

La UPRL informa



El acoso sexual en el contexto laboral

La *DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*, define el acoso sexual como:

la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Son pues actitudes o palabras de un individuo dirigidas a un colega o a un subordinado, en el marco laboral, con vistas a lograr que acepte actos sexuales completos o incompletos (tocamientos, besos,...), o a provocar un malestar en la víctima.

La UPRL informa

Toda atención de naturaleza sexual no deseada, o todo comportamiento que una persona sabe o debería saber que es inoportuno, constituye acoso sexual. Va desde las bromas ofensivas o los contactos físicos impuestos hasta las insinuaciones sexuales en las que se sugiere que habrá una recompensa consistente en una nota más alta o una promoción. Puede tratarse de un incidente aislado o de varios incidentes repetidos.

El modo de acoso sexual más frecuente en el trabajo consiste en un comportamiento seductor ambiguo. El acosador se muestra al principio atento, protector y busca las confianzas. Luego, a medida que la víctima se ha ido desestabilizando y ha quedado atrapada en sus ambivalencias, el acercamiento se hace más insistente, hasta que se imponen los actos sexuales.

Como en todo abuso de naturaleza perversa, existe una primera fase de seducción durante la cual la víctima se halla desconcertada. Solo puede detectar algunos indicios, por ejemplo, una familiaridad excesiva por parte de un compañero de trabajo o de un superior. Pero no hay que olvidar que ciertas tareas en el entorno laboral no están bien definidas y requieren una implicación que forzosamente invade la vida privada. ¿Dónde está el límite?

La fase siguiente consiste en la efracción psíquica: el acosador invade la intimidad de la víctima y su vida privada. Le pide, por ejemplo, que se queden hasta tarde por la noche, cuando el trabajo no lo justifica, o le hace continuamente preguntas muy personales, y de una forma general se introduce poco a poco en su vida. Como todo esto ocurre de forma progresiva, la víctima se halla paralizada en su defensa. ¿Porqué reaccionar hoy cuando ayer no dijo nada ante una conducta similar? La víctima, sumida en un acto de despersonalización, se ve actuando como si estuviese fuera de sí misma. Poco a poco es dominada, su voluntad es controlada. Tarda en tomar conciencia de lo que sucede porque el acosador realiza toda una serie de maniobras destinadas a impedir que piense y por lo tanto que actúe. La víctima no ve entonces la trampa y no descifra su propio comportamiento: “No comprendo porqué no reaccioné”. La víctima puede ser desestabilizada por alternancias de amabilidad y agresividad, de clemencia y severidad:

La UPRL informa

“Me piropeaba de forma exagerada en privado y luego, durante una reunión, me hacía polvo”.

Después viene el chantaje, sobre todo si el agresor es un superior jerárquico. Cuando la víctima no cede a sus proposiciones, el acoso que sufre se convierte claramente en un acoso laboral. Se observa entonces el deterioro en las condiciones de trabajo de la víctima que puede atentar contra sus derechos y su dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

En el acoso sexual, como en la mayoría de las agresiones de tipo perverso, la culpabilidad de la situación siempre recae sobre la víctima. El agresor no reconoce nada y hace a la víctima responsable de las actuaciones.

Adaptado de:

Marie-France Hirigoyen

El abuso de debilidad y otras manipulaciones