

JURISPRUDENCIA SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

OIT, Jane Aeberhard-Hodges

La decisión adoptada en la primavera de 1996 por la Comisión de Igualdad Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1996 de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos de querellarse contra Mitsubishi Motor Manufacturing of America por «continuos abusos físicos y verbales contra las mujeres» en su fábrica de montaje de automóviles de Normal (Illinois) despertó una enorme atención. Los medios informativos airearon mucho este caso, uno de los más importantes litigios por hostigamiento o acoso sexual sustanciado por la EEOC, que será dilucidado por un tribunal federal estadounidense de primera instancia. La prensa ha puesto de relieve la magnitud del delito (las orgías que se organizaban presuntamente en la fábrica), así como la reacción de la dirección ante la denuncia (convocación de una reunión del personal para pedir que los trabajadores negasen las acusaciones; presunta búsqueda de datos privados, incluidos los ginecológicos y sobre divorcios de las veintiocho mujeres que denunciaron a la empresa). Ha habido también muchas conjeturas acerca de la cuantía de las indemnizaciones que podrían otorgarse si se condena a la empresa como culpable de acoso sexual en el trabajo .

El presente artículo se ha escrito a raíz de los intensos debates habidos recientemente acerca de los resultados de denuncias por acoso sexual como la antes mencionada. Durante los últimos diez años se han publicado numerosos estudios – de carácter académico, jurídico o sociológico – sobre el asunto 2. La mayoría de los comentaristas empiezan remitiéndose a la aparición de ese concepto a raíz del desarrollo de la legislación de derechos civiles en los Estados Unidos durante el decenio de 1970. A continuación, la mayoría se refiere a la adopción, el 27 de noviembre de 1991, de la recomendación de * Servicio de Coordinación en Materia de Igualdad y de Derechos Humanos, Oficina Internacional del Trabajo la Comisión Europea relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el correspondiente código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual 3, y continúa con el análisis de las legislaciones nacionales sobre el tema.

Se señala que para combatir el problema puede aplicarse la legislación sobre igualdad de oportunidades de empleo o la de derechos humanos, la legislación laboral, los recursos civiles contra agravios y negligencias y, por lo menos en un país, el derecho penal. Algunos comentaristas añaden la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo entre los instrumentos que permiten combatir el acoso sexual (véase, por ejemplo, Escudero, 1993, y Serna Calvo, 1994, sobre la situación en España; Halfkenny, 1996, sobre Sudáfrica; Pose, 1995, sobre el Brasil, y Schucher, 1995, el Canadá) 4. Otros, en cambio, examinan esta cuestión desde el punto de vista de las peticiones de indemnización por los trabajadores y de la dificultad de que las víctimas de acoso sexual obtengan doble resarcimiento (véase Vance, 1993, y Lewis, Goodson y Culverhouse, 1993-1994, en lo que

respecta a la situación en los Estados Unidos). Todos ellos intentan definir claramente el acoso sexual para iniciar actuaciones en el mayor número posible de presuntos casos.

[Ir al documento, versión pdf](#)