



Ensayo

EL ESPEJISMO DEL ACOSO LABORAL EN EL DEBATE DEL FEMINISMO

THE MIRAGE OF WORKPLACE HARASSMENT IN THE FEMINISM DEBATE

Sandra E. Jiménez Rodríguez^{1*} y Crisálida Villegas González²

¹Coordinación de Investigación de la Academia Técnica Militar – Maracay, Venezuela.

²Dirección del Fondo Editorial Universidad Bicentennial de Aragua (UBA) - Venezuela.

*Correo electrónico: sjimenezrodriguez@gmail.com

Recibido: 26-06-2020. Aceptado: 30-07-2020

RESUMEN

El feminismo como movimiento apuesta por la igualdad y la libertad en todas las situaciones de la vida cotidiana, por lo que es capaz de dar cuenta de la pluralidad de situaciones que afectan a las mujeres en específicas condiciones de clase, raza, género y sexualidad. En tal sentido, el acoso laboral es una forma de violencia discriminatoria contra las mujeres que requiere de consideraciones éticas especiales, pues es una realidad que por los sentimientos de vergüenza, culpa o miedo de estas se niega a compartir, permitiendo que el agresor acometa tal tipo de opresión, experiencia humillante, ofensiva y degradante. De ahí que el ensayo tiene como propósito analizar el acoso laboral en el debate del feminismo, con base en una hermenéutica de documentos y la experiencia de las autoras. Pudiéndose concluir que las mujeres son generalmente las primeras víctimas de acoso laboral en los centros de trabajo, al ser objeto de abuso de poder ejercido por el empleador, personal jerárquico o en quien sea delegada la función de mando. El acercamiento y comprensión del fenómeno constituye un aporte en el debate del feminismo. En tal sentido, es menester crear mecanismos que prevengan y sancio-

nen cualquier tipo de acoso que vulnere la dignidad y los derechos humanos y laborales de cualquier trabajadora, ameritando de la discusión en empresas, organizaciones o estructuras laborales de cualquier tipo; así como la adopción de códigos de conducta que permitan superar la visión desigual y discriminatoria hacia la mujer en general.

Palabras clave: Derechos de la mujer, discriminación, movimiento feminista, opresión, síndrome de acoso laboral.

ABSTRACT

Feminism as a movement is committed to equality and freedom in all situations of daily life, so it is able to account for the plurality of situations that affect women in specific conditions of class, race, gender and sexuality. In this sense, workplace harassment is a form of discriminatory violence against women that requires special ethical considerations, since it is a reality that due to feelings of shame, guilt or fear of these refuses to share, allowing the aggressor to commit such oppression, humiliating, offensive and degrading experience. Hence, the purpose of the essay is to analyze workplace harassment in the feminism debate, based



on a documents hermeneusis and the experience of the authors. It can be concluded that women are generally the first victims of harassment in the workplace, being the object of abuse of power exercised by the employer, hierarchical staff or those to whom the command function is delegated. The approach and understanding of the phenomenon constitutes a contribution to the debate on feminism. In this sense, it is necessary to create mechanisms that prevent and sanction any type of harassment that violates the dignity and human and labor rights of any worker, meriting discussion in companies, organizations or labor structures of any kind; as well as the adoption of codes of conduct that allow for overcoming the unequal and discriminatory vision of women in general.

Keywords: Discrimination, feminist movements, oppression, womens rights, workplace harassment syndrome.

INTRODUCCIÓN

Uno de los asuntos que más ha preocupado al movimiento feminista es la relación de las mujeres con el mercado de trabajo, así como la cuestión de la igualdad y diferencia, destacando que ya en el siglo XXI se habla de feminismos en plural, pues no existe un solo enfoque y cada vez son más diversas las miradas que tienen las mujeres para explicar su experiencia de vivir en espacios de interacción, en este caso la relación laboral y de entender el trabajo.

En este contexto, el síndrome de acoso laboral es un fenómeno más común de lo que se cree el cual, afecta a un número significativo de trabajadoras, tratándose de una conducta abusiva consciente y premeditada por parte del empleador o de quién haga las veces de tal, producto de las relaciones de poder en la que se percibe a la mujer como inferior. Siendo lo más lamentable que afecta a un número significativo de mujeres, erigiéndose este comportamiento como una manifes-

tación contraria a la igualdad entre géneros que debe imperar en el ámbito laboral.

Realidad que, en forma consecuyente y repetida, a través de su accionar sistemático, atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de la mujer. Dando lugar a la violación de los derechos fundamentales que se circunscriben a la dignidad, intimidad, discriminación, salud y seguridad en el trabajo. Refiriéndose el acoso laboral a comportamientos continuados que minan la moral de la mujer trabajadora, haciéndole perder su autoestima y sometién-dole a un proceso de aislamiento que le degrada, convirtiéndose en un problema de salud.

Tal situación, ocurre a pesar de los avances propiciados en políticas de género, prevaleciendo de modo inusual prácticas discriminatorias que aparte de ser denigrantes, van en contra de los derechos consagrados en los distintos instrumentos jurídicos que las protegen, siendo necesario continuar el debate feminista, considerando la complejidad de su nueva realidad, con miras a la acción para transformar la sociedad.

En tal sentido, la relevancia del artículo cuyo propósito es analizar el espejismo del acoso laboral por razones de género en el debate del feminismo, se fundamenta en una investigación documental de base hermenéutica que está estructurada en dos partes: una mirada a la realidad del acoso laboral por razones de género y el flagelo del acoso laboral en el debate del feminismo.

Una mirada a la realidad del acoso laboral por razones de género

En la legislación nacional se han introducido propuestas y cambios en procura de una equidad laboral para favorecer al mal llamado sexo débil. Es decir, se busca a través de la norma brindarle a la mujer los derechos que como trabajadoras le asisten, consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Tra-



bajadores (2012) el derecho al trabajo y el deber de trabajar de las personas, de acuerdo a sus capacidades y aptitudes para garantizar la igualdad y equidad de género en el ejercicio del derecho al trabajo, entre otras.

La mencionada ley también incorpora el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido, fundamentando en el artículo 164 que señala:

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

En todo caso, el contexto de trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, existiendo un espacio de libertad, respeto por la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas; así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente, opuesto a un ambiente cargado de acoso laboral, penado en Venezuela bajo la normativa establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) que en el artículo 56 señala:

Son deberes de los empleadores, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo”... Numeral 5: “Abstenerse de realizar toda

conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor.

No obstante, se produce discriminación laboral en la mujer que se traduce en darle un trato menos favorable por su género, sin tener en cuenta sus méritos, capacidad, intelecto ni calificaciones, ese trato si se hace reiterativo en el tiempo puede convertirse en acoso laboral que de acuerdo con Ramos (2001) es:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo (p. 25).

El tema del acoso laboral es de gran importancia y actualidad puesto que el informe de la Organización Internacional del Trabajo (**OTI**) desde la consulta de Uribe (2011) indica que las manifestaciones de violencia y acoso en el mundo con origen en los lugares de trabajo señalan una creciente globalización del fenómeno, sin importar fronteras, entornos laborales, grupos de trabajo, oficios ni profesiones.

La discriminación en contra de la mujer ha sido manejada en casi todas las civilizaciones del planeta estimando que, en muchas partes del mundo y particularmente, en aquellos lugares con menor nivel de desarrollo, tal discriminación, continúa vigente y las dificultades que tiene la mujer para enfrentarla son



desproporcionadas. Aun hoy en día, la discriminación femenina ha estado presente, tanto en el terreno político como en el laboral, el doméstico y en general, en toda la vida social y económica.

Asimismo, persiste en muchos países latinoamericanos, el pensamiento de que la maternidad es la razón de ser de la mujer, excluida por esto, de actividades económicas, culturales, políticas, deportivas y laborales, y asignándoles exclusivamente, actividades supuestamente, propias de su género, que se resumen en las labores hogareñas, criar a los hijos y atender al marido.

Este escenario discriminatorio de la mujer persiste en Venezuela; no obstante, los debates sobre el feminismo han provocado una reflexión de avanzada para hacer valer sus derechos laborales y la ocupación de diversos puestos en el mercado laboral. Al respecto y de acuerdo a Linares (2014), son alarmantes los casos de acoso laboral en Venezuela porque las trabajadoras que padecen este flagelo no denuncian por la ausencia de organismos que lo enfrenten, fiscalicen y apliquen sanciones.

Estos hechos terminan por inducir a que decaiga el trabajo en cualquier nivel, aprovechando el acosador del boicoteo, aunado a la serie de aspectos de la vida laboral que provocan resentimiento en las relaciones con los compañeros y, especialmente, cuando se dispone de una respuesta tímida, escasa o de ignorancia ante la agresión, constituyéndose en caldo de cultivo que fortalece el distanciamiento o la indiferencia de los “compañeros” de trabajo. De allí que el acoso laboral además de fortalecerse por reacciones como las manifiestas, termina por incidir de manera negativa en el trabajo y la calidad de vida laboral, provocando situaciones de tensión y sobrecarga, con lo que se ve disminuido el rendimiento laboral, enfocadas en obstáculos, variaciones de actividad, asignación de tareas monótonas o sin sentido, entre otros.

Desde esa mirada, Hirigoyen (2001) sostiene que los primeros síntomas que aparecen en las mujeres víctimas de acoso laboral son muy parecidos al estrés, a saber: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo se puede establecer un estado depresivo mayor. Insistiendo la autora, que el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador, dejando una cicatriz psicológica en la víctima, que la hace frágil, viviendo con miedo y dudando de todo el mundo.

De igual manera, se observa una baja en el rendimiento laboral de las trabajadoras, contribuyendo al fortalecimiento de ambientes de trabajo hostiles y violentos; negando a las víctimas del hostigamiento la posibilidad de ascenso o aumento salarial, con la presencia activa de cambios arbitrarios del lugar de trabajo, excesivas cargas de trabajo, negativa atención a sus derechos, calificación con malas referencias, levantamiento de actas administrativas por faltas no cometidas y, finalmente, hasta el despido injustificado.

Ahora bien, es una realidad que la denuncia contra el acoso laboral no es nada común, posiblemente por desconocimiento de las leyes y el derecho que como trabajadora corresponde; así como por la falta de interés para demostrar este tipo de atropello, tal vez por las relaciones de poder patriarcal que las generan y las consecuencias que se puedan forjar de tales acciones. Especialmente, por cuanto es evidente desde la perspectiva feminista que el autoritarismo societal no solo proviene de cualquier estamento de poder (económicos, gubernamental, militar y religiosos), sino también de los liderazgos medios en todos los contextos, incluyendo profesionales e intelectuales, incluso de los más desposeídos en la realidad de la totalidad de la



sociedad. Para González (2018) lo llamativo del tema es que muchas veces es la propia mujer la que discrimina y ejerce acoso contra otra mujer.

Vale destacar, que el acoso laboral puede afectar potencialmente a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, sin importar el tamaño de la empresa, su campo de actividad o la modalidad del contrato o de la relación de empleo. No obstante, ciertos grupos y sectores pueden tener mayor riesgo y en la práctica no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores se ven afectados. El acoso se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo.

Discriminación a la mujer en el marco del feminismo

La discriminación a la mujer se da cuando es tratada injustamente dentro de una sociedad a causa de su género, afectando el goce y ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales, por lo demás invisibles, profundamente arraigados en las relaciones sociales, tanto público como privado, que merecen ser realmente reconocidos. Al respecto Caldera (2011) destaca la admisión de las siguientes políticas y medidas, que pueden ser efectivas para abordar el problema de la discriminación por género:

- Adopción de medidas especiales temporarias, incluyendo las cuotas en los parlamentos y los partidos políticos, en el sistema judicial, en las agencias de mantenimiento del orden y en el sector ejecutivo y corporativo, aplicando los principios de empoderamiento de las mujeres.
- Representación correcta de las mujeres en los medios y de su rol proactivo como representantes que pueden cambiar las percepciones. Uso del poder y el alcance generalizado de los medios sociales y de las TIC.

- Participación y liderazgo de las mujeres en los grupos religiosos y comunitarios basados en la fe, y en los sistemas jurídicos, que será esencial para propiciar una interpretación justa y sensible a los asuntos de género de los textos, y de las costumbres y normas religiosos y culturales.

- Desarrollo riguroso y correctivo de los planes de estudio, dando educación desde la primera infancia a todos los niveles y para los niños y las niñas por igual, acompañado de campañas de educación para adultos. Creación de herramientas educativas especiales para todos los niveles, incluyendo el uso de la educación virtual.

- Dar aliento a las mujeres y a las niñas para que entren en campos educativos y profesionales tradicionalmente dominados por los hombres como las fuerzas armadas, la aviación, las ciencias, la ingeniería, entre otras.

- Promulgación de leyes que cambien la mentalidad, como las leyes contra la violencia doméstica y la violencia de género de todo tipo, incluyendo el acoso sexual en el lugar del trabajo y las violaciones. Las leyes deben tipificar esas actividades como delito y conseguir un nivel alto de condenas y deberán cambiar la percepción de lo que significa la masculinidad y de lo que se permite y lo que no.

- Promover el compartir las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres; por ejemplo, en el cuidado de los hijos, de otros familiares, entre otras.

- Asignación de recursos adecuados para los programas dedicados a la eliminación de los estereotipos de género, por ejemplo, a través de campañas de promoción y de concientización, y del desarrollo de planes educativos.



- Incentivos impositivos y de otra índole para mejorar la autonomía de las mujeres, incluyendo su participación en el sector privado. Algunos ejemplos son Nepal en lo relativo a los derechos a la propiedad y Noruega en lo que respecta a la paridad entre los géneros en el empleo.

Los estereotipos de género han sido claramente identificados por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (**CEDAW**) (1979), como sostiene Uribe (ob. cit), exigiendo a los Estados Partes no sólo que no discriminen, declarando en su artículo 15 que todo contrato o instrumento que limite la capacidad jurídica de la mujer “se considerará nulo”. Ante ello es fundamental modificar el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia, asumiendo medidas para eliminar la discriminación, incluso con acciones positivas, que el artículo 4 define como “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad”, que no se considerarán discriminación hasta alcanzar los objetivos de igualdad real entre hombres y mujeres.

El CEDAW hace hincapié también en la eliminación de la discriminación contra la mujer, que todas las personas, independientemente de su sexo, estén amparadas por este principio que les permitirá desarrollar sus habilidades, seguir una carrera profesional y hacer sus propias elecciones sin limitaciones debidas a los estereotipos de género, a rígidos roles de género o a prejuicios, donde las actitudes tradicionales de las mujeres, es seguir subordinadas a los hombres en funciones estereotipadas que perpetúan la violencia y la coacción generalizadas, como la violencia y el abuso, los casamientos forzados, los asesinatos por honor y la mutilación genital femenina. El resultado es mantener a las mujeres en funciones subordinadas y contribuir a niveles bajos de liderazgo político, de voz y voto en el mundo laboral, de niveles más bajos de dirección, educación y oportunidades de empleo.

No obstante y a pesar de las dificultades, en Venezuela, con el paso del tiempo, las mujeres han ido ocupando diversos puestos en el mercado laboral, por lo que uno de los obstáculos presentes en ese avance es la discriminación laboral; razón por la cual se han introducido cambios en procura de una equidad en este aspecto, considerando que el acoso en el trabajo ha sido ignorado durante mucho tiempo y recientemente ha comenzado a merecer atención como un serio problema de seguridad y salud, con un alto costo para las víctimas, las empresas y en general para la sociedad. Tal acoso, está constituido por incidentes en los que la trabajadora sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.

Dentro de las posibles causas que identifican el acoso laboral por razones de género, se destaca en primer lugar que las agresiones pueden ser causadas tanto por superiores jerárquicos como por compañeros de trabajo; pero son más frecuentes las causadas por superiores jerárquicos. Estimándose en las características psicológicas del acosador (torturador) un esquema bastante previsible: narcisismo infantil y envidia hacia las subordinadas brillantes; mientras que la víctima (torturada), sus rasgos típicos se manifiestan en: débil autonomía personal e inseguridad en sus competencias profesionales.

Asimismo, se reconoce cada vez más que el acoso psicológico personal se ejerce muchas veces mediante un comportamiento repetido de un tipo que puede ser relativamente poco importante pero que, al acumularse, puede llegar a ser una forma muy grave de violencia. Si bien puede bastar un único incidente, el acoso psicológico consiste a menudo en actos repetidos, indeseados, no aceptados, impuestos y no correspondidos, que pueden tener para la víctima un efecto devastador. Ya en 1998, ante el incremento de



los problemas laborales a nivel mundial producidos por el acoso laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye en sostener que el costo de la violencia en el trabajo no sólo tiene un efecto inmediato en la víctima sino también un efecto dominó sobre terceros, sea de manera directa e indirecta, sobre la empresa y sobre la comunidad.

De igual forma, en el lugar de trabajo el acoso puede generar problemas en las relaciones interpersonales, en la organización y en el ambiente general del trabajo, incidiendo en la reducción de la productividad laboral, el deterioro del producto profesional, la pérdida de la imagen corporativa o la reducción del número de clientes. Más aun los problemas que surgen ante el acoso laboral pueden desembocar en altos costos económicos por los problemas de salud, el desempleo y la desestabilidad.

Cabe destacar, que han surgido nuevas formas de acoso y en algunos países, se ha producido un retroceso en los avances hacia la igualdad y la ausencia de violencia aparentemente superada, llevando a la mujer a inestabilidad o una situación precaria, donde lo más preocupante es el hecho que ser mujer sea algunas veces un motivo inherente para sufrirlo. Los acosadores se aprovechan de su posición jerárquica en el medio laboral, para denigrar y atacar la moral de la acosada.

En sí, tal escenario es producto de relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres circunscritas a un sistema autoritario y patriarcal, en un sistema que valida y justifica el acoso 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.

Es importante acotar, que en Venezuela el acoso laboral es visto como una conducta no permitida y severamente sancionada de distintas maneras, en diversas

leyes que regulan aspectos de índole laboral, incluyendo en esta materia, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (ob. cit), con presiones e intimidaciones sobre sindicalistas y delegados de prevención, así como acoso de tipo sexual a trabajadoras que las perjudiquen psicológica o moralmente.

Este marco legal se ve fortalecido con el llamado de acción desprendida de la Organización de Naciones Unidas (**ONU**) en Beijing (2008), a los países y a otros actores relevantes para luchar contra los estereotipos de género en la vida pública y privada. Destacando la Asamblea General de modo consistente que los estereotipos persistentes de género limitan los progresos en su aplicación y han hecho un llamamiento a la acción para eliminar los estereotipos de género en todas sus formas.

Por otra parte, en el examen de los 15 años de implementación de la Plataforma de Acción de Beijing se discutió la persistencia de los estereotipos de género en la participación política y la toma de decisiones de las mujeres, en su autonomía económica y en la reducción de la pobreza, en la educación y la capacitación, en materia de salud y los medios de comunicación, insistiendo en el abordaje de la violencia contra las mujeres y en sus derechos humanos. Los Estados Miembros señalaron la necesidad de adoptar una serie de estrategias para luchar contra los estereotipos, al reconocer en los avances que hoy en día hay más mujeres que desempeñan diferentes funciones y muchas de estas, con una clara perspectiva de género que apunta a reducir las brechas e inequidades sociales.

Pese a ello, desafortunadamente dentro del contexto de tal actividad, se produce el mobbing o acoso laboral convirtiéndose en una problemática de grandes dimensiones a las que una mayoría de víctimas mujeres, deben hacer frente de manera silenciosa y resignada en



un medio en el que la dificultad para acceder a un empleo por una parte y la necesidad de generar ingresos para sus familias, pareciera no dejarle más alternativa que soportarla calladamente, particularmente cuando se aprecian comentarios injuriosos contra las trabajadoras, ridiculizándolas de forma pública, requiriendo de favores sexuales para su contrato o permanencia y asignando tareas excesivas o imposibles de cumplir.

Las muestras de acoso laboral mencionadas, se agudizan con expresiones verbales injuriosas o ultrajantes, lesionando la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral. Comportamiento que obliga a todos los actores del proceso social del trabajo a tomar en serio el mobbing laboral y considerarlo como un grave problema no sólo para la trabajadora, sino también para cualquier empresa, porque induce a medio o largo plazo una pérdida de personal, de prestigio y de ganancias y ello sin contar con las consecuencias jurídicas que se generan al llevarse a efecto.

Resulta de particular interés el tema relativo al principio de igualdad y no discriminación por razón de género, de modo específico en la esfera de las relaciones de trabajo. La prohibición de discriminaciones fundadas en el género en el ámbito de las relaciones de trabajo debe ser concebida como una prohibición tendente a terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se habría colocado a la población femenina que, en el aspecto laboral, se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo.

La igualdad se concreta a través de la prohibición de las discriminaciones fundadas, básicamente, en la raza, el credo, la condición social y el género e involucra el rechazo de las diferencias o tratos peyorativos

que se funden en criterios de referencia incompatibles con el ordenamiento jurídico. Vale mencionar, que el principio de igualdad exige la supresión de aquellas normas jurídicas que, bajo una pretendida tutela de la mujer, preservan su discriminación en el mercado de trabajo. De ahí se sugiere:

- Generar acciones políticas, normativas y sociales encaminadas a erradicar el acoso laboral contra las mujeres.
- Promover la igualdad y el empoderamiento de la mujer.
- Accionar formas de difusión acerca del significado y formas de acoso laboral por género, a fin de crear conciencia acerca de la posibilidad de producirse.
- Controlar el cumplimiento de la normativa laboral y la aplicación de las debidas sanciones ante las violaciones de la ley.
- Reunir pruebas (documentos, testigos o certificados médicos, correos enviados y recibidos) que reflejen los actos de acoso en el trabajo.
- Continuar los debates acerca del impacto del feminismo que es un reto que corresponde en este tiempo asumir frente al acoso laboral.

En sí, cuando se producen situaciones cada vez más comunes donde el acosador también es mujer, urge de un sistema educativo, que desmonte la cultura del acoso, por la dignidad del ser humano, reconociendo que la desigualdad es un fenómeno societal, cuya lucha tiene que ser responsabilidad de todos a nivel global.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Caldera, R. (2011). *Visión del Hombre: La Enseñan-*



za según Juan Pablo II. Editorial Paulinas.

González, V. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la Provincia de Corrientes. *Pilquen* 21(4), 10-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6775676>.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Artículo 56. Gaceta Oficial N° 38236. Julio, 26 2005.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. (2012). Artículo 164. Gaceta Oficial N° 6076, Mayo, 07, 2012.

Linares, J. (04 de julio de 2014). La Impunidad del Acoso Laboral en Venezuela. Aporrea. <https://www.aporrea.org/trabajadores/a191017.html>.

Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (1979) Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CE-DAW.aspx>.

Organización de las Naciones Unidas. (2008). Informe del 49° período de sesiones. <https://www.un.org/es/events/women/iwd/2007/csw.shtml>.

Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Pirámide.

Uribe, J. (2011). *Violencia y Acoso en el Trabajo: Mobbing*. (1° ed.). Manual Moderno.

