

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION MESA DE ENTRADA	
6 MAR 2006	
REC: D	1º 295 HORA 16:55

Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 1: Objeto. La presente ley prohíbe y sanciona el acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, educativas, y las que surjan de las prestaciones de los sistemas de salud.

Artículo 2: Ámbito de aplicación. El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, de derecho público o privado, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado en cualesquiera de los Poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal; los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración pública, centralizada o descentralizada, y todo otro organismo del Estado Nacional, provincial y municipal; así como todas las relaciones laborales que se entablen dentro del sector privado; las relaciones de enseñanza-aprendizaje en instituciones educativas públicas o privadas; y las relaciones que surjan de las prestaciones sanitarias en instituciones de salud públicas o privadas.

Artículo 3: Definiciones. A los efectos de la presente ley se denomina:

- a) Autoridad educativa: Quien ejerza funciones de dirección en instituciones educativas públicas o privadas.
- b) Autoridad sanitaria: Quien ejerza funciones de dirección en instituciones sanitarias públicas o privadas.
- c) Instituciones educativas: Toda institución o establecimiento, público o privado, que brinde servicios educativos en las jurisdicciones nacional, provincial y municipal, que integre el sistema educativo, conforme ley 24.195.
- d) Instituciones sanitarias: Toda institución o establecimiento, público o privado, que brinde servicios médicos, odontológicos, o de actividades de colaboración de las mismas, en las jurisdicciones nacional, provincial y municipal, en la asistencia,



recuperación, diagnóstico o tratamiento de personas enfermas o en la preservación o conservación de la salud en las sanas.

Artículo 4: Configuración del acoso sexual. Incurre en acoso sexual toda persona que efectúe o solicite cualquier tipo de requerimiento, favor, acercamiento, condición, presión y/o cualquier otra conducta o manifestación ofensiva, no deseada por quien la recibe, ya sea en forma verbal, escrita, simbólica o física, de naturaleza explícita o implícitamente sexual, cuando concorra además una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación;
- b) El rechazo o negativa de la víctima fuera utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella, adoptadas en el ámbito laboral, académico o del sistema de salud;
- c) El acoso interfiera el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos del sistema de salud, u otra actividad de la persona acosada y/o provoque un ambiente de trabajo, enseñanza o tratamiento sanitario intimidatorio, hostil u ofensivo.
- d) Produzca efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, el cumplimiento laboral, las condiciones de docencia y aprendizaje o el cumplimiento y desempeño educativo, las prestaciones sanitarias, o en el estado general de bienestar de la persona acosada.

Se considerará que el acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad laboral o docente, u otra condición.

Artículo 5: Causal de despido con justa causa y de exoneración. El acoso sexual dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan según el régimen aplicable al responsable del acoso. Cuando la gravedad del caso lo justifique, es causal de despido justificado o de exoneración de quien incurriera en esta conducta. Asimismo, es causal de rescisión de contratos de prestación de



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

servicios comprendidos por el artículo 2, sin que dé lugar al pago de suma alguna bajo ningún concepto.

Artículo 6. Comunicación. La persona que sufriera acoso sexual deberá comunicarlo al superior jerárquico del autor de la conducta de acoso, o a la autoridad educativa o sanitaria, para que tome las medidas conducentes al cese de la situación:

Si el empleador omitiera adoptar dichas medidas, la persona afectada podrá darse por despedida sin justa causa u obtener el cambio de lugar de trabajo cuando las circunstancias lo permitan.

Artículo 7.- Alcances de la protección. Toda persona que reporte actos de acoso sexual goza de la protección de esta ley. Todo empleador o autoridad educativa o sanitaria es responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo, estudio o salud de cualquier trabajador/a, estudiante, paciente o persona vinculada, que se haya opuesto a prácticas de acoso sexual, o que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso sexual.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido, la expulsión, la desaprobación, la no admisión, la negativa de brindar el tratamiento de salud, y en general cualquier alteración en las condiciones de empleo, estudio o tratamiento sanitario, que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con el acoso sexual, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis meses subsiguientes a su denuncia o participación.

Artículo 8: Obligaciones del empleador o autoridad educativa o sanitaria. Todo empleador o autoridad educativa o sanitaria debe tomar todas las medidas necesarias para reducir al mínimo el riesgo de acoso sexual. Tiene el deber de mantener el ámbito de trabajo, estudio o sanitario libre de conductas que signifiquen acoso sexual mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

Asimismo, debe revisar toda decisión perjudicial adoptada contra las personas protegidas en los términos del artículo 7 y, en el ámbito educativo o sanitario, ofrecerles la posibilidad de acceder o ser atendida por profesionales o personal de igual o mayor jerarquía e idoneidad que la persona que cometió el acoso.

Artículo 9: Responsabilidad solidaria. Todo empleador o autoridad educativa o sanitaria que haya sido notificado de la situación de acoso es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador/a, estudiante, paciente o persona vinculada, en los términos de la presente ley, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Asimismo, es responsable por los actos de acoso sexual por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén, siempre que esté notificado de esta situación, si el acoso se cometiera en ocasión de sus funciones, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación o que ello resultaba imposible según las circunstancias.

Artículo 10: Indemnización y restitución. El acoso sexual debidamente acreditado dará lugar a una indemnización por los daños patrimoniales y morales a cargo del acosador, y cuando corresponda del empleador o institución educativa o sanitaria en forma solidaria.

En caso de despido directo o indirecto o de modificación de las condiciones de trabajo, en los términos de los artículos 6 y 7, la parte que resulte responsable del acoso sexual y el empleador en forma solidaria, deberán cubrir además las prestaciones laborales, los salarios caídos, y las costas que deriven de la tramitación de la litis. Asimismo, el juez debe ordenar la reinstalación en el puesto de trabajo y demás beneficios laborales de la persona afectada si esta así lo solicitase.

En el ámbito educativo o sanitario, si se violó la prohibición prevista en el párrafo segundo del art. 7 o se omitiera adoptar las medidas previstas en el párrafo segundo del artículo 6, el juez debe ordenar también la reinstalación en el instituto educativo o la satisfacción del tratamiento de salud de la persona afectada si esta así lo solicitase.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

Si la persona responsable fuese un profesional matriculado, el Colegio respectivo deberá además suspenderle la licencia para el ejercicio de dicha profesión por el tiempo que determine según la gravedad del caso.

Artículo 11: Difusión y asesoramiento. Cada organismo de la administración pública, las empresas del sector privado y las instituciones educativas y sanitarias deberán encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley, para lo cual deberá organizar planes y programas de información, servicio y orientación profesional.

Asimismo, deberá facilitarle al personal información acerca del procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que podrán brindarle apoyo.

Artículo 12: Implementación de Consejeros en el ámbito de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Educación, Ciencia y Tecnología y de Salud. Se creará en los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Educación, Ciencia y Tecnología y de Salud la figura profesional del Consejero/a para casos de acoso sexual, el que informará, orientará, asesorará y prestará servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de acoso sexual y así lo soliciten.

Artículo 13: Competencia. Serán competentes para conocer de las demandas por acoso sexual en el lugar de trabajo los jueces con competencia en lo laboral o en lo contencioso administrativo, según la relación de empleo sea privada o pública, y conocerán de las demandas por acoso sexual en instituciones educativas y sanitarias los jueces con competencia en lo civil o en lo contencioso administrativo, según corresponda.

Artículo 14: Disposiciones supletorias. En todo lo no contemplado en la presente ley, se aplicarán supletoriamente en cuanto no hubiese incompatibilidad, las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, No 20.744, el Régimen Jurídico

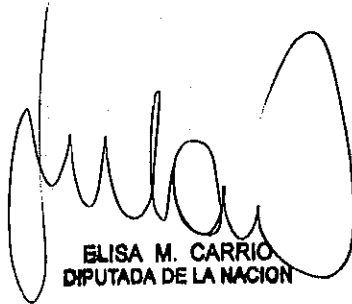


H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

Básico de la Función Pública, Ley No 22.144, y demás leyes laborales aplicables a la relación de que se trate.

Artículo 15: Comuníquese al Poder Ejecutivo.-



ELISA M. CARRIO
DIPUTADA DE LA NACION



MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El acoso sexual en el ámbito de trabajo y en instituciones educativas y sanitarias constituye una expresión de violencia que conculca el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, y a la seguridad; implicando una práctica palmariamente violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima, y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen.

Tales situaciones se materializan en conductas o manifestaciones indeseadas de naturaleza sexual, que resultan ofensivas o amenazadoras para la persona que la recibe (Conf. Secretaría del Commonwealth, 1992). Aunque en teoría esta forma de discriminación puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica se dirige principalmente contra las segundas.

En este sentido, durante el VII Congreso de Prevención del Delito, el Secretario General de Naciones Unidas confirmó en su informe: *"El acoso sexual de las mujeres en el trabajo por sus empleadores es cada vez mayor por el creciente número de mujeres que ingresan a la fuerza laboral asalariada. Esta situación se deteriora cuando la mujer trabaja en situaciones mal remuneradas o de gran intensidad de mano de obra, con escasa seguridad y en gran medida bajo la supervisión de hombres. A veces el propio trabajo tiene connotaciones sexuales, en el sentido de que se espera que las mujeres sean atractivas, obsequiosas y serviles. No obstante un factor básico de coerción sexual no es tanto la índole del trabajo, sino la desigual relación de poder quien perpetra y quien sufre el acoso."*

En consecuencia, resulta imperioso adoptar las medidas que resulten apropiadas para garantizar el pleno goce y ejercicio de las libertades y garantías fundamentales en condiciones de igualdad.

El dictado del decreto 2385/93, que incorporó la figura del acoso sexual dentro del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, configuró en su momento un importante avance a nivel nacional sobre esta materia. Sin embargo,



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

resulta insuficiente para dar una respuesta acabada a esta problemática, que excede aquel ámbito y abarca también a las relaciones laborales que surgen en el ámbito privado, y las relaciones educativas y sanitarias.

En este orden de ideas, el presente proyecto ha sido formulado en cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuya jerarquía constitucional fuera consagrada por el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Recomendación General No. 19 del Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, la Declaración Universal para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas, los instrumentos internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo que obligan a los Estados nacionales a condenar la discriminación por razón de sexo e implementar políticas para la eliminación de la discriminación contra la mujer; y la Plataforma de Acción suscripta por el Estado argentino en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas (Beijing, 1995).

En efecto, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en su artículo 2.-a) considera que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica *"... perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar"*.

Entre las obligaciones asumidas en los términos del artículo 7º de dicha Convención, el Estado se ha comprometido a adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia y, en particular a: *"... abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; (...) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; (...) incluir en su legislación interna normas*



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; (...) adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad".

Asimismo, entre las medidas adoptadas en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing. 1995), se prevé la adopción de instrumentos de política dirigidos a *"... Introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales, o reforzar las vigentes, con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia, ya sea en el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad o la sociedad";* y entre las medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales: *"... Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos".* La Plataforma reconoce que *"Muchas de las mujeres que tienen un trabajo remunerado tropiezan con obstáculos que les impiden realizar su potencial. Si bien cada vez es más frecuente que haya algunas mujeres en los niveles administrativos inferiores, a menudo la discriminación psicológica impide que sigan ascendiendo. La experiencia del hostigamiento sexual es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades".* Por ello, al establecer los objetivos de política orientados a eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo incluye entre las medidas que involucran a los Estados, y a los particulares - empleadores, empleados, sindicatos y organizaciones de mujeres-: *"... Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial (...)* Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes".

Por su parte, el Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su Recomendación General No. 19 manifestó que *"...la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a la violencia dirigida concretamente contra ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo (...) el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales, ya sea 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 le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil".* El Comité asegura que *"... de conformidad con la Convención, la discriminación no se limita a los actos cometidos por los gobiernos o en su nombre (véanse los incisos e y f del artículo 2 y el artículo 5). Por ejemplo, en virtud del artículo 2 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera persona, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización".*

Las definiciones estipulativas del término integran tres elementos, a saber: *la incitación o desarrollo de un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la víctima, y percibido como situación incorporada a las condiciones de trabajo, estudio, o prestación de servicio. Comporta una serie de insinuaciones sexuales, verbales, físicas o de otro tipo, repetidas y no deseadas, alusiones sexuales despectivas, atentatorias contra la dignidad, u observaciones sexualmente discriminatorias que provocan la sensación de amenaza, humillación, u*



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

hostigamiento. Puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones verbales, expresiones y bromas de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos, manifestación de comentarios sobre la apariencia física de la víctima, contactos físicos tales como rozamientos o palmadas; abusos verbales deliberados u observaciones sugerentes. Tanto los/as autores/as del acoso como quienes lo sufren pueden ser personas de cualquiera de ambos sexos.

En el ámbito laboral los actos de acoso sexual son percibidos por parte de la/el destinataria/o como expresión de discriminación social y laboral, cuyas consecuencias más significativas vienen dadas por las escasas expectativas de promoción profesional, y -en la generalidad de los casos-, la subvaloración de los puestos de trabajo y actividades *"típicamente femeninas"*.

El acoso sexual provoca consecuencias negativas en las víctimas que menoscaban la integridad física y psíquica, generando cuadros de tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, depresión, insomnio; y otros problemas médicos tales como jaquecas, trastornos cutáneos, y malestares digestivos. Al mismo tiempo, el hostigamiento dificulta el desempeño de las funciones del puesto y condiciona el desarrollo de las relaciones laborales. Es frecuente que ante la denuncia del incidente, el acosador disponga del manejo de fuentes de poder que le permitan alterar las condiciones de trabajo, oportunidades de carrera o la estabilidad de la víctima en el puesto, siendo frecuentemente despedida o forzada a dimitir. De esta manera, distorsiona el desarrollo de las relaciones interpersonales, presentando efectos devastadores sobre la salud, la confianza, y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Al mismo tiempo, se verifican impactos negativos en las organizaciones puesto que distorsiona el clima de confianza y respeto necesario para el desarrollo de las tareas propias de la gestión pública, aumenta el ausentismo, incrementando los costos laborales (v.g.: reemplazos, beneficios médicos) y legales; y disminuyendo la productividad del personal. En el ámbito educativo y sanitario, la configuración de situaciones de acoso se traducen en flagrantes violaciones al ejercicio de los derechos subjetivos, restringiendo el goce del derecho a la educación y a la salud.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

Los organismos internacionales destacan las dificultades existentes para el registro y medición del fenómeno de la violencia sexual (OPS. 1994 CEPAL 1999). De acuerdo con la información colectada por la OIT (International Crime Victim Survey. 1996) en base a una encuesta realizada entre trabajadores de 36 países se registraron los datos correspondientes a la República Argentina, advirtiéndose que el 6,1% de los varones y el 11,8% de las mujeres manifestaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que el 16,6 % de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual.

Según un estudio publicado por la Secretaría Gremial de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN. 1997) sobre acoso sexual femenino en el ámbito de la Administración Pública Nacional, del total de la muestra conformada por 302 mujeres, el 47,4% (CUARENTA Y SIETE 4/100) fueron víctimas de acoso sexual (47,4%). El 32,1% (treinta y dos 1/100) de los casos se configuraron en forma verbal, no verbalmente el 34,1 % (TREINTA Y CUATRO 1/100); con conductas de tipo verbal en su forma más fuerte el 17,9% (DIECISIETE 9/100); a través de contacto físico el 15,6% (QUINCE 6/100); y el 5% (CINCO) por medio de presiones para mantener contactos íntimos.

El presente Proyecto pretende dar una respuesta a esta problemática, estableciendo un régimen que brinde adecuada protección a las personas que resulten víctimas de acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, educativas, y las que surjan de las prestaciones de los sistemas de salud, tanto del sector público como privado.

Para ello, se propone una enunciación de las conductas que configuran el acoso sexual, se establece la obligación del empleador o autoridad educativa o sanitaria de tomar todas las medidas pertinentes para prevenir este tipo de conductas, y su responsabilidad solidaria con el autor del acoso en caso de incumplimiento.

La jurisprudencia es conteste en reconocer que la problemática trasciende a la esfera de la conducta privada comprometiendo el libre ejercicio de la libertad sexual; e involucrando la responsabilidad del principal por las prácticas de acoso sexual cometidas por personal bajo su dependencia, puesto que es deber del



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

primero impedir el desarrollo de cualquier situación que vulnere la dignidad del personal a su cargo.

Dentro de este orden de ideas, la doctrina judicial establece que el superior jerárquico representa la figura del empleador frente a los subordinados, no siendo razonable tolerar que aproveche la situación de superioridad jerárquica conculcando la libertad sexual individual. Por consiguiente, el órgano judicial considera causado el despido del acosador (*"M.L.G. c. Antigua S.A."* (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II octubre 31 de 1991). (*"A.S.H. c. Carnicerías Integradas Coto S.A."* Cámara Nacional del Trabajo. Sala V. abril 19 de 1994) (*"S.G.J.c. Bestov Foods S.A."* Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. noviembre 6 de 1997)

Además, se otorga también protección a toda persona que, aunque no haya sido víctima del acoso sexual, hubiera denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso sexual. Una disposición de este tipo se torna necesaria, pues se ha tomado conocimiento de empresas y organizaciones que, ante denuncias recibidas por acoso sexual, actúan posteriormente en perjuicio de todos los involucrados, como forma de desalentar este tipo de denuncias y participación.

Asimismo, se dispone una indemnización a cargo del autor y del superior jerárquico o autoridad educativa o sanitaria en forma solidaria, cuando corresponda.

Finalmente, también se implementan mecanismos de difusión de los alcances de la ley propuesta, y planes y programas de información, servicio y orientación profesional, dentro de cada organismo de la administración pública, las empresas del sector privado y las instituciones educativas y sanitarias; y se crea la figura profesional del Consejero/a en los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Educación, Ciencia y Tecnología; y de Salud, quienes brindarán información, orientación, asesoramiento y asistencia profesional en forma gratuita a todas aquellas personas que hayan sido víctimas de acoso sexual y así lo soliciten.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

El derecho comparado presenta claros ejemplos en relación con la prohibición y sanción del acoso sexual. En el caso británico, desde el año 1975 - en los términos del *Sex Discrimination Act*- se prohíbe la discriminación sexual, definida como el hecho de tratar a una mujer de manera menos favorable que a un hombre; la jurisprudencia ha entendido que el acoso sexual constituye discriminación sexual, pudiendo obligar al empleador a reparar daños y perjuicios irrogados a la víctima.

En el derecho norteamericano se prohíbe cualquier forma de discriminación en el trabajo por razón de sexo (*Civil Rights Act*. Título VII. art. 703), considerándose a partir del año 1977 que el acoso sexual constituye una forma de discriminación. Durante la década del ochenta la jurisprudencia de los Estados Unidos amplió la noción de acoso sexual, comprendiendo el llamado *acoso equívoco*, que consiste en obtener favores sexuales mediante la amenaza de un castigo o la promesa de un ascenso profesional (*Henison v. City of Dundee*, 1982); asimismo, se incluyeron los casos en que la víctima no es sometida a coacción si las acciones del acosador *enrarecen* el ambiente de trabajo de la víctima. (*Bundy v. Jackson*, 1982).

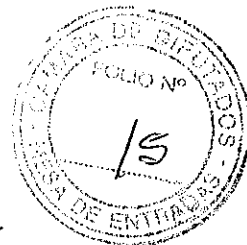
Asimismo, se registran otros ordenamientos que receptan normas especiales dirigidas a disuadir de cometer acoso sexual en el lugar de trabajo y en otros ámbitos tales como los establecimientos de enseñanza. Por ejemplo, la *Canadian Federal Human Rights Act* prohíbe el acoso sexual en el empleo y en la prestación de bienes y servicios. El sistema portugués impone al empleador el deber de sancionar a toda persona que provoque condiciones que desmoralicen a los trabajadores, y en particular a las trabajadoras (*Artículo 40 (2) de la Orden Ministerial Nº 49408; Regimen Juridico do Contrato Individual de Trabalho, Orden Ministerial Nº 49408, de 24/11/69*). Finalmente, se registran normas que atribuyen responsabilidad refleja al principal por los actos de acoso sexual imputables al dependiente laboral. (v.g: *Dinamarca -Ley de igualdad de oportunidades-, Sex Discrimination Act británica-*).

El Proyecto adjunto ha sido formulado a efectos de operativizar la obligación estatal de garantizar a todas/os la/os ciudadana/os, oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el empleo, así como el deber de asegurar el acceso equitativo al derecho a la educación y la salud, en procura del máximo



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas



bienestar y desarrollo individual; y de acuerdo con los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y tratados internacionales que a partir de la reforma de la Constitución Nacional de 1994 gozan de jerarquía constitucional. Se ha tomado en cuenta para su formulación, el proyecto elaborado por la Defensora Adjunta del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Dra. Diana Maffia y el antecedente presentado por la diputada Elisa Carrió.

Por los fundamentos expuestos, solicito a los/as señores/as diputados/as la aprobación del presente Proyecto de Ley.



ELISA M. CARRIO
DIPUTADA DE LA NACION



MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION