

**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTADA DE CIENCIAS JURIDICAS
SOCIALES Y DE LA EDUCACION**

**TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPUBLICA**

TEMA:

**APLICABILIDAD DEL CODIGO PENAL EN LOS
DIFERENTES CASOS DE ACOSO SEXUAL: LABORAL
DOCENTE Y RELIGIOSA. ART. 511. 1.**

DOLORES BELEN VARGAS PACHECO

BABAHOYO-LOS RIOS-ECUADOR

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTADA DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACION
EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

Babahoyo, Octubre del 2011

TEMA:

APLICABILIDAD DEL CODIGO PENAL EN LOS DIFERENTES CASOS
DE ACOSO SEXUAL: LABORAL DOCENTE Y RELIGIOSA.
ART. 511.1.

LA CALIFICACIÓN DE _____

EQUIVALENTE A: _____

TRIBUNAL

DELEGADO DEL DECANO

DELEGADO DEL SUBDECANO

DELEGADO CONSEJO D.

DIRECTOR DE TESIS

SECRETARIO (A)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTADA DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACION

Babahoyo, Octubre del 2011

APROBACIÓN POR EL TUTOR

En calidad de tutor de tesis, designado por disposición de la universidad Técnica de Babahoyo, certifica que la Sra. DOLORES BELEN VARGAS PACHECO, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de Abogado con el tema: **“APLICABILIDAD DEL CODIGO PENAL EN LOS DIFERENTES CASOS DE ACOSO SEXUAL: LABORAL DOCENTE Y RELIGIOSA. ART. 511. 1.”**, quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por lo que se aprueba la misma.

Es cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer el uso de sustentación para la evaluación por parte del jurado respectivo

Atentamente.

Ms. Jorge Marcillo
TUTOR DEL PROYECTO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTADA DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACION

Babahoyo, Octubre del 2011

APROBACIÓN POR EL LECTOR.

En calidad de lector de tesis, designado por disposición de la Universidad Técnica de Babahoyo, certifico que la **Sra. DOLORES BELEN VARGAS PACHECO**, ha culminado con su trabajo investigativo previo a la obtención del título de abogado con el tema: **“APLICABILIDAD DEL CODIGO PENAL EN LOS DIFERENTES CASOS DE ACOSO SEXUAL: LABORAL DOCENTE Y RELIGIOSA. ART. 511. 1.”**, quien ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer el uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente

Dr. Vicente Icaza
LECTOR DE TESIS



DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Sra. DOLORES BELÉN VARGAS PACHECO, por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo investigativo, el mismo que se refiere al **““APLICABILIDAD DEL CODIGO PENAL EN LOS DIFERENTES CASOS DE ACOSO SEXUAL: LABORAL DOCENTE Y RELIGIOSA. ART. 511. 1.”**, ha sido realizado bajo mi responsabilidad y tomando las medidas necesarias para que lo temas investigados, ideas, recomendaciones, etc., sean de mi autoría.

Atentamente.

DOLORES BELÉN VARGAS PACHECO



DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, por acompañarme en cada uno de los retos que he emprendido y ser siempre mis más ferviente hinchas

A mis padres, por todo lo que me han dado en esta vida, especialmente por sus sabios consejos y por estar a mi lado en los momentos difíciles.

A mi esposo, quien me ha acompañado en silencio con una comprensión a prueba de todo.

A mis hijos, por contagiarme la alegría de vivir, por escucharme, soportarme y convertirse en mis mejores amigos.

A mis maestros por compartir sus enseñanzas conmigo y haber logrado que a través de ellas yo cumpla uno de mis más fervientes sueños.



AGRADECIMIENTO

Cuando comencé a escribir los agradecimientos pensé que por descuido dejar a alguien importante fuera de la mención, por eso desde ya pido la disculpa correspondiente en caso de que suceda.

Antes que a todos quiero agradecer a Dios por darme las fuerzas necesarias en los momentos en que más las necesité y bendecirme con la posibilidad de caminar a su lado durante toda mi vida.

A mi familia, por comprenderme y entenderme cada día que hice falta en casa por dedicarme a cumplir uno de mis más grandes objetivos; ser una profesional.

Quiero darles las gracias a todos los tutores que hicieron de mí una buena profesional y una mejor persona.

A mis amigos y compañeros de trabajo por sus consejos y ayuda desinteresada.

A todos y cada uno de ustedes, muchas gracias por haber sido el apoyo fundamental en mi desarrollo profesional

Gracias por todo.



INDICE

I.- CALIFICACION	1
II.- APROBACIÓN POR EL TUTOR	2
III.- APROBACIÓN POR EL LECTOR	3
IV.- DECLARACIÓN DE AUTORIA	4
V.- DEDICATORIA	5
VI.- AGRADECIMIENTO	6

CAPITULO I

1. FORMULACION DEL PROBLEMA:	7
1.1.- TEMA:	7
1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	7
1.3.- DELIMITACION DEL PROBLEMA:	11
a.- OBJETO:	11
b.- CAMPO DE ACCION:	11
c.- DELIMITACION ESPECIAL:	11
d.- DELIMITACION TEMPORAL:	11
1.4.-OBJETIVOS:	12
a.- OBJETIVOS GENERALES:	12
b.- OBJETIVOS ESPECIFICOS:	12
c.- JUSTIFICACION:	12

CAPITULO II

2.- MARCO TEORICO	14
2.1.1 ¿QUE ES EL ACOSO SEXUAL LABORAL?	14
a.- Físico	14
b.- Verbal	14
c.- No verbal	14
2.2 ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.-	15
a.- Términos que se maneja:	15
Bossing	15
Mobbing	15



2.3. ELEMENTOS DEL ACOSO:	15
a.- Asimetrías de las Partes.-	15
b.- Intención de dañar.-	15
c.- Producción del daño.-	15
d.- El carácter deliberado, complejo, continuado, predeterminado y sistemático	
2.4. COMPORTAMIENTO DE ACOSO:	16
a.-Ataque Verbales	16
b. Desacreditación profesional	16
c.- Aislamiento Social	16
d.- Ataque Personal	16
e.- Violación física	16
2.5. EFECTOS DEL ACOSO DE LAS VICTIMAS	16
a.- Salud Física	17
b.- Efectos Psicológicos	17
c.- Efectos en las relaciones Interpersonales y vida social de la victima	17
d.- Precariedad económica	17
e.- Desempleo	17
2.6. ¿QUÉ HACER?	17
2.7. NO CONSTITUYEN ACOSO:	17
2.8. PISTAS PARA DETECTAR EL ACOSO EN LAS EMPRESAS:	18
2.9. EL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABNAJO Y SUS RELACIONES JURÍDICAS:	18
2.9.1. EL CONCEPTO DE ACOSO MORAL O MOBBING COMO RIESGO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.	18
a.- MEDIDAS QUE DEBEN ADOPTAR EL EMPRESARIO.	19
2.9.2. EL TRATAMIENTO TRADICIONAL DEL PROBLEMA.	19
a.- Diferencia entre la vulneración de los derechos laborales y el acoso moral	21
2.9.3. EL ACOSO SEXUAL LABORAL LLEVADO A CABO ENTRE PERSONAS DE TODO EL ESCALAFON LABORAL.	22
a.- El fin del acoso	22



b.- Hombre acosado	23
c.- Regulación	23
d.- Quienes son las víctimas	23
e.- Quienes son los acosados	24
f.- Costo Social, humano y económico del acoso sexual en el trabajo	24
2.9.4. EL TRATAMIENTO LEGAL DEL ACOSO SEXUAL CUANDO EL AGRESOR ES DISTINTO DEL EMPLEADOR O SU REPRESENTANTES (MOBBING).	25
2.9.5. FORMAS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL.	26
a.- El requerimiento	26
b.- El inicio de procedimientos administrativos sancionador	26
c.- frente a la conducta del acoso del empresario o su representante	26
d.- Frente a la conducta de pasividad del empresario ante el acoso sexual laboral realizado por un trabajador o grupo de trabajadores. Ya hemos apuntado los dos posibles incumplimientos en que puede incurrir el empresario.	27
2.10. POSIBLES ACCIONES JUDICIALES DEL AFECTADO.	27
2.10.1. Ante la Jurisdicción Penal.	27
2.10.2. Ante la Jurisdicción Social	28
2.10.3. Ante la Jurisdicción Civil	28
2.10.4. Sentencia	28
2.11. EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y SUS RELACIONES PSICOLÓGICAS:	28
2.12.- EL ACOSADO Y LA BAJA LABORAL	29
2.12.1. El Psicópata Organizado	29
2.13.- ACOSO SEXUAL EN LA EDUCACION.-	30
a.- Estadísticas	31
b.- Ley contra el hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (LEY No. 7476).	32
c.- Manifestación del Acoso Sexual (Art. 4)	33
d.- Acciones sexuales no recíprocas	34
e.- Coerción Sexual	34



f.- Sentimientos de desagrado	34
g. Aspectos generales de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	34
h.- Comentario con respecto a la Ley	35
i.- Opiniones públicas y de los sindicatos del país (Basado en sondeo popular y entrevistas)	38
j.- Entrevistas realizadas (Opinión que les merece la Ley Contra el Hostigamiento Sexual)	39
k.- Conclusiones	40
2.14.- LOS DELITOS Y SUS CASTIGOS:	42
a.- Atentado contra el pudor	42
b.- Estupro	42
c.- Violación	43
d.- Estadísticas	43
e.- Habla la mujer	43
f.- la cultura ecuatoriana	43
h.- A educar a las víctimas	43
i.- Como denunciar	44
j.- Los colegios no pueden ser cómplices	44
k.- Recomendaciones	44
2.15.- EL CASO DE LOS DELITOS SEXUALES:	45
a.- La integridad personal	46
b.- El acoso sexual (Art. 511.1)	47
c.- No se denuncia	47
2.16. PROTECCIÓN DE LA LIVERTAD Y SEGURIDAD SEXUAL.	48
2.17. MARCO TEORICO INSTITUCIONAL.	50
2.18. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.	52
2.18.1 HIPOTESIS ESPECÍFICAS.	52
a.-Erradicación del acoso sexual	52
b.- Disminución de los índices de mujeres y niños/as acosadas.	52
c.- Reinserción a la sociedad de Victimas del acoso sexual.	53



2.19. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE.	53
a.- Variable Independiente	53
b.- Variable dependiente	54
c.- Definición de términos usados	56

CAPITULO III

3.- LA METODOLOGIA	62
3.1. LA METODOLOGIA EMPLEADA.	62
a.- Investigación descriptiva e experimental	62
b.- Método Inductivo	62
c.- Método deductivo	62
d.- Método Histórico	63
e.- Método Analítico	63
f.- Método sintético	63
g.- Método Comparado	63
h.- Método Exegético	64
i.- Método Estadístico	64
3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION	64
a.- Explicito.	64
b.- Cualitativo y	64
c.- Cuantitativo	64
3.3. POBLACION Y MUESTREO	65
a. Jueces Penales	65
b.- Fiscales Penales	66
c.- Ciudadanía	66
3.4. TECNICAS E INSTRUMENTO:	67
a.- Entrevista.	68
b.- Encuesta	68
c.- Cuestionario	68



d.- Observación	68
3.5. RECOLECCION DE INFORMACION:	68
a.- Investigación Bibliográfica y documental	68
b.- Investigación de Campo	68
3.6. SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO	68
a.- Recursos humanos	68
b.- Recursos materiales	69
c.- Análisis e Interpretación de Resultados	69
d.- Encuestas	70
CAPITULO V	
5.1. CONCLUSIONES:	76
5.2. RECOMENDACIONES:	78
CAPITULO VI	
6.1. TITULO DE LA PROUPUESTA.	79
6.2 JUSTIFICACION	79
6.3. OBJETIVOS:	80
a.- Objetivos Generales	80
b.- Objetivos Específicos	80
6.4. METODOLOGIA.	80
6.5. FACTIBILIDAD:	81
a.- El Acoso Sexual en los lugares de trabajo, Estudio y de Religión.	81
6.6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	81
a.- Acciones ante conocimiento de situación de vulneración de derechos y acoso sexual.	81
6.7. ACTIVIDADES.	82
a.- Recursos	82
b.- Infraestructura	83
c.- Cronograma	83
d.- Presupuesto	83
6.8. IMPACTO	86
6.9. EVALUACIÓN	86



CAPITULO I

FORMULACION DEL PROBLEMA:

DE QUE MANERA SE APLICA EL CODIGO PENAL EN LOS DIFERENTES CASOS DE ACOSO SEXUAL SOBRE LAS CAUSALES: LABORAL, DOCENTE Y RELIGIOSA.

1.1.- TEMA:

APLICABILIDAD DEL CODIGO PENAL EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL: LABORAL DOCENTE Y RELIGIOSA. ART. 511.1.

1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El acoso u hostigamiento sexual es una expresión más de la violencia e inequidad y por tanto un problema que para solucionarse, reclama la intervención conjunta del gobierno y los sectores social y privado.

El problema del acoso sexual laboral, estudiantil y religioso debe ser tenido en cuenta por las empresas, colegios e iglesias, porque puede incidir en sus funcionamientos en sus imágenes exteriores y en sus resultados tanto económicos como moral. La adopción de políticas activas contribuirá a eliminar el acoso sexual laboral, estudiantil y religioso, pero también a detectar las situaciones que no constituyen un acoso moral en el trabajo, en los estudios y religiones, finalmente las consecuencias para las Empresas, Colegios e Iglesias, frente a posibles reclamaciones judiciales o extrajudiciales se reducirán o incluso no existirán si mediante la adopción de las medidas apropiadas, resulta evidente que el acoso sexual se produjo pese a la firme voluntad de las personas involucradas de evitarlo.



El acoso sexual en el trabajo, en los centros educativos y las iglesias, en un concepto de reciente pero amplia difusión en nuestra sociedad. Existen Múltiples definiciones para estos tipos de acoso, considerándose que es un maltrato psicológico prolongado en el tiempo, dentro del ámbito laboral, docentes y religiosos, cuyo fin es ocasionar problemas socio-laborales, socio-educativos y socio- religioso, y deterioro psíquico, al trabajador a los estudiantes y a los feligreses, Mayoritariamente se produce este tipo de acoso sexual en situaciones de superioridad, siendo el jefe quien acosa al subordinado, el profesor al alumno y los curas y pastores a sus devotos.

El acoso sexual en Latinoamérica no ha tenido tanto auge como en otros países del continente con raíces anglosajonas o en la misma Europa. En países altamente desarrollados y en grandes corporaciones existen códigos de trabajo internos para regular estos accidentes, siempre enfocándose en la equidad de género

Molestia sexual, en Italia; chantaje sexual, en Francia; sexual harassment, en Estados Unidos, y acoso sexual en los países hispanos. Cualquiera que sea el término, este problema está acabando poco a poco con la dignidad y la paz físico mental de muchas personas alrededor del mundo.

“El acoso sexual consiste en actos, comentarios y miradas de carácter sexual, reiterados y no correspondidos, por los que se trata a la persona destinataria como a un objeto sexual. Este acoso perjudica a la seguridad laboral o a las perspectivas de ascenso de la víctima y/o crea una atmósfera de tensión en el trabajo.

Además de oficinas, los salones de clase también son espacios en dónde se manifiesta este tipo de problemática. Las víctimas se ven expuestas a chantajes en donde aprobar una materia puede ser el castigo al no acceder a cierto tipo de situaciones que no corresponden al pensum académico.

Es importante aclarar que el problema del acoso sexual es unisexual, es decir, que aunque en su mayoría se presente en las mujeres como víctimas, los hombres también pueden ser agredidos por un victimario del sexo contrario o, incluso, del mismo sexo.

A través de la historia, la mujer ha jugado un papel inferior al del hombre en varios aspectos del mundo de la vida; tanto así que el sexo “débil” fue tenido en cuenta,



hasta hace poco tiempo, sólo como objeto reproductor, es decir, que su función social se remitía a traer niños al mundo para la conservación humana, derivándose así otras tareas domésticas como el cuidado de la casa o la atención a sus hijos y a su esposo.

De este modo, cuando la mujer empezó a liberarse socialmente y demostrar sus capacidades intelectuales y, por ende, inició labores en empresas e instituciones, no se tomó en serio del todo por el género masculino, siendo sometida a la violencia de tipo personal, psicológica y sexual.

Jurisprudencia

Hasta 1977 se consideró en los tribunales norteamericanos que el acoso sexual por chantaje laboral era una discriminación contra la mujer, aprovechando su condición femenina, es decir, se constituía con esto que la mujer no debía ser utilizada como objeto sexual y, mucho menos, pedirle favores sexuales a cambio de su permanencia en la empresa.

En 1986 la Corte Suprema de Justicia expidió que al aprovecharse sexualmente de los trabajadores se incurre en una falta de consideraciones iguales a las del racismo. El primer país hispano que introdujo previsiones relativas al acoso sexual, dentro de sus normas laborales fue España, en 1989.

Pese a todos estos esfuerzos, muchos casos han quedado en la impunidad, debido a la falta de pruebas para denunciarlo. El agresor toma como defensa el ser libre de "coquetear" y/o admirar la belleza y la atracción sexual que se puede sentir por la otra persona. Con esto, y sin existir una relación carnal que pueda llegar a demostrar tal delito, la víctima llega en la mayoría de veces a perder el caso.

Junto a Francia, Reino Unido, Canadá y Rumania, Argentina es uno de los países donde se registran más episodios de esta naturaleza y es la primera vez que se lo describe como delito con castigos de hasta cuatro años de prisión a quien abuse de su posición jerárquica para lograr favores de otro sexo bajo coacción. El tema pasó a la Cámara baja.

El "acoso sexual" se define como la situación de quien, "abusando de una relación de superioridad jerárquica laboral, docente, o de índole similar, efectuare un



requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima, en caso de no acceder, un daño en el ámbito de esa relación".

La iniciativa especifica que el abuso sexual coactivo se diferencia del acoso en que, en el primer caso, "el autor aprovecha la situación de poder y efectúa actos corporales o tocamientos de naturaleza sexual. En el acoso, en cambio, el delito se consuma con la sola amenaza del autor, con independencia de que la víctima acceda o no al requerimiento que se le formula".

Por las dudas, en sus fundamentos, la iniciativa aclara que, "no invisten carácter de acoso los intentos de seducción que no se acompañen de alguna forma de coerción". Esa diferencia entre lo que se entiende como "acoso" y el simple intento de seducción será una de las cuestiones más difíciles de dilucidar por parte de los jueces. Sobre todo, porque para que el delito quede consumado no hace falta que la relación se concrete, sino el simple intento acompañado de amenazas directas o tácitas respecto de la situación laboral.

En el Ecuador no hay cifras exactas ni actuales sobre los casos de acoso sexual, así mismo no hay cifras sólidas que comprueben los casos de hostigamiento sexual. Sin embargo, hay algunos indicadores. Por ejemplo, la última Encuesta Demográfica y de Salud Materna e Infantil (Endemain 2004) revela que el 40% de ecuatorianas declara haber sido víctima de algún tipo de maltrato, entre los cuales están acoso sexual.

Según la Dirección Nacional de la Policía Judicial, en 2003 se registraron 2,458 denuncias; de estas 1,488 acusaciones fueron por violación, mientras que en 2006 hubo 2,459 reportes, de los cuales 1,436 fueron por abuso sexual. Elizabeth García, de la PUCE, explicó que las violaciones o abusos sexuales se suscitan porque las personas no reaccionan ni presentan alguna queja cuando son víctimas de asedio: "El acoso sexual es el primer paso para producirse una violación. Si la gente lo evita, se libra de cualquier forma de abuso". En ocasiones, los ambientes laboraleso estudiantiles se pueden convertir en verdaderos campos de batalla, donde la dignidad llega a sufrir grandes violaciones, gracias a personas que, aprovechando su poder, intimidan a sus subalternos para recibir favores sexuales.



Sin embargo, existen instituciones que velan por los derechos de cada ser humano. Por lo tanto, es necesario denunciar este tipo de atropellos a la dignidad humana y no tener miedo a las posibles consecuencias que esto pueda traer. Ante esta clase de situaciones, callar siempre es la peor opción.

1.3.- DELIMITACION DEL PROBLEMA:

Este Proyecto de Tesis Beneficiara a todo el Territorio Ecuatoriano

OBJETO:

Acoso Sexual en lo Laboral, Docente y Religiosa

CAMPO DE ACCION:

Campo Jurídico

DELIMITACION ESPECIAL:

Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

DELIMITACION TEMPORAL:

Año 2011

1.4.-OBJETIVOS:

OBJETIVOS GENERALES:

- Gestionar políticas que sancionen drásticamente a quienes prevaliéndose de su calidad de Jefe acosan sexualmente a sus víctimas en las áreas fundamentales



como son Laboral, Docentes y Religiosa, para juzgar al agresor según sea el caso y de acuerdo a los hechos circunstanciales individuales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Reformar el código penal en su art. 511.1
- Aplicar una ley acorde a las circunstancias del acoso.
- Resarcir jurídicamente el daño causado por el agresor con el cumplimiento de una pena justa

JUSTIFICACION:

El propósito de este trabajo pretende abordar el fenómeno denominado “ACOSO SEXUAL”, desde una óptica social, tanto en su perspectiva individual como colectiva, deseando que los estudiosos del Derecho inicien línea de investigación sobre estos problemas en el ámbito jurídico, que se gesta de manera perversa en las relaciones laborales, estudiantiles y religiosas. Pero cabe preguntarse qué es el “ACOSO SEXUAL” este es definido como el conjunto de comportamiento, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad Física y Psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerza, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicios de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo La actividad laboral, Docente y Religiosa, en la República del Ecuador.

El Acoso Sexual, laboral, docente y religioso, se encuentra tipificado en el Código Penal ecuatoriano, y se practica de manera cotidiana en contra de empleados, estudiantes y feligreses.

Esta repetición de comportamiento hostil, técnicas de desestabilización e integras contra un trabajado, estudiante o religiosos, desarrollando reacciones graves, problemas Psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar, a decir de los licenciados en psicología, a la discapacidad permanente, como así



también a la muerte de la víctima. Muchas situaciones cotidianas, se dejan pasar por alto debido a la imposibilidad de contar con una alternativa, hasta el momento, de obtener soluciones sin que se produzca el despido y por ende el sustento del sujeto objeto de acoso.

Es interesante la acepción que sobre este fenómeno nos da **Marina Pares**: “El Acoso psicológico en el trabajo, en los establecimiento educativos y en las iglesias, tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descredito y la rumorología. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima “estigmatizada” no puede defenderse, que no puede hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano manera indignamente cobarde”.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.1 ¿QUE ES EL ACOSO SEXUAL LABORAL?

La clave para definir lo que constituye 'acoso sexual' es que se trata de una conducta de carácter sexual que sea indeseada, no bienvenida y no solicitada. El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otro/a trabajador(a). A continuación figuran algunos ejemplos de acoso sexual:

Físico

- Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados
- Miradas lascivas o concupiscentes
- Comentarios homófobos, gestos con una connotación sexual, guiños
- Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente
- Explícitos en la intranet de una oficina
- Tocamientos o contacto físico innecesario
- Agresión física

Verbal

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales,
- Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas
- Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad
- Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo
- Solicitar favores sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción

No-verbal

- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC, u otro material sexualmente explícito
- Envío de cartas anónimas

2.2 ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.-



Se entiende por acoso u hostigamiento psicológico en el trabajo: El comportamiento hostil que atenta, ofende, humilla, atemoriza, de forma sistemática la integridad física y /o psíquica llevada a cabo por una o varias empresas.

Términos que se maneja:

Bossing: Cuando el acoso se produce a cargo del Jefe o superior jerárquico.

Mobbing: Cuando el Sujeto activo del acoso es un compañero.

2.3. ELEMENTOS DEL ACOSO:

- **Asimetrías de las Partes.-**

La parte hostigadora tiene más recursos al tener más apoyo (Mobbing) o una posición superior (Bossing) a la del trabajador acosado

- **Intención de dañar.-**

El acoso es siempre una situación provocada intencionadamente y premeditada. El autor del acoso quiere dañar y la víctima lo sabe y esta percepción acentúa los efectos del acoso, convirtiéndolo en una situación altamente estresante.

En ocasiones puede ser absolutamente sutil, pero no por ello menos intenso o dañino para la víctima.

- **Producción del daño.-**

Se centra en la esfera de los derechos de la personalidad más esenciales: la propia salud, la integradora moral, la dignidad, la intimidad, el honor, etc. Se pretende desequilibrar erosionar psíquicamente a la víctima.

A veces el acoso es meramente instrumental y la intención última es de índole laboral: conseguir una dimisión voluntaria, pero también en estos casos se lesiona los derechos personales de la víctima.

- **El carácter deliberado, complejo, continuado, predeterminado y sistemático.-**



Es una sucesión de actos encaminados a un fin, la intencionalidad no se evidencia en ninguno de los actos integrantes de la conducta y sólo es detectable mediante el análisis global de la misma.

2.4. COMPORTAMIENTO DE ACOSO:

Tratan deliberadamente y de forma constante de destruir a la víctima acabando con su resistencia psicológica, además de los ataques se hacen de una forma creciente.

Tomemos como ejemplo:

- **Ataques verbales:** Insultos, burlas, amenazas, críticas injustificadas, ridiculización.
- **Desacreditación profesional:** sobrecarga de trabajo encomendar tareas rutinarias por debajo o por encima de sus posibilidades, asignar objetivos o proyectos inalcanzables, retener o manipular información crucial, presiones para inducir al error, bloqueo de iniciativas, impedir utilización de medios adecuados, infravalorar, no reconocer el trabajo.
- **Aislamiento Social:**
Limitar el movimiento en el entorno de trabajo, no escuchar, hacer el vacío, aislamiento físico, dificultar comunicación.
- **Ataque personal:**
Descalificaciones, burlas, menosprecio, falsos rumores, calumnias, rechazo, humillaciones.
- **Violencia física:** gritos, empujones, amenazas físicas, invasión de la vida privada, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud.

2.5. EFECTOS DEL ACOSO DE LAS VICTIMAS.

Para cualquier persona que súfrale ataque mediante dichos comportamientos, va a sufrir en su salud consecuencias a corto y a largo plazo:

- **Salud Física:**



Trastorno del sueño, desajustes del sistema nervioso autónomo, dolores, cansancio, debilidad, fatiga crónica, síntomas psicósomáticos del estrés, pérdidas de memoria, irritabilidad, dificultad en concentrarse.

- **Efectos psicológicos:**

Síndrome de estrés postraumático SEP, crisis nerviosa o Breakdown, suicidio, cambios en la personalidad, obsesiones, depresión, aislamiento social, síndrome de estrés por coacción continuada SECC, Síndrome de fatiga crónica SFC.

- **Efectos Psicológicos:**

Síndrome de estrés postraumático SEP, crisis nerviosa o Breakdown, suicidio, cambios en la personalidad, obsesiones, depresión, aislamiento social, síndrome de estrés por coacción continuada SECC, síndrome de fatiga crónica SFC.

- **Efectos en las relaciones interpersonales y vida social de las víctimas:**

Dañan las relaciones con los compañeros de trabajo, con la pareja, aislamiento de la esfera social y familiar.

- **Precariedad económica.**

- **Desempleo.**

2.6. ¿ QUÉ HACER?

Intervenir inmediatamente para controlar la situación, de modo que los efectos anteriormente descritos pueden solucionarse.

2.7. NO CONSTITUYEN ACOSO:

Todas aquellas situaciones NO INTENCIONALES, en las que el trabajador padece una situación de “estar quemado” o de estrés a consecuencia de una sobrecarga de trabajo o del estrés generado por la relación de la víctima con los clientes o usuarios.

Tampoco entran en el acoso, las prácticas empresariales antijurídicas o abusivas.

2.8. PISTAS PARA DETECTAR EL ACOSO EN LAS EMPRESAS:



- Informes excesivamente negativos sobre el desempeño de determinados empleados.
- Tasas de absentismo laboral moderados o elevadas en ciertas personas.
- Bajas laborales recurrente ligadas a trastornos psicósomáticos.
- Quejas presentadas por el personal afectado o comentarios que hagan llegar otros empleados.

2.9. EL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABNAJO Y SUS RELACIONES JURÍDICAS:

2.9.1. EL CONCEPTO DE ACOSO MORAL O MOBBING COMO RIESGO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

Por lo pronto careceremos de una regulación básica sobre este tipo de riesgo en nuestra legislación de seguridad y salud en el trabajo y no solamente eso, tampoco contamos con especialistas en número y formación suficiente en este tema tanto en el sector público como en el privado, por lo que tratamiento del problema suele realizarse en la mayor parte de las veces sin contar con expertos o especialistas. El país del que se sabe que más ha tratado sobre el tema es Suecia y es también el único del que conocemos una regulación legal sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo, Se trata de una norma del año 1993 que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgo de aquel país y cuyo contenido legal a continuación resumimos. Se establecen dos principios generales:

- 1) Que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
- 2) Que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que esta forma de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

MEDIDAS QUE DEBEN ADOPTAR EL EMPRESARIO.



- 1) Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.
- 2) Deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizará un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.
- 3) Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberá recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata. En definitiva, que estas situaciones han de ser prevenidas por el empresario en su política de personal y que una vez manifestadas han de ser suficientemente remediadas y analizadas para evitar su reproducción futura.

Como hemos señalado antes en nuestro Ordenamiento Jurídico no existe todavía ningún tratamiento específico sobre el acoso moral, pero en cambio sí tenemos normas legales cuyo alcance genérico nos permitiría afrontar este tipo de situaciones siempre y cuando esclarezcamos debidamente su alcance y significación.

2.9.2. EL TRATAMIENTO TRADICIONAL DEL PROBLEMA.

El derecho del trabajador a su intimidad y consideración debida a su dignidad. El problema del acoso moral a un trabajador por parte de su empresario o de sus representantes cuenta con algún claro antecedente en nuestra legislación laboral. Se establece en el Código de los Trabajadores el derecho de los trabajadores “a su integridad física” y “Al respeto de sus intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

En primer lugar, el trabajador puede dirigirse mediante denuncia ante la autoridad administrativa de trabajo, la cual una vez comprobados y verificados los hechos podrá intentar la búsqueda de una solución equitativa al conflicto si existiera una



adecuada disposición de las parte promoviendo en tal caso las medidas de requerimiento, recomendación o advertencia que corresponda.

En segundo lugar, y en el orden de su relación contractual laboral el propio trabajador afectado podría dirigirse a la jurisdicción social a fin de iniciar frente a su empleador el procedimiento para extinguir su relación laboral con una indemnización similar a la del despido intempestivo del Código de los trabajadores.

Y además de la acción de extinción o conjuntamente con ésta podría exigir por la misma vía jurisdiccional una reparación indemnizatoria por los daños y perjuicios profesionales que la conducta del empresario le ha ocasionado. Si considerásemos que el acoso moral en el trabajo tiene este único tratamiento en nuestro derecho podríamos llegar, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- 1) Solamente estaría penalizado el acoso moral del empresario al trabajador dentro de la relación laboral pero no fuera de ésta. Cuando se tratase de una relación de derecho administrativo o funcional, o entre socio cooperativista, o el agresor perteneciera o estuviera encuadrado dentro de otra empresa que actué en el mismo centro de trabajo estaríamos ante relaciones que estarían fuera del ámbito de la relación laboral y que solo se penalizarían por vía penal (por amenazas y coacciones de la persona que es presunto agresor) , por vía civil (exigiendo la correspondiente responsabilidad contractual o extracontractual bien al agresor o a la empresa para la que trabaja) o por vía administrativa dentro de la relación de funcionarios públicos (mediante el expediente sancionador a la persona que ha cometido una falta leve o grave a los reglamentos internos de la administración).
- 2) En consecuencia también las agresiones que se produzcan entre compañeros de trabajo de la misma empresa y en las que no intervenga el empresario o empleador quedaría también al margen de la responsabilidad de esta última. La víctimas tendrían que dirigirse frente a su agresor por la vía penal o civil por las vías antes indicadas. En este



mismo argumento se basa al parecer la Seguridad y Social para declarar que las enfermedades padecidas por los trabajadores, no son accidentes de trabajo porque obedecen a causas no imputables al empleador.

- 3) La Infracción por acoso sexual laboral no sería considerada como una infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales y por tanto ante la declaración de accidente de trabajo por las lesiones psíquicas ocasionadas a los trabajadores agredidos no podría dar lugar a la reclamación del recargo de las prestaciones de la Seguridad en su favor. .

Diferencia entre la vulneración de los derechos laborales y el acoso moral.

En primer lugar, por su distinta naturaleza y finalidad. La violación de los derechos profesionales del trabajador no siempre tiene como objeto la producción de un daño psicológico y a veces ni tan siquiera tiene el propósito oculto de que el trabajador abandone la empresa en la que presta sus servicios.

Tampoco exige la violación de este derecho que la conducta del hostigador sea continuada y perdurable en el tiempo a diferencia del acoso moral o mobbing. Es cierto que una de las manifestaciones visibles del mobbing puede ser la violación clara flagrante de este derecho, dándose así una concurrencia entre ambos tipos de conducta, pero en la práctica el acoso moral o mobbing puede abarcar muchas más conductas sutiles de ataque psicológico al trabajador.

No se trataría, en suma, de la simple violación de unos derechos profesionales no de una conducta que tiene por consecuencia un daño en la salud de psicológico y que por tanto ha de tener el tratamiento propio de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.9.3. EL ACOSO SEXUAL LABORAL LLEVADO A CABO ENTRE PERSONAS DE TODO EL ESCALAFON LABORAL.



En el primer estudio de ámbito nacional sobre el acoso sexual realizado por el sindicato español Comisiones Obreras se apunta que el 54% de los trabajadores



cree que el ambiente laboral en el que se encuentra es sexualmente hostil. "JAUME MONTOLIO, indica que el hostigamiento sexual se puede producir entre personas de todo el escalafón laboral, tanto entre personal cualificado como entre trabajadores de menor cualificación y que puede afectar tanto a una mujer de 20 años como a una de 40.

No se puede definir una víctima tipo, si bien algunas mujeres son más vulnerables que otras. Casi un 30% de los incidentes de acoso han tenido como protagonista a una trabajadora sin contrato. Otro dato significativo es que el 40% de las víctimas están separadas o divorciadas; parece ser que una pareja estable genera un cierto respeto que inhibe a los acosadores.

El estudio ha sido elaborado sobre 1.000 encuestas telefónicas a 600 mujeres y 400 hombres mayores de 16 años. La muestra ha intentado reflejar la estructura laboral de España: la edad, estado civil, sector económico, tipo de contrato o la proporción de hombres y mujeres en las empresas.

El 56,5% de las entrevistadas que ha sufrido algún incidente de acoso sexual ha sentido que algún compañero o jefe invadía su espacio físico y le hacía proposiciones incómodas. El 19% asegura haber sido tocada o rozada por colegas, clientes o jefes. El 12% se ha sentido presionada para mantener relaciones sexuales, y con el 9% se ha intentado ejercer chantaje.

El fin del acoso.

Según el estudio, el 35% de los casos de acoso sexual termina cuando las mujeres dejan el empleo. Sólo el 3% llega a los tribunales, ya que esta vía es vista por las mujeres como una solución lejana, dolorosa o con pocas posibilidades de éxito.

La estrategia de la mayoría de las -mujeres en esta situación es evitar al agresor o ignorarlo. Sólo dos de cada diez lo denunciaron ante el jefe inmediato o intentaron



buscar apoyo de los compañeros (el estudio no revela si lo encontraron). Muy pocas acudieron a los sindicatos o a las asociaciones de mujeres.

Comisiones Obreras considera que muchos conflictos laborales que llegan a los sindicatos, así como muchas bajas médicas por depresión o estrés, y también algunos traslados encubren una historia de acoso sexual.

Hombres acosados.

En el estudio, un 8% de los hombres asegura que ha sufrido alguna forma de acoso sexual en el trabajo. Esta cifra es muy similar a la de otros muchos estudios en el ámbito europeo. Sin embargo, el sindicato asegura que lo que muchos hombres llaman acoso no es más que una atención sexual no solicitada, pero que rara vez implica una presión o chantaje. Sí que parece que la homosexualidad pueda ser un factor de riesgo, porque se puede crear alrededor de la persona una cierta hostilidad.

Regulación

Una intervención oportuna de la empresa podría evitar los efectos no deseados que se producen cuando se denuncia el acoso sexual, el más grave de los cuales es la renuncia de la trabajadora. El Código de Conducta de las Comunidades Europeas sugiere a los empresarios que expresen públicamente y por escrito que no tolerarán este tipo de conductas.

Algunos convenios colectivos empiezan a regular el acoso sexual en el trabajo, incluyendo cláusulas por las que las empresas se deben comprometer a crear un entorno en el que se respete la libertad sexual de las personas.

¿Quiénes son las víctimas?

Generalmente, el acoso sexual es ejercido por los hombres contra las mujeres. El acoso sexual afecta a las mujeres, independientemente de su edad, su relación de pareja, su minusvalía, su apariencia física, su nivel de estudios o su categoría profesional. Aunque el acoso sexual no afecta exclusivamente a las mujeres, puesto



que los hombres también pueden ser víctimas, dada su situación en el mercado laboral, las mujeres resultan más vulnerables.

Tanto en los países en desarrollo como en los industrializados, el empleo femenino sigue estando tipificado como trabajo a tiempo parcial, mal pagado, atípico, subcontratado, no regulado, no protegido, temporal o casual.

El acoso sexual se produce en todos los países del mundo. Parece ser un fenómeno en alza – o quizás sea que simplemente ha dejado de ser tolerado y por tanto se da cuenta de los casos con mayor frecuencia – conforme más mujeres, particularmente mujeres jóvenes, se incorporan al mundo laboral. No obstante, a menudo es difícil dar cuenta de casos de acoso sexual, y resulta también difícil demostrarlo.

Las mujeres trabajadoras, particularmente las empleadas en la economía informal, en las zonas francas industriales y las trabajadoras domésticas, son particularmente vulnerables a la explotación y al acoso.

En los países en desarrollo así como en los países industrializados, los trabajadores/as migrantes se encuentran expuestos por sus problemas para encontrar trabajo, su aislamiento social, y al no ser capaces de defenderse a sí mismos puesto que muchas veces no saben expresarse correctamente en el idioma del país en que se encuentran para objetar o quejarse sobre la forma en que son tratados.

. ¿Quiénes son los acosadores?

El acoso sexual puede ser infligido por colegas, supervisores, miembros de la dirección o clientes y generalmente adopta la forma de observaciones sugestivas, demandas de favores sexuales o invitaciones comprometedoras.

Costo social, humano y económico del acoso

Sexual en el trabajo

La persona víctima de acoso sexual se siente amenazada, humillada, tratada con condescendencia u hostigada, lo que crea un ambiente laboral amenazador o intimidatorio.



Los costos sociales y humanos del acoso sexual pueden ser muy elevados. En el peor de los casos puede terminar con un suicidio, y en todos los casos hace que la vida de las víctimas resulte insoportable.

Las mujeres que son acosadas siempre tienen una impresión de culpabilidad, y si se quejan se arriesgan con ser despedidas, perder posibilidades de promoción, o verse obligadas a dimitir.

El acoso sexual tiene igualmente un efecto negativo sobre el entorno laboral. Puesto que afecta la moral de los trabajadores/as hace que sean menos eficientes. En EE.UU., ignorar los problemas del acoso sexual puede

Reconocimiento internacional y acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo.

El reconocimiento internacional del acoso sexual, a menudo como resultado de la acción sindical, ha desembocado en recomendaciones internacionales, programas y otras medidas significativas, a las que los sindicatos han recurrido – y pueden seguir recurriendo – para erradicarlo.

2.9.4. EL TRATAMIENTO LEGAL DEL ACOSO SEXUAL CUANDO EL AGRESOR ES DISTINTO DEL EMPLEADOR O SU REPRESENTANTES (MOBBING).

La otra vertiente del acoso sexual laboral es la que más propiamente se llama “mobbing” y es la producida por la acción hostigamiento e intimidación de los propios compañeros de lugar de trabajo, sean o no pertenecientes a la misma empresa que el afectado y que ocupan una posición jerárquica o de facto superior al agredido o víctima.

Tal y como hemos señalado anteriormente, es obligación del empresario la de “prevenir el riesgo”, en este caso el que supone el acoso moral, y a tal fin ha de procurar, en primer lugar, que esto no llegue a producirse siguiendo para ello las políticas que considere precisas. Pero una vez producida esta situación de acoso sexual laboral o mobbing por parte de los empleados a su servicio frente a otro trabajador de su empresa debe actuar respecto a ella con los mismos principios que conducen el tratamiento de cualquier otro riesgo laboral: la necesidad de analizar o



valorar el riesgo valiéndose de expertos y adoptar las medidas que se consideren procedentes a fin de evitar un daño a la salud de los trabajadores.

2.9.5. FORMAS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL.

A continuación vamos a analizar las distintas posibilidades de acción de las instancias administrativas y judiciales ante las situaciones de acoso sexual laboral que resulten suficientemente acreditadas.

POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN DE LAS IMPECTORÍA DE TRABAJO FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL.

- **El requerimiento.**

Como ya hemos detallado anteriormente respecto a la vulneración de los derechos de los trabajadores en la relación laboral la primera posibilidad que se ha de sondear por el inspector es la posibilidad de resolución positiva y no traumática del conflicto si hubiera buena disposición a ello por parte de los implicados y especialmente de la empresa, que es la que ha de adoptar las medidas procedentes. En este caso el instrumento adecuado sería el requerimiento, dando un plazo al empresario o empresarios para que adopten las medidas necesarias a fin de evitar o resolver las situaciones de acoso sexual laboral.

- **El inicio de procedimientos administrativo sancionador.**

Si además de requerir el Inspector optara por iniciar el procedimiento administrativo sancionador frente a la empresa o empresas podríamos encontrarnos ante diversos supuestos de actuación en función de los sujetos y las circunstancias.

- **Frente a la conducta de acoso del empresario o su representante.**

Por lo ya expuesto anteriormente podríamos considera que en los supuestos de acoso moral por el empresario o su representante se



puede dar a menudo la concurrencia de dos tipos de infracción, la de carácter laboral y la de carácter penal como infracción muy grave por atentar contra la intimidad y dignidad del trabajador, y una infracción a la normativa de prevención de riesgo laborales.

- **Frente a la conducta de pasividad del empresario ante el acoso sexual laboral realizado por un trabajador o grupo de trabajadores. Ya hemos apuntado los dos posibles incumplimientos en que puede incurrir el empresario:**

- ✓ Cuando detectada o identificada la situación de acoso moral sexual no se analizase o evaluase el riesgo con la asistencia de expertos en psicología la empresa incurrirá en la infracción.
- ✓ Cuando una vez valorado el riesgo no se adoptan las medidas que resulten de esa evaluación se incurrirá en una infracción grave.

Frente a la falta de cooperación y coordinación para la prevención de estas situaciones cuando concurren en un mismo lugar de trabajo. La aparición de situaciones más complejas, como la analizada en las sentencias de los Juzgados de lo Social de Pamplona, de coincidencia en un mismo lugar o centro de trabajo de empleados de distintas empresas, saca a relucir la necesidad de cumplimiento las obligaciones de cooperación y coordinación entre los distintos empresarios para evitar situaciones de riesgo para los trabajadores de cualquiera de las empresas presentes.

2.10. POSIBLES ACCIONES JUDICIALES DEL AFECTADO.

2.10.1. Ante la Jurisdicción Penal.

Las acciones del afectado o afectada ante la jurisdicción Penal podrían ir dirigidas directamente frente al agresor, sea el propio empresario, su representante u otro trabajador, bien por coacciones, amenazas o cualquier otra variedad de conducta delictiva en que podría haber incurrido. El Código Penal tipifica como conducta



delictiva el no “Facilitar los medios necesarios para que sus trabajadores desempeñen su actividad con las medida de seguridad e higiene adecuadas de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”. La jurisprudencia sobre este precepto es muy escasa y dado que los principios del derecho penal favorecen la interpretación restrictiva y la intervención mínima nos podemos encontrar con serios obstáculos para la aplicación de este precepto en los caso de que el empresario omita adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar o reducir al menos el peligro acoso moral a uno de sus trabajadores.

2.10.2. Ante la Jurisdicción Social.

La responsabilidad contractual frente al empleador que ha ejercido un acoso sexual o ha adoptado una postura pasiva frente al mismo podría dar lugar a una acción de extinción de la relación laboral por el afectado o afectada.

2.10.3. Ante la jurisdicción Civil.

Se podría establecer acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario de éste si es que perteneciere a empresa distinta a las del agredido.

2.10.4. Sentencia.

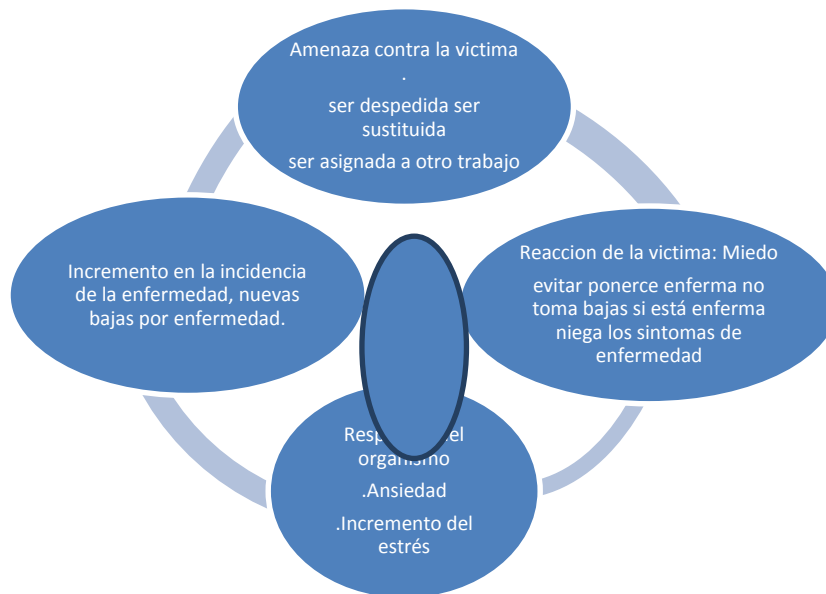
Merece la pena hacer una breve mención de las sentencias que conocemos hasta el momento que reconoce las enfermedades psíquicas como accidente de trabajo.

El art. 511 del Código Penal establece como pena por los delitos de acoso sexual (sin individualizar) una pena de prisión de seis meses a dos años.

2.11. EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y SUS RELACIONES PSICOLÓGICAS:

Cuadro ejemplo de incidencias al acoso psicológico en el trabajo y sus efectos:





En

su obra el profesor LEYMA señala cómo a partir de sus investigaciones se pueden constituir cinco tipos básicos de actividades de acoso con distintos efectos sobre las personas que los padecen:

2.12. EL ACOSADO Y LA BAJA LABORAL:

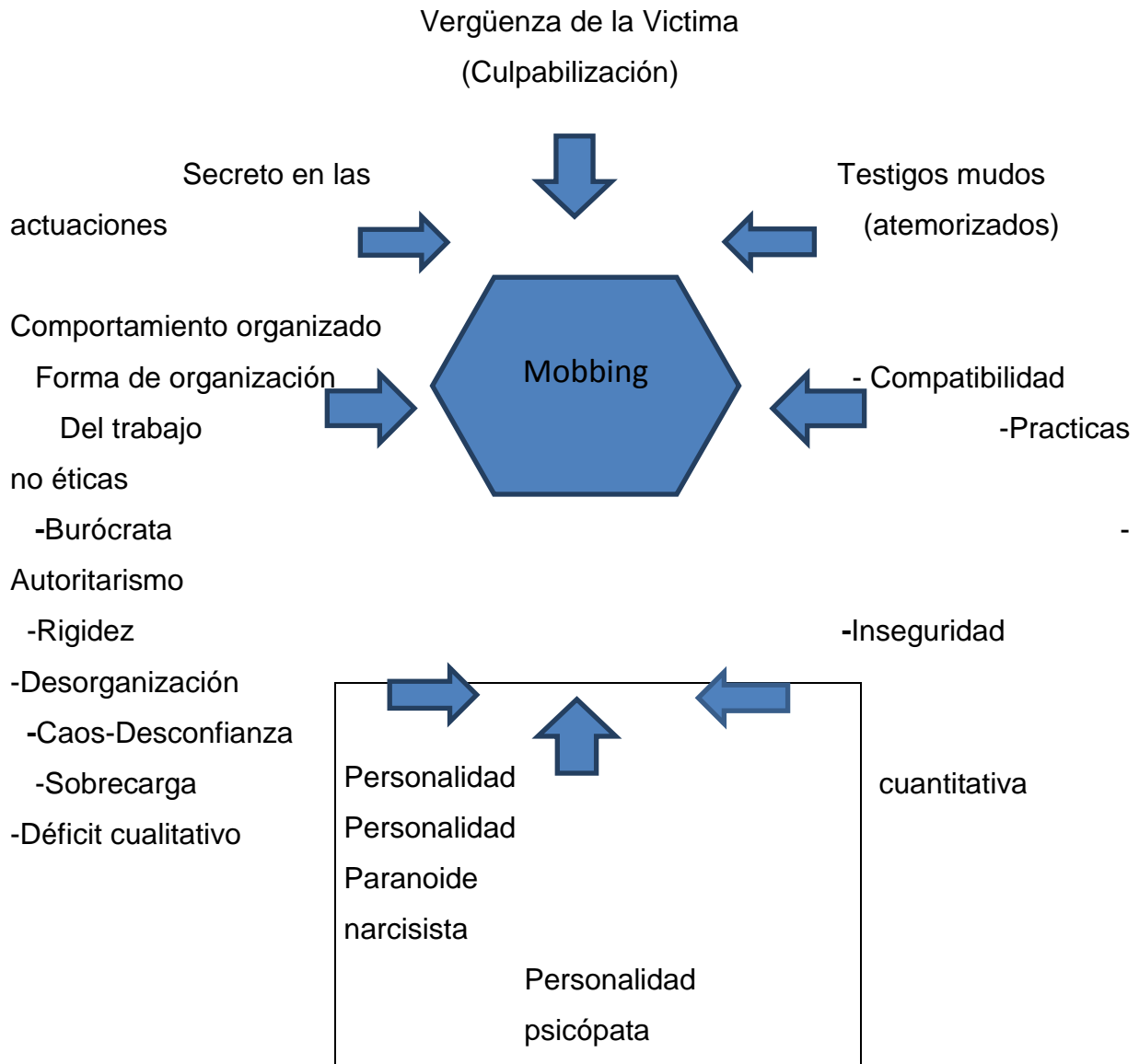
Aunque las personas que suelen ser relacionadas como víctimas a menudo presentan un historial de desempeño laboral sin una sola baja por enfermedad durante largos periodos de tiempo, la víctima de reiterados ataques, al resultar dañada su esfera psíquica y física, comienza a caer enferma y a estar frecuentemente de baja laboral. El acosador aprovecha esta circunstancia de manera oportunista para continuar su labor de acoso y derribo, amenazando a la víctima con que si vuelve a tomar la baja laboral, será a su vuelta despedida o sustituida por otra persona, o se le asignará un trabajo peor. Convirtiéndose en un infernal círculo vicioso.

2.12.1 LE PSICÓPATA ORGANIZACIONAL:

Entre las teorías que apuntan los diferentes autores, presenta una especial relevancia la que explica cómo el comportamiento del hostigador obedece a la



manifestación clínica de un tipo de psicópata organizacional no delincuentes (en sentido legal).



2.13. ACOSO SEXUAL EN LA EDUCACION

El **acoso sexual en la educación** corresponde a un comportamiento inapropiado de naturaleza sexual el que interfiere con la habilidad del estudiante de aprender, estudiar, trabajar o participar en las actividades del lugar de estudios. En los EE.UU., es una forma de discriminación bajo el "Título IX" de las Enmiendas de Educación de



1972 El acoso sexual envuelve una gama de comportamientos desde simples molestias a asaltos sexuales y violaciones. La definición de acoso sexual incluye el acoso de parte de ambos pares e individuos en una posición de poder relativo a la persona que está siendo acosada. En los establecimientos educacionales, aunque el acoso sexual iniciado por los estudiantes es el más común, puede también ser perpetrado por los profesores o por otros empleados del establecimiento, y la víctima puede ser un estudiante, un profesor u otro empleado del establecimiento. El acoso sexual a estudiantes por parte de profesores u otros miembros del establecimiento puede acarrear consecuencias nefastas y dañinas para la víctima. Si bien el acoso sexual es definido como un comportamiento "no deseado", muchos expertos están de acuerdo en que incluso las interacciones sexuales con consentimiento entre estudiantes y profesores constituyen acoso debido a que el poder diferenciador entre ambos crea una dinámica en la que el "mutuo consentimiento" es imposible.

Estadísticas

“El Sexual Harassment Support” establece:

"El acoso sexual es común en todos los niveles de educación. El acoso verbal y físico comienza en la educación básica, y 4 de cada 5 niños experimentan alguna forma de acoso sexual o bullying. Ocho de cada diez experimentarán esto en algún momento de sus vidas escolares, y cerca del 25 por ciento lo experimentará esto de forma continua. Los niños tienen más probabilidades de acosar físicamente y hacer bully, o de ser acosados ellos mismos. Las niñas tienen más probabilidades de usar y experimentar acosos verbales y físicos y de bullying. Seis de cada 10 estudiantes experimentarán alguna forma de acoso sexual físico.

En una encuesta realizada en EE.UU. en 2002 a 2004 estudiantes entre 8vo 11ro grado, la "American Association of University Women" (AAUW) concluyó:

- 83% de las niñas han sido acosadas sexualmente
- 78% de los niños han sido acosados sexualmente



- 38% de los estudiantes fueron acosados por profesores o empleados del establecimiento
- 36% de los empleados del establecimiento o profesores fueron acosados por estudiantes
- 42% de los empleados del establecimiento o profesores fueron acosados por uno de sus padres

Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476)

Uno de los motivos esenciales de la realización de este trabajo, es tratar de brindar un enfoque objetivo a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476), con el fin de crear una perspectiva amplia de análisis del contenido de la misma.

En primera instancia es necesario enfatizar, que el legislador trata mediante creación de esta Ley, establecer un instrumento jurídico que cumpla con principios como el respeto a la vida, libertad, derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley; este último lo vemos fundamentado en el artículo 33 de la Constitución Política, que establece que todo hombre (mujer) es igual ante la ley y no puede hacerse discriminación alguna en contra de la dignidad humana.

Sin duda alguna la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476) vino a coronar el esfuerzo de un sinnúmero de personas que se han empeñado en lograr la creación de un instrumento jurídico contra el hostigamiento.

“La Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476) fue aprobada por el 3 de febrero de 1995 y entró a regir el 3 de marzo del mismo año, colocando a Costa Rica como el segundo país de América Latina que ha tipificado el hostigamiento sexual como una conducta no deseada y censurada en el empleo”

Para empezar el análisis comenzaremos por dar la definición que se tiene por hostigamiento sexual, según el ordenamiento jurídico costarricense:



“Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.

b) Desempeño y cumplimiento labora lo educativo.

c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera del os aspectos indicados.”

Asimismo el concepto se delimita de mejor forma al señalar cuales son las manifestaciones del acoso sexual, a las cuales hace referencia el artículo 4 de):

En el Artículo 4:

“Manifestaciones del acoso sexual. El acoso sexual puede manifestarse por medio delos siguientes comportamientos:

1- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a - Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

b- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

c- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita condición para el empleo o el estudio.

2- Uso de palabras de naturaleza sexual, escrita su orales, que resulten hostiles, humillante su ofensivas para quien las reciba.



3- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.”

A nivel doctrinario se identifican ciertos componentes en el hostigamiento sexual, que sirven de base para obtener una perspectiva más concreta sobre el tema tales como:

- **Acciones sexuales no recíprocas:**

“Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan“

- **Coerción sexual:**

“Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, o que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos”

- **Sentimientos de desagrado:**

“Esto es, los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación insatisfacción personal, molestia o depresión que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren en sus actividades cotidianas”

Aspectos generales de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:

Esta ley se encarga de definir el hostigamiento sexual, aunque de forma amplia y con parámetros bastante susceptibles de ser interpretados de diversos criterios; además establece que todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de comunicar entre sus subordinados el contenido de la ley, asimismo como el establecer un



procedimiento interno adecuado para tratar los casos de acoso sexual; todo esto bajo la tutela del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la colaboración de la defensoría de los habitantes. Este accionar deberá ser de igual manera en los centros educativos.

Por otra parte la ley establece sanciones de amonestación escrita, suspensión y despido (inclusive sin responsabilidad patronal) para aquellas personas que a través del desempeño de su labor incurran en hostigamiento sexual debidamente comprobado, y en contraparte, se refiere a aquellos casos en que se den indicios de que el denunciante del acoso lo haya hecho brindando falsa información o sin fundamento alguno, para lo cual procedería interponer un procedimiento penal de acción privada ya sea por difamación, injuria o calumnia, según sea el caso.

En cuanto a la competencia, tenemos que primero debe agotarse el procedimiento administrativo, y siendo así posteriormente se acude a la jurisdicción laboral.

Comentario con respecto a la ley

Es definitivo que en nuestro país abundan los comentarios y chistes de naturaleza sexual, los cuales son generalmente aceptados tanto en el ambiente laboral como académico, lo cual denota una posición social indiferente en ciertas ocasiones ante el tema del acoso sexual. La Ley N°7476, constituye un mecanismo de defensa ante esta situación, y al analizarla hemos obtenido algunas observaciones y criterios que nos pudimos formar tras el estudio realizado, a las cuales vamos a hacer mención en este segmento del trabajo.

- Anterior a esta ley toda esta situación no era debidamente regulada por un instrumento legal que consiguiera proteger a las víctimas contra este tipo de conductas. Es cierto que anterior a la promulgación de esta ley ya existían normas que buscaban la igualdad de géneros tales como el Convenio Sobre la Discriminación N° 111 de la OIT, ratificado por Costa Rica en octubre de 1961, que permite concebir el hostigamiento sexual como una discriminación sexual. Además nuestro texto constitucional en su numeral 33, hace referencia a que



toda persona es igual ante la ley y prohíbe toda discriminación contraria a la dignidad humana. De igual modo el artículo 41 de la Constitución Política brinda a toda todas las personas un sustento legal para pedir la reparación de los daños que le han causado y el derecho a obtener justicia; además tenemos entre otros los artículos 15,19, 69.c, 70.i, 71.d, 81.b y l, 83.b, c y j y 402 del Código de Trabajo. Pero es esta ley la que viene a tipificar el hostigamiento y dar el sustento legal necesario a las víctimas del mismo, para conseguir la reparación del daño causado. La ley vino a dar un avance para lograr el cambio social que busca aportar al país de una legislación que prevenga y sancione este tipo de comportamiento. Viene además a complementar la sección de delitos sexuales configurada en el Código Penal.

- La ley se ajusta a los principios establecidos en los instrumentos internacionales de derecho tales como:
 - La Convención Americana Sobre Derechos Humanos, que establece en su artículo 5 el respeto hacia la integridad física, psíquica y moral. En el artículo 10 instituye el derecho a la indemnización y el artículo 24 que dicta la igualdad de todas las personas ante la ley, entre otros.
 - La Declaración Universal de Derechos Humanos que se refiere a la seguridad personal en su artículo 3, y la prohibición de tratos degradantes o inhumanos establecida en el artículo 5, condición que reafirma el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, también se refiere al derecho de igualdad ante la ley, derecho a la protección a la honra y derecho a la integridad y seguridad personales, entre otros, referidos en sus artículos 2, 5 y 7 respectivamente.



Por lo tanto se demuestra que esta ley fue creada por el legislador en virtud del respeto y conservación de los derechos humanos, establecidos también en la Constitución Política de Costa Rica.

- La Ley N° 7476, establece en el artículo 24 que el juez al momento de apreciar la prueba deberá excluir cualquier consideración relativa a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida, lo cual constituye una verdadera protección al agraviado y le garantiza seguridad jurídica y objetividad al emitir la resolución final.
- Fija medidas preventivas, para que los patronos y jefes tomen con el fin de evitar el hostigamiento sexual en trabajo. Lo cual consideramos oportuno, en virtud de que el hostigamiento sexual es una conducta lesiva que debe evitarse en toda medida posible.
- Le garantiza al denunciante y a los testigos protección, lo cual es lo más óptimo, pues consideramos que una persona víctima de acoso sexual, ya tendrá secuelas negativas en su accionar, en su moral, y en su factor interno, por lo tanto se le debe otorgar un tratamiento adecuado y una seguridad de que no va a sufrir daño alguno como producto de haber defendido sus derechos.

Las anteriores son solo algunos de los aspectos que a nuestro criterio significan importantes en defensa de los derechos humanos. Sin embargo, esta ley se caracteriza por utilizar ciertos conceptos indeterminados, y según nuestra opinión, lograr generar polémica, además de no contemplar elementos esenciales en busca de una estructura más sólida de protección al desarrollo laboral y educativo de nuestro país. Por esto vamos a tratar ciertas consideraciones que anotamos como aspectos negativos de la Ley N° 7476.

- Uno de los motivos que ha generado polémica es que esta ley maneja un concepto de hostigamiento sexual muy amplio.



- Existe poca difusión de la ley.
- Los mecanismos de prueba utilizados violentan el debido proceso.
- No existe una valoración profesional de los hechos que generan el hostigamiento.
- Las personas tienen una noción general del concepto de hostigamiento sexual.
- La ley puede ser mal utilizada en ocasiones.

Opinión pública y de los sindicatos del país

(Basado en sondeo popular y entrevistas)

En nuestro trabajo de campo llevamos a cabo un total de veinticinco encuestas en un grupo de personas de diferente sexo y edad.

Trece de los encuestados eran mujeres y los restantes 12 eran hombres. Según los resultados podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Un 100% de los encuestados tenían al menos una noción sobre el concepto de hostigamiento sexual.
- Un 92% de las mujeres dijo no haber tenido una experiencia que la relacionara con el hostigamiento sexual.
- Un 8% de las mujeres dijo haber estado involucrada en una situación que la relacionara con el hostigamiento sexual.
- El 50% de los hombres asegura no tener una experiencia que lo relacionara con el hostigamiento sexual, mientras que el otro 50% afirmó lo contrario.



- El 15% de las mujeres encuestadas aseveró que tenían poco conocimiento sobre la Ley contra el Hostigamiento sexual, mientras que el restante 85% tenía muy poco conocimiento acerca de la misma.
- Con respecto a los hombres, el conocimiento que tenían acerca de la Ley contra Hostigamiento Sexual, fue más dividido y fue de la siguiente manera: 42% muy poco conocimiento de la Ley; 33% poco conocimiento de la Ley y un 25% tenía bastante conocimiento de la Ley.

Podemos concluir en general que la población tiene poco conocimiento con respecto a la Ley contra el Hostigamiento Sexual, de igual modo, pese a ser una situación cotidiana, gran cantidad de las personas aseguran no conocer sobre casos concretos de hostigamiento sexual.

Entrevistas Realizadas

Opinión que les merece la Ley Contra el Hostigamiento Sexual

- Lic. Luis Fernando Sánchez Villalobos (Abogado del SEC):

El licenciado opina que esta ley ha venido a generar serias controversias, debido a que muchas veces se establecen sanciones en casos donde las pruebas aportadas han sido escasas y los mecanismos de defensa del accionado son muy pocos, lo cual se presta para que en varias oportunidades se le dé un uso negativo a la ley y se cometen injusticias, donde un funcionario es puesto en indefensión ya que no se realizan pruebas de valoración pericial o psicológicas, sino que se valora únicamente la versión de la víctima, con lo cual se violenta el debido proceso administrativo. De igual forma se dificulta la labor docente, ya que la ley no se aplica del todo y el concepto de hostigamiento que se maneja es muy amplio o subjetivo. A criterio del Lic. Sánchez, si puede darse una sana relación sentimental entre docente y alumno, esto según la madurez de los involucrados.

- Profesor de Colegio entrevistado:



Este profesor (anónimo), nos dijo que efectivamente la ley se les comunica a través de talleres, pero que su aplicación no siempre se lleva a cabo debido a que muchos casos de acoso no son denunciados por la víctima. Él, también cree posible que se dé una relación sentimental sana entre un superior y un subordinado o entre compañeros de trabajo, según el carácter, seriedad y madurez de las personas.

Conclusiones

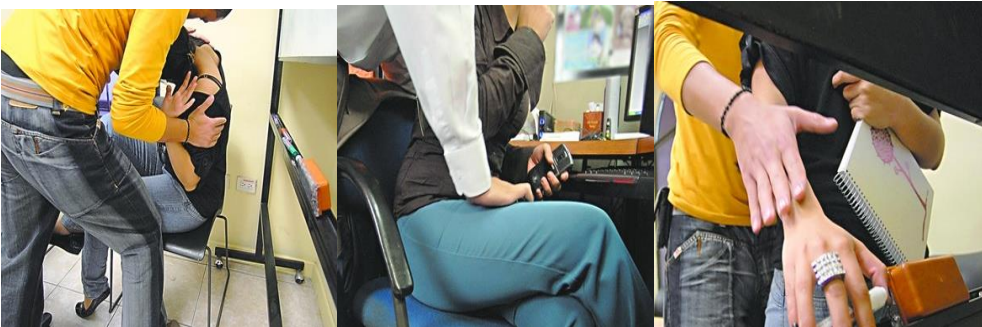
En general el trabajo realizado nos lleva sin duda alguna a efectuar un estudio del cual hemos formulado ciertas premisas generales con respecto al análisis de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual:

- La Ley ha venido a cubrir un vacío jurídico anterior a esta, con respecto a las situaciones de hostigamiento en ambientes laborales y educativos.
- La difusión de la Ley es mínima, y la población en general tiene poco conocimiento de la misma.
- Es una normativa jurídica importante, pero los legisladores dejaron ciertos vacíos o lagunas importantes en la ley, por ejemplo no trata integralmente a la víctima con ayuda posterior al hecho generador de la denuncia, y tampoco enuncia mecanismos más estrictos y eficientes de prueba, ya que si bien la Ley se basa en un proceso administrativo y no jurisdiccional, siempre se refiere a un hecho punible que puede tener injerencia en la carrera profesional de las personas.
- El carácter de indubio pro agredido que le transmite la legislación laboral a esta ley, hace en muchas ocasiones que se le dé un mal uso en razón de perjudicar a una persona que generalmente queda en posición de indefensión ante una denuncia de tal tipo.
- Sería importante que la ley sea reformada en ciertos aspectos, en busca de una aplicación más eficaz, asimismo que se establezcan penas ante aquellas



personas que increpan contra una persona a través de un falso testimonio en casos de hostigamiento sexual.

- Creemos en conclusión que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual es un mecanismo jurídico efectivo, pero que su aplicación debería ajustarse más a los principios básicos del debido proceso, donde las partes tengan derechos de defensa para poder brindar y estudiar más a fondo sus alegatos y poder evacuar las pruebas de la mejor forma, de modo que los principios Constitucionales y Supranacionales que sirven de base para esta normativa no sean violentados por aspectos formales y procesales que vayan a entorpecer la interpretación del fondo de un proceso específico que se ha seguido por una denuncia de esta especie. Esta Ley debe ajustarse de manera que trate de buscar la “Verdad Real” que profesa la doctrina administrativa para que se aplique en aquellos casos en que se necesite verdaderamente y con el rigor justo; pues esta legislación debe ser un punto de control ante el hostigamiento sexual, pero a su vez no ha de servir a los fines anarquistas de algunos cuantos que buscan desmoronar el proceso como tal y poner en riesgo la distribución de poder de nuestro sistema administrativo. Por lo tanto se debe modificarse la Ley para que esta genere un ambiente laboral y educativo más apto a las necesidades de todos, donde se respeten las libertades y la intimidad pero que a su vez no coarte la interacción social de los seres humanos



Profesores que chantajejan a alumnas para mejorarles la calificación, jefes que piden “extras” a sus subalternas para que asciendan de puesto o ganen más sueldo o



familiares que atemorizan a los más pequeños. La esencia del acoso sexual es una: el agresor pide un “favor carnal” a un inferior.

En las últimas semanas se conoció el caso de un maestro que solicitaba sexo a cambio de registrar buenas calificaciones a las alumnas de un colegio en San Pablo del Lago, Imbabura, por lo que ahora las autoridades esperan que la gente denuncie y prevenga este delito.

En este caso concreto, las estudiantes decidieron dar a conocer lo que ocurría a sus madres y ellas a su vez a la Policía. Cuando los uniformados tuvieron conocimiento de lo ocurrido y con la denuncia respectiva en sus manos tendieron una trampa al maestro. Luego de tanta insistencia de parte del profesor, una de las alumnas fingió acceder a sus pedidos y sin reparo alguno el hombre la llevó a un motel lejano para “cobrar” por el 20 que le iba a poner.

Los agentes lo siguieron y con la orden de la autoridad competente allanaron el cuarto de motel en el que el profesor estaba desvestido y lo pusieron tras las rejas.

La valentía de una sola estudiante fue lo que motivó para que muchas otras hablaran y delataran al docente y finalmente resultara juzgado por su comportamiento..

2.14. LOS DELITOS Y SUS CASTIGOS:

Es pedir favores sexuales a cambio de algo o hacer una propuesta ilegítima para tener relaciones sexuales. (2 a 4 años de castigo)

- **Atentado contra el pudor:**

Acto sexual sin acceso carnal, sometimiento de una persona menor de 18 años. En este caso está el “manoseo”. (4 a 8 años de castigo)

- **Estupro:**

Mantener relaciones sexuales con una persona, entre los 14 y 18 años, a través de engaños. (Hasta 1 año de castigo)



- **Violación:**

Relación sexual forzada; e inclusive con menores de 14 años, aunque haya consentimiento de la víctima. (12 a 16 años de castigo)

Estadísticas

Según la Dirección Nacional de la Policía Judicial, en el periodo 2008-2009 hubo 221 detenidos por acoso sexual, una cifra que se ha reducido en comparación con años anteriores. La fiscal Tania Moreno indicó que esta estadística “no determina que se cometió menos el hecho, sino más bien que las víctimas han decidido no denunciarlo”. El mismo estudio de la Policía también revela que por estupro hubo 39 detenidos. Por tentativa de violación 475; y por violación, 982 personas quedaron privadas de su libertad.

¡Habla mujer!

Lo que deben tener en cuenta las mujeres, niñas y adolescentes es que el acoso sexual no implica únicamente un contacto físico. También puede ir de la mano con otros delitos como estupro, atentado contra el pudor (ver recuadro) y la violación, motivo por el cual “no hay que esperar daños físicos para denunciar”, asegura Tania Moreno, especialista en este tipo de delitos, de la Fiscalía General del Estado. En un 95% de casos, los atacantes son personas que están en el mismo entorno de las víctimas e inclusive pueden ser familiares directos o amigos de los padres.

La cultura ecuatoriana

“Las mujeres no denuncian, pues alegan que solo hubo una propuesta, pero ‘no pasó a nada sexual’. Estas mujeres pisan sus propios derechos, ya que la simple proposición es un delito y está penado con un mínimo de dos años de prisión” explica la fiscal Moreno. También asegura que la cultura ecuatoriana a veces impide que la justicia actúe oportunamente, ya que las víctimas terminan siendo las “culpables” al no denunciar.

A educar a las víctimas



Con campañas de prevención a nivel de colegios de todo el país, las autoridades pretenden hacer entender a las jóvenes que ellas no tienen la culpa de que un “enfermo” las acose sexualmente. Moreno asegura que la tendencia es culpar a la víctima. Comentarios como “era coqueta, ella misma lo provocaba, iba con blusas escotadas, era juguetona”, hacen que las víctimas sientan temor a denunciar por el “qué dirán”.

Cómo denunciar

“En cuanto se reciban ‘propuestas raras’ por parte de un superior, sea este el profesor, un familiar o el mismo jefe, las mujeres deben acudir de inmediato a la Fiscalía, a la Policía Nacional, a la Dinapen o con llamar al 101, acto suficiente para iniciar una denuncia formal”, aseguró el coronel Fernando Zárate, director nacional de la Dinapen.

Los colegios no pueden ser cómplices

Las jóvenes estudiantes también deben acudir a los directivos de los planteles educativos.

“Si las universidades o colegios no dan aviso a la Policía están cometiendo un delito de omisión y complicidad. También pueden ser sancionados”, asegura la Fiscalía General del Estado, a través de su vocero. Por lo pronto el año escolar termina en la capital y los programas de prevención se organizan para el año que viene. Y estos irán orientados directamente a niñas y adolescentes que, según los registros, son los grupos más vulnerables al acoso sexual. El objetivo, coinciden el coronel Zárate y la Fiscal, es que “las menores deben estar preparadas en caso de ser víctimas de este grave delito”.

Recomendaciones

La Dinapen recomienda: Los padres deben hablar abiertamente con sus hijas e hijos sobre las relaciones sexuales. Riesgos, peligros y responsabilidades. Indicarles que no sientan temor de denunciar el acoso sexual. Conocer las amistades y personas del entorno de las jóvenes, pues la mayoría de victimarios son conocidos de la



víctima. En cuanto una niña, adolescente o mujer denuncie un caso de acoso sexual hay que creerle y no dudar de su palabra.

2.15. EL CASO DE LOS DELITOS SEXUALES.

En nuestra sociedad ocurren ciertos hechos que alarman y provocan una generalizada condena como es el caso de los delitos sexuales (violación, estupro, atentado contra el pudor, incesto etc.) esto se debe a que se están atacando importantes derechos humanos luego del derecho a la vida, como el derecho a la intimidad sexual, a la seguridad y libertad sexual.

Algunos criterios:

Así, autores como “Carlos Fontan Balestra”, señala que el bien jurídico protegido es “la moral social y la libertad sexual o voluntad sexual”, considera además que “la violación atenta contra la libertad sexual al obligar a un individuo a la relación carnal involuntaria”.

Para Ricardo Núñez, la violación es uno de los modos de ofender la honestidad, mirara ésta como el derecho a “la reserva sexual” que para este autor es el derecho del individuo a la incolumidad del consistente y voluntario trato de tipo sexual. Resaltando la importancia y transcendencia de éste tipo de bienes jurídicos en la sociedad, añade que “la ley, al sancionar la violación, el estupro, el abuso deshonesto y el rapto, castiga ciertos modos coercitivos, abusivos o atentatorios de la reserva sexual, entendida como un elemento fundamental de la libertad civil, pues ésta se vería gravemente coartada si la legislación no defendiera a las personas de los ataques de éste tipo”:

Bajo la misma óptica, el autor Argentino “Manzini”, y todo los autores que siguen su corriente consideran que la libertad sexual el bien jurídico protegido por la ley, sosteniendo que ésta defiende el derecho a disponer de la vida sexual. Al respecto, “Carrara”, menciona que es inherente a la persona humana el derecho a que se respete su pudor asimilando a éste la honestidad, debiendo el derecho penal castigar esa conducta y proteger el derecho individual, afirmando que cuando la relación



sexual se realiza con una persona mediante violencia real o presunta, no es condición esencial la “libertad” de la mujer, pues puede suceder también en el caso de que la mujer sea casada.

De igual forma, “Rodríguez Muñoz” manifiesta que honestidad equivale a pudor, recato, compostura, decencia y moderación, todo lo que es protegido por la ley, aunque no es lo único, también se protege la libertad, el honor sexual, el orden de la familia, sin poder determinar cuál es el atentado más grave, si el que se comete contra el pudor o el que se infiere contra esos derechos o la institución de la familia e incluso la ofensa a toda la sociedad.

Nuestra Legislación.

Como vemos, en todos los delitos sexuales el bien protegido es del más alto valor, sin duda superior a otros que por ejemplo, en lugar de afectar a la persona perjudicada únicamente su patrimonio, por lo tanto la tutela penal debe defender el sentido más amplio, el honor, el pudor, la expresión y la libertad sexual.

Al respecto nuestra legislación de la norma suprema, La Constitución Política establece garantías relacionadas con el respeto y protección que el estado garantiza a los derechos y libertades sexuales vulnerados por este tipo de delitos, así por ejemplo indica en forma expresa algunos de los derechos humanos que el Estado ecuatoriano se obliga a reconocer y garantizar entre ellos:

1.- La inviolabilidad de la vida y

2.- La integridad personal

Se prohíbe las penas crueles, las torturas, todo procedimiento inhumano, degradante o que implique violencia física, psicológica, sexual o coacción moral, y la aplicación y utilización indebida de material genético humano.

Adicionalmente establece el derecho que tiene toda persona para acceder a los órganos judiciales y a obtener de ellos la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus



derechos e intereses, sin que en caso alguno quede en indefensión. El cumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

Muchas veces este principio de la tutela jurídica es dejado de lado por otro principio no menos pero tampoco más importante a la hora de la aplicación de la justicia “el principio in dubio pro reo”.

.EL ACOSO SEXUAL (ART. 511.1).

Nos indica quien solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años.

No se denuncia:

Pero si esto es así, como se explica entonces que no se denuncie estos hechos, por qué el alto grado de deserción y abandono de causas y por qué existe sentencia que en la mayoría de los casos y salvo honrosas excepciones establecen penas muy inferiores a las que deberían aplicarse.

La respuesta es obvia, El estado no está cumpliendo a cabalidad con su obligación y no esta otorgando la tutela eficaz, oportuna y expedienta de los derechos de las víctimas de delitos sexuales. Tan cierto es aquello que , por mencionar algunos ejemplos, en relación con la violación, la determinación de la existencia de éste delito en nuestro medico depende casi exclusivamente de la pericia medica legista, pero lamentablemente ésta se reduce a un simple examen ginecológico, no se toman muestras de secreción vaginal, no se hace cepillado de vello púbico, no se guarda ropa de la víctima, no se realiza una evaluación psicológica que permita medir el daño causado, perdiéndose valiosa evidencia, la misma que de estar presente en el juicio acortaría el engorroso, tortuoso y humillante proceso penal al que se somete la víctima y garantizaría una correcta administración de justicia.

Conceptualizaciones importantes:



Por otra parte, en pleno siglo XXI, prevalecen ciertos paradigmas en los actores de justicia, que dan una excesiva importancia al “himen”, en virtud de lo cual la virginidad y el tiempo de desgarró o de desfloración reciente o antiguo son indispensable para determinar o no la violación. En otros delitos como el Atentado al Pudor en cambio se exige prueba material, certificado médico legista, cuando este delito por su naturaleza en la mayoría de los casos no deja huella ni vestigios materiales, al respecto “Jorge Daniel López Bolado”, menciona que precisamente por la fugacidad con que muchas veces se cometen los actos de abuso deshonesto, la dificultad de su prueba es muy grande, es poco común que estas acciones dejen rastro de su comisión y además, generalmente, se cometen sin presencia de testigos. Por ello, es importante que el Juzgador determine la existencia del delito y la responsabilidad del sindicado por lo que él denomina la “prueba compuesta”, la cual, dice el tratadista, debe admitirse como medio apto para acreditar la acción y la responsabilidad penal del acusado, ya que en éstos casos el delincuente procede tratando de ocultar sus actos a la vista de terceros, de otro modo la impunidad será, casi la regla.

2.16. PROTECCIÓN DE LA LIVERTAD Y SEGURIDAD SEXUAL.

Todo coinciden en la misma premisa proteger la seguridad y la libertad sexual, el derecho a la intimidad y a un correcto y adecuado desarrollo sexual que garantice una vida digna y plena y pone mucho énfasis en la tipificación de figuras delictivas en la normativa sustantiva, pero como se puede palpar, existe un procedimiento para el juzgamiento de estas causas que no responde a esta realidad delincencial y establece la posibilidad de actuar prueba que en un momento dado puede ser considerada no válida, subjetiva o meramente referencial por el Juzgador. Además, pese a que todos se alarman y condenan con especial severidad éstas conductas, varios autores de la doctrina, legisladores, sociedad civil etc. El momento que se denuncia un hecho de esta naturaleza la carga probatoria se vuelve un verdadero calvario, sobre todo para la víctima, pues en más de un caso los actos de violencia sexual se cometen en un lugar recónditos, escondidos, desolados, donde no hay



testigos presenciales y son únicamente la víctima y el agresor, lo que presupone que igualmente en el proceso será la versión de la víctima frente a la versión del agresor las que finalmente estarán en juego dentro del juicio y quedara a la subjetiva sana critica del juzgador la determinación entre la realización de la justicia y la impunidad.

También en este tipo de infracciones penales los delincuentes o agresores van sofisticando o creando nuevas formas para delinquir y atentar contra la libertad, integridad y seguridad sexual de sus congéneres, con la finalidad de justamente no dejar huellas que los incriminen.

En forma totalmente equivocada se piensa que el tema de delitos sexuales es un tema de mujeres, pero nada más alejado de la verdad, pues los delitos sexuales son conductas que atacan derechos sexuales de todos los miembros de la sociedad, si bien es cierto afecta a grupos sociales especialmente vulnerables como niños, niñas y mujeres. Todos estamos expuestos en diferentes etapas de nuestra vida y en las más diversas situaciones a ser víctimas de una agresión sexual, de un “atentado al pudor” de un “acoso sexual”, todavía en nuestra sociedad no existe una cultura de defensa de “todos” los derechos humanos y lo más grave todavía no existe la conciencia suficiente en cada uno de nosotros de los derechos que tenemos por el hecho de ser seres humanos, nuestra sociedad no se ha sincerado y aún persiste la equivocada y dañina costumbre de ocultar y silenciar estos hechos y de que los mismos no trasciendan el fuero privado.

Es necesario, cambiar esta realidad y lograra que el acceso a la justicia y la tutela jurídica de los derechos de las víctimas de delitos sexual deje de ser una quimera y se convierta en una realidad. Por ello, el CEIME como un aporte a ese cambio ha venido realizando importantes esfuerzos encaminado al establecimiento de un Sistema Nacional de Medicina Legal que coadyuve a la administración de justicia en la dura tarea de juzgar estos delitos y de establecer de forma más certera la existencia de la infracción penal y el grado de participación del sindicado, contando para ello con mecanismo probatorio científicos y Técnicos



2.17. MARCO TEORICO INSTITUCIONAL.



El acoso sexual fue el primer tipo de hostigamiento en el trabajo que mereció la atención de la doctrina y del legislador. A partir de los años setenta del siglo pasado, comenzó a tomarse conciencia de la gravedad de un problema que ha existido siempre, y que supone un atentado a la dignidad humana, sobre todo para la mujer trabajadora. La corriente de pensamiento contra el acoso sexual, que se inició en Estados Unidos, llegó también a Europa. La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, regula hoy el acoso sexual, como también lo hacen los derechos más avanzados de la Unión Europea: pueden mencionarse, en este sentido, el artículo L. 122-46 y siguientes del Code du travail francés y la Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), de 24 de junio de 1994, en Alemania. En nuestro país, la Ley 3/1989, de 3 de marzo, añadió un nuevo inciso al artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, y concedió protección "frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual





Hoy en día hay diferentes tipos de acoso dependiendo del ambiente y la situación en que se presente. Los principales son: acoso laboral, acoso sexual, y acoso escolar. El acoso laboral, conocido como mobbing, se refiere a los actos que se producen de manera intencionada con el objetivo de humillar y destrozar psicológicamente a la persona elegida como víctima. La situación de acoso laboral tiene como objetivo eliminar a la víctima de la organización, o si esto no es posible; aislarla y marginarla.



El Código de Derecho Canónico, la base del derecho eclesiástico, contempla penas para los delitos que tienen que ver con el abuso sexual, como se expresa en varios cánones. Según el Canon 1395, el clérigo que cometa un delito sexual con un menor



de edad, sea este por medio de violencia o amenazas, debe ser castigado con penas justas que pueden incluir la expulsión del estado clerical. Las evidencias de este crimen por parte de religiosos puede ser trazada con anterioridad al siglo XX debido a la existencia de documentos eclesiásticos que buscan prevenirlo, como la constitución apostólica *Sacramentum Poenitentiae* de 1741. Sin embargo, el desarrollo de los medios de comunicación, especialmente después de la II Guerra Mundial, pondría en evidencia el caso no sólo dentro de la Iglesia Católica, sino de todas aquellas instituciones y organizaciones en donde adultos tienen contacto directo con menores. Con el advenimiento de la secularización, especialmente de aquellas naciones de fuerte tradición católica, los casos adquirieron una gran relevancia para ciertos sectores anticatólicos.

2.18. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

2.18.1. HIPÓTESIS GENERAL.

Aplicación de las sanciones más impositivas en los delitos de acoso sexual, ya que el mismo constituye una violación de los derechos humanos y sindicales de la dignidad humana.

2.18.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

- **Erradicación del acoso Sexual.**

Por cuanto afecta a las mujeres, independientemente de su edad, su relación de pareja, su minusvalía, su apariencia física, su nivel de estudios o su categoría profesional. Aunque el acoso sexual no afecta exclusivamente a las mujeres, puesto que los hombres también pueden ser víctimas, dada su situación en el mercado laboral, Docente y Religioso, las mujeres resultan más vulnerables

- **Disminución de los índices de mujeres y niños/ as acosadas.**

Los padres deben hablar abiertamente con sus hijas e hijos sobre las



relaciones sexuales. Riesgos, peligros y responsabilidades. Indicarles que no sientan temor de denunciar el acoso sexual. Conocer las amistades y personas del entorno de las jóvenes, pues la mayoría de victimarios son conocidos de la víctima. En cuanto una niña, adolescente o mujer denuncie un caso de acoso sexual hay que creerle y no dudar de su palabra.

- **Reinserción a la sociedad de Víctimas del acoso sexual.**

Para reintegrar a un persona sea mujer, hombre, adolescentes, niños y niñas, a la sociedad, se debería crear u organizar un grupo de apoyo con personas profesionales, para que impartan en forma adecuada la ayuda necesaria para que la víctima pueda sobrellevar las circunstancias y los hechos del cual ha sido víctima,

2.19. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES INDEPEDEINTE Y DEPENDIENTE

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: ART.511.1 código penal

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
-------------------	------------	-------------	-------	-----------------------



<p>Artículo 511.1 del Código Penal, (Acoso sexual). -es Acoso sexual el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueden tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años,</p>	<p><i>Acoso sexual</i></p> <p><i>Penalización</i></p>	<p><i>Laboral</i></p> <p><i>Docente</i></p> <p><i>Religiosa</i></p> <p><i>Prisión</i></p> <p><i>Seis meses</i></p> <p><i>Dos años</i></p>	<p><i>Cree Ud. ¿Qué se debe aplicar una sanción más rigurosa al Acoso Sexual?</i></p> <p><i>¿Cree usted que sancionando el Acoso Sexual con una pena mayor a la establecida las víctimas se atreverían a denunciar este delito?</i></p>	<p><i>CUESTIONARIO</i></p> <p><i>DIRIGIDO A LA CIUDADANÍA</i></p> <p><i>A JUECES, FISCALES Y CIUDADANÍA</i></p>
--	---	---	---	---

VARIABLE DEPENDIENTE: ACOSO SEXUAL.



CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
<p>Que es el acoso sexual.El acoso u hostigamiento sexual es una expresión más de la violencia e inequidad y por tanto un problema que para solucionarse, reclama la intervención conjunta del gobierno y los sectores social y privado.</p> <p>El problema del acoso sexual laboral, estudiantil y religioso debe ser tenido en cuenta por las empresas, colegios e iglesias, porque puede incidir en sus</p>	<p><i>EMPRESAS</i></p> <p><i>COLEGIOS</i></p> <p><i>IGLESIAS</i></p>	<p><i>HOSTIGAMIENTO SEXUAL</i></p> <p><i>FUNCIONAMIENTO</i></p> <p><i>IMAGENES EXTERIORES</i></p> <p><i>RESULTADOS ECONOMICOS Y MORAL</i></p>	<p>¿Ha sido usted testigo de un Acoso Sexual?</p> <p>¿En su familia ha existido victimas de Acoso sexual?</p> <p>¿Conoce usted a alguien haya sido acosada sexualmente?</p>	<p><i>ENCUESTA</i></p> <p><i>CUESTIONARIO</i></p> <p><i>DIRIGIDO A LA CIUDADANIA</i></p> <p><i>JUECES FISCALES Y CIUDADANÍA</i></p>



<p>funcionamientos en sus imágenes exteriores y en sus resultados tanto económicos como moral.</p>			<p>¿Está de acuerdo que exista el acoso sexual para alcanzar un objetivo?</p>	
--	--	--	---	--

6. DEFINICION DE TERMINOS USADOS

COACCIÓN.

En el Derecho penal existe el delito de coacción, que supone utilizar la violencia para impedir a la persona responder por sus actos.

En derecho civil la coacción supone un vicio del consentimiento. Por lo general se establece la nulidad de pleno derecho o la inexistencia de todos los actos realizados bajo coacción.

LASCIVO.-

Se aplica al gesto o la palabra que manifiesta una inclinación exagerada al deseo sexual: (dirigió a la mujer una mirada lasciva. Libidinoso, lujurioso.



Se aplica a la persona que siente una inclinación exagerada al deseo sexual: ¿esa película quiere ver? ¡qué lasciva eres! Libidinoso, lujurioso.

HOMOFOBIA.-

El termino Homofobia hace referencia al rechazo (fobia del griego antiguo-pánico) o de forma extendida a la aversión, odio, prejuicio o discriminación, contras hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales o transexuales, y las que mantienen actitudes o hábitos comúnmente asociados al otro sexo, como los metrosexuales y las personas<<con pluma>>. El adjetivo es “homofóbico”.

BOSSING: Cuando el acoso se produce a cargo del Jefe o superior jerárquico.

MOBBING. Cuando el Sujeto activo del acoso es un compañero.

JURISDICCION.

La Jurisdicción (del latín juris, <<decir o declarar el derecho>>), es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes.

VULNERACIÓN.

Transgresión, quebranto, violación de una ley o precepto: la vulneración de ciertas leyes es castigada con la cárcel.

ESCALAFÓN.

E escalafón consiste en la lista de rangos en que se agrupan las personas integradas en una institución. Dichos rangos pueden definir funciones jerárquicas, administrativas, operativas, o ser tan solo un elemento honorario. Cada rango o



cargo dentro de un escalafón puede ir acompañado de títulos, símbolos y distinciones, que dependerán siempre de la organización que lo define.

MINUSVALÍA.

Una minusvalía es la situación de desventaja de un individuo determinado a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que le limita o impide el desempeño del rol que sería normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales). Esta es la definición de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalía de la OMS.

INTIMIDACION.

La intimidación es el acto de hacer que los otros hagan lo que uno quiere a través del miedo.

La intimidación es una conducta consecuencia de la competitividad normal de instar al dominio interrelacional generalmente visto en animales, pero que en los humanos es modulado por la interacción social.

CULPABILIDAD.

La culpabilidad en Derecho Penal, es la conciencia de la antijuridicidad de la conducta, es decir supone la reprochabilidad del hecho ya calificado como típico y antijurídico, fundada en que su autor, pudiendo someterse a los mandatos del derecho en la situación concreta, no lo hizo ejecutándolo.

El problema de la culpabilidad es central en el Derecho Penal, por cuanto determina finalmente la posibilidad de ejercicio de ius puniendi.

OBLIGACIÓN.

Una obligación o deber es la situación en la cual una persona tiene que dar, hacer, o no hacer algo según la moral que posee. La etimología de la palabra obligación proviene del Latín, ob-ligare, que significa atar, dejar ligado. También es la



dedicación que se le puede dar a algo que nos corresponde hacer. El término puede referirse a:

- **Obligación moral.-** se define como la presión que ejerce la razón la voluntad, enfrente de un valor.
- **Obligación jurídica.-** En Derecho, una obligación es un vínculo jurídico por virtud del cual una persona llamada deudor, queda unida a otra llamada acreedor, para que de una prestación que puede ser dar algo, realizar una acción o mantener una abstención.
- **Obligación de abasto.** La responsabilidad del contratista del abastecimiento urbano (el obligado).
- **Obligación económica.** Como bonos o deudas.

JURISPRUDENCIA

Se entiende por jurisprudencia a la interpretación jurídica que realizan órganos jurisdiccionales competentes con la finalidad aclarar posibles lagunas de la ley y es posible crearla a través de las reiteradas interpretaciones que hacen los tribunales en sus resoluciones de las normas jurídicas y puede constituir una de las Fuentes del Derecho, según el país. También puede decirse que es el conjunto de fallos firmes y uniformes dictados por los órganos jurisdiccionales del Estado. Esto significa que para conocer el contenido cabal de las normas vigentes hay que considerar cómo se vienen aplicando en cada momento. En otras palabras, la jurisprudencia es el conjunto de sentencias que han resuelto casos iguales o similares de la misma manera o en el mismo sentido.

DISCRIMINACION

Es el acto de separar o formar grupos de personas a partir de un criterio o criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar. Puede referirse a cualquier ámbito y puede utilizar cualquier criterio. Si hablamos de seres humanos, por ejemplo podemos discriminarlos entre otros criterios, por edad, color de piel, nivel de estudios, conocimiento riqueza, color



de ojos, etc. Pero también podemos discriminar fuentes de energía, obras de literatura, animales.

HOSTIGAMIENTO

El hostigamiento abarca una amplia gama de comportamientos ofensivos. Normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar o alterar. Hostigar es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. En el sentido jurídico, es el comportamiento que se encuentra amenazante o perturbador. El hostigamiento o acoso sexual se refiere a los avances sexuales de forma persistente, normalmente en el lugar de trabajo, donde las consecuencias de negarse son potencialmente muy perjudiciales para la víctima.

DEPRESIÓN

Es un trastorno ya sea desde la psicopatología o desde la psiquiatría. Según el modelo médico, psiquiatría la describe como trastorno del estado de ánimo y su síntoma habitual es un estado de abatimiento e infelicidad que puede ser transitorio o permanente.

El término médico hace referencia a un síndrome o conjunto de síntomas que afectan principalmente a la esfera afectiva: la tristeza patológica, el decaimiento, la irritabilidad o un trastorno del humor que puede disminuir el rendimiento en el trabajo o limitar la actividad vital habitual, independientemente de que su causa sea conocida o desconocida, aunque sea el núcleo principal de síntomas, la depresión también puede expresarse a través de afecciones de tipo cognitivo, volitivo o incluso somático. En la mayor parte de los casos, el diagnóstico es clínico, aunque debe diferenciarse de cuadro de expresión parecida, como los trastorno de ansiedad.

LEGISLACION

Se refiere a:

- Un cuerpo de leyes que regulan una determinada materia o el conjunto de leyes de un país.



- El Derecho, como un sinónimo propio del mismo.
- Un ordenamiento jurídico, como sinónimo del conjunto de normas jurídicas de un país
- Un sistema jurídico

SUPRENACIONALIDAD

Como ideología se opone al nacionalismo que busca la soberanía absoluta de la Nación.

En el mundo actual en el desarrollo de instituciones transnacionales pretende lograr un equilibrio entre las dos posturas.

COERCIÓN.

ES la amenaza de utilizar la violencia (no solo física sino de cualquier otro tipo) con el objetivo de condicionar el comportamiento de los individuos.

El Derecho y los sistemas legales, en general se sustenta en la amenaza de la sanción más que en la utilización de la propia violencia. Así la persona no actúa de manera prohibida por conocer las consecuencias negativas que le impondría el ordenamiento jurídico. (Véase Prevención general).

TUTELA.

Es una Institución jurídica que tiene por objeto la guarda de la persona y sus bienes, o solamente de los bienes o de la persona de quien no estaba bajo la patria potestad, es incapaz de gobernarse por sí mismo por ser menor de edad o estar declarado como incapacitado.

Según la legislación de cada país, la tutela puede ir o no acompañado de las siguientes figuras.

1. **Consejo de Familia.-** integrado por ascendientes directos del menor que ejercen las funciones las realiza el defensor judicial o el juez.



2. **El defensor judicial.** Con independencia de a quien se encomienda la tutela, vigila el cumplimiento de las obligaciones del tutor en beneficio del tutelado.
3. **Tutela compartida.** Por dos o más tutores. Esta se permite en algunas legislaciones y lo que se aconseja que uno de ellos gestione la tutoría de la persona y otro la del patrimonio.



CAPITULO III

3.- LA METODOLOGIA

3.1 METODOLOGIA EMPLEADA

Investigación descriptiva e investigación experimental

La investigación realizada es descriptiva ya que parte de la descripción de un hecho real que acontece en el medio circundante el mismo que nos afecta a todos sin distinción de estratos sociales, etnias etc.

Además se aplicó la experimentación porque ha permitido controlar y manipular deliberadamente las condiciones que determinan la aparición del problema en estudio y su repercusión en la sociedad.

METODO INDUCTIVO.-

Es aquel que establece proporciones de carácter general inferidas de la Observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares su aplicación permite establecer conclusiones generales derivadas precisamente de los hechos reales que ocurren en torno al fenómeno en cuestión.

METODO DEDUCTIVO.-

El razonamiento deductivo considerado como el método, desempeña dos funciones de investigación científica:

1.- La primera función consiste en hallar el principio desconocido de un hecho conocido, se trata de referir el fenómeno a la ley que lo rige.



2.- La segunda función consiste en descubrir la consecuencia desconocida de un principio conocido, esto significa que si conocemos cierta ley podemos aplicarla en casos particulares menores.

METODO HISTORICO._

Es aquel que nos permite conocer el objeto en su proceso de desarrollo, es decir concebirlo al objeto desde su aparición, crecimiento y extinción: Este método nos esclarece las distintas etapas de los objetos en sucesión cronológica histórica.

METODO ANALITICO.-

El análisis de un objeto significa comprender sus características a través de las partes que lo integran, es hacer una separación de sus componentes y observar periódicamente cada uno de ellos, al fin de identificar tanto su dinámica particular como las relaciones de correspondencia que guardan entre si y dan origen a las características generales que se quiere conocer.

METODO SINTETICO.-

Se manifiesta en forma contraria al analítico, pues parte reuniendo los elementos del todo, previamente separados, descompuestos por el análisis. Es labor de volver a reunir las partes divididas por el análisis y previamente examinadas.

METODO COMPARADO.-

Se lo utiliza en el estudio del derecho y se apoya en la exposición de las diferencias entre las diferentes instituciones jurídicas, para apreciar su coherencia o precisar sus peculiaridades.

METODO EXEGETICO.-



Se lo utiliza como procedimiento de exposición, enseñanza, construcción científica o aplicación práctica del estudio de los textos positivos, cuya interpretación y sistematización se procura.

METODO ESTADISTICO.-

Este método se lo utiliza como una herramienta estadística que nos permita transformar toda la información de los cuestionarios en datos más objetivos y concretos para tener una realidad basada en datos estadísticos.

3.2 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION

Explicativo, cualitativo y cuantitativo

Explicativo.-

Porque permite al investigador describir las causas y los efectos del problema investigado de tal manera que se pueda aportar al esclarecimiento de los hechos requeridos en cada momento de la investigación.

Cualitativo.-

Es cualitativa porque permite verificar la calidad, veracidad e imparcialidad empleada en el problema de estudio es decir verifica de manera directa los hechos del acoso sexual en el campo laboral, docente y religiosa.

Cuantitativa.-

Permitió examinar los datos de manera real y científica, en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística.

Se requirió encontrar los elementos del problema de investigación existentes en relación al medio.



Es decir existe claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, posible de definirlos, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

3.3 POBLACION Y MUESTRA

N= Población.

n= Tamaño de la muestra.

E = Porcentaje de error al cuadrado.

MUESTRA

FÓRMULA

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

JUECES PENALES

$$n = \frac{5}{(0.01)^2 (5-1) + 1}$$

$$n = \frac{5}{0.001 \times 4 + 1}$$

$$n = \frac{5}{1}$$



$$n = 5$$

FISCALES PENALES:

$$n = \frac{5}{(0.01)^2 (5-1)+1}$$

$$n = \frac{5}{0.001 \times 4 + 1}$$

$$n = \frac{5}{1}$$

$$n = 5$$

CIUDADANIA.

$$n = \frac{10}{(0.1)^2 (10-1)+1}$$

$$n = \frac{10}{\dots}$$



0.001x9+1

$$n = \frac{10}{1}$$

n= 10

POBLACION Y MUESTRA:

JUECES: 5

FISCALES 5

CIUDADANÍA 10

¿3.4 TECNICAS E INSTRUMENTO:

ENTREVISTA.

Es una conversación que tiene como finalidad la obtención de información.

Es una técnica muy aplicada en investigación y es de gran importancia porque permite contactar que el investigador previamente ha seleccionado por lo que puede aportar muy buena información. La entrevista como instrumento de investigación ha sido utilizada de forma ambiciosa para obtener datos precisos desde la fuente donde se origina el problema u objeto de estudio.



ENCUESTA.-

Averiguación, indagación. Reunión de opiniones recogidas por medio de un cuestionario para aclarar un asunto.

CUESTIONARIO.

El Cuestionario es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve".

En su construcción pueden considerarse preguntas cerradas, abiertas o mixtas.

Observación.

Por ser una técnica fundamental en todo proceso de investigación, permitirá obtener mayor número de datos

3.5 RECOLECCION DE INFORMACION:

INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA Y DOCUMENTAL.-

Porque la fuente de investigación serán los libros utilizados en este tema.

INVESTIGACION DE CAMPO.-

Porque se tomara contacto directo con la realidad, para obtener la información de acuerdo a los objetivos planteados.

3.6 SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO:

RECURSO HUMANO

◆ JUECES

◆ FISCALES



- ◆ COMUNIDAD
- ◆ ESTUDIANTES PARTICIPANTES
- ◆ TUTOR DE LA TESIS

RECURSO MATERIALES

- ◆ Computadora
- ◆ MATERIAL DE OFICINA (HOJAS, MARCADORES, TINTA, CD, PENDRIVE, ETC)
- ◆ BIBLIOGRAFÍAS

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultado.- Una vez realizada las encuestas se tabula la información

Análisis e Interpretación de resultados de las encuestas dirigidas a Autoridades Judiciales Ciudadanía.

ENCUESTAS

1. ¿Conoce usted de alguna víctima de acoso sexual?

2. ¿Sabe usted si existe alguna ley que sancione a quienes agreden contra la sexualidad de otra persona?

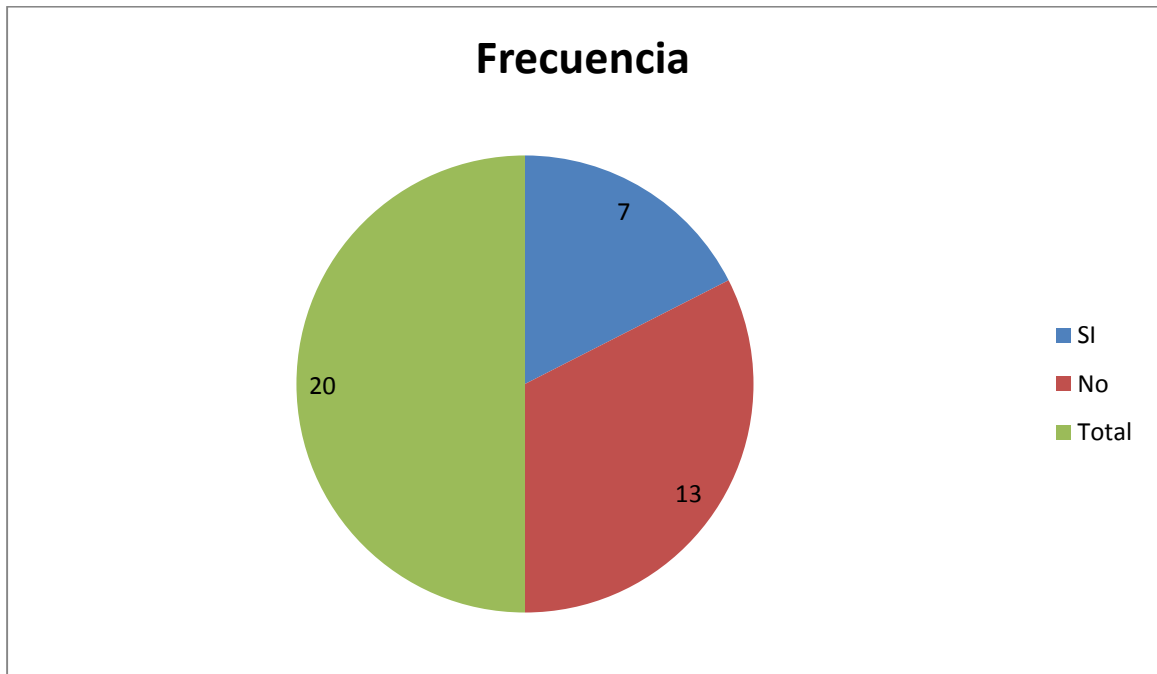


3. ¿Si fuese Víctima de algún tipo de acoso lo denunciaría?.
4. ¿En la actualidad cree usted que los ciudadanos en especial los menores adultos y las mujeres están preparados para enfrentar un caso de acoso sexual?
5. ¿Conoce usted los organismos mediatos donde acudir en caso de ser víctima de acoso sexual?



1. ¿Conoce usted de alguna víctima de acoso sexual?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	14%
NO	13	86%
TOTAL	20	100%



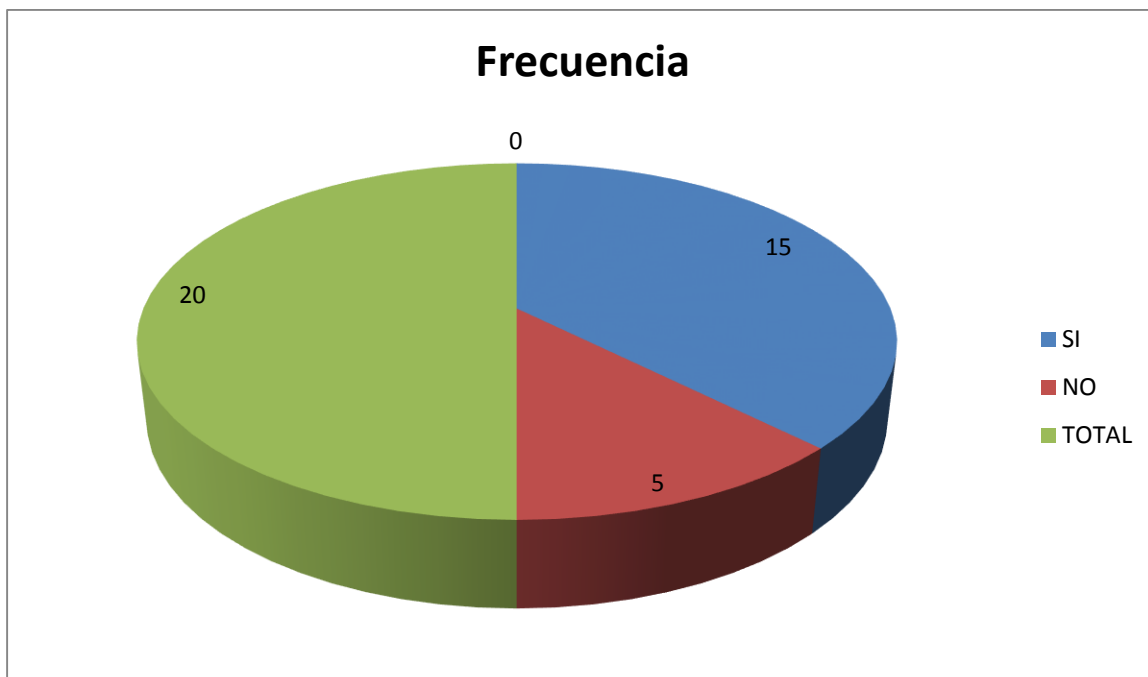
Análisis e interpretación.

La mayor parte de los encuestados manifestaron no conocer a amigos y familiares que han sido víctimas de acoso sexual en las causales Laboral, Docente y Religiosa.



2. ¿Sabe usted si existe alguna ley que sancione a quienes agreden contra la sexualidad de otra persona.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	90%
No	5	10%
TOTAL	20	100%



Análisis e Interpretación.

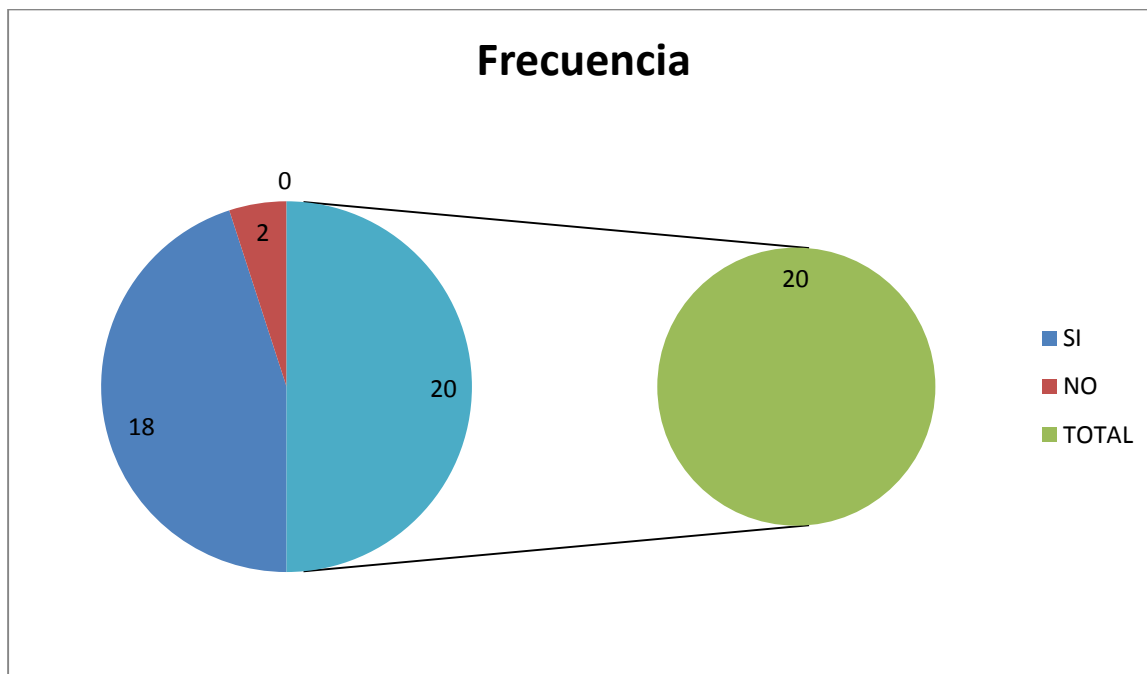
Las encuestas realizadas dieron a notar en su mayoría el conocimiento acerca del tema, pero en la misma magnitud de ese conocimiento muchos de los encuestados



no se habían percatado de la importancia que tiene el estar consciente de los mecanismos de protección frente a este delito.

3.-¿Si fuese Víctima de algún tipo de acoso lo denunciarían?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	96%
NO	2	4%
TOTAL	20	100%



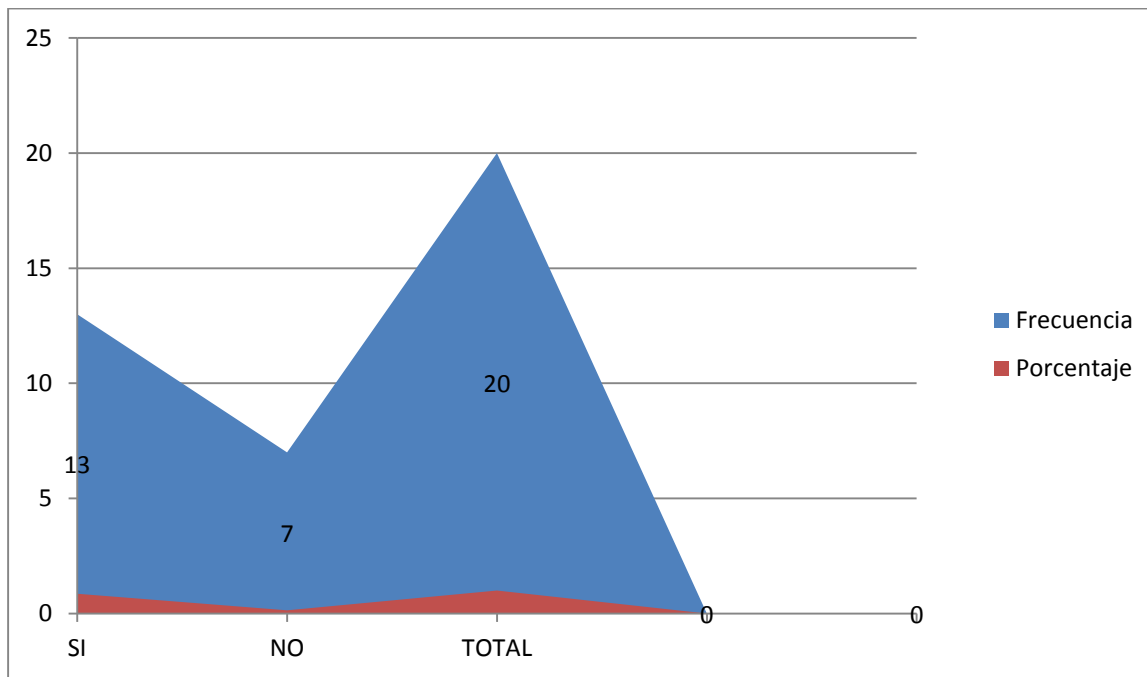
Análisis e Interpretación.

El 96% de los encuestados demostraron amplios conocimientos en el tema, sería raro lo contrario ya que es un tema de conocimiento publico



4.- ¿En la actualidad cree usted que los ciudadanos en especial los menores adultos y las mujeres están preparados para enfrentar un caso de acoso sexual?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	86%
No	7	14%
Total	20	100 %



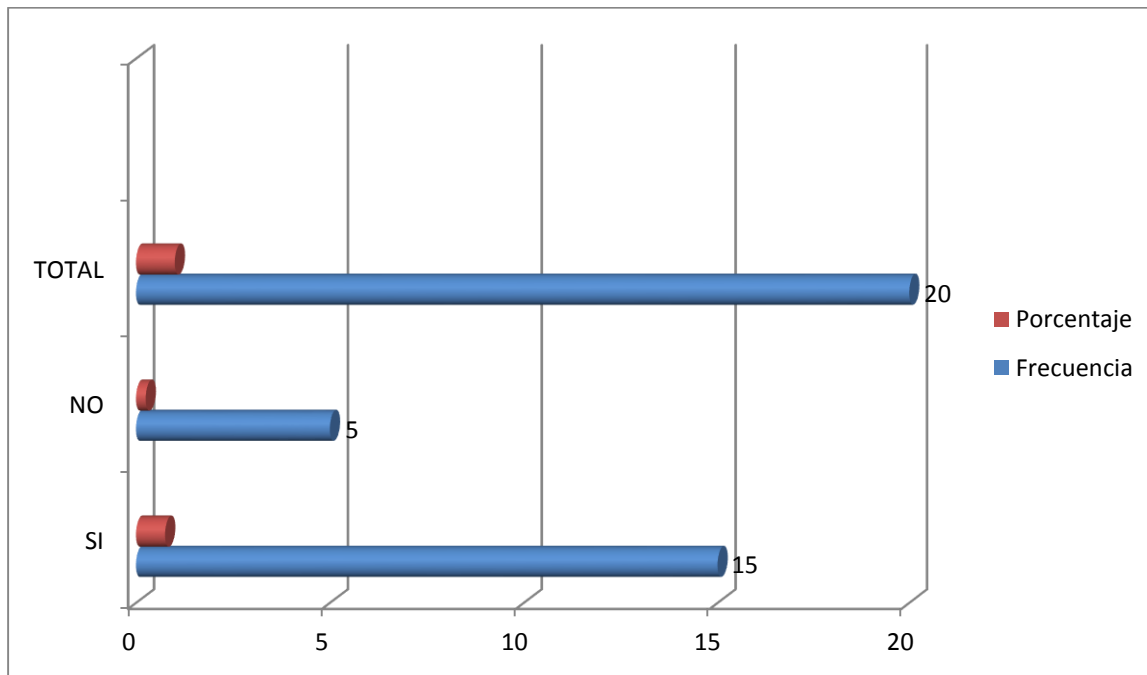
Análisis e interpretación.

El 86% de los encuestados manifestaron que no todos están preparados para enfrentarse ante un acto de acoso sexual, de ahí la importancia de la investigación.



5. ¿Conoce usted los organismos mediatos donde acudir en caso de ser víctima de acoso sexual?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%



Análisis e interpretación.

La apreciación de los encuestados, manifiestan conocer los lugares donde acudir en caso de acoso sexual en su mayoría y eso demuestra el interés en la investigación.



CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES:

Los Ingredientes del hostigamiento sexual son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. El Juego de la seducción, en ese caso, enmascara el deseo de “poseer”, a una mujer no importa cómo.

No se trata para nada del inicio de una relación, corta o larga no interesa, sino únicamente de satisfacer una libido acostumbrada a conquistar.

Por eso encuentro que la conducta hostigadora sexualmente está avalada por el entorno social que conserva y alimenta la creencia de que los varones son más hombres mientras más mujeres hayan seducido.

Lo medular, en todo caso, es lo que el acoso sexual significa en la vida de las mujeres. Es ejercer sobre ellas un poder que humilla, que lastima.

De este modo, hemos llegado a lo que considero la piedra angular del actuar acosador. El poder este ha sido, casi únicamente, definido como “la habilidad para imponer eficazmente la voluntad propia, constriñendo a las demás personas a aceptarla en caso necesario”.

Si bien esta definición es generalmente compartida por los autores y las autoras, cuando empezamos a desentrañar su esencia nos topamos con que junto al poder siempre aparecen otros conceptos, tales como “autoridad”. “fuerza”, “liderazgo”, “organización”, “grupos”.



Hay múltiples formas de ejercer poder y una gama de situaciones en las que nos damos de bruces con él, aun sin darnos cuenta. En todas sus facetas, el poder está ligado a la fuerza, ya sea ésta sutil o no, y al sometimiento.

Podemos concluir que las situaciones del acoso implican un ejercicio de poder. Una voluntad que constriñe a otra, desde su posición de privilegio: Jefe o Profesor, a ceder a sus requerimientos. Los mecanismos utilizados para conseguir la aceptación, pueden ir desde el simple hecho de imponer más tareas u obligaciones, pasando por las conversaciones donde se deslizan posibilidades de ascenso, de mejor sueldo, de una buena nota, hasta la manifestación abierta, física o verbal, de los oscuros afanes.

No es trascendente si en el camino el agresor desiste de su empeño o si logra su propósito. Lo fundamental es que un ser humano comúnmente varón le ha infligido a otro generalmente mujer un agravio, no solamente en su calidad humana sino también en sus derechos de persona.

Pues muchas mujeres deben, por esas causas renunciar a sus trabajos, a sus aspiraciones personales, a sus estudios.

Como es más obvio advertir el ejercicio del poder en las ubicaciones de autoridad, es más aceptada la idea de que el acoso se comete en las oficinas, en las fábricas es decir en los lugares de trabajo y en las aulas de estudio. Es evidente que entre jefes o patronos y empleados o empleadas y entre profesores y alumnos o alumnas se establecen relaciones de autoridad subordinación. Esas relaciones se estructuran Desde ambos lados, tanto desde quien ejerce autoridad como desde quien la recibe y le reconoce al

otro dicha calidad. Por eso, en los ámbitos laborales y educativo el acosador encuentra un ambiente más propicio, ya que sus víctimas de entrada le han reconocido su poder-autoridad, la que a mí me conduce al convencimiento de que el acoso sexual también se manifiesta en otros contornos: social, profesional, cultural,



deportivo, pues nuestras sociedades y sus organizaciones, del tipo que fueren, se arman jerárquicamente bajo la égida de un poder que contiene el germen del abuso, de la coacción.

Teniendo como base el poder y acogiéndonos a los criterios generalizados, podemos establecer otros dos elementos del acoso: acciones sexuales no recíprocas y sentimientos de displacer. Las primeras se refieren a las conductas y a los actos que configuran el acoso u hostigamiento sexual y pueden ser tanto verbales como físicos, pero siempre relacionados con la sexualidad. Los segundos, en cambio, aluden al rechazo, a la no correspondencia a tales acciones sexuales. Tienen que ver con el sufrimiento, la humillación, el enojo, de quien ha recibido las acciones sexuales.

Las encuestas e investigaciones efectuadas corroboran que, frente a tales sucesos, las mujeres se han sentido ultrajadas, atacadas, lesionadas.

Podríamos entonces, con el panorama anotado y siguiendo al mismo González Ascencio, definir al acoso u hostigamiento sexual como: “Una conducta impuesta, no deseada, de requerimientos sexuales, en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones”.

5.2. RECOMENDACIONES:

Fundamentalmente es necesario que cada una de las víctimas del acoso sexual se desinhiba y denuncie, acudiendo a los centros más cercanos de atención dependiendo de su caso particular ya que solo hablando y denunciando se podrá erradicar este mal social que nos está afectando paulatinamente.

Una vez denunciado el acoso se debe seguir los correspondientes pasos dentro del ámbito empresarial, ámbito estudiantil y ámbito religioso, pero por otro lado sería recomendable que la persona afectada siga un tratamiento médico-psicológico para su recuperación total.



CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 TITULO DE LA PROPUESTA

“Generar una Política de Protección ante el Acoso Sexual Laboral, Docente y Religiosa.

6.2 JUSTIFICACION

La Constitución de la República del Ecuador en su Título II Derechos. Capítulo Primero, Artículo 11, numeral 2 expresa:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La Ley sancionará toda forma de discriminación. Además en el título VI, Capítulo sexto, Sección Tercera, Artículo 331, La Constitución “Prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta o indirecta, que afecta a las mujeres en el trabajo”.

El Ecuador es firmante de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”. En ella se entiende que es violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que causa muerte, daño o sufrimiento, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.



La violencia incluye aquella...que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 OBJETIVOS GENERAL:

- Concientizar a la comunidad sobre los casos de acoso sexual, para evitar el abuso en las dependencias laborales, educativas y religiosas.

6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO:

- Realizar campañas informativas.
- Organizar foros relacionados al tema.
- Ser veedores del cumplimiento de la normativa legal a favor de las víctimas del acoso sexual.

6.4 METODOLOGIA

Investigación descriptiva e investigación experimental



- La investigación realizada es descriptiva ya que parte de la descripción de un hecho real que acontece en el medio circundante el mismo que nos afecta a todos sin distinción de estratos sociales, etnias etc.
- Además se aplicó la experimentación porque ha permitido controlar y manipular deliberadamente las condiciones que determinan la aparición del problema en estudio y su repercusión en la sociedad.

6.5. FACTIBILIDAD.

EL Acoso sexual en los lugares de trabajo, de estudio y de religión.

Para evitar cualquier situación de acoso sexual en el trabajo, en el estudio y en las iglesias y poder sancionarlo en caso de que se produzca, se crearan los mecanismos necesarios para evidenciar cualquier acción de hostigamiento y/o acoso sexual al interior de las diferentes Instituciones, entre los que se encuentran las políticas de personal y cláusula disciplinaria en situaciones de acoso sexual.

Asimismo socializaremos entre voluntarios y la población cual es la ruta de la denuncia si hay situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual, para lo que utiliza los mecanismos de difusión internos y externos.

6.6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

- **Acciones ante conocimiento de situación de vulneración de derechos y acoso sexual.**

Frente a situaciones de igualdad y oportunidad, especialmente por razones de género, de vulneración de derechos, discriminación, acoso sexual y violencia basada en género de las que tenga conocimiento se procederá: Convocar y/o



participar en espacios de diálogo interinstitucional para debatir dichas situaciones y proponer correctivos.

6.7. ACTIVIDADES

- ✿ Para cumplir con la presente propuesta se emprenderán campañas en contra del acoso sexual.
- ✿ Se visitarán los medios de comunicación con el objetivo claro de erradicar el acoso en varias esferas.
- ✿ Se promulgaran el NO al silencio en caso de ser víctima de agresión.
- ✿ Elaborar afiches
- ✿ Organizar charlas interactivas con los líderes de empresas, educativas y religiosos.

Recurso:

RECURSO HUMANO

- ◆ JUECES
- ◆ FISCALES
- ◆ COMUNIDAD
- ◆ EATUDIANTES PARTICIPANTES
- ◆ TUTOR DE LA TESIS

RECURSO MATERIALES

- ◆ Computadora



- ◆ MATERIAL DE OFICINA (HOJAS, MARCADORES, TINTA, CD, PENDRIVE, ETC)
- ◆ BIBLIOGRAFÍAS

Infraestructura

- ◆ Instituciones educativas
- ◆ Instituciones Religiosas
- ◆ Instituciones laborales
- ◆ Medios de comunicación
- ◆ Asociaciones

Cronograma

Tiempo	ENERO		FEBRERO				MARZO				ABRIL	
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Actividades												
Tutoría presenciales												
Introducción, lineamiento, institucionales del módulo	x											
Metodología y método de investigación científica		x										
Análisis del problema de investigación			x									
Formulación del problema y planteamiento del tema				x								



Formulación de las preguntas directrices, objetivos generales, especificos, justificacion						x							
Marco Teorico de la Investigacion						x							
Planteamiento de la hipotesis, operacionalizacion de las variables							x						
Metodología, de la investigacion							x						
Población y Muestreo								x					
Técnicas e instrumentos de recoleccion de la informacion y selección de recursos y apoyo									x				
Análisis resultados, verificacion de la hipotesis									x				
Conclusiones y recomendaciones										x			
Marco Administrativo										x			
Revision de tesis preparacion de exposicion del trabajo											x		
Sustentacion Previa												x	
Sustentacion													x



PRESUPUESTO

RUBROS DE GASTOS	VALOR
Transporte	\$ 25,00
Refrigerio	\$ 30,00
Materiales de Oficina	\$ 30,00
Transcripción de Informe	\$ 55,00
Materiales Bibliográficos	\$ 35
Horas de Internet	\$ 10,00
Imprevistos	\$ 25,00

6.8. IMPACTO

La presentación de la presente propuesta tendrá un impacto ya que repercutirá directamente a los trabajadores, estudiantes, religiosos, y a la sociedad en general,



por cuanto se conocerá de manera profunda, como afecta esta situación a las personas que han sufrido en forma directa o indirectamente un hostigamiento y/o acoso sexual, Para de esta manera erradicar el silencio de este delito, ya que muchas personas lo sufren pero cayán.

6.9. Evaluación

La evaluación será en forma permanente y directa, a través de encuestas, a la colectividad, para así obtener los resultados y objetivos del presente estudio.



ALFVORS



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES Y DE LA EDUCACION
PROGRAMA CARRERA JURISPRUDENCIA

ENCUESTAS

1. ¿Conoce usted de alguna víctima de acoso sexual?

2. ¿Sabe usted si existe alguna ley que sancione a quienes agreden contra la sexualidad de otra persona?

3. ¿Si fuese Víctima de algún tipo de acoso lo denunciaría?.

4. ¿En la actualidad cree usted que los ciudadanos en especial los menores adultos y las mujeres están preparados para enfrentar un caso de acoso sexual?

5. ¿Conoce usted los organismos mediatos donde acudir en caso de ser víctima de acoso sexual?



RECURSO HUMANO

- ◆ JUECES
- ◆ FISCALES
- ◆ COMUNIDAD
- ◆ ESTUDIANTES PARTICIPANTES
- ◆ TUTOR DE LA TESIS

RECURSO MATERIALES

- ◆ Computadora
- ◆ MATERIAL DE OFICINA (HOJAS, MARCADORES, TINTA, CD, PENDRIVE, ETC)
- ◆ BIBLIOGRAFÍAS

Infraestructura

- ◆ Instituciones educativas
- ◆ Instituciones Religiosas
- ◆ Instituciones laborales
- ◆ Medios de comunicación
- ◆ Asociaciones



BIBLIOGRAFÍA.-

INTERNET.WWW.GOOGLE.

Código Penal.

“Criterio de Algunos autores sobre la moral social y la liberta sexual o voluntad sexual”

- Carlos Fontan Balestra

- Ricardo Núñez

- Rodríguez Muñoz

