
 Web Los Recursos Humanos.com

LOS RECURSOS HUMANOS.COM Portal con noticias, artículos y actualidad sobre la gestión de los recursos humanos en las organizaciones


[Foros sobre empleo y RR.HH.](#)
[Suscríbese GRATIS a ENLACES](#)
[Publicar un artículo](#)
[Buscador de artículos](#)
[Entrevistas a Directivos](#)
[Los Recursos Humanos](#)
[Mapa del sitio](#)
[Quiénes Somos](#)
[Acerca de ENLACES](#)
[Información](#)
[Artículos sobre Recursos Humanos](#)
[Dossiers de Recursos Humanos](#)
[Archivo de Noticias](#)
[Actividades](#)
[Conferencias](#)
[Cursos](#)
[Links rápidos](#)
[Sitios sobre RR.HH.](#)
[RR.HH. World Wide](#)
[Enviar información](#)
[Sala de Prensa](#)
[Contacto](#)
[Enviar un mensaje](#)
[Recomendar este sitio](#)

¿Quieres saber qué profundidad tiene el océano?

En Google tiene la respuesta.

Datos curiosos Google

Quando los curriculums bien escritos no funcionan

Definiciones de Acoso Sexual

por **Hugo Roberto Mansueti** abogado y politólogo argentino

Acoso sexual en español, *assédio sexual* en portugués, *harcèlement sexuel* en francés, *sexual harassment* en inglés, *molestie sessuali* en italiano, son todas las expresiones recientes que se ocupan de este fenómeno. En el español, solamente aparecen como sinónimos de acoso sexual, las expresiones de "hostigamiento sexual", "chantaje sexual", "trato vejatorio", entre otras.

El acoso es una forma de usurpación, o al menos una turbación, de la autonomía personal. En este contexto, la expresión "acoso" califica correctamente al instituto, teniendo en cuenta que las definiciones que encontramos en el Diccionario de la Real Academia Española de "acosar" o "acoso", son propias del trato hacia los animales, que aplicados a la persona importan un menoscabo a su condición. Así, "acoso" define como "acosamiento a caballo en campo abierto, de una res vacuna, generalmente como preliminar de un derribo y tiesta". Por su parte, la acción de "acosar", tiene las siguientes acepciones: "perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona; hacer correr al caballo; perseguir, fatigar, importunar a alguno con molestias o trabajos". (1)

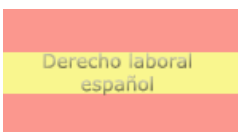
Quando procuramos las definiciones utilizadas para esta expresión, la situación es compleja. Hay un gran número de delimitaciones conceptuales para la figura del acoso sexual, desde las muy amplias, hasta aquellas que enumeran detalladamente las distintas conductas ilegales. En el Informe Rubinstein, se define al acoso sexual en el lugar de trabajo como: "Una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Esta conducta será considerada ilegal, en los siguientes supuestos: a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizado o invocado como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, o b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio en su ambiente de trabajo." (2)

La definición se ha calificado como incompleta, por no incluir el carácter de "conducta no deseada" por la víctima que se encuentra en la legislación de muchos países.

La mayoría de las definiciones de acoso sexual integran tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante. Puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de una persona.

La definición de "acoso sexual" dada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission en EE.UU. en 1980) incluye los siguientes aspectos: "A. *Proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales constituyen acoso sexual cuando: 1.- El sometimiento a tal conducta se hace, explícitamente o implícitamente, a condición de empleo. 2.- La aceptación o rechazo de tal conducta por una persona es utilizada como base de una decisión afectante a la relación laboral en sí, o 3.- Dicha conducta tiene el objetivo o el efecto de influir injustificadamente con el rendimiento laboral de la persona o crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio. B.- En orden a determinar si una conducta constituye acoso sexual, la Comisión considera el caso en su conjunto y a las circunstancias en su*

Secciones

[Alta Dirección](#)
[Benchmarking](#)
[Recursos Humanos](#)
[Capital Intelectual](#)
[Compensaciones y beneficios](#)
[Comunicaciones Corporativas](#)
[Cultura organizacional](#)
[Derecho laboral](#)
[Estrategia en Recursos Humanos](#)
[Expatriados](#)
[Formación y desarrollo](#)
[Gestión de los recursos humanos](#)
[Gremiales](#)
[Inteligencia Emocional](#)
[Liderazgo](#)
[Mobbing](#)
[Negociación](#)
[Responsabilidad Social Corporativa](#)
[Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo](#)
[Selección y Head Hunting](#)


INMIGRACIÓN



globalidad, tales como la naturaleza de las proposiciones sexuales y el contenido en el cual los incidentes alegados han ocurrido. La determinación de la legalidad de una acción particular será determinada a partir de los hechos en cada caso concreto".

En el ámbito de la Unión Europea, la Recomendación Comunitaria del 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la integridad de la mujer y del hombre en el trabajo, define el acoso sexual en su artículo 1º como: "La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad de la mujer en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, si a) Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva par ala persona objeto de la misma. La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresas o trabajadores (incluidos los superiores y compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y el empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. b) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, y que dicha conducta pueda ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato".

En la Argentina, Rodríguez Salach, en el primer libro publicado sobre acoso sexual, define a esta figura "como el perseguir o importunar a un trabajador con fundamento en razones sexuales, persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia -con motivo o en ocasión del trabajo- bajo la dirección del empleador o personal jerárquico, situación que importa una discriminación en la comunidad laboral para el trabajador, que no acepta el asedio o avance sexual, y que produce o puede producir a su respecto un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía o cualquier forma de menoscabo en su condición de ser humano y trabajador, importando a su vez una restricción a la libertad de elegir". (3)

La definición se ajusta al llamado acoso vertical, pudiendo agregarse que, en dichos casos, tal menoscabo importa asimismo una lesión al derecho a la intimidad, en tanto intromisión en una esfera de personalidad, conformada por la propia sexualidad y sentimientos, que necesariamente debe resguardarse en aras de la protección integral del individuo. No comprende dicha definición el acoso horizontal o acoso ambiental, vinculado a las condiciones de trabajo donde la víctima se ve sometida a situaciones de acoso por sus compañeros, con conocimiento y tolerancia, complacencia o connivencia del empleador y/o superiores jerárquicos.

Por su parte Martínez Vivot describe las circunstancias que conforman el llamado acoso sexual, tipificándolas de la siguiente manera: "a) Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual; b) Que no es deseado y, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige; c) Que tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura; d) Que la conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual; e) Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva y humillante para el afectado; f) Que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo-, g) Que debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos; ...k) Que el acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no."(4) Luego agrega que "para las acosadas, su rechazo, no denunciado por desconocimiento de sus derechos o por temor razonable, es causa de dificultades en el empleo, con persecuciones y seguimiento de tareas, creando circunstancias tan adversas que conducen a la renuncia o bien a solicitar un cambio de lugar de trabajo, no siempre concedido..."(5)

(1) Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, vigésima edición, Madrid 1984, pág. 21

(2) Mulas, Alejandro. La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo: Informe Rubinstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas. ACARL., pág. 52, citado por María del Mar Serna Calvo, en op. cit. pág. 36

(3) Rodríguez Salach. *Acoso Sexual, hurtos y otras causas de despido*, Alcotán, Buenos Aires 1993, pág. 81

(4) Martínez Vivot, ob. cit. pág. 18 y ss.

(5) Martínez Vivot, ob. cit. pág. 38

LOS RECURSOS HUMANOS.com

[Aviso Legal](#) :: [Publicidad](#) :: [Contacto](#)

Los Recursos Humanos© 2005 :: Tel. Fax (54+11) 4863-6637 :: Bs. As. Argentina