitir una decisión y en otro caso se declara inadmisibile por ser *“de tal modo ininteligible que resulta imposible su tramitación”*. Como hemos afirmado, la falta de claridad conceptual puede conspirar para un justo tratamiento de los casos de hostigamiento laboral. El único caso en el cual fue plenamente aceptada la presencia de hostigamiento laboral notamos que fue ampliamente sustentado por la parte demandante.

El andamiaje legal para tipificar y sancionar la violencia de género en el trabajo debe acompañarse de una amplia difusión entre empleadoras/empleadores y trabajadoras/trabajadores, así como de programas de capacitación para su adecuado uso en los procesos legales.

Conclusiones

1. Las mujeres son víctimas más frecuentes de la violencia de género en el trabajo, a pesar de que algunos estudios han encontrado victimización de trabajadores del sexo masculino.
2. Las expresiones de violencia de género más comunes encontradas son: insultos, ofensas, amenazas de desmejora laboral, castigos laborales, agresión física, despidos, insinuaciones sexuales, violación.
3. Las agresiones de género pueden ser causadas tanto por superiores jerárquicos como por compañeros de trabajo, pero son más frecuentes las causadas por superiores jerárquicos.
4. El hostigamiento laboral y el acoso sexual, como expresiones de la violencia de género en el trabajo, afectan la

estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de quienes las sufren, al crear un clima de trabajo insoportable para la víctima, provocando bajo rendimiento, ausentismo y hasta la renuncia al trabajo.

5. Las afectadas sufren diversos malestares físicos y psicológicos por causa de la violencia de género de que son víctimas. Trastornos del sueño y digestivos, dolores de cabeza, temor, depresión, fatiga, aparecen relacionados con el acoso sexual y el hostigamiento laboral. La continuidad del hostigamiento tiende a agravar la salud de las víctimas con grave deterioro de su salud mental.
6. La violencia de género no es percibida como transgresión por víctimas ni victimarios. Igualmente, se desconocen las medidas de protección y prevención que deben aplicarse en esos casos. Se observa negligencia en la aplicación de medidas, cuando las hubiere.

Recomendaciones

1. Es perentorio informar a la sociedad acerca de la situación de la violencia de género en el trabajo, así como formular y aplicar políticas para prevenir, atender y sancionar sus manifestaciones.
2. Los centros de trabajo deben garantizar el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a ser tratados con dignidad, ofreciendo un entorno laboral seguro y saludable, libre de hostigamiento laboral y acoso sexual; deben adoptarse medidas para prevenir la aparición de este tipo de agresiones y proteger a las víctimas mediante la adopción de medidas disciplinarias hacia los agresores.
3. Para obtener un reflejo más claro de la extensión y profundidad de las situaciones de violencia de género en el trabajo es más recomendable el uso de técnicas de abordaje cualitativas como grupos focales, entrevistas colectivas y entrevistas a profundidad.
4. En los estudios es conveniente incluir hombres, así como explorar todo tipo de discriminación sexual en el trabajo.

Referencias bibliográficas

- Biaggi Yajaira (2006) *Riesgos laborales en trabajadoras del servicio doméstico de Maracay*. Trabajo para optar al grado de especialista en Salud Ocupacional. Universidad de Carabobo. Tutora: Doris Acevedo
- Borges Glanés (2000). *La mujer como víctima del delito de acoso sexual*. Trabajo para optar al grado de especialista en Derecho Penal. Universidad de Carabobo. Asesora: Doris Acevedo
- Delano Bárbara y TODARO Rosalba (1993). *Asedio sexual en el trabajo*. Centro de estudios de la Mujer. Chile.
- Einarsen Stale (2005) *The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience*. PISTES 7(3). <http://www.pistes.uqam.ca>
- Faulx Daniel y Delvaux Sophie (2005) *Le harcèlement moral au travail: phénomène objectivable ou « concept horizon » ? Analyse critique des phénomènes de victimisation au travail*. PISTES 7(3). <http://www.pistes.uqam.ca>
- Garcia Ada, Hacourt Bernard y Bara Virginia (2005) *Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses*. PISTES 7(3). <http://www.pistes.uqam.ca>
- Genest Christian, Leclerc Chantal y Maranda Marie-France (2005) *Les conduites de retrait comme stratégies défensives face au harcèlement psychologique au travail*. PISTES 7(3). <http://www.pistes.uqam.ca>
- HIRIGOYEN Marie-France (2001) *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vraie du faux*. Syros. Paris
- Kaupinen Kaisa (1997) *El acoso sexual no es algo para reírse: no es romántico, ni sexi*. Vivir con salud haciendo visibles las diferencias. Instituto de la Mujer. Ministerio del trabajo y asuntos sociales. España. 234-242
- Khan Naira (1997) *Acoso sexual de mujeres en el trabajo. Consecuencias organizacionales y para la salud*. En: Mujeres en riesgo. Develando lo oculto para la salud de las trabajadoras. Cuadernos Mujer Salud N°2. Red de salud de las mujeres latinoamericanas y del Caribe. Santiago de Chile. 138-142

- Leymann Heinz (1996) Mobbing en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2). 165-184. Traducción: Francisco Fuertes. Universidad Jaume I de Castellón. España
- Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. (2006) Asamblea Nacional. República Bolivariana de Venezuela. <http://www.asambleanacional.gov.ve/leyes/>
- Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2005) Asamblea Nacional. República Bolivariana de Venezuela. INPSASEL. Ministerio del Trabajo. Caracas, Venezuela
- Salin, Denise (2005) Harcèlement au travail chez les professionnels du milieu des affaires. Prévalence, différences selon le genre et rôle de la culture organisationnelle. *PISTES* 7(3). <http://www.pistes.uqam.ca>
- Vézina Michel y Dussault Julie (2005) Au-delà de la relation « bourreau-victime » dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail. *PISTES* 7 (3). <http://www.pistes.uqam.ca>