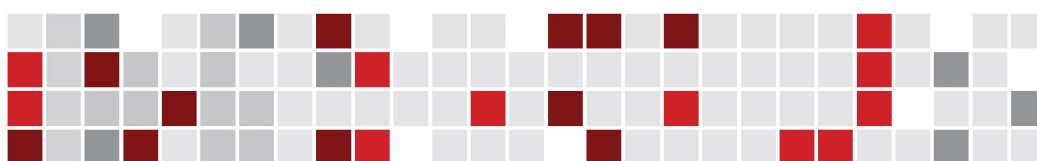
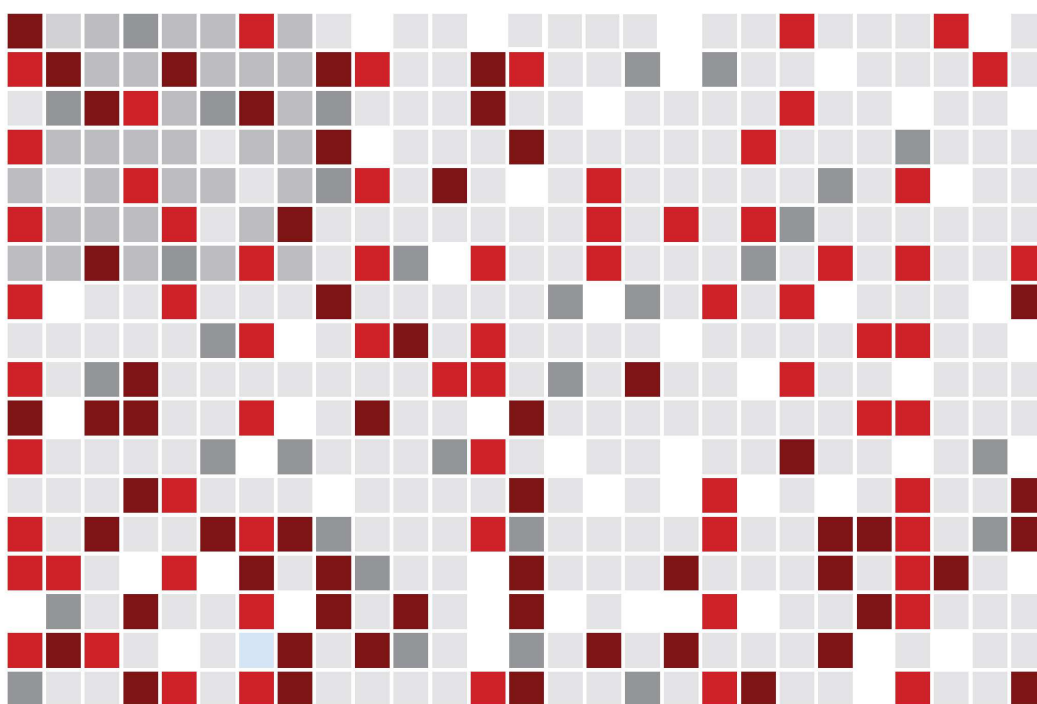

SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO
ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género



Acoso sexual en espacios educativos en Argentina

Una aproximación a su regulación y abordaje a partir de la revisión de decisiones judiciales



Acoso sexual en espacios educativos en Argentina

Una aproximación a su regulación y abordaje a partir de la revisión de decisiones judiciales

*Por Cecilia Gebruers
Noviembre de 2012*

Este documento presenta una investigación en progreso que fue posible gracias al apoyo de ONU MUJERES en el marco del proyecto "Una lupa sobre los derechos. Estrategias de incidencia para la igualdad de género a partir de decisiones de la Justicia argentina". Se trata de una indagación inicial que permite establecer un punto de partida para comenzar a trabajar en el tema del acoso sexual en ámbitos educativos en el marco de un proyecto más amplio.

1. Introducción: la dimensión del problema

El creciente interés que ha despertado la violencia contra las mujeres en decisores políticos y operadores de justicia no alcanza por igual a todas sus manifestaciones. Las normas de protección para los casos de violencia familiar y doméstica aprobadas en el Argentina a partir de la década del noventa y la posterior sanción de la Ley N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (en adelante, “Ley 26.485” o “Ley de Protección Integral”), dieron lugar al diseño e implementación de ciertas políticas en distintos espacios de los poderes ejecutivos y judiciales, tanto a nivel nacional como local. Como parte de estas políticas, se establecieron espacios para formalizar denuncias, programas de asistencia y campañas de sensibilización y difusión, particularmente para las situaciones de violencia familiar o el marco de relaciones personales¹. Sin embargo, hay algunas formas de violencia que no recibieron la misma atención.

El acoso sexual es una forma específica de violencia contra las mujeres que comenzó a ocupar un lugar en la agenda con el impulso de diversos organismos de protección de los derechos humanos. Así fue como en los años recientes numerosos países sancionaron leyes que contemplan el acoso sexual como una forma específica de violencia contra la mujer.² Sin embargo, la visibilidad de ese fenómeno sigue siendo escasa y las mujeres y niñas que se encuentran en estas situaciones deben sortear numerosos obstáculos para plantear las denuncias no sólo por la ausencia de normas específicas, sino también por ser una de las formas de violencia en la que su naturalización se encuentra más arraigada en la sociedad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ el acoso sexual se configura cuando se encuentran presentes los siguientes elementos:

- comportamiento de carácter sexual;
- que no sea deseado;
- generalmente vinculado a una relación de poder; y
- que la víctima lo perciba como un condicionante hostil, convirtiéndolo en algo humillante.

El último elemento de esta enumeración es vital para establecer la existencia de acoso sexual, toda vez que éste se configurará en tanto no exista consentimiento de su destinataria y perciba la conducta como indeseada e ingrata. De este modo, a fin de determinar un caso de acoso sexual, deberán especificarse las conductas para identificar cuáles de ellas son percibidas como acoso sexual.

El acoso sexual ha sido principalmente investigado y legislado en el ámbito laboral. Aunque en este documento nuestro interés principal será indagar sobre las conductas que constituyen acoso en el ámbito

¹ Ver. GHERARDI, N., DURÁN J. Y CARTABIA, S., “La ley de protección integral contra la violencia hacia las mujeres: una herramienta para la defensa en la ciudad de Buenos Aires” en *Violencia de Género. Estrategias de litigio para la defensa de los derechos de las mujeres*, Christine Chinkin [et.al.], Buenos Aires, Defensoría General de la Nación, 2012.

² Bélgica, Belice, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Francia, México, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela, entre otros. Ver. <http://www1.hcdn.gov.ar/dependencias/dip/documentos/le3acoso.pdf>

³ Ver. OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

educativo (en particular, en el ámbito universitario) nos detendremos también en los avances que se han dado en el ámbito laboral como una forma de aproximarnos al problema.

En Argentina, la dificultad general referida a la poca disponibilidad de información sobre la prevalencia e incidencia de la violencia contra las mujeres, afecta también la posibilidad de conocer la existencia de casos de acoso sexual tanto en espacios laborales como educativos.⁴ Las iniciativas existentes para registrar las denuncias de violencia laboral por parte del Ministerio de Trabajo no son suficientes para conocer de manera certera la dimensión de la problemática del acoso sexual en diversos espacios. Es evidente que sin tener conocimiento de su real dimensión, se hace sumamente dificultosa la tarea de implementar políticas públicas eficaces⁵.

Una encuesta reciente realizada por ELA en el área metropolitana de Buenos Aires buscó indagar sobre la percepción de mujeres y varones respecto de diversas manifestaciones de violencia en la sociedad, que las personas encuestadas conocieran personalmente.⁶ Dos de cada diez personas encuestadas respondieron que conocían personalmente a alguien que sufrió un hecho de violencia en el último año, entendiendo por violencia cualquier tipo de maltrato (físico, verbal, psicológico o sexual) que una persona puede sufrir por parte de otra persona de su entorno familiar, laboral o social.⁷ El nivel de conocimiento de situaciones de violencia en la vida de personas que son personalmente conocidas por las personas entrevistadas es levemente más elevado entre las mujeres (21%) que entre los varones (15%). Asimismo, al parecer las situaciones de violencia se han conocido más en el Gran Buenos Aires (19%) que en la Ciudad (15%). Entre las personas que declararon conocer personalmente a alguien que sufre o sufrió una situación de violencia prevalecen los encuestados en el rango de edad de 18 a 44 años. De los diferentes tipos de violencia sobre los que se indagó (violencia en las relaciones familiares, violencia social y violencia laboral) las personas entrevistadas manifestaron conocer mayor cantidad de situaciones de violencia familiar (71% de los casos), en su mayoría referidos a violencia en el marco de relaciones de pareja (60% de los casos). Las personas entrevistadas declararon conocer situaciones de violencia social o laboral en porcentajes considerablemente

⁴ Ver. GHERARDI, N., *Más allá de la denuncia: los desafíos para el acceso a la justicia. Investigaciones sobre violencia contra las mujeres*, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA, 2012. Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=895&plcontempl=6&aplicacion=app187&cnl=14&opc=9>

En el mismo sentido, el Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha señalado a la Argentina la necesidad de fortalecer su sistema de reunión de datos relativos a todas las formas de violencia contra la mujer. Cfr. CEDAW/C/ARG/CO/6, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Argentina, 16 de agosto de 2010, párr. 24.

⁵ Una publicación reciente de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), llama la atención sobre la necesidad de contar con información de calidad para diseñar, implementar y monitorear políticas eficaces en materia de violencia contra las mujeres en la región. Ver. DIANE ALMERÁS Y CORAL CALDERÓN MAGAÑA (Coord.), *Si no se cuenta, no cuenta. Información sobre la violencia contra las mujeres*, Cuadernos de la CEPAL, N° 99, Santiago de Chile, abril de 2012. Disponible en http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/46612/cuaderno99_WEB.pdf

⁶ GHERARDI, N., *Más allá de la denuncia: los desafíos para el acceso a la justicia. Investigaciones sobre violencia contra las mujeres*, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA, 2012, p. 17. El estudio se llevó a cabo con varones y mujeres residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires (entre 18 y 65 años de edad). Se efectuó una encuesta en base a una muestra que combina relevamiento telefónico (a partir del uso de tecnología CATI) con relevamiento presencial en hogares. Se realizaron una totalidad de 804 entrevistas (654 telefónicas y 150 presenciales) sobre un total de 750 hogares. Los datos fueron ponderados por zona (CABA, GBA), sexo y educación según parámetros poblacionales. Como método de recolección de datos se utilizó un cuestionario semi-estructurado, con la inclusión de preguntas cerradas y abiertas. El cuestionario tuvo una duración promedio de 15 minutos. El relevamiento de datos se efectuó entre el 27 de julio y el 16 de agosto del año 2011.

⁷ La pregunta excluía situaciones de delincuencia o de violencia en la calle, entre personas desconocidas.

menores: 19% y 11% respectivamente. Si bien la encuesta no indagó sobre las modalidades de la violencia laboral (es decir, si fueron casos de violencia física, psicológica, sexual) y, por lo tanto, no se cuenta con mayor información al respecto, es posible inferir que la baja tasa de respuesta es indicativa de la menor sensibilización existente en relación con esta forma particular de violencia, y no solo con su menor ocurrencia.

En el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL),⁸ que publicó un informe correspondiente al período 2011-2012 en el que da cuenta de las acciones que llevaron adelante:⁹ se atendieron 1500 casos de violencia laboral (tanto del sector público como privado) en el periodo de un año y 5000 desde su creación. Si bien la Resolución que la crea tiene como marco geográfico todo el territorio de la República Argentina, lo cierto es que no llega a todas las zonas del país sino sólo a la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires ya que tiene lugar físico exclusivamente en Capital Federal y las consultas se toman solicitando turno previo.¹⁰ De una estadística elaborada por la OAVL, en base a 450 casos recibidos entre 2006 y 2008, surge que el 60% de las denunciantes son mujeres y que entre estos casos, el 81% consultó sobre situaciones de violencia psicológica, el 9% física y el 10% sexual.¹¹ A pesar de las limitaciones de esta información, es interesante notar que las denuncias por acoso sexual son una porción pequeña de la totalidad de las consultas.

Por su parte, en el ámbito del Ministerio de Defensa se ha creado el *Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas*, bajo la órbita del Consejo de Políticas de Género para la Defensa. Una investigación realizada en el año 2010 presenta los datos de una encuesta en la que trataban específicamente los siguientes puntos: acoso sexual; situaciones de maltrato y relaciones de trabajo para casos de acosos sexuales y situaciones de maltrato¹². De acuerdo con este informe, elaborado a partir de las denuncias recibidas en las Oficinas de Género de cada fuerza, se recibieron una cantidad de denuncias por distintas formas de violencia, conforme se indica en el siguiente cuadro:

Fuerza	Cantidad de denuncias recibidas	Motivos de las denuncias
Ejército	Desde abril de 2010: 15	Acoso sexual (6,66%); Violencia intrafamiliar (6,66%); discriminación (20%); situación laboral (20%); abuso de autoridad (40%); otros (6,66%)
Armada ¹³	Desde abril de 2010: 2	Acoso laboral (100%)
Fuerza Aérea	Desde septiembre de 2009: 26	Acoso sexual (3,8%); maltrato/violencia entre pares (3,8%); discriminación (3,8%); reclamos "de género" (en este ítem se incluyeron las solicitudes de las mujeres)

⁸La OAVL fue creada por Resolución MTEySS N° 05/07.

⁹Conf. http://www.trabajo.gov.ar/downloads/oavl/informe_gestion_2011-2012.pdf

¹⁰Conf. <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/>

¹¹Conf. <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/documentos.asp?area=oavl> Sección Estadísticas: "Violencia laboral: mujeres y varones"

¹² Ver. *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*, Ministerio de Defensa, República Argentina, 2010, pp.29.

Disponible en <http://www.mindef.gov.ar/publicaciones/pdf/Libro-Informe-sobre-la-integracion-de-la-mujer-en-las-Fuerzas-Armadas.pdf>

¹³ Además, recibieron 12 consultas vinculadas a las compatibilidades laborales con la lactancia, con el embarazo, y de éstas con las pruebas físicas. De estas 12 consultas, 37,5% fueron sobre problemas de salud; 25% sobre la posibilidad de extender al personal militar el suplemento por guardería que percibe el personal civil; 12,5% sobre preguntas respecto de cómo plantear una denuncia por acoso laboral y 12,5% sobre situaciones laborales en general referidas a mujeres. Cabe mencionar que se registraron 4 efectuadas por varones y fueron asesoramientos sobre el procedimiento a seguir ante un caso de acoso sexual; sobre el procedimiento a seguir ante un caso de violencia intrafamiliar; consultas respecto de los roles de puestos de trabajo del personal que tiene a su cargo y sobre uniformes de ceremonia de egresadas embarazadas.

		militares que por ser madres solteras se les imposibilitaba cumplir con las guardias y/o servicios) (7,7%); acoso laboral (11,55%); situación laboral (19,25%); abuso de autoridad (23,10%) y violencia intrafamiliar (27%).
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Elaboración propia sobre la base de la información disponible en *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*

La información empírica es escasa y sólo indicativa de la necesidad de avanzar en indagaciones más exhaustivas, que puedan dar una idea más precisa de la situación del acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral.

2. El acoso sexual en el ámbito universitario

En Argentina no se conocen investigaciones que hayan procurado dar cuenta de la dimensión del problema del acoso sexual en el ámbito educativo en general y en espacios universitarios en particular, con excepción del estudio realizado en la Universidad Nacional de Córdoba que se menciona más adelante. Sin embargo, es un tema que ha recibido considerable atención en otros países donde se realizaron indagaciones específicas teniendo en cuenta las particularidades propias del espacio universitario: un ámbito de formación de mujeres y varones que se encuentran en una situación de privilegio relativo, con mayores oportunidades para acceder a espacios con poder y que necesitan un contexto libre de violencia para poder desarrollar todo su potencial.

En Argentina, el espacio universitario posee la particularidad de tener un mayor número de estudiantes mujeres. Los datos del Ministerio de Educación del censo de 2002 indican que de un total de 1.377.534 estudiantes de universidades e institutos universitarios nacionales y privados de todo el país, el 55% son mujeres. También son el 57% de los egresados (sobre un total de 55.955) y el 54% de los nuevos inscriptos.¹⁴ Según el censo de la Universidad de Buenos Aires del año 2004, la distribución por sexo de la población de estudiantes muestra un predominio de la categoría "Mujer" 60,4% -177.286 estudiantes- por sobre la categoría "Varón", 39,4% -115.592- para el total de la Universidad.¹⁵

En la provincia de Córdoba, se publicó recientemente una investigación llevada a cabo entre los años 2009 y 2010 por el Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) sobre las desigualdades de género en el ámbito universitario, en tanto espacio de trabajo¹⁶. La investigación se centró en las condiciones de desigualdad e inequidad existentes en relación a los derechos de las mujeres que se desempeñan como docentes en la UNC, incluyendo situaciones de acoso sexual. Los datos se obtuvieron a través de una muestra de 711 docentes que se encontraban ejerciendo la docencia, la cual estaba compuesta por un 51.9% de mujeres y un 48.1% de varones.

¹⁴GONZÁLEZ, MANUELA G Y SALANUEVA, OLGA L., "La enseñanza y el género en la Facultad de Derecho de La Plata", Actualidad Universitaria, *Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Año 3, Número 6, año 2005, Buenos Aires.

¹⁵ <http://www.uba.ar/institucional/censos/Estudiantes2004/censo-estudiantes.pdf>

¹⁶ RODIGOU NOCETTI, M., BLANES P., BURIJOVICH J. Y DOMÍNGUEZ A., *Trabajar en la Universidad (des)igualdades de género por transformar*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2011.

En la encuesta se indagaba acerca de “casos de discriminación relacionados con el hecho de ser varón, mujer, por la orientación sexual o la identidad de género.” Cabe destacar que a los efectos de la investigación se entiende la discriminación por razones de género como:

la discriminación basada en la pertenencia a un sexo, específicamente al sexo femenino, o a identidades de género no normativas que anula o limita el goce y ejercicio por parte de las personas discriminadas de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales en igualdad de condiciones.¹⁷

El 20% de la población encuestada señaló conocer casos de discriminación en la UNC. Luego, respecto al acoso sexual en particular, se informa que el 15.3% de la población encuestada reconoce que existen casos, considerando la definición que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁸:

toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseada, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona.

En Argentina no se conocen otros estudios de universidades públicas o privadas que permitan dar cuenta del número de situaciones de acoso, ni tampoco acerca de cuáles de estas situaciones son percibidas por las mujeres como inapropiadas, aspecto clave para tener una noción real de la dimensión del fenómeno. Sin embargo, estas indagaciones se han llevado adelante en otros países de la región de América Latina, como Ecuador y Colombia.¹⁹

En la Universidad del Azuay, en Ecuador, se llevó a cabo una investigación sobre la frecuencia del acoso sexual perpetrado por docentes hacia los/as estudiantes sobre la base de 325 estudiantes.²⁰ En esta investigación se tuvo en cuenta la forma en que alumnos y alumnas percibían las conductas que se les detallaban, diferenciando si consideraban que era acoso sexual o no. Se concluyó que las conductas que son consideradas acoso sexual por la mayoría de los/as estudiantes y ocurren con frecuencia son las siguientes:

- Comentarios relativos al cuerpo de un(a) estudiante dichos por un profesor(a) dentro del aula;
- Comentarios por parte del docente acerca de la vida sexual de un(a) estudiante;
- Miradas del profesor(a) al cuerpo de un(a) estudiante;
- Exhibición de objetos o dibujos sexualmente sugestivos por parte del profesor(a);
- Propuestas del profesor(a) para tener una cita romántica (salir) con un(a) estudiante;
- Caricias físicas del profesor(a) al estudiante;
- Llamadas telefónicas o cartas del docente que insinúen invitaciones amorosas o sexuales;
- Que el docente sujete, arrincone y obligue a tener contacto físico no deseado;
- Propuestas del profesor(a) para tener relaciones sexuales con un(a) estudiante;

¹⁷RODIGOU NOCETTI, M., BLANES P., BURIJOVICH J. Y DOMÍNGUEZ A., *Trabajar en la Universidad (des)igualdades de género por transformar*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2011, p. 194 y 195.

¹⁸ OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

¹⁹ El tema ha sido extensamente abordado en la literatura de los Estados Unidos. Para conocer las distintas regulaciones que se llevaron a cabo en las Universidades de Estados Unidos con respecto al acoso sexual Ver. MACK, MARGARET H., “Regulating Sexual Relationships between Faculty and Students”, *Michigan Journal of Gender and Law*, Vol. 6, año 1999, p. 79.

²⁰CRESPO ANDRADE, M. C., “Acoso sexual en la educación universitaria” en *Universidad y verdad, Revista de la Unviersidad de Azuay*, Núm. 52, agosto de 2010.

- Utilización por parte del profesor(a) de chantajes (por ejemplo con notas) para obtener favores sexuales de un (a) estudiante.

El porcentaje de casos de acoso sexual por facultad fue del 29% en la Facultad de Diseño; de 28% en Derecho; de 25% en Filosofía; de 23% en Administración y de 19% en Ciencia y Tecnología.

Por otro lado, un estudio sobre violencia sexual llevado a cabo en el año 2007 en la Universidad de Caldas, Colombia, a través de encuestas a estudiantes mujeres²¹ indica que el 18.4% de un total de 298 encuestadas informaron la existencia de uno o más eventos violentos (acoso sexual y/o violación) durante su vida universitaria: 84 casos de acoso sexual y 8 casos de violación. El acoso más frecuente referido (34.8% de los casos) fue el considerado “leve o verbal” (chistes, conversaciones de contenido sexual, miradas o gestos lascivos, muecas). Asimismo, los resultados de la encuesta indican que casi en el 70% de los casos, las situaciones de acoso tuvieron lugar en los dos primeros años de cursada. Finalmente cabe destacar que, en el 26.1% de los casos el agresor fue identificado como profesor y en sólo dos del total de los casos la persona agresora era de sexo femenino.

Un estudio similar realizado en la Universidad de Manizales de Colombia en el año 2008,²² reveló que la frecuencia del acoso sexual es de 6.8% y se concentra en los primeros dos años de transcurso de la carrera universitaria. Sin embargo, sólo el 7.1% de los casos fueron denunciados.

Un estudio dirigido por Alan Gross y llevado a cabo por la Universidad de Mississippi²³ investiga las experiencias de mujeres universitarias en relación a contactos sexuales no deseados. Sobre una muestra de 903 mujeres universitarias de una Universidad estatal del sudeste de Estados Unidos encuestadas, señala que el 27% de las participantes habían sido víctimas de algún tipo de abuso o situación sexual no deseada y sólo 4 de ellas dieron a conocer los hechos a la policía.²⁴

Recientemente, en España la Universidad de Barcelona realizó una investigación sobre “Violencia sexual, acoso y miedo al delito”.²⁵ Sobre la base de una encuesta realizada a 789 alumnas de dicha universidad sólo el 31.7% afirma no haber sufrido nunca situaciones de acoso sexual. Luego, el 3% de las estudiantes afirma que lo sufre a menudo y el 18% ocasionalmente.²⁶

Por su parte, un equipo liderado por Rosa Valls de la Universidad de Barcelona, realizó una investigación sobre violencia de género en varias Universidades españolas²⁷ y, si bien cuando se les pregunta

²¹MORENO-CUBILLOS, C. L., OSORIO-GÓMEZ, E., SEPÚLVEDA-GALLEGU, L. E., “Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas (Colombia). Estudio de corte transversal.” en Revista colombiana de obstetricia y ginecología, Vol. 58, Núm. 2, año 2007, pp. 116-123.

²²CASTAÑO-CASTRILLÓN, J. J., ET. AL., “Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008”. Estudio de corte transversal, *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, Vol. 61, Núm. 1, Año 2010, pp. 18-27.

²³GROSS, A., ET. AL. “An examination of sexual violence against college women” en *Violence Against Women*, Vol. 12, Año 2006, pp. 288-300.

²⁴ Ésta encuesta no circunscribe el lugar de acoso al ámbito universitario.

²⁵BODELON, E., “Violencia sexual, acoso y miedo al delito”, Departamento de Ciencia Política, Barcelona, 2012. Disponible en www.gendercrime.eu

²⁶ Ésta encuesta no circunscribe el lugar de acoso al ámbito universitario.

²⁷VALLS, R., “Violencia de género en las Universidades españolas”, disponible en http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1237989967_ABSTRACT_Valls_exp50_05.pdf

directamente, el 52% de las encuestadas afirma no conocer ninguna situación de violencia de género en el ámbito universitario, responden de manera afirmativa cuando se les pregunta si han sufrido alguna de las siguientes agresiones: agresiones físicas; violencia psicológica; agresiones sexuales; presiones para mantener una relación afectivo-sexual; recibir besos y/o caricias sin consentimiento; sentir incomodidad o miedo por comentarios, miradas, correos electrónicos, notas, llamadas telefónicas o por haber sido perseguido/a o vigilado/a; rumores sobre la vida sexual; comentarios sexistas sobre la capacidad intelectual de las mujeres o su papel en la sociedad o comentarios con connotaciones sexuales que las degradan o las humillan. En efecto, los resultados reflejan que un 65% de las personas encuestadas conoce o ha padecido violencia de género en el ámbito universitario.

La información disponible en diversos países muestra que el espacio universitario puede ser un escenario sumamente hostil para las mujeres, aunque la mayoría de las conductas que encuadran bajo la categoría de acoso sexual son naturalizadas tanto por la sociedad como por quienes las padecen²⁸.

A continuación se presenta, en primer lugar, la normativa internacional vinculada con el acoso sexual para luego comenzar a repasar la situación del acoso sexual en Argentina en términos más amplios, tanto en el plano normativo como en su dinámica a través de las decisiones judiciales, a fin de dilucidar cómo funcionan las normas cuando los derechos deben ser custodiados por el Poder Judicial. Finalmente, nos enfocaremos en casos de acoso en colegios y en la regulación en torno al acoso sexual existente en algunas universidades argentinas.

3. Definición de acoso sexual: el marco regulatorio

3.1. Los Instrumentos de Derechos Humanos

El acoso sexual, como forma específica de la violencia contra las mujeres, es considerado una violación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en diferentes instrumentos internacionales, entre ellos; el artículo V de la DECLARACIÓN AMERICANA DE DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE; artículos 5 y 7 de la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS; artículos 5 y 11 de la CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS y artículo 7 de su PROTOCOLO ADICIONAL EN MATERIA DE DESC; artículo 17 del PACTO INTERNACIONAL DE Derechos Civiles y Políticos; artículo 7 y 12 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales. Finalmente, también ha sido condenado por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

La CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER insta, en su artículo 2, a todos los Estados parte a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y a “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.” Por su parte, la CONVENCION DE BELÉM DO PARÁ PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES establece que constituye violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico,

²⁸ La falta de denuncias por parte de las personas agredidas puede deberse a múltiples razones, entre ellas, porque no consideran que la situación vivida constituye acoso sexual, porque no encuentran mecanismos adecuados para formalizar la denuncia, porque creen que la denuncia empeorará su situación.

sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” (Art. 1), abarcando tanto la violencia física, sexual y psicológica. (Art. 2):

que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, (...) **acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.** (Conf. Art. 2(b)) (Énfasis agregado).

La RECOMENDACIÓN GENERAL N° 19 ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER²⁹ sostiene en su artículo 11 que:

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Conf. Párr. 11).

Finalmente, el Párrafo 24.t de la RECOMENDACIÓN GENERAL N° 19 específicamente recomienda a los Estados que:

adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas:

i) **medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia**, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y **el hostigamiento en el lugar de trabajo.** (Énfasis agregado.);

Podemos afirmar que no existen instrumentos internacionales específicos sobre la problemática del acoso sexual que profundicen en sus contenidos y en las medidas adecuadas para su protección y sanción, tal como lo advierte el Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará.³⁰

3.2. Legislación en el ámbito nacional

En Argentina, la LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (Ley 26.485) reconoce a la violencia laboral como uno de los tipos de violencia, definida como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo (...)”(art. 6(c)). Asimismo, la definición de violencia contra la mujer comprende la violencia sexual y psicológica, entre las que se encuentra el acoso (art. 5(3) y 5(2)).

En su artículo 11 establece que “El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, *promoviendo su articulación y coordinación con los distintos Ministerios y Secretarías del Poder*

²⁹ U.N. Doc. HRI\GEN\1\Rev.1 at 84 (1994).

³⁰ MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (MESECVI), *OEA documentos oficiales*, Washington, 2012, p. 24.

Ejecutivo nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia. (Énfasis agregado.)

Jefatura de Gabinete de Ministros – Secretaría de Gabinete y Gestión Pública: Art. 1(a): a) Impulsar políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional y garanticen la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público;

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación: Art. 6(b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;

Sin embargo, si bien la ley no contiene disposiciones específicas sobre el acoso sexual como una forma de violencia, ya sea en ámbitos laborales o educativos, encontramos mayor precisión en la reglamentación de la Ley 26.485 con respecto a la violencia en el ámbito del empleo. En ese sentido, el Decreto 1011/2010 establece que:

Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.

En el ámbito de la Administración Pública, el acoso sexual laboral u hostigamiento está contemplado específicamente en el Decreto 2385/93 sobre el régimen jurídico básico de la función pública:

Aclárase por coacción de otra naturaleza, entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovecha de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descripta podrán ejercitarse conforme el procedimiento general vigente o, a opción del agente, ante el responsable del área recursos humanos de la jurisdicción respectiva.

La definición de acoso que surge de esta norma limita la configuración de acoso al abuso de una posición jerárquica, excluyendo aquellos casos donde el acoso no proviene de un superior pero aún así genera un clima hostil.

Asimismo, el Decreto 214/06 incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública la prohibición de:

h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o

psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

Por otro lado, si bien la LEY DE CONTRATO DE TRABAJO no estipula la prohibición del acoso sexual, sino sólo una regulación general contra el trato discriminatorio fundado en el sexo o estado civil de la mujer (artículo 172 LCT), podemos encontrar algún tipo de amparo legal en la LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Ley 19.587) que en su artículo 4 establece:

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;

Actualmente, ante la ausencia de regulación específica, la situación acoso puede ser encuadrada como injuria bajo el artículo 242 de la LCT, pese a no encontrarse específicamente contemplada.

El derecho penal contiene una figura genérica respecto del abuso sexual en el artículo 119, que podría ser aplicable para situaciones de acoso sexual:

Será reprimido con reclusión o prisión de seis meses a cuatro años el que abusare sexualmente de persona de uno u otro sexo, cuando esta fuera menor de trece años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción.

Asimismo encontramos un agravante en el inciso b) para aquellos casos donde el que realiza los actos está encargado de la educación o de la guarda.

La ausencia de legislación apropiada fue advertida por el Comité de la CEDAW que, en el año 2010, recomendó al Estado argentino que:

adopte todas las medidas necesarias para (...) promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces.³¹

Para contar con legislación específica, se han presentado numerosos proyectos de ley que buscan la aprobación de una normativa para la prevención y sanción del acoso sexual laboral, aunque ninguno de ellos logró la aprobación en ambas cámaras.

Entre los antecedentes se encuentra el PROYECTO DE LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL que logró media sanción en la Cámara de Diputados en noviembre de 2007³². Este proyecto definía el acoso sexual como:

todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, no consentida por quien la recibe, cuando se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima si no accede a los requerimientos

³¹ CEDAW/C/ARG/CO/6, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Argentina*, 16 de agosto de 2010, párr. 36.

³² <http://www1.hcdn.gov.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2007/PDF2007/SANCIONES/2792-D-2006.pdf>

del acosador, o cuando interfiere el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Se considerará que el acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad. (*Conf.* Art. 2)

Asimismo, se estipulaba que el acoso sexual podía ser ejercido *por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador* (Art. 6), debiendo responder por esos actos también el empleador a través de una reparación civil por los daños y perjuicios sufridos (Art. 9).

Si bien este Proyecto de Ley perdió estado parlamentario, un proyecto similar fue introducido en el año 2012.³³

Por otro lado, en el año 2012 también ingresó a Diputados un Proyecto de Ley a tratarse en la Comisión de Legislación Penal, con el fin de establecer penas para el acoso sexual en las relaciones laborales y académicas, que propone la incorporación de un artículo 149 *quáter* en los siguientes términos:³⁴

Será reprimido con prisión de seis meses a cinco años, el que prevaliéndose de una situación de **superioridad jerárquica, laboral, docente o de otra índole**, 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 relacionado con las legítimas expectativas que ésta pudiera tener en el ámbito de esa relación. (Énfasis agregado.)

4. La aplicación de la ley: Análisis de Jurisprudencia

El análisis de los casos resueltos por los tribunales de justicia permite una aproximación a las posibilidades efectivas de aplicación del derecho vigente. En esta sección se revisan, en primer lugar, las sentencias judiciales de tribunales radicados en la Argentina en relación con situaciones de acoso sexual en ámbitos privados (empleo privado). Luego, se presentarán algunos casos del derecho comparado, en particular de Chile, país que recientemente ha sancionado una ley que regula específicamente el acoso sexual. Y, finalmente, se presentan algunos casos relativos a acoso sexual en ámbitos educativos. Todas las sentencias mencionadas se encuentran disponibles en el Observatorio de Sentencias Judiciales de ELA.³⁵

4.1. a. Acoso sexual laboral en ámbitos privados

En el fallo “A. R. H. c/H. A. P. s/despido”³⁶ de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el 21 de septiembre de 2010, se pone en cuestión la veracidad de los hechos denunciados por una víctima de acoso sexual. La Cámara sostiene que ante la dificultad probatoria que presenta para la víctima la acreditación de conductas de acoso laboral y sexual:

³³<http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=0995-D-2012>

³⁴<http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=0082-D-2012>

³⁵ Se puede acceder al Observatorio de Sentencias Judiciales en www.ela.org.ar

³⁶CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - Sala VI, “A. R. H. c/H. A. P. s/despido”, 21 de septiembre de 2010. Citar como OSJFallo: 1094. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=1094&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4>

El generalizado abuso de poder en el ejercicio de los poderes de dirección y organización por parte del personal jerárquico citado por los testigos, *a mi juicio no puede traducirse en la necesidad de un mayor grado de certeza en la acreditación de las conductas ilícitas denunciadas*. Por el contrario, la conducta observada por más de un jerárquico constituye un serio indicio a favor de la veracidad de los hechos denunciados (énfasis agregado).

En su voto el juez Juan Carlos Fernández Madrid fundado en la CEDAW y en el artículo 2 de la Ley 26.485, refuerza esta opinión al afirmar que “en el supuesto de esta naturaleza la única prueba posible de valorar es la indiciaria, ya que resulta improbable que puedan existir constancias testimoniales directas del acoso”. Finalmente, bajo el prisma de la citada Ley se vincula el acoso con la violencia, en particular en el artículo 4 y el 5.2 que establece que la violencia psicológica comprende expresamente el acoso u hostigación.

De forma similar, un fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo del 15 de marzo de 2011³⁷ -donde un ejecutivo de una empresa, al ser despedido por acosar sexualmente a una empleada, demanda por despido injustificado- el Tribunal recurre a la definición de violencia dada por la Ley de Protección Integral. En efecto, además de entender que este tipo de conductas encuentran protección en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), se hace hincapié en la dificultad de la obtención de pruebas en este tipo de situaciones y afirma: “el acoso sexual es una injuria de difícil prueba y generalmente se debe decidir en base a indicios que revelan un trato indebido entre el superior jerárquico y el o la empleada.”

En muchos casos, la mujer puede verse en una situación sumamente perjudicial cuando, luego de formalizar quejas ante sus superiores como consecuencia del acoso sufrido por uno de sus pares, no recibe respuesta alguna y debe considerarse despedida y asumir la dificultosa tarea de la prueba para que se encuadre la situación acoso bajo el artículo 242 de la LCT.

Jurisprudencia reciente³⁸ ha argumentado a favor de la aplicación de la “teoría de la carga dinámica de la prueba” como manera de contrarrestar la difícil situación en la que se encuentran las víctimas en casos de acoso sexual, con fundamento en el principio protectorio consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en los Tratados de Derechos Humanos que tienen jerarquía constitucional. En efecto, la carga de la prueba que el artículo 377 del Código de Procedimientos Civil y Comercial impone a la persona que alega la existencia de un hecho injusto con la acreditación de los hechos constitutivos del reclamo, pasa a volverse más flexible en función de las mejores condiciones en la que se encuentra la contraparte.

Otro fue en caso que se dio en los autos “Q., V. B. c/ Helcint S.R.L. y otros s/ despido”³⁹ del 31 de agosto del 2012, donde la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo decide hacer lugar a la demanda de

³⁷CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - Sala VI, “P. V. D. c/ A. A. S.A. y otro s/ despido”, 15 de marzo de 2011. Citar como OSJFallo: 1647. Disponible en

<http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=1647&plcontempl=3&aplicacion=app003&nl=3&opc=8>

³⁸CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - Sala I, “P. S. L. c/ L. P. S.A. s/ despido”, 21 de septiembre de 2011. Citar como OSJFallo: 1823. Disponible en

<http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=1823&plcontempl=3&aplicacion=app003&nl=3&opc=8>

³⁹CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - Sala I, “Q., V. B. c/ Helcint S.R.L. y otros s/ despido”, 31 de agosto de 2012. Citar como OSJFallo: 2561. Disponible en

una trabajadora que es despedida luego de haber puesto en conocimiento a su empleadora acerca de la existencia de persecución laboral y acoso sexual por parte del Sr. R. A. B. La empleadora alegó que había considerado a esas acusaciones como injurias graves y por ese motivo la despedía. Si bien en primera instancia sostienen que no se encuentra acreditada la existencia del acoso sexual por parte de la demandante, la Cámara afirma que, dado que fue la demandada la que despidió a la actora, es ella quien debe acreditar que no existió acoso sexual ni persecución laboral (Art. 377 CPCC). Por otro lado, remarca la obligación en cabeza del empleador que en este caso fue incumplida:

el empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75 LCT y 4 apartado 1 LRT) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en una obligación legal de seguridad (Krotoschin, 1968, Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires: De Palma), de allí, que debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis C.N.), por ello, *no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste* (arts. 62, 63, 75 y concordantes de la LCT).

En "M., L. B. c/ I. J. E. y otro s/ daños y perjuicios"⁴⁰ se da un caso similar, ya que una mujer acude a su superior en búsqueda de una solución frente a los acosos por parte de un compañero de trabajo que se desempeñaba como encargado y obtiene como respuesta que el empleado "no era malo, sino que tenía esas cosas y había que aguantarlo" y que, por ende, no iba a despedirlo. De modo tal que la mujer se ve en una situación en la que si no accedía a sus demandas ella sería despedida. Ante la ausencia absoluta de soporte por parte de su empleador decide considerarse despedida. En primera instancia no le hacen lugar a su reclamo, por entender que no se había probado que las conductas de las que se acusaba a su compañero de trabajo "fueran acompañadas de una amenaza que pusiera en peligro la suerte laboral de la actora imponiendo un condicionamiento sexual no deseado." Por el contrario, la Cámara resuelve que efectivamente se encuentra probado que la actora había sido víctima de acoso sexual fundando su decisión en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales y en numerosa doctrina.

El MESECVI ha criticado la legislación en la cual se comprende al acoso sexual como una causal de terminación justificada del empleo, puesto que es una forma de negar la naturaleza del acoso sexual, -como violación al derecho internacional de los derechos humanos debe ser investigada, sancionada y reparada- y de re-victimizar a la mujer al perder su empleo.⁴¹

<http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2561&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4&cnl3=2>

⁴⁰CÁMARA DE APELACIONES EN LO CIVIL Y COMERCIAL DE LOMAS DE ZAMORA - Sala I, "M., L. B. c/ I. J. E. y otro s/ daños y perjuicios", 19 de noviembre de 2002. Citar como OSJFallo: 1513. Disponible en

<http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=1513&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4>

⁴¹ MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (MESECVI), *OEA documentos oficiales*, Washington, 2012, p. 25.

En un fallo reciente de la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, "M. L. D. c/ P. J. y otros s/ diferencia de salarios"⁴² -que analiza la situación de una mujer víctima de acoso sexual en el trabajo por parte de uno de los dueños del local donde trabajaba- se recurrió al derecho común a fin de subsanar el vacío legal que impera en este tipo de situaciones dentro de la legislación laboral, por entender que el espectro de Tratados de Derechos Humanos que repelen todas las formas de acoso sexual laboral "a partir de la reforma constitucional de 1994 tiene en nuestro país jerarquía supra-legal, vigencia inmediata y exigibilidad." Así pues, el magistrado recurre a las normas genéricas del Código Civil que regulan los actos ilícitos: artículos 1072, 1078 y 1109. Asimismo, en virtud del artículo 1081⁴³ y del artículo 4 de la Ley 19.587⁴⁴, responsabilizó en forma solidaria a los empleadores formales que permitieron el accionar ilícito. Finalmente, se fijó una suma de indemnización por daño moral de 250.000 pesos.

El Comité del MESECVI destacó, en su informe publicado en 2012, la legislación a través de la cual se contemplan los supuestos en que, si el supervisor o jefe toma conocimiento de un acto de acoso sexual y no procede a tomar las acciones necesarias para detener dichos actos, se vuelve, también, responsable del delito.⁴⁵

En el mismo sentido se pronuncia el fallo "J., S. A. c/ International Health Service Arg. S.A. y otro s/despido"⁴⁶, donde, haciendo uso del Art. 1113 del Código Civil⁴⁷, se responsabiliza a un empleador a responder por el daño moral ocasionado por un empleado que acosaba sexualmente a una empleada de la empresa y sobre la cual ejercía una posición jerárquicamente superior. En consecuencia, decide condenar a la empresa International Health Service Argentina S.A. al pago de una indemnización en favor de J. S. A. quien se colocó en una situación de despido en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT por ser víctima de acoso sexual laboral por parte de un superior jerárquico y no haber obtenido respuestas favorables de su empleador. Los hechos de los que fue víctima la actora consisten en "besos en la nuca mientras trabajaba, le tiraba del precinto del corpiño y se dirigía a ella con frases del estilo: "rubia, si te agarro te parto al medio"; todo ello delante del resto del personal." La Cámara hace hincapié en la posición de jerarquía del acosador y afirma que:

tales comentarios, formulados en ocasión del trabajo y frente a compañeros de la accionante resultaron inapropiados, en especial teniendo en cuenta que provinieron de un superior jerárquico que, evidentemente, tenía injerencia sobre la actora tanto en lo que respecta al establecimiento de sus horarios como -es de suponer- a su propia permanencia en la empresa.

⁴²CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO – Sala VII, "M. L. D. c/ P. J. y otros s/ diferencia de salarios", 21 de junio de 2012.

Citar como OSJFallo: 2559 Disponible en

<http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2559&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4&cnl3=4>

⁴³Art. 1.081: "La obligación de reparar el daño causado por un delito pesa solidariamente sobre todos los que han participado en él como autores, consejeros o cómplices, aunque se trate de un hecho que no sea penado por el derecho criminal."

⁴⁴Ver apartado 3.

⁴⁵ Este es el caso de Bélice. *Conf. MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (MESECVI)*, OEA *documentos oficiales*, Washington, 2012, p. 24.

⁴⁶CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA IV, "J., S. A. c/ International Health Service Arg. S.A. y otro s/despido", 27 de septiembre de 2012. Citar como OSJFallo: 2571. Disponible en

<http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2571&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4>

⁴⁷ Art. 1.113: "La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado."

Un punto a tener en cuenta en los casos de acoso sexual, es cuando éste se da entre pares, entre quienes no existe la asimetría jerárquica que, en principio, se requeriría para la configuración del acoso sexual. En esos casos, en principio, la víctima de acoso se ve desprotegida en caso de intentar hacer denunciar del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la LCT.⁴⁸

En la sentencia “M. P. N. c/ Cia. Gral. de Comercio e Industria SA s/ despido”⁴⁹ de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se considera que se despidió con justa causa a un trabajador que, pese a no estar en una relación de asimetría para con las víctimas de acoso “Admite que acostumbraba a mirar a las empleadas y clientas, a comentar sus cualidades estéticas, a bromear con insinuaciones de tipo sexual y, ocasionalmente, a decir un piropo o soplar a una señorita en el cuello.” Estas conductas, entendió la Cámara, autorizan al empleador a invocar válidamente la incidencia de los actos de acoso en el normal desenvolvimiento de las actividades del establecimiento, ya que, como en la especie, esos actos son susceptibles de crear situaciones de malestar, indisciplina (...) el empleador es deudor de seguridad –no sólo en cuanto parte de un contrato de trabajo, sino genéricamente, en la medida en que admite a terceros en el ámbito de su propiedad-, y las molestias que el actor admite haber causado podrían haber sido esgrimidas por sus compañeras de trabajo como justa causa de denuncia del contrato, en caso de no haber tomado medidas para asegurar su cese.

En la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el caso “P. A. C. c/ C & A Argentina SCS”⁵⁰, el trabajador que fue despedido por el reiterado hostigamiento físico y verbal hacia sus compañeras, reclama que fue despedido sin justa causa ya que la comunicación del despido no individualizaba a la persona que había sido objeto de acoso, ni los hechos, así como tampoco de qué tipo de acoso fue víctima. En el caso se trató de acoso tanto físico, ya que le tocaba la espalda, como verbal, a través de comentarios referidos a su cuerpo, “chistes” en doble sentido, insinuaciones, etc. Sobre ello, el Superior Tribunal sostiene: “Las actitudes imputadas y acreditadas en estas actuaciones, a mi juicio, deben considerarse absolutamente incompatibles con el trato que P. debía dispensarle a C. G., tanto por su condición de mujer, como por su carácter de trabajadora.”

En una sentencia reciente⁵¹ el Tribunal Oral en lo Criminal Nro. 9, se resuelve condenar a Juan Carlos Semeniuk a la pena de 6 meses de prisión, de ejecución condicional y a prestar doce horas mensuales de tareas de utilidad común en una organización no gubernamental o en una oficina cuyo objeto central esté constituido para asesorar o asistir a mujeres víctimas de violencia, por ser autor penalmente responsable de

⁴⁸ Este tema es tomado por el Proyecto de Ley de Prevención y Sanción de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual Laboral, ya que en el artículo 6 especifica que ésta puede ser ejercida “por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador”.

⁴⁹CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - Sala VIII, “M. P. N. c/ Cia. Gral. de Comercio e Industria SA s/ despido”, 19 de abril de 2005. Citar como OSJFallo: 1548. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=1548&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4>

⁵⁰TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA C.A.B.A., “P. A. C. c/ C & A Argentina SCS.” 8 de junio de 2010. Citar como OSJFallo: 917. Disponible en

<http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=917&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4>

⁵¹ TRIBUNAL ORAL EN LO CRIMINAL NRO. 9, “Causa Nro. 3668”, 16 de marzo de 2012. Citar como OSJFallo: 2617. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2617&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4&cnl3=11>

los delitos de abuso sexual reiterado –dos hechos- en grado de tentativa (arts. 26, 42, 45, 55 y 119, primer párrafo del Código Penal; y 403 y 531 del Código Procesal Penal de la Nación). Los hechos por los que se lo acusa consisten en haber acosado sexualmente a S. M. P., una empleada de un servicio de limpieza durante el tiempo en el cual ambos desarrollaban sus labores en el interior del edificio de ANSES, mientras él se desempeñaba como intendente del edificio de ANSES.

Con destacados argumentos el juez Ramírez sostiene que “los hechos son calificables como actos de violencia contra la mujer, por razón de su género, en tanto “las agresiones aparecen “especialmente dirigid[as] contra las mujeres”, como “mayor blanco de ataque [por su] sexo” (Confr. Corte IDH, caso “Perozo y otros vs. Venezuela”, sent. de 28 de enero de 2009, Serie C, No. 195, párr. 295).”

En su argumentación continúa advirtiendo acerca de las dificultades inherentes al derecho penal para la tipificación este tipo de delitos:

(...) muchos actos de violencia contra la mujer satisfacen el supuesto de hecho de ciertas figuras legales, y que muchos otros merecen la misma calificación aunque no satisfagan la tipicidad legal a los fines de la aplicación de una pena y que en la mayoría de los casos las figuras legales invocadas no prestan una atención especial a que la víctima es una mujer, en la medida en que en el estadio del examen de la tipicidad se trata –se entiende- sólo de comprobar si se han satisfecho los supuestos de hecho objetivo y subjetivo de la figura invocada.

(...), en cuanto este tipo de violencia no expresa simplemente un conflicto entre el presunto autor y la presunta víctima, sino que constituye una manifestación de la desigualdad estructural que existe en la sociedad entre varones y mujeres, que se expresa en la relación de poder históricamente desigual entre los sexos (confr. Comisión IDH, Informe N° 4/01, “María Eugenia Morales de Sierra vs. Guatemala”, 19 de enero de 2001, párr. 52; tb. Informe N° 54/01, “Maria Da Penha Fernandes vs. Brasil”, 16 de abril de 2001, párr. 55, ambos en informe anual 2000).

Este desequilibrio estructural se expresa en ciertas situaciones de predominio –a veces de omnipotencia-fomentadas socialmente de modo activo, o a veces toleradas o favorecidas con el silencio o la indiferencia, y se expresa, como correlato, en situaciones de subordinación, sometimiento y vulnerabilidad específicas de las mujeres, que no pueden acceder a o no saben cómo obtener de las instancias sociales e institucionales ayuda o protección para el reconocimiento y garantía de sus derechos como personas con igualdad de derechos que los hombres.

4.1. b. Derecho comparado: el caso de Chile

En Chile el acoso sexual, además de ser regulado por el artículo 1 de su Constitución Nacional que protege la dignidad de la persona humana, se encuentra prohibido específicamente por la ley 20.005, promulgada en el año 2005. Ésta ley es de aplicación tanto para los trabajadores del sector público como del sector privado. Asimismo, el Código de Trabajo estipula en el artículo 160 que el empleador puede poner fin a un contrato de trabajo, perdiendo el empleado el derecho a su indemnización cuando éste incurra en conductas de acoso sexual. Luego, en virtud del artículo 168 podrá recurrir judicialmente esta decisión cuando considere que las acusaciones son falsas y, en caso de que se pruebe que esto fue así, el responsable deberá indemnizar los perjuicios causados.

No obstante, en julio de 2007, la Corte Suprema de Justicia de Chile⁵² tuvo oportunidad de pronunciarse respecto de un caso donde, aún contando con una legislación específica, una empleada que denunció que sufría acoso sexual por parte del gerente de la empresa, es despedida por considerar que ese hecho constituía injuria. Sobre este punto la Corte de Chile sostiene que:

no es posible entender, entonces, que la sola acción de la demandante para instar por la investigación del acoso sexual que refiere por parte de su superior jerárquico o empleador, constituya per se una injuria a la persona de éste, ni sobre la base de la entidad de los comportamientos a que alude la misma, ya que nunca sería posible distinguir una denuncia de otra por cuanto todas supondrían un ánimo de injuriar.

Otro punto débil de la legislación chilena puede verse en el fallo “Jessica Oyarzún y otra/ Promociones Financieras Ltda.” del 14 de enero de 2009,⁵³ donde dos empleadas de Promociones Financieras Ltda. demandan por despido injustificado como consecuencia de los acosos sufridos por parte de un agente de la empresa. En efecto, allí se analiza el artículo 1 inciso 4 de la ley 20.005 en cuanto estipula que para configurarse la causal de despido injustificado por acoso sexual es necesario que se trate de “conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas” A partir de este artículo la Corte, finalmente decide no hacer lugar al reclamo de las empleadas y afirma que:

para tener por configurada la conducta imputada por las dependientes a la empleadora y que las habilita para instar por la desvinculación, se requería la verificación y calificación de la misma de la manera señalada, a la luz de las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, como exige el legislador, esto es, considerando la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso y no sólo sobre la base de los dichos de las demandantes, ni meras suposiciones o indicios en relación a las consecuencias o efectos en la salud de las que se presentan como afectadas, más aún cuando se trata de situaciones que la ley buscó regular para proteger a los dependientes de actuaciones desde todo punto de vista reprochables y que socavan severamente su dignidad y derechos. Insoslayable resulta, entonces, la observancia de los criterios de apreciación respectivos y la exigencia de cumplimiento de la carga procesal arriba referida.

4.2. Acoso sexual en ámbitos educativos

Como vimos, en ausencia de regulación específica para los casos de acoso sexual en espacios universitarios, las víctimas que deseen impulsar un proceso judicial se ven obligadas a recurrir a la tipificación general del Código Penal en su artículo 119 y a enfrentar, en consecuencia, los rígidos estándares de prueba del Derecho Penal y la reticencia en su aplicación por parte de los operadores judiciales.

⁵²CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE CHILE, “Verónica Chacón Nuñez/ Foto Stereo S.A”, 1 de julio de 2009. Citar como OSJFallo: 269. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=269&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4&cnl3=8>

⁵³CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE CHILE, “Jessica Oyarzún y otra/ Promociones Financieras Ltda.”, 14 de enero de 2009. Citar como: OSJFallo: 42. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=42&plcontempl=3&aplicacion=app003&canal=3,8>

Estas dificultades se ven reflejadas en el caso “F., R.E. s/Abuso sexual s/acceso carnal gravemente ultrajante agravado por encontrarse encargado de la educación”⁵⁴, donde el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro no hace lugar al pedido de la Fiscalía de aplicar la figura agravada del segundo párrafo del artículo 119⁵⁵. En el caso se trataba de un profesor de taekwondo que abusó sexualmente de una niña de 11 años de edad y es condenado a tres años de prisión por el delito de abuso sexual por ser encargado de la educación. El Ministerio Fiscal apela la sentencia por considerar que debe aplicarse el agravante del segundo párrafo del artículo 119 y el Tribunal, pese a tener numerosas pericias que dan por cierto el testimonio de la niña, se toma de una aparente contradicción en el relato respecto al lugar en donde tuvieron lugar los hechos y la imprecisión sobre el número de veces en que el profesor abusó de ella y decide no hacer lugar al pedido.

Un caso distinto se dio en “Anzaldo, Carlos s/ Abuso sexual con acceso carnal”⁵⁶, donde el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro confirmó el fallo de la instancia anterior, condenando al médico y profesor de la niña J. C., de 15 años de edad, a la pena de 10 años de prisión e inhabilitación especial, por ser autor del delito de abuso sexual con acceso carnal en forma continuada, agravado por ser encargado de la educación de la víctima. El Tribunal tuvo especialmente en cuenta la condición de profesor de Anzaldo, ya que ésta fue una circunstancia determinante para que la menor concurra a su consultorio. Por otro lado, desestimó los argumentos de la defensa en lo atinente a la descalificación del relato de la víctima por supuestas contradicciones. Por el contrario, el Tribunal sostuvo que:

en la denuncia se advierte la ausencia de animadversión de la menor para acusar al imputado ... J.C. ha prestado declaraciones coherentes y concordantes con el hecho reprochado a C.A. y las particulares situaciones que *a posteriori* vivenció a la edad de diecisiete años: inicialmente callando sobre su afectación a su integridad sexual; y luego develación, relato y declaraciones concordantes entre sí -reitero: las contradicciones fueron explicadas, entendidas, ponderadas y justificadas- y con el plexo probatorio, sin que la defensa demostrara signos y expresiones de mendacidad, ni los advirtiéramos el *a quo* o este Cuerpo en el análisis integral de la declaración de la víctima en el marco del sistema de la sana crítica racional ... Es necesario recordar que las manifestaciones de las víctimas, en virtud de ser únicos testigos -en casos como el sub lite-, se tornan fundamentales para esclarecer los hechos investigados.

El reciente caso “D, J.D p.s.a. de Abuso sexual con aprovechamiento de la inmadurez sexual de la víctima”⁵⁷ recogió una doctrina interesante en lo que atañe al consentimiento de las niñas en casos donde el abusador se vale de su posición para lograr su propósito. En este sentido la Cámara en lo Criminal y Correccional de Villa Dolores, Córdoba decide condenar a J.D.D. a la pena de 5 años de prisión al preceptor de una institución

⁵⁴SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE RÍO NEGRO, “F., R.E. s/Abuso sexual s/acceso carnal gravemente ultrajante agravado por encontrarse encargado de la educación”, 16 de noviembre de 2010. Citar como OSJFallo: 1327. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=1327&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=8>

⁵⁵La pena será de cuatro a diez años de reclusión o prisión cuando el abuso por su duración o circunstancias de su realización, hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima.

⁵⁶SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE RÍO NEGRO, “Anzaldo, Carlos s/ Abuso sexual con acceso carnal”, 12 de mayo de 2010. Citar como OSJFallo: 757. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=757&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4>

⁵⁷CÁMARA EN LO CRIMINAL Y CORRECCIONAL - Villa Dolores – Córdoba, “D, J.D p.s.a. de Abuso sexual con aprovechamiento de la inmadurez sexual de la víctima”, 6 de septiembre de 2012. Citar como OSJFallo: 2518. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2518&plcontempl=3&aplicacion=app003&cnl=3&opc=4>

educativa por abuso sexual con aprovechamiento de la inmadurez sexual de la víctima, agravado por ser el autor encargado de la educación de la víctima, continuado, y rapto impropio, por entender que

el encartado D., valiéndose de la calidad que revestía (preceptor) y por ende encargado de la educación de quien tenía a su cargo, fue ejerciendo, de manera progresiva a lo largo de un considerable lapso de tiempo (mediados de 2009 a marzo de 2010), una tarea de seducción hacia la menor damnificada.

En los fundamentos se analiza el término "inmadurez sexual" que hace al tipo penal en cuestión y se retoman los argumentos del legislador Cafferata Nores: "una percepción de las agresiones sexuales acorde con el estado actual de nuestra cultura [que] debe considerar el crimen sexual estrictamente como una injuria a la integridad física y psíquica y a la libre decisión de la víctima, no una injuria a la pureza o castidad de ella, ni al honor de algún varón..." En efecto, "se trata ahora de *resguardar el derecho de todo individuo a un trato sexual libre y consciente*, prerrogativa que –cuando atañe a menores que no pueden prestar un consentimiento válido– muta en un derecho a la intangibilidad sexual." "El sexo entre dos adolescentes libremente decidido en condiciones de igualdad, *no es lo mismo que el aprovechamiento, por ejemplo, de un profesor de la inmadurez de su alumna menor de 16 años*" (Inserción del Dip. Cafferata Nores, "Antecedentes...", cit., pág. 1615). "Así, mientras que un menor de trece años no puede formar un consentimiento válido para trato sexual de ninguna índole (art. 119, primer párrafo, C.P.), el que supera dicha edad pero no los dieciséis años, que aún no es sexualmente maduro, sólo puede decidir sobre dicha esfera de su vida de relación, en tanto la persona con quien se vincule *no se aproveche de una posición de supremacía dada por su diferencia de edad u otra situación de preeminencia.*" (Énfasis agregado).

Sin embargo, muchos son los casos donde no se obtienen respuestas favorables de la justicia ante las denuncias de diversas formas de acoso sexual. En la audiencia especial sobre el tema realizada en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), un grupo de organizaciones de la sociedad civil dio cuenta de esta situación.

El 24 de octubre de 2011, en una audiencia sobre violencia sexual en las instituciones educativas ante la CIDH distintas organizaciones advirtieron que los casos de violencia sexual contra los niños, niñas y jóvenes en las instituciones de educación, quedan en su gran mayoría en la impunidad:

Generalmente, los mecanismos de sanción disciplinaria, administrativa y penal están plagados de estereotipos de género y prejuicios que únicamente toman en cuenta el criterio del adulto, y que tienen por consecuencia que se proteja al victimario y se cuestione la veracidad de la acusación de la víctima, culminando en un proceso que re-victimiza a los niños niñas y jóvenes, y perpetúa una cadena de injusticias e impunidad que refuerza las estructuras culturales sobre las que se reproduce el abuso.⁵⁸

Actualmente, dos casos paradigmáticos sobre violencia sexual en ámbitos educativos fueron presentados ante la CIDH. Uno es el caso de *Paola del Rosario Guzmán Albarracín*⁵⁹ donde se alega responsabilidad

⁵⁸ OEA, *Informe sobre violencia sexual en las instituciones educativas*, p. 9. Extraído del documento *Global Estimates of Health Consequences due to Violence against Children*, preparado para el Estudio de las Naciones Unidas sobre la violencia contra los niños, disponible en http://www.unicef.org/violencestudy/reports/SG_violencestudy_sp.pdf. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2006. Disponible en www.womenslinkworldwide.org/wlw/bajarFS.php?tl=3&per=125

⁵⁹ *Paola del Rosario Guzmán Albarracín y familia Vs. Ecuador*, Informe No. 76/08. Admisibilidad, 17 de octubre de 2008. Disponible en http://www.cidh.oas.org/annualrep/2008sp/Ecuador1055-06.sp.htm#_ftnref18

internacional del Estado de Ecuador por actos de acoso y abuso sexual, falta de atención médica y retardos en el proceso penal en perjuicio de Paola del Rosario Guzmán Albarracín. El caso, que ya fue admitido por la CIDH, trata de una adolescente de 16 años que durante 2001 y 2002 fue acosada sexualmente por el vicerrector de su colegio, con quien mantuvo relaciones sexuales y quedó embarazada. Luego, fue presionada por él para interrumpir su embarazo y como consecuencia la niña ingirió altas cantidades de fósforo blanco, un día, antes de ingresar al colegio. Una vez allí, no se le brindó la asistencia necesaria y falleció en el hospital.⁶⁰

El otro es el caso de Patricia Flores Velásquez, una niña de Bolivia de 10 años que en 1999 apareció asesinada en su escuela luego de ser violada. El caso atravesó todas las instancias judiciales, dejando al principal sospechoso en libertad. Todos los juzgados penales se excusan de tomar el caso sin dar razones, debiendo ser derivados a juzgados civiles, pero allí se plantea el desconocimiento del procedimiento penal. En octubre de 2011 fue denunciado el caso ante la CIDH, que está evaluando su admisión.

4.3. Conclusión sobre jurisprudencia

La jurisprudencia permite advertir la imperiosa necesidad de regular el acoso sexual. No obstante, regular el acoso sexual -ya sea en ámbitos laborales o en ámbitos educativos- requiere tomar una decisión sobre la naturaleza de la regulación que se propone.

En los Proyectos mencionados en el punto 3.2 vimos que, en general, se ha privilegiado la regulación penal sobre otras formas posibles de abordar el problema. Ahora bien, en este punto, podemos decir que una opción regulatoria exclusivamente penal dejaría numerosos problemas sin solucionar, y se enfrentaría a otros tantos en su aplicación ya que, tal como fue dicho en el Informe presentado ante la CIDH arriba citado,

uno de los principales factores que aumentan la magnitud del problema, es la impunidad y la falta de capacidad que tienen las autoridades competentes para prevenir y combatir el comportamiento violento y dar protección a las víctimas contra futuras represalias por parte de los agresores, fallando en brindar el acceso adecuado y la aplicación adecuada de la justicia, vulnerando los sistemas de protección de los derechos humanos.⁶¹

Las deficiencias regulatorias afectan, principalmente, a la ausencia de mecanismos adecuados de protección y de denuncia, así como también de políticas y sistemas permanentes de cuidado, vigilancia y control proporcionados por el Estado.⁶²

La experiencia parece indicar que la regulación penal está lejos de ser la respuesta más eficiente ante la complejidad del fenómeno. En este sentido intentamos recuperar diversas propuestas regulatorias que nos muestran que son muchas las formas a través de las cuales que puede prevenir y erradicar el problema.

5. Acoso sexual en la Universidad: su (no) regulación

⁶⁰ http://www.cidh.oas.org/annualrep/2008sp/Ecuador1055-06.sp.htm#_ftnref18

⁶¹ OEA, *Informe sobre violencia sexual en las instituciones educativas*, p. 22.

⁶² Ver. OEA, CIDH, *Acceso a la Justicia para Mujeres víctimas de violencia en las Américas*, Relatoría sobre los Derechos de la Mujer, 20 de enero de 2007. En especial Cap. II: Deficiencias en la respuesta judicial en casos de violencia contra las mujeres; Obstáculos para cumplir la obligación de debida diligencia y combatir la impunidad. Disponible en <http://www.cidh.oas.org/women/Accesso07/cap2.htm#Administraci%C3%B3n%20de%20la%20justicia>

Las escasas investigaciones disponibles en Argentina sobre el tema del acoso sexual en el ámbito universitario se ven reflejadas también en la ausencia de regulación específica sobre el tema.

En la investigación llevada a cabo en la Universidad Nacional de Córdoba se enunciaron diversas propuestas para combatir las desigualdades en función del género que se viven en es espacio universitario (donde el acoso sexual es sólo una de sus manifestaciones). Entre se destacan las siguientes:

- “Incluir en la Defensoría Universitaria el asesoramiento, registro y atención de problemáticas relacionadas con el acoso laboral, sexual y situaciones de violencia y discriminación de género (...). La existencia de un espacio físico con profesionales que atiendan desde la perspectiva legal, psicológica y social a esta problemática se constituye en un servicio requerido y demandado por las y los docentes de manera de contribuir desde la asistencia a la ampliación de derechos.”⁶³
- “Se deberá avanzar hacia el diseño de procesos administrativos y legales adecuados al tratamiento de las violencias y del acoso sexual y laboral. (...)”⁶⁴
- “Crear un espacio institucional (...) que promueva instancias de sensibilización, debate y discusión en la comunidad universitaria para aportar a construir relaciones inclusivas.”⁶⁵

Asimismo, la incorporación de estudios de género en los planes de estudio, es una forma de institucionalizar la perspectiva de género en las universidades. Esta propuesta fue desarrolla por Buquet Corleto en un estudio titulado *Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior* donde indicó los beneficios de implementar este tipo de medidas:⁶⁶ en primer lugar, porque impacta de manera directa en la preparación académica de las y los jóvenes en proceso de formación al proporcionarles nuevos elementos teóricos y metodológicos para la comprensión de la realidad social e incorporan una nueva mirada a las distintas formas de discriminación. En segundo lugar, afirma, de este modo las nuevas generaciones tendrán elementos teóricos para develar una serie de condiciones arraigadas en las estructuras sociales y desnaturalizarlas. Por otro lado, a partir de la discusión en clase de los temas con perspectiva de género aporta a la formación de las y los jóvenes universitarios elementos para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación.

En el ámbito de la Universidad de Buenos Aires encontramos un único instrumento donde se halla regulado el acoso sexual, y no en forma directa, sino por una remisión⁶⁷ dentro Estatuto para el Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires⁶⁸ hacia el régimen del Decreto 2385/93 que fue analizado precedentemente, con las limitaciones señaladas. Sin embargo, su aplicación se limita al personal no docente.

⁶³ RODIGOU NOCETTI, M., BLANES P., BURJOVICH J. Y DOMÍNGUEZ A., *Trabajar en la Universidad (des)igualdades de género por transformar*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2011, p. 269.

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ BUQUET CORLET, A. G., “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior” en *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, número especial, IISUE-UNAM, año 2011, p. 214.

⁶⁷ DI CORLETO, J., “La Sanción del acoso sexual en el ámbito universitario” en *Academia. Revista sobre ensanza del derecho de Buenos Aires*. Año 3, Núm 6, primavera 2005, Facultad de Derecho-Universidad de Buenos Aires, pp- 339-342.

⁶⁸ Resolución CS 1309/94.

Así pues, las relaciones entre docentes y alumnos en la Universidad de Buenos Aires se encuentran al margen de esta regulación, debiendo recurrirse, nuevamente, al régimen general. Por su parte, el Reglamento de Juicio Académico⁶⁹ contempla las siguientes causales:

- a) Incumplimiento de las obligaciones docentes;
- b) Ineptitud científica o didáctica;
- c) Deshonestidad intelectual;
- d) Ejecución de actos lesivos para con la ética universitaria o su participación en ellos;
- e) Sanciones que le fuese impuesta y se considere que pueden afectar la ética universitaria o el buen nombre y el honor del afectado.

De este modo, la causal a la que podría recurrirse ante un caso de acoso sexual por parte de un docente, de acuerdo a la regulación actual, sería una falta a la ética universitaria.

Por otro lado, las relaciones entre estudiantes se encuentran reguladas en el Régimen Disciplinario para Estudiantes⁷⁰, el cual contempla las siguientes faltas:

- a) Faltar el debido respeto, a profesores, docentes auxiliares o autoridades universitarias a causa del ejercicio de sus funciones o al tiempo de re practicarlas (art. 13);
- b) Injuriar a profesores, docentes auxiliares o autoridades universitarias a causa del ejercicio de sus funciones o al tiempo de practicarlas (art. 14);
- c) No observar el régimen de correlatividades u otros requisitos exigidos en los planes de estudios respectivos (art. 13);
- d) Cometer un delito que lesione el patrimonio de la Universidad (art. 14);
- e) Adulterar o falsificar documentos universitarios o actas de exámenes u otros instrumentos, con el propósito de acreditar haber aprobado materia, curso o carrera (art. 15);
- f) Agrediere físicamente a un profesor, docente auxiliar o autoridad universitaria, a causa del ejercicio de sus funciones o al tiempo de practicarlas (art. 15).

En la Universidad de Luján se presentó hace poco tiempo un caso de acoso sexual que tomó estado público y derivó en la separación del docente de su cargo. A través de la Resolución del Consejo Superior N° 478-11 de septiembre del 2011⁷¹ se destituyó al Profesor Torella por haber acosado sexualmente a una alumna. La Reglamentación de esta universidad no contempla específicamente al acoso sexual como una causal para llevar a Juicio Académico a un docente sino que tiene, al igual que la UBA, causales genéricas dispuestas por la Resolución 156/92⁷², entre las cuales fue subsumida la conducta llevada a cabo por el docente.

Según el artículo 2 de la mencionada disposición constituyen causales para la promoción de juicio académico en el ámbito de la Universidad de Luján:

- a) Incumplimiento de obligaciones académicas o administrativas;
- b) El mal desempeño de la función encomendada;

⁶⁹Resolución CS 217/85.

⁷⁰Resolución CS 2283/85.

⁷¹Resolución CS 478/11. Disponible en <http://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=34324>

⁷²Resolución CS 156/92. Disponible en <http://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=3811>

- c) La falta de respecto a docentes, autoridades, alumnos o empleados;
- e) Condena en sede penal por delito doloso o sanción administrativa por hechos que afecten el buen nombre y honor del docente.

Finalmente, en noviembre de 2011, en la Universidad Nacional de Tucumán, el Consejo Superior de dicha Universidad, decidió formular juicio académico en contra del Profesor Frias, por estar involucrado en hechos de acoso sexual y amenazas contra alumnas y docentes. Concretamente, se trató de la denuncia de dos alumnas a las que enviaba mensajes de texto, las llamaba por teléfono o las invitaba a lugares fuera de la facultad para entregarles las notas de los exámenes, a las que luego se sumaron otras mujeres. Sin embargo, lo cierto es que dicha universidad no ha regulado aún las causales a través de las cuales se puede formular juicio académico contra los docentes. La reforma del estatuto universitario del año 1996⁷³, que estipula la creación de un Reglamento de Juicio Académico y causales de remoción (art. 22.n) y un Tribunal Académico (Capítulo VI), aún no ha sido implementada.

6. El camino a seguir: investigar, documentar, regular

A lo largo de este documento se intentaron poner en claro los puntos débiles que actualmente se evidencian en torno al fenómeno del acoso sexual tanto en relación con el debido conocimiento del fenómeno y sus alcances, de sus aspectos normativos y su efectiva realización a través de la intervención del poder judicial. El objetivo es avanzar en el camino que nos queda por delante para que los derechos de las mujeres sean garantizados, tanto en ámbitos laborales como académicos. La tarea, si se toma con la seriedad que merece, debe ser abordada desde diferentes espacios.

En primer lugar, urge la implementación de investigaciones, tendientes a conocer la dimensión real de éste fenómeno, tanto en los ámbitos laborales como en los espacios educativos. Junto a ello se requiere una fuerte tarea de sensibilización acerca de las conductas que importan el menosprecio hacia la dignidad de las mujeres, las cuales, aún en sus formas más sutiles, vulneran diariamente sus derechos fundamentales y socavan las fibras más íntimas de su personalidad.

Asimismo, el compromiso por parte de las autoridades de las universidades se torna vital para que a las denuncias se les dé un tratamiento serio y se tomen medidas efectivas contra los agresores. Para ello, deben no sólo regularse los mecanismos de denuncia, sino también implementarse servicios específicos dentro de la universidad, de consulta y asesoramiento, que se encuentren al alcance de todas/as las/os estudiantes. Para esto, la creación de un Protocolo Universitario que informe sobre qué hacer, hacia dónde dirigirse y qué recursos hay disponibles, es una herramienta imprescindible para una adecuada divulgación de estos servicios.

⁷³ http://www.unt.edu.ar/archivos/files/pdfs/estatuto_UNT.pdf