

AUDITORIA GENERAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

CIRCULAR N° 19/2009

CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, 09 de diciembre de 2009

I. ASUNTO:

A través de la CIRCULAR N° 15 de esta Auditoría General de las Fuerzas Armadas, se abordó lo inherente al tema violencia laboral en el ámbito de las Fuerzas Armadas, oportunidad en que se pusieron de manifiesto las implicancias de las conductas – activas u omisivas -, ejercidas en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos y privados que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituyen un manifiesto abuso de poder.

El acoso sexual se inscribe entre las conductas abusivas que perturban el desarrollo laboral y profesional de las personas afectadas, y merece, por su sesgo disvalioso y, atento a su tratamiento en la legislación nacional e internacional, una consideración puntual frente a los restantes tipos de violencia laboral.

II. CONSIDERACIONES

La Organización Internacional del Trabajo ha definido el acoso sexual como todas aquellas “*insinuaciones sexuales no correspondidas o conducta verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento laboral del individuo o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, abusivo u ofensivo*” (Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/index.htm>). El acoso sexual puede presentarse como insinuaciones sexuales - verbales o físicas - repetidas y no deseadas, observaciones sexualmente discriminatorias o alusiones sexuales despectivas hechas en ámbito laboral, las que resultan ofensivas para la persona involucrada o, le producen la sensación de sentirse amenazada, humillada o tratada con condescendencia.

También se ha puntualizado que el acoso sexual puede ser ambiental, precisándose que se dará mediante *“todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbico, que sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad.”* (Instituto Social y político de la Mujer, http://www.ispm.org.ar/violencia_laboral_trabajo.html)

Las consecuencias de ésta problemática pueden ser diversas:

- puede ocasionar que la víctima solicite la baja o retiro de la institución para no afrontar el problema,
- puede ser evaluada negativamente, conduciendo así a su retiro o baja obligatoria de la institución o perder sus perspectivas de promoción por no haber accedido a las sugerencias que le fueron hechas.
- Somatización del conflicto: tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, que a menudo puede dar lugar a depresión, insomnios y otros trastornos psicósomáticos como jaquecas, problemas digestivos, cutáneos, etc.

Sin hesitación, el acoso sexual dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces del poder suficiente para afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el puesto. Cabe destacar que, habitual y mayoritariamente, son las mujeres las principales víctimas del acosamiento sexual.

En el ámbito de la República Argentina, el marco legal está dado por el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional que, luego de la reforma de 1994, incorporó tratados y declaraciones sobre derechos humanos con jerarquía constitucional, entre ellos la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Dicha norma, en su artículo 11, establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos. En particular, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la

Mujer, ha señalado en su Recomendación General N° 19 que: *“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. 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”* (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observación General N° 19, 11° período de sesiones, 1992).

En el plano regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - aprobada por ley 24.632 - instó a los Estados a adoptar medidas específicas para fomentar el logro y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, incluyendo la erradicación de las prácticas de acoso sexual en los lugares de trabajo, entendiendo que la misma configura una violación a los derechos humanos.

En el ámbito local, la reciente sanción de la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, generó un marco de derechos completo, donde, entre otros temas fundamentales, se hace mención a la puesta en marcha de mecanismos de conocimiento y reclamo en el ámbito laboral para el respeto a la equidad de género para prevenir, detectar y erradicar abusos o violencias basadas en motivos de género.

A su vez, el acoso sexual ha sido regulado para los empleados y funcionarios del gobierno nacional a través del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional aprobado por Decreto Nacional 214/2006, el cual ha establecido como obligación del Estado empleador la erradicación de la violencia laboral, entre las que se encuentra el acoso sexual.

Por su parte, la jurisprudencia ha sostenido que la parte empleadora es responsable por los hechos de su dependiente “*al omitir, aún desde una reprochable ignorancia y pasividad, la adecuada vigilancia y adopción a tiempo de medidas tendientes a sustraer a la trabajadora de los tratos indignos a los que fue sometida por el compañero de trabajo*” (s. 35045, expediente 8431/2007- “D.A.B. c/El Parlamento S.A. s/ despido” CNTRAB-SALA VIII-14/05/2008).

Resulta claro, a la luz de los antecedentes expuestos, que el Estado se encuentra conminado a asegurar un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de violencia para todas las personas, sin distinción de su profesión y sexo.

Este objetivo ha sido atendido por el Ministerio de Defensa a través de una pluralidad de estrategias, combinando la faz disciplinaria del personal militar y la creación de instancias de atención integral en las estructuras organizacionales de las respectivas fuerzas.

Así, entre ellas, cabe destacar la Resolución MD N° 1160/08 mediante la que se crearon las Oficinas de Género en el ámbito de las Direcciones de Personal de la Armada y del Ejército. Esta medida, que extiende la experiencia de la “*La Oficina Centralizada de la mujer de la Fuerza Aérea*” - creada por Resolución FAA N° 215/08 -, tuvo como objetivo crear un espacio institucional de comunicación, contención y orientación que fortalezca la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Dichas oficinas, conforme el artículo 1° de la mencionada resolución ministerial se encuentran destinadas a: a) analizar y evaluar las distintas situaciones que se desprendan de la inserción de las mujeres en la carrera militar; b) canalizar y recibir inquietudes relacionadas con las cuestiones de género que se susciten en el ámbito laboral y c) brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal militar femenino y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas. Por su parte, mediante Resolución MD N° 1238/09, se aprobó el Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género y el Protocolo de Atención de las Oficinas de Género, que entenderán en temas en donde se vea afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas, abarcando en ello relaciones jerárquicas, salarios, discriminación, ascensos, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida

familiar, necesidades de capacitación específicas a las fuerzas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género dentro de las Fuerzas Armadas.

Desde el punto de vista disciplinario, la ley 26.394 establece en los artículos 10, inciso 9 y 13 inciso 26 del Anexo IV, diversas formas de comisión de la falta disciplinaria de acoso sexual. En tal sentido, y teniendo en cuenta los precedentes internacionales, regionales y locales transcritos, debe entenderse por acoso sexual el solicitar, por cualquier medio, favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- b) Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente a ella.
- c) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo provocando un ambiente intimidatorio, hostil y ofensivo.

La investigación de hechos de estas características posee rasgos distintivos; ello así, ya que inexorablemente deben tenerse presente los derechos de la víctima y la obligación de preservar la intimidad de las personas involucradas. En virtud de ésta manifiesta complejidad, se arbitrarán los medios necesarios a fin de asegurar que, en casos en que deban pesquisarse conductas que eventualmente pudieran constituir acoso sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, los legajos disciplinarios sean llevados a cabo mediante la intervención de un oficial auditor.

III. CONOCIMIENTO, ACATAMIENTO Y DIFUSIÓN

La presente CIRCULAR se emite de conformidad a lo previsto por el artículo 14 del Anexo V de la Ley 26394 y, a los efectos de su acabado

cumplimiento, deberá tenerse en cuenta lo previsto por los artículos 27 y 28 de la Reglamentación aprobada por RESOLUCIÓN MD N° 112 de fecha 30 de enero de 2009.