



GERMINA

RED de MUJERES TRABAJADORAS y SINDICALISTAS

AÑO III • La Paz, Bolivia

Boletín N° 12

SEPTIEMBRE DE 2012



CONTENIDO:

EDITORIAL

El Acoso en el ámbito Laboral: una realidad de las mujeres

Patricia Brañez
Coordinadora de Proyectos e Incidencia Política
Centro de Información y Desarrollo de la Mujer – CIDEM

El desconocimiento de los derechos desemboca en el Acoso Laboral

Luz Cuentas
Trabajadora de base Salud Pública El Alto
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Abuso de poder vs. Acoso Laboral

María Elena Legtón M.
Secretaria de Actas de la Central Obrera Departamental de Chuquisaca
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

El Acoso Laboral no es fácil de comprobar

Rosario Trece P.
Secretaria de Prensa y Propaganda de la CSTLFTAGB
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Taller sobre Acoso laboral

Resumen

Una aventura de gritos silenciosos

Liz Morales
Asistente de Coordinación FES

Personal a contrato es el más vulnerable a sufrir Acoso Laboral

Sofía Ríos
Comisión de Fiscalización de la FSTSPLP
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

El Acoso Laboral está asociado al desconocimiento de los Derechos Humanos

Natividad Aearapi
Socióloga

El Acoso Laboral no es exclusivo de un determinado sector de la sociedad

Mario Quintanilla
Director de IIPS

Editorial

Las reivindicaciones y luchas de las mujeres a lo largo de la historia boliviana han confluído en que se logre alcanzar la igualdad de derechos frente a los hombres en la normativa nacional. Lo formal en este caso tiene su importancia. Hoy en día hay más mujeres en los diferentes Órganos del Estado Plurinacional, desempeñando diferentes funciones y muchas de ellas, con una clara perspectiva de género que apunta a reducir las brechas e inequidades sociales; lo mismo en los sindicatos, hay mujeres que ocupan diferentes carteras y cada vez son más no solo en número, sino por la importancia de su aporte a la gestión y fortalecimiento sindical. Por ello decimos que si bien las reivindicaciones de las mujeres tuvieron resultados cuantitativos, aun queda un trecho muy largo por recorrer para que las mismas tengan un poder de decisión real.

En el ámbito político podemos percibir avances considerables, el 28 de mayo de 2012, se aprobó La Ley N°243 contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres, una propuesta que ha madurado durante más de diez años. El asesinato de una concejala de Ankoraimes, del Departamento de La Paz, fue el hecho que sentó las bases de la conformación de varias redes de solidaridad entre las organizaciones de mujeres y del ámbito parlamentario, que culminaron en la aprobación de la mencionada ley que sin duda sienta bases para el ejercicio de una ciudadanía plena de las mujeres.

El ámbito del trabajo es el tema que nos convoca a las sindicalistas, desde el pasado año nos hemos concentrado en la discusión, reflexión y construcción de propuestas en torno a la temática del Acoso Laboral, una problemática de dimensiones monstruosas a las que una mayoría de víctimas mujeres deben hacer frente de manera silenciosa y resignada, en un contexto en el que la precarización laboral por una parte y por otra la necesidad de generar ingresos para sus familias, pareciera no dejar otra alternativa. No solo nos referimos al trabajo asalariado sino también e incluso al Acoso Laboral del que son víctimas quienes trabajan por cuenta propia, con características y connotaciones propias de estos sectores y tipos de trabajos. La aspiración de dignificar el trabajo, se ve postpuesta por este y otros problemas presentes en el mercado de trabajo boliviano.

Pese que el Acoso Laboral afecta tanto a hombres y mujeres, tiene connotaciones, frecuencia y móviles mucho más perversos en el caso de las mujeres. Hasta el momento, hemos detectado no solo que esta es una problemática absolutamente vigente en nuestro país, sino que está transversalizada por factores también del ámbito político y de adscripción o no a un determinado partido. El desconocimiento de normas y derechos, una débil institucionalidad que proteja y gestione las denuncias, sumada a la precaria solidaridad entre trabajadores/as son entre muchos otros, factores que inciden en los altos niveles de incidencia del acoso laboral.

Una cosa es clara, a partir de lo establecido por la Constitución Política del Estado, que prohíbe de manera expresa el Acoso laboral, puede exigirse no solo a la institucionalidad pública, asumir un papel tanto de prevención, gestión y sanción del Acoso Laboral, sino a los propios sindicatos, ejercer un papel más audaz en la lucha contra el Acoso Laboral – sexual.

El Acoso en el ámbito Laboral: una realidad de las mujeres

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral adopta distintas formas, que van desde las agresiones físicas, amenazas o violencia psicológica y el acoso sexual. Calificado por diversos estudios como el que más afecta a las mujeres. Constituye una de las experiencias más humillantes, ofensivas y degradantes. El acosar implica un comportamiento reiterativo, basado en el abuso de poder para “conseguir algo”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) añade que es un comportamiento reiterativo en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la mujer que lo sufre. Utilizado también como vector de represalias, humillaciones, degradaciones o amenazas.

El acoso laboral es aquella conducta persistente, que se puede demostrar y que es ejercida sobre una empleada o una trabajadora, por parte de una persona en un puesto superior o jerárquico con poder de decisión. Es ejercido hacia un o una compañera de trabajo o un subalterno, para infundir miedo, intimidación, terror y angustia. Con el objetivo de causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir a la renuncia. Sin embargo, tiene un componente que es necesario analizar que es el acoso sexual en el ámbito de trabajo y que se da, la mayoría de las veces contra las mujeres, aunque no exclusivamente. Por lo tanto, es una representación más del ejercicio de violencia producto de las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres circunscritas a un sistema patriarcal. Este sistema valida y justifica la violencia contra las mujeres, significando también la vulneración de los derechos fundamentales como la libertad sexual, la no discriminación, salud física, emocional y de seguridad en el trabajo.



Bolivia no penaliza el acoso sexual, aunque existen disposiciones sectoriales que lo consideran como una falta grave para llevar a cabo una acción civil, pero no hay una norma que lo tipifique como delito cuando ocurre en el ámbito laboral.

Tampoco se cuenta con datos oficiales que den cuenta de la magnitud de la problemática pero en Servicios Alternativos, como el del CIDEM, se reciben denuncias de mujeres en situación de acoso sexual en sus fuentes laborales (privadas o públicas). En este marco, el movimiento amplio de mujeres logra en la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional incorporar en el Art. 49 inc. III la prohibición de toda forma de acoso laboral, dando la posibilidad de aplicación de sanciones para quién las comete.

Esta experiencia en la Atención y Asesoramiento en Servicios Alternativos y la base normativa constitucional, ha permitido al movimiento de mujeres elaborar una propuesta sobre acoso sexual para ser incorporado en el Código del Trabajo. Se resalta de esta propuesta que en el caso de acoso sexual así como acoso moral hacia una mujer en el trabajo por un superior o un trabajador de igual rango, sea de una institución pública, privada, corporativa o sindical, se incorpora la inversión de la prueba vigente en materia laboral. Es decir, es la persona acusada la obligada a demostrar su inocencia. Propuesta que aún está en proceso de negociación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Patricia Brañez Cortez – Socióloga
Coordinadora de Proyectos e Incidencia Política
Centro de Información y Desarrollo de la Mujer – CIDEM

El desconocimiento de los derechos desemboca en el Acoso Laboral

Lucy Cuentas

Trabajadora de base Salud Pública El Alto • Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas



El factor más importante para que exista el Acoso Laboral es el desconocimiento de los derechos y las normas que rigen al trabajador. El acosador persigue hacer desaparecer de su entorno al trabajador y busca las formas para lograrlo: menosprecia su trabajo, ridiculiza sus errores en frente de los demás. De esa manera, consigue su deserción laboral al que terminará renunciando y hasta puede llegar al suicidio por tal actitud.

El poder que es ejercido de la autoridad hacia el trabajador se da también por sus pares incluso a través del poder político, porque el trabajador se siente amenazado, hostigado y su rendimiento no es el mismo.

El Acoso Laboral se da en instituciones públicas y privadas. Sin embargo, quienes ocupan cargos con mayor jerarquía o se encuentran en jefaturas circunstanciales maltratan a sus dependientes o personas de menor jerarquía haciendo gala de su poder.

Si bien existe una normativa internacional que ampara los derechos

de las mujeres y fue ratificada por el gobierno de Bolivia. En la actualidad y en la realidad no cumplen ni siquiera las actuales autoridades.

En la institución donde yo trabajo no existen procedimientos de denuncia de

Acoso Laboral y/o sexual, porque los que elaboran las normas son precisamente las autoridades y no van a hacer algo que vaya en perjuicio de ellos mismos. Puesto que en la elaboración de las normas no participan los dirigentes sindicales para hacer propuestas en beneficio de los trabajadores.

Es importante que el sindicato prepare una propuesta de reglamento del tema de Acoso Laboral ante las autoridades, ya que ellos no lo harán, los más interesados somos los trabajadores que tal vez en algún momento sufrimos todo tipo de malos tratos en nuestros lugares de trabajo y lo ignoramos. Pensamos que es normal que te griten, que te insulten, o peor todavía que no ofrezcan las condiciones adecuadas para que te

desenvuelvas con tu trabajo por la falta de: material de escritorio, infraestructura, mobiliario y falta de personal.

Los sindicatos tienen la obligación de hacer conocer los derechos del trabajador y trabajadora y principalmente hacerlos cumplir para evitar el Acoso Laboral, para ello podrían realizar talleres, cursos, conversatorios y también informar por escrito como ser a través de boletines, bípticos, trípticos, etc.

La prevención del Acoso Laboral ayudaría a evitar que se cometa todo acto de violencia laboral y se debería hacer conocer el tema en plenitud a todos los trabajadores para que denuncien y no se callen.



Abuso de Poder vs. Acoso Laboral

María Elena Leytón Martínez

Secretaria de Actas de la Central Obrera Departamental de Chuquisaca
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Uno de los factores principales para que haya Acoso Laboral es el abuso de poder. No se puede negar que actualmente predomine el poder político. Se convierte en una persecución del empleador y entre los empleados, por el insuficiente mercado laboral en nuestro país y mucho más en Chuquisaca. Todo esto se convierte en una conducta agresiva del acosador por sus diferentes influencias.

So pretexto de la famosa reestructuración de las empresas, se manejan inventos de términos como re categorización, reorganización y otros, que también provocan el Acoso Laboral. La empresa solo precautela su patrimonio y sus recursos económicos; sin importarle la estabilidad laboral, incentivos y

**Tiene más poder el que manda,
el que tiene más influencia,
cuando en realidad debería ser lo contrario,
no acosar, sino más bien apoyar al más débil,
como es el trabajador. Sin embargo, en el
ámbito público predomina el poder político.
En el ámbito privado, quienes son acosados(as)
cuidan su fuente laboral, por tanto, callan
además no se le permite la libre sindicalización.**

principalmente respeto a los derechos humanos- De esta manera, busca intimidar a los trabajadores, lo que provoca despidos intempestivos, desarticulando el grupo familiar.

Otro factor es la violación de las normas establecidas en la Constitución Política del Estado, la Ley General de Trabajo, su Reglamento y los Convenios de la OIT, como el fuero sindical para los dirigentes en función y para los que regresan a sus bases.

La prevención ayudaría a garantizar la estabilidad laboral, evitaría la vulneración de los derechos laborales, los conflictos institucionales, familiares, sociales, psicológicos y otros; además mejoraría la calidad del trabajo en el entorno laboral y familiar.



El trabajo de prevención, debería iniciarse haciendo conocer la normativa y los derechos humanos fundamentales de los y las trabajadoras que tienen dependencia en todo ámbito. Finalmente, sería importante pedir una normativa específica con su respectiva reglamentación, para garantizar las denuncias de Acoso Laboral.

Hasta el momento los sindicatos no tienen ninguna responsabilidad pre y post Acoso Laboral. No existe una instancia sindical que tenga una responsabilidad directa para asumir una defensa de Acoso Laboral. Por esta falencia, sugiero que se exija la normativa específica y que ojalá pudiera existir una institución no gubernamental para que pueda aplicar la normativa de manera imparcial para las víctimas y emitir sanciones drásticas y ejemplarizadoras para los acosadores, con una aplicación estricta de la Ley.



El Acoso Laboral no es fácil de comprobar

Rosario del Carmen Arce Pizarroso

Secretaría de Prensa y Propaganda de la Confederación Sindical de Trabajadores de Luz, Fuerza, Telecomunicaciones, Aguas y Gas de Bolivia "CSTLFTAGB"
Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas



Uno de los factores más frecuentes del Acoso Laboral es el poder que tienen las personas que se encuentran en cargos de decisión sobre los subalternos. El acosador, persigue tener poder de decisión en su víctima, hostigarla, cohibirla, anularla, especialmente en el trabajo. Es una situación tan difícil de poder explicar porque casi nunca existen pruebas. Solo lo que las víctimas cuentan y siempre piden reservas.

El poder es un elemento importante que lo aplican los que están en cargos de decisión; es transversal porque muchas veces el Acoso Laboral se da entre los mismos compañeros de sección. Es

un problema psicológico que se presenta en el trabajo, cada vez es más progresivo, ocasionando serios daños a las víctimas y al ambiente laboral en el que se encuentran.

El Acoso Laboral es frecuente en instituciones privadas y públicas, pero se hace más visible en las instituciones

públicas. Porque las personas que desempeñan cargos con poder de decisión, subestiman a las de menor jerarquía.

Los derechos de las mujeres se ven reafirmados en la mitad del siglo XXI, a través de las diferentes leyes aprobadas por el Estado Boliviano. Sin embargo, continúa la lucha y la reivindicación de

los derechos por las propias mujeres.

En la instancia que trabajo, está en proyecto incluir el tema de Acoso Laboral al Estatuto Institucional (porque se está modificando de acuerdo a las leyes vigentes) y al de nuestra CONFEDERACION.

El trabajo de prevención respecto al tema de Acoso Laboral produciría un buen impacto en los trabajadores (as) y en la sociedad, evitando trastornos en la salud física y psicológica de las posibles víctimas.

Las responsabilidades de los Sindicatos respecto al tema de Acoso Laboral son directas y tienen mucha autoridad, porque podrían evitarlo haciendo respetar los derechos de los trabajadores. El acosador

tendría mucho cuidado en realizar su objetivo y las personas acosadas podrían denunciar públicamente sin importar la jerarquía que tenga dentro del ambiente de trabajo.



Taller sobre Acoso Laboral

El 1 y 2 de junio de 2012, se realiza el taller nacional sobre Acoso Laboral: Hacia la construcción de una propuesta desde las mujeres sindicalistas, en Quillacollo, departamento de Cochabamba. Con el objetivo principal de conocer la problemática del Acoso Laboral, a través de las experiencias internacionales del trabajo sindical y de la identificación del contexto nacional; para promover el debate en torno a sus orígenes, implicancias, alcances y recoger los primeros insumos en el proceso de construcción de un documento para una propuesta inicial.

Las expectativas de las participantes se centran en visibilizar el Acoso Laboral y no dejarlo pasar como si fuese algo natural. Y construir una propuesta efectiva que no sea solamente una aspiración. Es decir, contextualizar el acoso laboral en el sector, sobre todo romper paradigmas *“la mujer no ha nacido para ser acosada”*.

El trabajo se realiza en subgrupos para que las participantes puedan comprender de mejor manera el concepto de Acoso y Violencia Laboral, además, identificar las características del acosador, las causas y consecuencias.

Zunilda Valenziano, expositora internacional, de la Unión del Personal Civil Nacional (UPCN) de Argentina, expresó que: *“El que maltrata siempre tiene más poder”*. Paralela a esta posición, no dejó de pensar que el acoso puede ocurrir en cualquier dirección: entre personas de mayor a menor jerarquía o entre pares. Depende de la personalidad de la persona acosadora, de la acosada y del entorno laboral.

Otra de las expositoras, Cecilia Miller PIT CNT, del Uruguay, hace referencia al proceso desarrollado por los sindicalistas en torno al Acoso Laboral. Presenta una exposición visual desde el abordaje sindical, haciendo énfasis en que la misma debe ser de forma Integral: Prevención, intervención y negociación colectiva.

Rosario Baptista, expositora boliviana, sugiere construir una propuesta inicial para una legislación apropiada, que pueda sancionar las acciones de Acoso Laboral en el ejercicio de las funciones laborales. Indica que sólo se cuenta con una Resolución Administrativa -no es ministerial- que sugiere la posibilidad de incorporar en la reglamentación interna de las empresas.

Baptista, señala que el Acoso Laboral, no existe como figura en el Código Penal, tampoco en la Ley General del Trabajo. Existen discrepancias sobre las SANCIONES. También señala que se necesita definir ¡qué queremos las mujeres!. Finalmente, menciona que se han trabajado propuestas de legislación laboral de forma bipartita: COB – Ministerio de Trabajo, los empresarios se han pronunciado con algunas observaciones; y las mujeres han presentado una propuesta.

“Las víctimas de Acoso Laboral generalmente no logran reconocer las consecuencias y se encuentran en una situación de incapacidad frente al acosador. Estas situaciones incluso pueden derivar en la muerte. Cuando existe Acoso Laboral, en algunos casos, la consecuencia es el Acoso Sexual”

¿Por qué el Acoso Laboral debería ser parte de la agenda sindical?

Porque:

- ✓ Viola los Derechos Humanos fundamentales.
- ✓ Afecta los derechos y la estabilidad laboral.
- ✓ Ocasiona grandes daños en la salud y la calidad de vida de los trabajadores.
- ✓ Su presencia supone carencias y/o debilidades en la organización sindical.

¿Cuáles pueden ser las responsabilidades de las personas frente al Acoso Laboral?

a) Sindicato:

- Tiene la obligación de defender la integridad sico-física del trabajador y velar por el cumplimiento de las normas de protección a los y las trabajadoras.
- Socializar y difundir a los trabajadores sobre sus derechos.
- Realizar un trabajo preventivo del Acoso Laboral.
- Fiscalizar que se repongan condiciones óptimas de trabajo para la víctima acosada.
- Reponer condiciones favorables de trabajo cuando estas se han transgredido.

c) Compañeros de trabajo

Son corresponsables de conocer las normas para su defensa y la defensa de los demás compañeros, el que debe ser imparcial e idóneo.

d) El Estado

Debe garantizar a través de las normas, el respeto y ejercicio de los derechos de las y los trabajadores.

Debe realizar un trabajo preventivo de Acoso Laboral, fiscalizando y sancionando.

Castigar de manera ejemplarizadora sin oportunidad de retorno.

b) Empleador (privado o público)

- Es responsable de mantener un ambiente de trabajo libre de violencia laboral. Es responsable de velar por el cumplimiento de las normas,
- Generar un buen ambiente laboral con respeto y armonía.

Propuestas para la prevención del Acoso Laboral

- ✓ Organizar dentro de los sindicatos una comisión (varias secretarías) para la prevención y defensa contra el Acoso Laboral.
- ✓ Definir el ámbito de regulación normativa y de sanción: Ley General del Trabajo, Código Penal, por mencionar algunos.
- ✓ Insertar en los reglamentos internos de las instituciones y empresas, procedimientos y sanciones para el tratamiento del Acoso Laboral.
- ✓ Conformar una comisión en la RMTSB en el ámbito nacional y departamental para coordinar con el Ministerio de Trabajo, Defensoría del Pueblo y Derechos Humanos.

Propuestas

- ◆ El abordaje sindical sobre el Acoso Laboral tiene que ser integral.
- ◆ En lo posible las mujeres sindicalistas tendrían que procurar obtener un cargo específico en el directorio sindical para defender asuntos de la mujer y conformar una comisión a través de la RMTS para la recepción de las denuncias.
- ◆ La responsabilidad debe ser compartida entre el Estado, los empresarios y los representantes de los trabajadores: “TRIPARTITA”.
- ◆ Visibilizar los problemas que atraviesan las mujeres frente a la violencia laboral.
- ◆ Crear la instancia de denuncia, primero dentro el sindicato.
- ◆ Realizar como Red el registro de casos y seguimiento en coordinación con el Ministerio de trabajo, Defensor del Pueblo y Derechos Humanos.
- ◆ Dentro la organización se debe ver 3 ó 4 carteras responsables de ver el tema de Acoso Laboral.
- ◆ Crear una instancia de apoyo técnico.
- ◆ Articular el tema de Acoso Laboral a la Secretaría de Salud y Seguridad de los Sindicatos.

¿Cuáles son los desafíos para los sindicatos y sindicalistas?

Desafío principal:

- Definir una estrategia para el abordaje del tema en forma integral e integrada a nivel de toda la organización sindical.

Áreas de activación

a) A nivel de la legislación:

- Incidir en la elaboración de una ley específica.

- Incluir en la Ley General del Trabajo, artículos específicos complementarios y en concordancia con la ley.

b) Al amparo de la normativa del Ministerio de Trabajo, incluir el tema en los reglamentos de la empresa.

c) Generar espacios de abordaje del tema, articulando con la salud laboral en todos los niveles de la organización sindical.

Conclusiones

El acosador ejerce poder sobre la víctima, pero no está necesariamente vinculado a las jerarquías. Las víctimas de Acoso Laboral generalmente no logran reconocer las consecuencias y se encuentran en una situación de incapacidad frente al acosador. Estas situaciones incluso pueden derivar en la muerte. Cuando existe Acoso Laboral, en algunos casos, la consecuencia es el Acoso Sexual.

Respecto al tema sindical:

- ✓ Definir políticas-operativas las que tendrían que ser acordadas con los empresarios.
- ✓ Es preciso reconstruir las redes de solidaridad para lograr intervenciones efectivas.
- ✓ El abordaje integral implica intervenir en forma preventiva, es decir, antes de que el daño esté hecho. Significa también que será parte de la lucha de poder que se da de forma permanente entre el empleador y el empleado.

Una aventura con gritos silenciosos

En Cochabamba, la tarde se iba y el bus me dejaba...

Entre *Viva mi patria Bolivia y Un millón de amigos*, fue cuando una chapaquita nos hizo cantar:

*Qué dichosas son las pulgas
Que se suben a tu cama
A gozar de tu hermosura
De la noche a la mañana (viene la quimba)
¡Pulguita!, ¡Pulguita!
Pícale donde ya sabes
Si le escuece que se rasque
Si le duele que se aguante*

De seguro, –todas recuerdan ese momento, entre risas y aplausos,– estábamos de regreso, luego de participar en el Taller de Acoso Laboral: Hacia la construcción de una propuesta desde las mujeres sindicalistas. Fue cuando me empapé del tema y comenzaron las interrogantes... Cuestionamientos que se fueron absolviendo.

Todas las mujeres que participaron en el taller coincidieron que el acoso laboral se produce por el abuso de poder.

¿Jefes, subordinados o iguales?

Definitivamente el abuso de poder era una práctica habitual de un acosador/acosadora laboral; lo cual lleva a pensar en discriminación, inseguridad, envidia y miedo, síntomas y hechos vividos generalmente por los subordinadas (os), personas vulnerables y desprotegidas en cierto momento.

Normativa: Prohibición SI Sanción NO

Sin embargo, antes de hablar de una sanción debe existir una denuncia.

- ¡Mamá, te buscan!
- o Diles que no estoy
- ¡Mi mamá dice que no está!

Lo sospeché desde un principio...

“¡Mujer! No me gusta cuando callas”, dice Mujeres Creando, mientras que Neruda dice “Me gusta cuando callas porque estás como ausente”.

Detrás del labial, las mujeres sindicalistas son fuertes, luchadoras y aguerridas, lo confirmé en otro Taller de Acoso Laboral en la ciudad de Sucre, pero un factor muy delicado y palabra con la que muchas pueden identificarse es el MIEDO. El Acoso Laboral funciona sobre “dos patas”, dijo Cecilia Miller del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT–CNT), refiriéndose al silencio como cómplice de aquel miedo a denunciar.

Comprendo que tendría que estar en los zapatos de las personas acosadas para entender la situación, pero al parecer el acoso laboral es “natural” en el trabajo y peor aun cuando existe miedo; sentimiento justificado por muchas razones.

“Hay que desinfectar la herida hasta que sane”

Pienso que hablar del hostigamiento en el lugar de trabajo es como tratar a una herida abierta, el reto está en curarla con los medicamentos indicados.

De inicio se deben generar espacios de debate para conocer la problemática e identificar acciones concretas que ayuden la

prevención de este abuso físico y psicológico.

Bajo esta lógica, la psicóloga Noemí Zurita aseguró que es necesario “*auto conocerse*”, para identificar algunas opiniones personales respecto a las relaciones sociales, entorno familiar, valores morales, normas sociales y porqué no alegrías, disgustos o tristezas.

Cuento esto para dejar claras dos ideas: 1. No intento hacer “lavado de conciencia”, entiendo que usted, mujer trabajadora sindicalista tiene la última palabra. 2. ¿Por qué no hacer un autoanálisis?, se puede partir preguntándose: ¿Qué hago para prevenir el acoso? ¿Denuncio cuando me acosan? ¿Soy testigo de acoso? ¿Dónde debo denunciar? ¿Tengo miedo a denunciar? ¿Soy cómplice de acoso? ¿Qué gano y qué pierdo al denunciar?

Liz Laura Morales López
Asistente de Coordinación FES



Personal a contrato es el más vulnerable a sufrir Acoso Laboral



El Acoso Laboral es una forma de violencia extrema a través de la vulneración constante de los derechos del trabajador que afecta su integridad psicológica, física y su dignidad, como ser humano por parte de una o varias personas que ejercen contra otra.

Son muchos los factores para que exista Acoso Laboral, entre ellos se encuentran los siguientes:

- ✓ La falta de políticas de Estado a través de una ley que sancione toda forma de Acoso Laboral, ya sea psicológico, sexual, físico y político.
- ✓ La necesidad económica, miedo a perder su empleo.
- ✓ La falta de empleos formales con estabilidad laboral.
- ✓ El desconocimiento de sus derechos humanos y laborales.
- ✓ Por maternidad, la baja prenatal y post natal, el horario de lactancia por un año.
- ✓ La politización de los cargos por cada gobierno de turno.
- ✓ La mediocridad o complejo de inferioridad del acosador (a).

El objetivo del acosador (a) en primera instancia, es intimidar a su víctima: lograr destruir su resistencia y toda capacidad de defensa ante cualquier instancia, para lue-

Sofía Ríos
Comisión de Fiscalización de la FSTSPLP • Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

go argumentar acusaciones injustificadas de un cumplimiento de deberes, errores y faltas permanentes. De esa manera descalificar a la víctima tanto personal como profesionalmente y doblegarla con la amenaza de injustificado despido.

El poder es un elemento transversal que se ejerce a través de los diferentes cargos jerárquicos tanto empresariales como institucionales y jefaturas intermedias. Los cuales subordinan el poder a intereses personales o de grupo con el objeto de satisfacer su ego o encubrir su mediocridad o inferioridad frente a alguien con mayor capacidad profesional.

En las relaciones laborales el acosador (a) logra infundir miedo para luego someterla (o) a un maltrato psicológico y físico. La víctima encubre esa actitud a través de su silencio que puede ser mucho tiempo sin que reaccione y tome la decisión de denunciarlo (a) por temor a perder su puesto de trabajo. Otro factor preocupante es la actitud que asume el entorno laboral que observa, calla y adopta una posición pasiva y silenciosa.

El Acoso Laboral se da en el ámbito privado como público, con la diferencia de que los primeros están contemplados en la Ley General del Trabajo y el sector público no se encuentra enmarcado en esta ley, por tanto existe una desigualdad y discriminación en todo sentido. En el ámbito público no existen sanciones en materia de Acoso Laboral, por no contar con una instancia judicial para el respeto y defensa de los derechos laborales al no estar incorporados en la Ley General del Trabajo.

En el sector público, la situación es mucho más compleja por

la presencia de personal con ítem del TGN y personal a contrato, si bien ambos grupos sufren Acoso Laboral. El grupo más vulnerable es el de contrato que se les asigna la partida para el pago de su salario como consultor en línea, lo cual desencadena una explotación laboral y sufren el Acoso Laboral constantemente por los diferentes niveles jerárquicos medios e intermedios.

En la institución que trabajo existe desconocimiento de la Resolución Administrativa 561/07 del 27.04.07, el cual recomiendo incluir en el reglamento interno de cada entidad procedimientos de denuncia de Acoso Laboral y sexual. Las autoridades correspondientes indican que no existe ningún acápite que haga referencia a este tema, solo existe un punto donde se refiere a la ética del personal. El área de recursos humanos y el sindicato son las instancias que receptionan algunas denuncias verbales y escritas.

El rol de las organizaciones sindicales tanto institucionales, departamentales y nacionales debe ser fundamental en la prevención del Acoso Laboral, a través de propuestas para su reglamentación institucional. Por eso, es importante realizar acciones de prevención a través de la sensibilización a todos los afiliados (as) mediante cursos de capacitación e información permanente sobre las diferentes formas e innumerables comportamientos que se pueden considerar como Acoso Laboral. Sin embargo, no es suficiente todo ese proceso de sensibilización si la persona acosada no asume la decisión de denunciar al acosador (a) a todas las instancias tanto institucionales y sindicales.

Las organizaciones sindicales tienen la obligación de brindar todo el apoyo psicológico y jurídico: realizar la representación de defensa ante las autoridades correspondientes e instancias superiores para exigir sanciones y erradicación de estos comportamientos.

La experiencia sindical nos muestra que ante denuncias verbales y escritas presentadas por las víctimas, se realizó la representación ante las autoridades. Solo se logró por parte del acosador (a)

un compromiso escrito de cambio de actitud y que no llega a cumplir, por tanto, es importante continuar por la vía legal, convirtiéndose el sindicato en parte coadyuvante en las acciones legales de defensa de la víctima.

La prevención del Acoso Laboral correspondería a la jefatura de recursos humanos, asesoría legal y como mediador estaría el sindicato, con el objeto de que se sancione y de esa manera poder evitar que estas prácticas de Acoso Laboral

se considere como algo normal. La prevención ayudaría a evitar las consecuencias en forma oportuna y de esa manera lograr que la víctima no quede con secuela temporal o de por vida y de alguna manera poder erradicar la proliferación de agresores.

El desafío que tenemos las mujeres trabajadoras y sindicalistas es el de continuar con el proceso de construcción de una propuesta de ley y hacer entrega al gobierno actual.

El Acoso Laboral está asociado al desconocimiento de los derechos humanos



Los mecanismos institucionales no han reforzado la existencia y vigencia de lo que son los derechos humanos fundamentales.

El poder es una manifestación de una especie de rango en el que existe una persona superior y acosa al que se encuentran en el rango inferior. El Acoso Laboral también se da entre pares asociado a la competitividad.

Las mujeres y la población joven son las más vulnerables al Acoso Laboral por el desconocimiento de sus derechos que es la pirámide fundamental. Las personas acosadas dentro del ámbito laboral callan porque necesitan un ingreso y permiten que suceda ese tipo de actos.

El Acoso Laboral es frecuente en las instituciones públicas y privadas. En el ámbito público las autoridades municipales, de-

partamentales y nacionales están amparadas con una ley (Ley contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres). Sin embargo, en la escala administrativa del ámbito público no existe una norma y tampoco a nivel de las organizaciones ni en las instituciones del ámbito privado.

La CEDAW ha sido ratificada por el gobierno boliviano. Las instituciones privadas están abordando mecanismos para aplicar lo establecido en la CEDAW. A nivel estatal está el discurso pero no se efectiviza el cumplimiento.

La mujer es cosificada, excluida, ya no es el sujeto, para que eso no suceda, se tienen que crear mecanismos de protección a los derechos de las mujeres.

Para sancionar el Acoso Laboral, se deben generar mecanismos en los cuales las personas que son acosadoras cumplan una labor social, por ejemplo, pueden hacer un beneficio social en la cárcel de mujeres, de hombres, en guarderías para que asuman la responsabilidad, colaborar en los centros de acogida. Reglamentar lo que está permitido y lo que no está. Llegar a que la persona se concientice respecto al acto que ha cometido o puede pavimentar calles. En este caso, la responsabilidad del Estado es hacer que el acosador cumpla las sanciones incluso se le puede rebajar el sueldo.

Otro mecanismo podría ser que el SEGIP (Servicio General de Identificación de Personal) centralice la información para saber si ha cumplido o no con la labor social.

Respecto a la prevención, el Estado debería ser parte de todo este proceso, porque si bien se habla del ejercicio de los derechos humanos, el Estado ha asumido esa responsabilidad. Un trabajo de prevención desde el Estado se daría a partir de, por ejemplo, emitir un Decreto para la prevención y que esté explícitamente expresado en las boletas de factura de luz o agua, etc.

Es fundamental trabajar la reglamentación, para sancionar los actos, más que muerte o castigo es cambiar la mentalidad.

*Natividad Acarapi Cruz
Socióloga*

El Acoso Laboral no es exclusivo de un determinado sector de la sociedad



A partir de una definición muy difundida, se entiende por Acoso Laboral a las acciones ejercidas en contra de una persona. Con la finalidad de provocar miedo, temor, cansancio, aburrimiento en el desempeño laboral; al grado de hacer insoportable la situación y abandonar el puesto de trabajo. La determinación de dejar el trabajo se da después de algún tiempo de acumulación de tensiones; que pueden manifestarse en forma de enfermedad, malestar físico y una serie de desórdenes psicológicos y afectivos de la persona acosada. Situación cuyos efectos repercuten en el ámbito familiar y entorno inmediato de la persona acosada.

El Acoso Laboral es un fenómeno pernicioso que implica ejercicio de poder de parte del acosador en contra del acosado y no siempre se da a partir de quien ejerce el mando (jefe o jefa) sino que puede darse también desde los y las trabajadoras en contra de un superior o entre trabajadores. De cualquier manera, es una manifestación de poder que como se dijo antes, deriva generalmente en el

abandono del puesto de trabajo por parte del o la acosada.

Son víctimas de Acoso Laboral tanto hombres como mujeres, adultos y jóvenes, empleados y jefes. De modo que no es una agresión particularmente ejercida contra un determinado sector de la sociedad o de los trabajadores y trabajadoras.

Es necesario que la sociedad en su conjunto, las autoridades, los organismos sindicales e instancias de protección asuman con claridad la magnitud de este problema y las graves consecuencias que trae para la víctima. Ahora bien, cuando el Acoso Laboral se produce contra las trabajadoras; suele estar acompañado de otras vulneraciones y atropellos que agravan la situación, por ello adquiere características de mayor intensidad y gravedad. Este fenómeno no es exclusivo de ningún sector en particular, se presenta en los ámbitos público y privado, aunque en el caso de los espacios públicos aparentemente es más frecuente debido a la visibilización del problema y por las derivaciones vinculadas a la corrupción con que se presenta.

Pese a existir normativa nacional e internacional al respecto el fenómeno continúa. Lo cual puede estar ligado a diferentes factores como ser: el desconocimiento de las normas, la escasa difusión, carencia de instancias comprometidas y eficientes para su cumplimiento, la sobre posición de intereses de trabajadoras y trabajadores. Frente a una agresión de Acoso Laboral se observa el rol poco comprometido de algunas instancias sindicales, la indiferencia de autoridades llamadas por ley, las necesidades de conservar una fuente laboral y muchas más. Un ejemplo claro tenemos en el caso boliviano, ya que, la CPE establece la prohibición del Acoso Laboral pero hay muchas manifestaciones por las que se evidencia que el interés político partidario genera acoso contra determinadas personas para que abandonen el car-

go y asignarlo a favor de alguien afín al partido. Todo esto ocurre a la vista de autoridades y representantes sindicales convirtiéndose éstos en cómplices de la anormalidad señalada.

Existen normas legales nacionales referidas a este problema pero al igual que muchas otras, han quedado olvidadas y prácticamente son inaplicables. Por eso, al igual que en otros casos este tema debe ser asumido por trabajadoras y trabajadores organizados.

Como en muchos otros aspectos socio laborales, es la vigilancia social la que puede derivar en la efectiva aplicación de la normas y de ese modo en el cumplimiento de los derechos de trabajadoras y trabajadores. En consecuencia, para inicialmente atenuar los efectos del Acoso Laboral y más adelante eliminarlo es necesario que trabajadoras y trabajadores instalen el tema en su agenda sindical, desarrollen acciones de sensibilización en todos los niveles y a partir de una acción concertada, actuar en los marcos que la propia ley establece al respecto. Así como existen carteras o comisiones para otros quehaceres laborales, con este tema se debería constituir un comité que vigile y encamine las sanciones contra quienes abusando de su poder, generalmente circunstancial, realizan prácticas de Acoso Laboral.

Entre otras acciones es importante: asumir conciencia del rol de trabajadoras y trabajadores, elevar la autoestima por el trabajo que se realiza, sin importar la naturaleza de la labor, desarrollar una política de amplia difusión de las normas. La importancia de luchar de manera conjunta contra el Acoso Laboral y procurar la solución oportuna y efectiva de estos problemas, son elementos que podrían formar parte de la agenda sindical contra esta práctica perniciosa que daña a las personas, a las familias y produce en general dificultades en el ámbito laboral.

Mario Quintanilla A.
Director de IIPS



**Red de Mujeres Trabajadoras
y Sindicalistas**

Celulares:

767 45404 • 705 05087 • 702 23740

Correo: redmujeres55@hotmail.com

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Fundación Friedrich Ebert