

Nota Pedagógica

Gentileza o acoso: conflictos de género y raza en las relaciones laborales

Elaborado por Ana Paula Pinto Damasceno
(2012)

Cuestiones iniciales para la discusión

- ¿Cómo Ricardo ve a Carla considerando sus declaraciones y el apodo puesto en la compañera de trabajo? ¿Los chistes de Ricardo pueden ser vistos como humor? ¿Cómo se debe entender el apodo “mulata exportación”?
- ¿Además del rechazo al acoso del compañero de trabajo, que otras medidas Carla podría haber tomado? ¿Por qué ella no ha denunciado a Ricardo?
- ¿Cómo usted analiza la reacción del equipo de trabajo?
- Póngase en el lugar de Fernando, ¿Cómo usted abordaría los hechos ocurridos en su ausencia y sus repercusiones para restablecer la armonía en el equipo?

Temas a tratar

a) Prejuicio, humor y el apodo “mulata exportación”

Muchas veces, el humor es utilizado como un permiso, un tipo de salvoconducto para difundir prejuicios, reproduciéndolos y reforzándolos en el entorno social y profesional. El tono lúdico utilizado por Ricardo al contar los chistes, poner apodos a los compañeros y superiores jerárquicos intenta encubrir la discriminación y el prejuicio de raza y género (además de otras diferencias, como orientación sexual, discapacidad, clase social), conquistando el apoyo de los que se muestran receptivos y señalan su concordancia por medio de las risas, mientras la consciencias críticas que no aceptan tales “bromas” son, por veces, tachados como personas sin el sentido de humor.

Encubierto por la capa del elogio, el apodo “mulata exportación” es una referencia a un modelo idealizado de mujer brasileña “típica”, condensada en la imagen de la mujer negra y sexualizada, que

permanece en el imaginario social y alimenta las fantasías masculinas. La exportación es un proceso de ofrecer un producto nacional al mercado externo. El uso de la expresión “mulata exportación” implica en la “cosificación” de la mujer brasileña, principalmente en su biotipo “típico”, la mulata – entendido como un “producto” nacional y que simboliza Brasil en el exterior. La expresión no valora la mujer negra. Preguntas para dirigir y fomentar el debate:

- ¿El apodo “mulata exportación” es un elogio? ¿Cuál es el límite entre el elogio y la falta de respeto?
- ¿El apodo “mulata exportación” afecta negativamente todas las mujeres, sin importar su raza/color?

b) Autonomía y autodeterminación femenina

La actitud de Ricardo extrapola la admiración y el coqueteo, él no toma en cuenta la voluntad de Carla, negando su autonomía y autodeterminación sexual, sometiéndola a un deseo suyo por medio de la fuerza. Esa parte del caso nos remite a la jerga machista de que “el no de una mujer es, en verdad, un sí”.

Pregunta para dirigir y fomentar el debate:

- ¿Cómo podemos interpretar el tiempo que Carla demora para reaccionar negativamente al beso de Ricardo? ¿Una aprobación tácita, una duda o perplejidad?

c) Descualificación profesional en una sociedad meritocrática

Al plantear la posibilidad de que el ascenso profesional de Carla tiene que ver con su belleza, Ricardo desmerece su jefa sustituta, negando su competencia y cualificación profesional. En el Brasil generalmente las mujeres poseen más cualificación académica que los hombres, lo que no impide otras formas de discriminación, como sueldos inferiores cuando se ocupa el mismo puesto que los hombres. La frecuencia con que este tipo de alegación es difundido en los entornos laborales representa la fuerza y permanencia del prejuicio y de la discriminación de género, los cuales reducen la mujeres a su estética y vinculan su ascenso profesional con el uso de su belleza, manteniendo invisible sus esfuerzos y desacreditando su trabajo.

Preguntas para dirigir y fomentar el debate:

- ¿Belleza y competencia son cualidades excluyentes?
- ¿Belleza y competencia son vistas de la misma manera para mujeres y hombres, sin importar su raza/color?
- ¿La belleza masculina es utilizada para justificar el ascenso profesional en vez del mérito da la misma forma que lo es la belleza femenina?

“Al fin y al cabo, lo que una mulata como ella sabe hacer bien es bambolear”. El estereotipo de la mujer sensual y del hombre racional es la base para esa frase. A pesar de la especialización y de las competencias que Carla posee para el puesto que ocupa, Ricardo la desmerece profesionalmente y transfiere su cualificación para el buen desempeño de un bamboleo seductor, lo que representa la imagen de la mujer sexualizada e inepta para la ejecución de obligaciones y responsabilidades de carácter profesional. Para Ricardo, el espacio que Carla merece ocupar no está en el entorno laboral. Además de hacer burla cuando tararea una samba e imita un bamboleo, Ricardo utiliza una música y paso de danza de origen afro-brasileño, reduciendo las mujeres negras, representadas por Carla, a un fetiche estigmatizante.

Acoso moral y sexual

Considerado un terrorismo psicológico, el acoso moral es un crimen practicado en el entorno laboral que compromete la salud de los trabajadores, las relaciones de trabajo y la productividad. La práctica refleja la discriminación y resulta, muchas veces, en exclusión social, una vez que muchas víctimas renuncian. En contra de lo que muchos creen, el acoso moral no ocurre sólo en relaciones jerárquicas descendentes, de jefe para subordinado. Eso puede ocurrir en una relación horizontal, entre compañeros de la misma jerarquía o, mismo, en una relación ascendente, de subordinado para jefa, como lo representado en el caso planteado. También puede ocurrir en el plural, o sea, varios jefes acosando un mismo funcionario, o un jefe acosando varios funcionarios. El acoso moral es practicado por medio de humillaciones y constreñimientos, de actitudes verbales agresivas, de no compartir informaciones, de desestabilización emocional del empleado, de la infrautilización de las cualificaciones del trabajador mediante atribución de tareas de menor importancia o de la sobrecarga del trabajador. Difundir chismes, difamar Carla, para atentar contra su imagen y moral, además de sujetarla físicamente, fueran las formas escogidas por Ricardo para acosarla. Conforme el caso presentado y según informaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo (BRASIL, 2009), la mayor parte de las mujeres negras que rechazan el acoso sexual, sufren el acoso moral como Carla.

No existe en el ordenamiento jurídico brasileño una previsión conceptual establecida para acoso moral en el ambiente de trabajo. Sin embargo, la jurisprudencia hace frecuente referencia al concepto creado por Marie-France Hirigoyen, según lo cual:

El acoso moral en su versión más extrema puede abarcar la violencia verbal, física o sexual, siendo que la violencia física, generalmente, es el

último recurso utilizado por el agresor cuando el acoso ya perdura por largo tiempo (FERREIRA, 2004). Eso se puede ver en el caso analizado, en lo cual Ricardo, sin lograr su intento con Carla, la somete a su satisfacción por medio de la fuerza, conducta prohibida por la Convención nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Discriminación en Materia de Empleo y Profesión, la cual ya fue ratificada por Brasil. Clasificado “como una de las formas de violencia contra la mujer” por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1995), el acoso sexual abarca molestar compañeros o subordinados por medio de piropos, acoso o insinuaciones con contenido sexual, sea sutil o explícito. A diferencia del acoso moral, el acoso sexual fue tipificado y se encuentra previsto en el artículo 216-A del Código Penal Brasileño (CPB) que establece:

Art. 216-A – Molestar a alguien con la intención de obtener ventaja o favores sexuales, utilizando el agente de su condición de superior jerárquico o ascendencia inherente al ejercicio, empleo, puesto o función en el ambiente profesional. De esa manera, la situación narrada puede ser constituida jurídicamente según la nueva redacción, modificada por el Estatuto de la Igualdad Racial (Ley nº 12.288/2010), una vez que hubo perjuicio al desempeño laboral, aunque temporal.

La Ley nº10.224/2001, que criminaliza esta conducta, establece pena de reclusión de un a dos años. Cabe también observar que la Ley nº 7.716/1989 que torna crimen las prácticas discriminatorias basadas en raza o color de las personas abarca también toda y cualquier conducta de abuso que se manifieste mayormente por comportamiento, palabras, actos, gestos, escritos que posan dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poner en riesgo su empleo o degrade el ambiente de trabajo. (HIRIGOYEN, 2009).

¿Cómo tratar el acoso moral y sexual en el ambiente de trabajo?

a) Siendo jefe del sector, ¿Qué puede hacer Fernando para evitar las prácticas de los acosos moral y sexual en el equipo que gestiona?

Siendo el jefe, Fernando es el responsable de introducir principios éticos adoptados por la organización en la rutina de su equipo; sensibilizar a los funcionarios sobre los daños personales y profesionales que resultan de la práctica del acoso; estar atento para identificar y cohibir esta conducta en las relaciones entre las personas que gestiona. Fernando debe, aún, orientar sus subordinados sobre los instrumentos institucionales y extra institucionales disponibles para ayudar la víctima y punir el agresor. El ideal es que el combate al acoso sea parte de la política institucional.

Los trabajadores deben conocer las estrategias de enfrentamiento adoptadas por la organización, para que así ellos tengan conciencia de sus derechos, de cómo el acoso es visto por la institución, de los espacios de escucha y acogida para la víctima y de su denuncia hasta la punición de los agresores. Saber reconocer las actitudes que se caracterizan como acoso en las más variadas formas, permite que los trabajadores puedan protegerse y evitar su difusión. Garantizar un ambiente de trabajo digno y sano es responsabilidad de la institución, que debe invertir en programas para de prevención del acoso para garantizar la calidad y armonía en las relaciones interpersonales de sus profesionales. Para eso debe crear medios confiables para la denuncia, como canales de escucha y comités que garantan el sigilo, y comprometerse en determinar, reconocer (cuando corresponda) y dar una respuesta justa al conflicto ético.

b) ¿Cómo debe proceder una víctima de acoso, como Carla? El silencio de la víctima de acoso, sea el moral o sexual, ayuda al acosador. De acuerdo con las recomendaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo, la persona acosada sexualmente debe, primeramente, dejar claro su rechazo y buscar reunir pruebas como notas y regalos. La principal orientación para que las víctimas de acoso moral puedan hacer frente a la dificultad de juntar pruebas es hacer un diario, con páginas numeradas en secuencia, para que se evite la retirada o inclusión de hojas. Ese diario o agenda debe registrar los hechos vívidos a cada día, así como lo que sintió el trabajador, su respuesta y reacción. En los dos casos de acoso es importante buscar la ayuda de compañeros que tengan se dado cuenta de la situación; buscar al Sector de Recursos Humanos; informar lo ocurrido al sindicato (que ofrece, además de respuesta y orientación, ayuda psicológica); registrar el caso en la Superintendencia Regional del Trabajo y Empleo y hacer registro del caso en una comisaría de policía (en el caso de Carla, se recomienda la Comisaría de la Mujer).

Referencias

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponible en: <<http://www.assediomoral.org>>. Visto en: 29 nov. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE/ASCOM, 2009. Disponible en: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/A7C812D32B088C70132D9AAB506149C/AssedioMoralnoTrabalho.pdf>>. Visto en: 3 ene. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Traducción Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 17.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

Leyes brasileñas sobre acoso moral

Ámbito federal

a) Leyes aprobadas

- Ley nº 7.716/1989: fija los crímenes que resultan de prejuicio de raza o color.

Art. 1º Serán sancionados, según la ley, los crímenes que resultan de discriminación o prejuicios de raza, color, etnia, religión u origen nacional. (Modificada por la ley nº 9.459, de 15/ 05/97)

Art. 3º Impedir o dificultar el acceso de la persona, debidamente cualificada, a cualquier puesto de la Administración Pública Directa o Indirecta, así como de las empresas de servicios públicos.

Párrafo único: Incurrir en la misma pena quien, por razón de discriminación de raza, color, etnia, religión u origen nacional, dificultar la ascensión profesional. (Incluido por la ley nº 12.288, de 2010).

- Ley nº 4.326/2004: instituye el Día Nacional de Lucha Contra el Acoso Moral (el 02 de mayo).
- Ley nº 11.948, de 16 de junio de 2009: prohíbe préstamos del Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) a empresas que tengan práctica de acoso moral y sexual.

Art. 4º Queda prohibido el préstamo o la renovación de cualquier préstamo o financiación por medio del BNDES a empresas privadas cuyos directores hayan sido condenados por acoso moral o sexual, racismo, trabajo infantil, trabajo esclavo o crimen contra el medio ambiente.

Ámbito estatal

a) Estados que poseen leyes sobre acoso moral:

• Rio de Janeiro

Ley nº 3921, 23 de agosto de 2002: 1ª ley estatal aprobada en Brasil.

• São Paulo

Ley nº 12.250, de 9 de febrero de 2006: prohíbe el acoso moral en la administración pública estatal directa, indirecta y fundaciones públicas.

Ley nº 13.036, de 29 de mayo de 2008: instituye el Día Estatal de Lucha contra el Acoso Moral en las Relaciones Laborales (2 de mayo).

b) Estados que poseen ley complementaria sobre acoso moral:

• **Rio Grande do Sul:**

Ley Complementar nº 12.561, de 12 de julio de 2006.

• **Mato Grosso do Sul:**

Añadió un dispositivo a la ley Complementar nº 04, de 15 de octubre

de 1990:

Art. 1º Se añade el inciso XIX al Art. 144, de la ley Complementar nº 04, de 15 de octubre de 1990, con la siguiente redacción: “XIX – *acosar sexualmente o moralmente otro funcionario público.*”

• **Minas Gerais:**

Ley Complementar nº 117, de 11 de enero de 2011: establece la prevención y la punición al acoso moral en la administración pública estatal de Minas Gerais.

c) Estados que poseen Proyecto de ley sobre acoso moral:

- Bahia
- Ceará
- Espírito Santo
- Pernambuco

Panorama de las ciudades que poseen leyes sobre acoso moral

Estado	Ciudad	Ley
Bahia	Salvador	nº 6.986/2006
Distrito Federal	Brasília	nº 2949/2002
Mato Grosso	Sorriso	nº 1210/2004
Mato Grosso do Sul	São Gabriel do Oeste	nº 511/2003
	Sidrolândia	nº 1078/2001
Minas Gerais	Contagem	nº 4201/2008
	Divinópolis	nº 5.534/2002
	Juiz de Fora	nº 10.607/2003
	Sete Lagoas	nº 7.223/2006
Paraná	Campina Grande do Sul	nº 11.409/ 2002
	Cascavel	nº 3.243/2001
	Fazenda do Rio Grande	nº 491/2007
	Foz do Iguaçu	nº 3.152/2005
	Londrina	nº 9.897/2005
	Maringá	nº 435/2002
	Pinhais	nº 573/2003
Rio de Janeiro	Resende	nº 2.382/2003

Rio Grande do Norte	Natal	nº 189/2002
Rio Grande do Sul	Bagé	nº 4.027/2003
	Capão da Canoa	nº 2.359/2007
	Gravataí	nº 1.977/2003
	Osório	nº 3.338/2001
	Santa Maria	nº 4552/2002
	Viamão	nº 3.308/2005
Roraima	Rolim de Moura	nº 1.510/2007
Santa Catarina	Balneário Camboriú	nº 2.665/2006
	Bombinhas	nº 864/2005
	Gaspar	nº 2.415/2003
São Paulo	Araraquara	nº 6555/2007
	Americana	nº 3.671/2002
	Amparo	nº 3.234/2006
	Botucatu	nº 4307/2002
	Campinas	nº 11,409/2002
	Conchas	nº 504/2001
	Guarulhos	nº 358/2002
	Ilha Bela	nº 138/2002
	Iracemópolis	nº 1.163/2000
	Martinópolis	nº 2.392/2004
	Monte Aprazível	nº 2.735/2006
	Osasco	nº 3.959/2005
	Poá	nº 3.010/2004
	Praia Grande	nº 430/2005
	Presidente Prudente	nº 6.123/2003
	Ribeirão Preto	nº 9.736/2003
		Santana de Parnaíba
São Caetano do Sul		nº 4.252/2004
São Paulo		nº 13.288/2002
Suzano		nº 4.103/2007
Ubatuba		nº 2.120/2000