



Las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral

The differences and similarities between mobbing and sexual harassment towards women in the workplace

Betty Lourdes García Hawkins
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4486-6820>
Correspondencia: gh17043@ues.edu.sv

Emma Beatriz Campos Vásquez
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9884-9747>
Correspondencia: cv17030@ues.edu.sv



LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL HACIA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

Betty Lourdes García Hawkins

Emma Beatriz Campos Vásquez

RESUMEN

El presente artículo de investigación tiene por objeto analizar las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual dirigido hacia las mujeres en el ámbito de trabajo salvadoreño. Se presenta una retrospectiva sobre el origen del acoso hacia las mujeres, tanto en el plano laboral como en el sexual. Este fenómeno se examina también desde una perspectiva psicológica, la cual será considerada en el desarrollo del escrito.

Para este estudio comparativo, es importante examinar los antecedentes históricos, tanto a nivel nacional como internacional del acoso laboral hacia las mujeres, que sienta las bases del acoso sexual, creando un problema que trasciende el ámbito legal. Por lo tanto, abordar este problema es importante y necesario. En este contexto, se realiza un abordaje conceptual del tema, centrándose en cómo debe entenderse doctrinal y jurídicamente, en el entendido de que se aplica de manera diferente en la legislación secundaria salvadoreña.

Se abordan aspectos generales de ambos conceptos, sus características, los elementos que han permitido su incorporación en el ámbito jurídico, los tipos y etapas, así como el marco normativo nacional que sustenta la protección de las mujeres. Asimismo, se analiza la jurisprudencia nacional y el desarrollo de la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres* (LEIV), la cual debe ser observada al momento de interpretar las normas o disposiciones del Código de Trabajo.

Además, el artículo establece que las disposiciones del Código de Trabajo son aplicables a todas las relaciones de trabajo, ya sean en el ámbito público o privado, y enfatiza que estas normas no pueden ser renunciadas ni modificadas en perjuicio de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: derecho laboral - derechos de la mujer - acoso sexual - acoso laboral - trabajadora

THE DIFFERENCES AND SIMILARITIES BETWEEN MOBBING AND SEXUAL HARASSMENT TOWARDS WOMEN IN THE WORKPLACE

Betty Lourdes García Hawkins

Emma Beatriz Campos Vásquez

ABSTRACT

The purpose of this research article is to analyze the differences and similarities between workplace harassment and sexual harassment directed towards women in the Salvadoran workplace. A retrospective on the origin of harassment against women, both in the workplace and in the sexual sphere, is presented. This phenomenon is also examined from a psychological perspective, which will be considered in the development of the writing.

For this comparative study, it is important to examine the historical background, both nationally and internationally, regarding workplace harassment towards women, which sets the foundation for sexual harassment, creating a problem that transcends the legal sphere. Therefore, addressing this issue is both important and necessary. In this context, a conceptual approach to the issue is made, focusing on how it should be understood doctrinally and legally, with the understanding that it is applied differently in Salvadoran secondary legislation.

General aspects of both concepts are addressed, their characteristics, the elements that have allowed their incorporation into the legal field, the types and stages, as well as the national regulatory framework that supports the protection of women. It also analyzes national jurisprudence and the development of the Special Comprehensive Law for a Life Free of Violence for Women (LEIV), which must be observed when interpreting the norms or provisions of the Labor Code.

In addition, the article establishes that the provisions of the Labor Code are applicable to all labor relations, whether in the public or private sphere, and emphasizes that these rules cannot be waived or modified to the detriment of workers.

KEYWORDS: labor law - women's rights - sexual harassment - workplace harassment - worker

Las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral

Betty Lourdes García Hawkins¹

Emma Beatriz Campos Vásquez²

El Salvador

Introducción

En El Salvador, el fenómeno del acoso sexual y laboral ha sido objeto de escasa investigación en profundidad. El acoso laboral es sancionado de acuerdo con el art. 29 del Código de Trabajo (CT), el cual establece que este y otros tipos de violencia son sancionados de acuerdo con el ordinal 5° de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

Es así, que no existe un marco regulatorio integral sobre el acoso laboral, por lo que se considera necesario incluir elementos de prevención en los planes de modernización del Estado. La investigación se enfoca en el acoso sexual y el acoso laboral, ya que son de los delitos que se cometen casi a diario en el interior de la mayoría de los centros de trabajo, y puede interpretarse como una manifestación de relaciones de poder y, hasta algunos años, un secreto mal guardado en los diferentes recintos de trabajo, en donde los trabajadores se han visto sometidos pasivamente a conductas de hostigamiento, ya sea de

1 Betty Lourdes García Hawkins, egresada de la carrera de Licenciatura En Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.

2 Emma Beatriz Campos Vásquez, Estudiante de quinto año de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.



índole sexual o laboral, siendo el actor de este tipo de conductas (en la mayoría de los casos) un superior jerárquico. Sin dejar a un lado aquellos casos en que esta conducta delictiva es realizada por compañeros o compañeras de trabajo que se encuentran en el mismo nivel.

La invisibilización del acoso sexual y laboral no significa necesariamente que no ocurra, dicha problemática ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia. El presente escrito tiene por objeto mostrar las diferencias y similitudes entre el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres, que tiene existencia en las relaciones laborales del sector privado en El Salvador; iniciando con el concepto de acoso laboral, sus origines y características.

Esta problemática debe abordarse desde sus componentes de carácter sexual, en tanto atenta contra la dignidad de la persona que resulta víctima de dicha situación y puede manifestarse en diferentes tipos de conductas, ya sean verbales o físicas. Incluye los tipos de acoso sexual existentes, el perfil de las víctimas dentro de la relación laboral, el perfil del acosador, las causas del acoso, entre otros aspectos. Asimismo, deben considerarse las consecuencias derivadas del acoso sexual, que repercuten no solo en la víctima, sino también en los compañeros, en el lugar de trabajo y en el contexto sociofamiliar de las partes implicadas.

Asimismo, se dedica un apartado al análisis de la regulación jurídica de ambas figuras en el ordenamiento salvadoreño, específicamente en el *Código de Trabajo*, que regula las conductas, obligaciones y derechos de los trabajadores y del patrono dentro de la relación laboral de naturaleza privada. Por otro lado, se examina la perspectiva del *Código Penal*, que tipifica el acoso sexual con un sentido general. Finalmente, se aborda la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres* (LEIV), que establece los derechos de las mujeres con el fin de proporcionar seguridad jurídica y garantizarles una vida libre de violencia. Dicho derecho comprende: ser libres de toda forma de

discriminación, ser valoradas y educadas, liberarse de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación.

Ahora bien, es importante reflexionar sobre el tratamiento jurídico que se otorga a estos escenarios en los instrumentos internacionales vigentes en la materia. Las víctimas de acoso, en muchos casos, no denuncian la situación ante las autoridades competentes, lo que se convierte en un factor determinante aprovechado por el jefe o superior. Ello ocurre porque la víctima teme perder su empleo, situación en la que se abusa de su dignidad e integridad.

Algunos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalan el acoso sexual y el acoso laboral como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, una situación de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia; y que tales conductas pueden afectar a otros actores de sus conexiones.

I. Principales factores que dificultan la comprensión y diferencia entre acoso sexual y acoso laboral

El principal elemento para identificar el tipo de acoso que una persona realiza a otra en un lugar de trabajo es establecer la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual.

El acoso laboral consiste en el hostigamiento psicológico que una persona con rango superior ejerce sobre otra con el propósito de obtener algún resultado favorable para el acosador, la empresa o el patrono; sin embargo, también puede darse entre empleados del mismo rango.

La jurisprudencia salvadoreña define por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna

forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral.³

Por otro lado, el acoso sexual consiste no solo en hostigamientos psicológicos, sino también en acercamientos físicos, tocamientos, caricias indebidas y abusivas por parte del acosador a la víctima, hasta llegar al sometimiento sexual de la misma.

La descripción típica del acoso sexual, contemplada en el art. 165 del Código Penal, involucra conductas indeseadas de connotación sexual, tanto físicas, gestuales o verbales, orientadas a doblegar la voluntad de la persona respecto de quien el acosador espera obtener un acercamiento de significación erótica.⁴

En ambos casos existen, al menos, ciertas características similares de hostigamiento, tales como: chantaje, manipulación, aprovechamiento, presiones económicas y psicológicas, temor de la víctima a ser descubierta, temor a perder su empleo o a quedarse sin ingresos económicos, así como la posibilidad de sufrir descuentos salariales si no accede a las peticiones del acosador.

En el ámbito laboral, la víctima de acoso sexual puede ser también objeto de acoso laboral con el propósito de invisibilizar el acoso sexual, lo que provoca que no llegue a considerar que está siendo víctima de este último. Por ejemplo, la presión laboral puede manifestarse cuando el acosador exige a la víctima trabajar más tiempo del estipulado, periodo en el cual aprovecha la oportunidad para aislarla y acercarse de manera sutil con fines sexuales.

3 Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador, *Sentencia de Apelación, Referencia: Inc-Apel-123-2018* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018). <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2018/04/D6392.PDF>

4 Sala de lo Penal, *Recurso de Casación, Referencia: 379C2019* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2019). <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2019/12/DAEAB.PDF>

II. Acoso laboral

2.1 Antecedentes históricos de la figura del acoso

Los antecedentes históricos de la figura del acoso, en sentido general, se refieren al conjunto de eventos, contextos y transformaciones sociales que, a lo largo del tiempo, han contribuido a la evolución de su concepto. Esta definición incluye la identificación de cómo distintas culturas, épocas y movimientos sociales han reconocido y abordado problemáticas asociadas con el acoso, así como la manera en que las leyes y normas sociales han cambiado en respuesta a estas dinámicas.

En este sentido, los antecedentes históricos abarcan desde las percepciones y actitudes hacia la violencia y el abuso en civilizaciones antiguas, hasta el desarrollo de legislaciones y movimientos sociales contemporáneos orientados a prevenir y sancionar el acoso en sus diversas manifestaciones (físico, sexual, psicológico, laboral, en línea, entre otros). La comprensión y el tratamiento del acoso han evolucionado en función de los cambios sociales, culturales y normativos, reflejando la creciente visibilidad de las víctimas y la importancia de los derechos humanos en la sociedad actual.

Con relación al surgimiento del delito de acoso sexual en el ámbito internacional, es preciso señalar que entre las primeras regulaciones de esta figura se encuentra el ordenamiento jurídico de los Estados Unidos de América. La jurisprudencia estadounidense emitió decisiones paradigmáticas, como los casos *Williams v. Saxbe* (1976) y *Bundy v. Jackson* (1981), relativos a conductas sexuales indeseadas en el lugar de trabajo cometidas por personas en posición jerárquica superior. Posteriormente, esta figura se incorporó en los

ordenamientos jurídicos de otros Estados de origen anglosajón, como Canadá, Nueva Zelanda y el Reino Unido. Finalmente, dicha regulación fue acogida también en países que siguen el sistema de Derecho continental.⁵

Como se ha mencionado, los casos ejemplares de esta figura se extrajeron a raíz del hostigamiento de naturaleza sexual en el ámbito laboral, pero luego se ha reconocido que puede manifestarse en el ámbito educativo y en cualquier otro espacio de interacción social.⁶

Es de suma importancia conocer los aspectos doctrinales y jurídicos cuando se habla del acoso laboral; entre ellos, identificar aquellas leyes o disposiciones que regulan el fenómeno en la normativa extranjera y ubicar su antecedente histórico referente al origen, esto debido a que no existe regulación de este tema de manera específica en El Salvador. Los primeros antecedentes que se registran del acoso laboral no provienen del área de las ciencias jurídicas, sino de estudios hechos desde una perspectiva psicológica. El primer antecedente del estudio del acoso surge por primera vez en la década de los sesenta en Inglaterra, por un etólogo de nacionalidad austriaca llamado Konrad Lorenz, el cual acuñó en 1966 el término *mobbing* para describir el comportamiento grupal de algunos animales.⁷

La palabra *mobbing* se deriva del inglés *mob* (que significa asediar o acosar) y proviene de la etología (estudio del comportamiento de los animales), sobre todo de la ornitología (rama de la zoología que estudia las aves). En todas las especies existe el fenómeno del acoso, es un fenómeno tan extendido en el reino animal que, al parecer, cumple alguna función evolutiva. Konrad

5 Cfr. Fernando De Vicente Pachés, "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 67 (2007), 83-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2345001>

6 Cfr. Elisa Alemán y Valentina Arango, "Al margen del derecho penal: manifestaciones sutiles del acoso sexual. El Caso Otálora. Comentarios a propósito del auto de la Corte Suprema de Justicia del veintitrés de mayo de 2018, Sala Penal, radicado 51870, 23 de mayo, 2018", *Nuevo Foro Penal*, vol. 15 n. 92 (2019): 326. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/nuevo-foro-penal/article/view/5813>

7 Konrad Lorenz, *On Aggression* (Nueva York: Harcourt, Brace & World, 1966).

Lorenz recibe el Premio Nobel en Medicina en 1973 por sus contribuciones en el estudio de la conducta animal, aporte indispensable para las ciencias del comportamiento.⁸

Lorenz definió al *mobbing* animal al observar que las aves se unían para defenderse de sus depredadores y ahuyentar al enemigo. Estos comportamientos, terminan con la huida o la muerte del animal acosado. Aunque éste fenómeno es antiguo, no fue hasta la década de los ochenta, cuando Heinz Leymann, un psicólogo alemán establecido en Suecia, lo aplicó a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa, fue en este punto de la historia donde el término comenzó a tener gran relevancia. Leymann fue el primero en desarrollar el concepto de *mobbing* en las relaciones humanas dentro del mundo laboral. Lo definió como un periodo de tiempo de intentos y acciones hostiles, expresados por una o varias personas. Es una comunicación hostil y sin ética que coloca a una persona en una posición de indefensión. Para poder saber si se está enfrentando a un caso de *mobbing* o acoso laboral, se debe presentar por lo menos una vez a la semana y durante cierto periodo de tiempo, al menos seis meses. Leymann es considerado como el pionero en el estudio moderno del acoso psicológico, adoptando el término al observar una conducta violenta y de acoso en el mundo laboral.⁹

Desde la perspectiva forense, esta definición se conoce en los tribunales como acoso moral en el trabajo. Para su consideración, es necesario demostrar que se ha ejercido presión social sobre la víctima con la finalidad de provocar su desestabilización emocional, menoscabar su capacidad laboral y, en última instancia, deshacerse de ella mediante el despido o la renuncia bajo presión.

8 Konrad Lorenz, *So-called Evil: on the natural history of aggression* (Viena: Methuen Publishing, 1963).

9 Heinz Leymann, "Mobbing and Victimization at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol.5 n. 2 (1996): 165-184.

No obstante, no deben confundirse los problemas personales con el *mobbing*; es importante diferenciar estos comportamientos de hostigamiento, maltrato y acoso psicológico que se producen en el lugar de trabajo.

2.2 Definición de acoso en sentido general

Se define como un comportamiento no deseado y repetido que causa malestar, daño o sufrimiento a otra persona. Este comportamiento puede manifestarse de diversas formas, incluyendo insultos, amenazas, presión psicológica o cualquier tipo de coacción que vulnera la integridad de las personas afectadas, así como su libertad y paz mental.

El acoso se manifiesta en diferentes tiempos y espacios, ya sea de manera directa o indirecta, de forma verbal y no verbal, físicas y virtuales, entre otros; con expresiones de violencia muy frecuentes.¹⁰

2.3 Definiciones de acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, se refiere a la conducta hostil, abusiva y repetida hacia un trabajador por parte de uno o más de sus compañeros, supervisores o subordinados, que puede incluir humillaciones, amenazas o aislamiento social, afectando la salud emocional y el desempeño del individuo.

Leymann definió el acoso laboral como *"cualquier acción que dé lugar a un clima de miedo o intimidación en la relación laboral, así como cualquier forma de hostigamiento psicológico en el entorno de trabajo"*.¹¹ Su enfoque se centra en la violencia psicológica y los efectos que tiene sobre la víctima.

10 Jordi Escartín Solanelles, Carlos Arrieta Salas y Álvaro Rodríguez Carballeira, *""Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio"*, *Actualidades en Psicología*, vol. 23-24 n. 110-111 (2010): 1-19. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>

11 Heinz Leymann, *"Mobbing and Victimization at Work"*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5 n. 2 (1996): 165-184.

La Organización Internacional del Trabajo considera el acoso laboral como cualquier conducta inaceptable en el trabajo que menoscabe la dignidad de una persona. Esto incluye el acoso sexual, la discriminación y cualquier otra forma de hostigamiento que afecte la salud y seguridad en el entorno laboral.¹²

2.4 Elementos y características del *mobbing*

Existen dos variedades de acoso moral en el trabajo, según la jerarquía que ocupa el hostigador con respecto al hostigado:

- El vertical o *bossing*, el cual ocurre cuando la víctima ocupa una posición de inferioridad con respecto al acosador o acosadores. Este tipo de hostigamiento suele estar dirigido a un trabajador o grupo de trabajadores, los motivos pueden ser por una reorganización en la empresa, reducción de plantilla o simplemente para deshacerse de los trabajadores que resultan conflictivos o incómodos a la organización. No obstante, el acoso vertical puede ser también ascendente; es decir, desde inferiores a superiores con el objetivo de desacreditar a un jefe para provocar su cese.
- El horizontal, el cual suele darse entre compañeros del mismo o parecido rango profesional, a veces estos son aspirantes a un determinado puesto de promoción en el trabajo y compiten a través del descrédito o la destrucción de la autoestima del otro, así el acosador consigue reconocimientos laborales.¹³

12 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019). El Convenio 190 fue aprobado el 10 de junio de 2019, en la centésima octava reunión de la OIT. Fue aprobado por la mayoría de los representantes de gobiernos, sindicatos y empresas de los 187 países miembros de la organización.

13 Yolanda Cobo Saiz, "El mobbing: hacer visible, lo invisible" (tesis de pregrado, Universidad de Cantabria, 2013). <http://hdl.handle.net/10902/2993>

2.5 Modalidades o conductas de manifestación del acoso laboral

El acoso laboral se manifiesta a través de múltiples modalidades que afectan tanto la salud mental como el rendimiento laboral de la víctima. Comprender estas conductas resulta fundamental para prevenir y enfrentar este fenómeno en el entorno de trabajo.

Entre estas conductas se encuentran: el hostigamiento verbal, que incluye gritos, insultos, comentarios despectivos o burlas constantes que menoscaban la autoestima de la víctima;¹⁴ el aislamiento social, que se presenta cuando un trabajador es excluido deliberadamente de interacciones sociales, reuniones y actividades de equipo, generando un ambiente de soledad; el desprestigio, que implica la difusión de rumores, información falsa o comentarios negativos con el objetivo de dañar la reputación de la víctima; la intimidación o amenazas, que corresponden a comportamientos que generan miedo, tales como intimidaciones directas o amenazas de despido o de empeorar las condiciones laborales; la interferencia en el trabajo, que consiste en obstruir las funciones de la víctima, retirarle actividades o asignarle tareas imposibles o inadecuadas a su nivel de competencia; los micromachismos o el hostigamiento sexual, que son conductas dirigidas a desvalorizar al trabajador, muchas veces de manera sexista, incluyendo comentarios o gestos inapropiados; y la desvalorización profesional, que se refiere a minimizar las contribuciones o habilidades del trabajador, dificultando su desarrollo profesional.¹⁵

¹⁴ Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf y Cary L. Cooper, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (New York: CRC Press, 2011).

¹⁵ *Ibíd.*

2.6 Consecuencias del *mobbing* en la mujer trabajadora

Hoy en día, el acoso psicológico en el trabajo constituye una realidad en el mundo laboral y genera consecuencias para la sociedad en general, ya que sus efectos abarcan una amplia y diversa gama de problemas psicológicos y psicosomáticos que inciden de manera significativa en la esfera personal y familiar de la persona hostigada.

El acoso laboral puede afectar, al menos, en cinco aspectos: la comunicación con el grupo de pares, la estabilidad en las relaciones laborales, la reputación e imagen social y laboral, así como la salud física y psicológica. En consecuencia, la persona hostigada desencadena una serie de respuestas internas, fisiológicas, cognitivas, emocionales y motoras, altamente desadaptativas, en un intento de responder de manera eficiente en el entorno laboral.

Los efectos del *mobbing* sobre la víctima se pueden clasificar dependiendo del área afectada de la misma, diferenciando así la física, la psíquica, la profesional, la familiar y la social. Esos efectos suelen ser progresivos y generalmente cada vez más graves.¹⁶

2.7 Antecedentes históricos del acoso sexual

Los primeros atisbos de movilización o llamados de atención respecto al acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral se encuentran en las reivindicaciones de los grupos feministas de la década de 1970.

El término acoso sexual surgió del movimiento feminista estadounidense de esos años, a partir de la experiencia laboral de mujeres universitarias, y se manifestó como una conducta de intromisión indeseada de los hombres en la vida de las mujeres, sin plantearse aún como un comportamiento exclusivamente de naturaleza sexual.

¹⁶ María de Jesús Gutiérrez, "Acoso laboral (*mobbing*): su historia y cómo afecta a los trabajadores", Psicología y Mente (blog), 19 de mayo de 2021, <https://psicologiamente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>

En la década de 1980, el tema del acoso sexual en el trabajo adquirió el carácter de delito que debía ser sancionado por la justicia, a raíz del impacto que produjeron en la opinión pública los juicios ampliamente difundidos por los medios de comunicación, particularmente en los Estados Unidos, debido a sus connotaciones.

A ello, debe añadirse que estas movilizaciones generaron un estado de especial sensibilidad en torno a la problemática, al punto de propiciar la aparición de los primeros estudios de género dedicados a analizar este fenómeno. Paralelamente, algunos sindicatos se sumaron a esta oleada en defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

El inicio de este movimiento feminista y legislativo tuvo su mayor expresión en la jurisprudencia de las cortes de Estados Unidos. En la práctica, los casos que se llevaron a juicio modificaron los criterios jurídicos. Inicialmente, no se consideraba como discriminación el trato hacia la mujer por el simple hecho de serlo; en cambio, se exigía probar la existencia de un acto discriminatorio. Con el tiempo, se reconoció que dicha discriminación se ejercía de forma explícita por la condición misma de ser mujer.

Es así como la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission*, EEOC, por sus siglas en inglés) asumió el tema, haciéndose cargo de la defensa jurídica de las víctimas, de los procesos de mediación y de la realización de estudios e investigaciones relacionadas. Estas acciones le han permitido reunir un importante capital doctrinario que comprende definiciones sobre la materia, guías de acción, recomendaciones, lineamientos de políticas públicas, así como campañas de difusión y prevención.

El trabajo de la EEOC, junto con las decisiones judiciales y los estudios y publicaciones surgidos en torno a los movimientos feministas, fue pionero a nivel mundial en el tratamiento del acoso sexual. Ello explica la gran influencia

que sus estándares y conceptos ejercen sobre otras legislaciones y órganos internacionales, al punto de que, en su mayoría, se le considera un tema de discriminación por razones de género.

2.8 Definición de acoso sexual

La Organización Internacional del Trabajo otorga una definición de acoso sexual:

*“Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo”.*¹⁷

El acoso sexual, como ilícito laboral e incluso penal, se caracteriza por darse, en primer lugar, en el marco de una relación de trabajo de naturaleza normalmente vertical, en la cual, el superior jerárquico aprovecha su posición ventajosa para obtener, mediante chantaje o abuso de poder, algún tipo de beneficio sexual para sí mismo. Dicho beneficio, desde luego, resulta totalmente contrario a los principios sobre los que se funda la *Constitución de la República*, a saber: el respeto a los derechos fundamentales de la persona humana, a su integridad y a su dignidad.

¹⁷ “Sexual Harassment in the Workplace”, Organización Internacional del Trabajo, acceso el 13 de septiembre de 2024, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_371182.pdf

III. Aspectos generales del acoso sexual

El acoso sexual se puede manifestar a través de ciertas conductas típicas, las cuales se pueden ubicar dentro de las siguientes categorías:

En primer lugar, se encuentra el acoso sexual coercitivo, de intercambio o *quid pro quo*, jerárquico, impropriamente llamado “chantaje sexual”. En este, el sujeto activo condiciona una decisión suya en el ámbito laboral (por ejemplo, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo o el despido) a la respuesta que el sujeto pasivo brinde en el ámbito sexual. Por ende, el acoso sexual coercitivo supone siempre un ejercicio de poder o, si se quiere, una relación desigual de poder entre acosador y víctima, que haga verosímil la consecuencia laboral conectada con la proposición sexual.¹⁸

En segundo lugar, se encuentra el acoso sexual ambiental, el cual se diferencia del anterior en que la aceptación o el rechazo de la propuesta sexual, o de la conducta de connotación sexual, no está asociada a una promesa ni a una amenaza de consecuencias favorables o desfavorables verificables en las condiciones de trabajo específicas del sujeto pasivo. Por ende, no existe tal promesa o amenaza —o, si la hay, resulta inidónea—, ya que no se da una relación jerárquica entre victimario y víctima que sea laboralmente relevante para alterar las condiciones contractuales. En este caso, se habla de acoso sexual “horizontal”, porque la conducta de connotación sexual no está dirigida a obtener de quien la padece una contraprestación de la misma naturaleza y, por tanto, no requiere vincularse a una recompensa o a una amenaza. Finalmente, puede presentarse cuando los actos de implicancia sexual están orientados a desestabilizar la psique de la víctima y no a la satisfacción de un deseo sexual del victimario, supuesto en el cual el acoso sexual se superpone con el *mobbing* o acoso moral.¹⁹

18 Claudio Palavecino Cáceres, “El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. 19 n. 1 (2006): 106. <https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/676>

19 *Ibid.*

El tercer aspecto dominante del acoso sexual es que, en su abrumadora mayoría, este se presenta en una relación hombre–mujer, en la que el primero actúa como victimario-acosador y la segunda como víctima-acosada.

3.1 Modalidades o conductas de manifestación del acoso sexual

A partir de lo señalado, se puede determinar la existencia de dos opciones, siendo la primera la que mayores consecuencias negativas genera, ya que es en este punto cuando el empleo demuestra su fragilidad; y es aquí en donde se da la posibilidad de que el chantaje se haga efectivo con todo su peso sobre la trabajadora. El carácter vertical determina que el tipo de acoso sea más o menos grave, en concordancia con lo que previamente se analizó.

El hecho que exista un tipo de acoso sexual horizontal no significa que sea menos grave que el vertical, sino que, más bien, demuestra el hecho de que el acoso sexual, es una realidad que puede darse en todos los ámbitos del trabajo, tanto en la relación del subalterno con su jefe, como entre los propios compañeros de trabajo.

Así, las condiciones descritas de acoso como los comentarios obscenos, las miradas sugerentes, tocamientos y gestos de índole sexual pueden darse en la relación vincular vertical como en la relación horizontal. Es en este segundo punto, en donde las actuaciones de acoso sexual pueden llegar a causar en la víctima malestares de menor grado que, por su menor extensión, no considera necesario manifestar o denunciar, llegando incluso al punto de convertirse en un favoritismo sexual negativo.

Ante su rechazo a las propuestas del superior jerárquico, la víctima se percata que otros trabajadores del mismo sexo, en similares circunstancias de empleo, ascienden de grado, incrementan su salario o perciben beneficios o mejoras laborales por su anuencia a los requerimientos sexuales hechos por un superior, así se manifiesta el acoso sexual denominado chantaje sexual.

3.2 Causas del acoso sexual

Existe una correlación de múltiples variables y factores que juegan un papel fundamental para que el acoso sexual esté presente en determinados entornos laborales. Las causas con mayor peso son las siguientes:

- Sexismo: discriminación de la mujer en el mundo laboral.
- Estereotipos de género y educación: creencias populares que perpetúan características que, tradicionalmente y a lo largo de la historia, se han considerado propias de hombres o mujeres y que determinan diferencias en cuanto a sus capacidades de ejecución de roles sociales, familiares y profesionales. Existe un fondo ideológico que perpetúa y, hasta cierto punto, justifica el acoso sexual, sobre todo las modalidades menos graves. Las mujeres, además de ser víctimas y debido a la educación recibida, actúan inconscientemente como cómplices en algunos casos. Por ende, presentan un elevado nivel de tolerancia, asumiendo situaciones de acoso como algo natural.
- Falta de ética en las relaciones interpersonales: el acosador busca su propio placer, sin tener en cuenta el daño que pueda producir a su víctima.
- Falta de normas laborales claras: la organización no se ha planteado la posibilidad que esta situación pueda producirse; tampoco ha contemplado estrategias de prevención ni de afrontamiento, propiciando de esta manera que el acoso sexual pueda desarrollarse con mayor facilidad.
- Precariedad laboral: se ha comprobado la existencia de una correlación entre la inestabilidad laboral y mayor incidencia de acoso sexual. A mayor vulnerabilidad, mayor probabilidad de padecer acosos sexuales.

3.3 Consecuencias del acoso sexual en la mujer trabajadora

El temor reverencial al superior jerárquico es un elemento determinante a la hora de juzgar tanto el acoso mismo, como el silencio de la víctima. Esto se debe, como ya se ha señalado, al temor de perder el trabajo, a que se hable entre pasillos sobre la situación de la víctima, y la dificultad de probar que efectivamente ha sido acosada; los cuales ocasionan, en definitiva, que estas personas prefieren omitir sus denuncias y opten por el silencio.

Las consecuencias derivadas son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la víctima, sino también en los compañeros de trabajo, la organización y el contexto socio familiar de las partes implicadas.

Todo ello repercutе de manera indiscutible en la empresa, generando un entorno laboral tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un incremento del absentismo y de la rotación en los puestos de trabajo. En consecuencia, se produce una disminución de la productividad y un elevado coste económico, derivado tanto de la reducción en el rendimiento como de los gastos asociados a las bajas laborales, la contratación de nuevo personal y la mala imagen pública generada.

Son diversas las dificultades con las que se encuentra una persona que ha sufrido acoso sexual en su trabajo, la cual es evidente, sobre todo, en el terreno psicológico.

Las principales consecuencias son las siguientes:

- Baja autoestima: la integridad de la persona se ve afectada a raíz de las agresiones y humillaciones. Es importante señalar los sentimientos de poca valía que la víctima tiende a experimentar; son habituales creencias como considerarse más débil que el resto de los compañeros o pensar que no es capaz de enfrentarse al acosador. También son frecuentes los sentimientos de ira, frustración y rabia.

- Descenso de la motivación: ser acosado en el lugar de trabajo contribuye, ineludiblemente, con un descenso en el deseo de acudir a sus labores, dado que el agresor se encuentra en ese lugar y es donde ejerce la violencia. Esta falta de motivación, promovida por el miedo a que se repitan las agresiones, en algunos casos, desemboca en una ausencia en el puesto de trabajo, lo que se conoce como absentismo laboral.
- Cambios a nivel relacional: los vínculos que la persona mantiene no solo se ven alterados en la relación acosador—acosado, sino que también con el resto de los compañeros. Asimismo, esta situación puede afectar a relaciones que no estén enmarcadas en el terreno laboral; es decir, otros vínculos significativos de la persona que está siendo agredida. Esto se refiere a las mayores dificultades que puedan surgir en el terreno socio afectivo de este individuo (familia, pareja, amigos, entre otros).
- Menor rendimiento laboral y mayor accidentalidad: el embotamiento mental suele derivar en dificultades cognitivas, tales como disminución de la concentración, problemas de memoria o limitaciones en la atención y en el procesamiento de la información. Esto, a su vez, eleva los índices de accidentalidad en aquellos trabajos que llevan riesgos físicos.
- Repercusiones en la salud mental: estrés, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión, son las patologías psicológicas más frecuentes experimentadas ante la situación descrita.²⁰
- Trastornos de sueño: se destaca la dificultad para conciliar el sueño o la calidad del mismo, debido al miedo y/o la agitación mental. Las pesadillas durante el sueño también son muy frecuentes, llegando a revivir, en algunos casos, la situación de acoso.

20 Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Bilbao: Editorial Sal Terrae,2001),37.

- Modificación en el comportamiento: esto implica dejar de llevar a cabo determinadas acciones que antes eran habituales (por ejemplo, en el momento del descanso, en la hora de la comida, entre otros). Al respecto, diferentes autores definen el aislamiento como el cambio principal en el comportamiento.
- Perjuicio en la situación laboral: una de las consecuencias que mayor miedo produce a los agredidos es el deterioro en su situación laboral (cambio de rango, de tareas, de departamento) o, en el peor de los casos, el despido laboral. Dicho temor dificulta que los acosados expongan su situación e intervengan ante ella.
- Enfermedades físicas: las somatizaciones son frecuentes en este tipo de situaciones, en las que se experimenta estrés y ansiedad. También pueden presentarse cefaleas, dolores estomacales, cutáneos, fatiga o molestias en la garganta, entre otras.
- Pérdida de confianza hacia uno mismo y hacia los demás: estar sometido a agresiones sexuales promueve el cambio en la autoimagen (esto es, en el concepto de uno mismo), produciéndose un deterioro capaz de mermar la confianza en sí mismo y en el resto de las personas cercanas.
- Suicidio: para algunas personas trabajadoras que sufren abuso sexual en el trabajo, la situación resulta insostenible, tanto que el abusado puede decidir acabar con su propia vida.

Además de todas las consecuencias que sufre la víctima, también su entorno se ve afectado por la situación de acoso: por un lado, la familia y amigos, ante el sufrimiento que experimenta su allegado; por otro lado, los compañeros de trabajo, los cuales pueden sentir desamparo y desmotivación. Esto puede provocar un mayor absentismo entre los trabajadores y un deterioro en las

distintas relaciones laborales. Asimismo, la empresa se verá perjudicada debido a los mayores costes que puede conllevar la denuncia de la situación, además del descenso de la productividad.²¹

IV. Diferencias y similitudes del acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres

Como se ha verificado, una de las similitudes entre los dos tipos de acoso es que se desarrollan de manera vertical, entre un superior (como acosador) y una persona de rango inferior; pero también puede generarse de manera horizontal.

Una segunda similitud es el aspecto dominante, en el cual, en su abrumadora mayoría, el acoso se da en una relación hombre—mujer como acosador y víctima, respectivamente.

Una tercera similitud puede identificarse como aquellas actuaciones de acoso que pueden llegar a causar en la víctima malestares de menor grado que, por su menor extensión, no considere necesario manifestar o denunciar, invisibilizando dichas agresiones.

Por último, una cuarta similitud se identifica con aquellas acciones que se relacionan en dichos comportamientos, tales como: insinuaciones indeseables, un comportamiento verbal o físico que persigue la finalidad de interferir, sin razón alguna, en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo.

A pesar de que las diferencias entre el acoso laboral y el acoso sexual suelen confundirse, se ha tomado a bien identificar algunas diferencias sustanciales entre ambas, tales como:

21 Jordi Escartín Solanelles, Carlos Arrieta Salas y Álvaro Rodríguez Carballeira, ““Mobbing” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio”, *Actualidades en Psicología*, vol. 23-24 n. 110-111 (2010): 4. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>

- En primer lugar, el acoso laboral es más consistente en hostigamientos psicológicos, mientras que el acoso sexual en acercamientos físicos, tocamientos, caricias indebidas y abusivas por parte del acosador a la víctima, hasta llegar al sometimiento sexual de la misma.
- Una segunda diferencia es que el acoso laboral puede darse de manera abierta y pública; es decir, en medio de compañeros de trabajo. En cambio, el acoso sexual se genera de manera personal y privada; es decir, entre el acosador y la víctima.
- Por último, en la actualidad las leyes sobre acoso sexual suelen ser más específicas en muchos países, mientras que el acoso laboral puede estar cubierto por normativas más generales sobre salud y seguridad en el trabajo.

V. Marco jurídico nacional e internacional relacionado

El art. 2 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV),²² establece los principios fundamentales que rigen la norma, la cual se enfoca en la importancia de garantizar una vida libre de violencia para las mujeres y enfatiza la necesidad de promover la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación y violencia. Este artículo también subraya la responsabilidad del Estado y la sociedad en la protección, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, reconociendo que estas acciones son esenciales para asegurar el bienestar y la dignidad de todas las mujeres. La ley busca crear un marco jurídico que apoye a las víctimas y fomente un entorno seguro y equitativo.

²² Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2017), art. 2.

De igual manera, el art. 8 literal b), establece medidas específicas para la atención y protección de las mujeres que han sido víctimas de violencia. Este literal se centra en la obligación del Estado de garantizar el acceso a servicios de salud, incluyendo tanto atención física como psicológica. A través de esta disposición, se busca asegurar que las mujeres reciban el apoyo necesario para recuperar su bienestar integral tras haber sufrido violencia, destacando la importancia de una atención adecuada y sensible a las necesidades de las víctimas. Esto refleja el compromiso del marco legal en proporcionar un entorno seguro y de apoyo para las mujeres afectadas.²³

Además, los arts. 9 y 10 se centran en garantizar la atención y protección de las mujeres afectadas por la violencia, así como en la promoción de una cultura de respeto y prevención en la sociedad. De igual manera, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)²⁴ también complementa y refuerza estos principios, buscando garantizar la igualdad y eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, al establecer que las políticas de empleo deben incorporar las disposiciones de ley para garantizar la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales entre mujeres. En otras palabras, se exige que las políticas promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando que tanto mujeres como hombres disfruten de los mismos derechos y oportunidades.²⁵

Asimismo, en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en el género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer. Esta definición abarca tanto la violencia que ocurre en el ámbito público como en el privado. El art. 1 establece un marco amplio para comprender la violencia de

23 *Ibid.*, art. 8.

24 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

25 *Ibid.*

género, reconociendo que puede manifestarse en diversas formas y contextos, y subraya la necesidad de abordar este problema como una violación de los derechos humanos de las mujeres.

La Convención busca proporcionar un marco integral para identificar y combatir diferentes formas de violencia contra la mujer y es de reconocer también que no solo las mujeres son objeto de acoso laboral o sexual, sino también los hombres. En ese sentido, ambos tienen los mismos derechos; por lo tanto, se merece que se tenga respeto a la integridad de la persona y la igualdad de género.²⁶

VI. Conclusión

- Se evidencia que el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres en El Salvador comparten raíces conceptuales y contextuales, pero divergen en sus expresiones y dinámicas y es ahí, donde reconocer estas similitudes y diferencias, es clave para diseñar respuestas efectivas desde la esfera individual.
- Es importante comprender que ambos fenómenos se sostienen en relaciones de poder dentro del ámbito laboral y afectan la dignidad, la salud mental y la productividad de las trabajadoras. Su impacto genera costos sociales y económicos significativos para las empresas y para la sociedad en general, incluyendo ausentismo, rotación, disminución del rendimiento y desgaste institucional.
- El acoso laboral tiende a ser mayoritariamente psicológico y situacional, con manifestaciones que atraviesan jerarquías y estructuras organizacionales. El acoso sexual suele incorporar componentes físicos o de connotación sexual explícita y, en muchas ocasiones, se manifiesta con mayor alcance privado que público.

²⁶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará: Organización de los Estados Americanos, 1994), art. 1 y 2.

Estas diferencias requieren herramientas de prevención y manejo diferenciadas: procesos de denuncia confidenciales y protocolos de actuación claros para el acoso laboral; además de medidas de sensibilización, capacitaciones en consentimiento y seguridad, y respuestas organizacionales ante conductas de naturaleza sexual.

- En el análisis de instrumentos nacionales (LEIV, CT, LIE) y normas internacionales (sitios de la OIT, Belém do Pará) subraya una tendencia hacia la protección de las mujeres y la promoción de derechos laborales y humanos. Sin embargo, la efectividad depende de la aplicación coherente de estas normas, de la claridad de las definiciones y de la existencia de mecanismos accesibles de denuncia y reparación.
- El artículo busca presentar un enfoque centrado en la prevención proactiva donde la clave no es solo responder a incidentes de acoso, sino anticiparlos con la implementación de una cultura organizacional que valore la igualdad, la inclusión y el respeto mutuo que pueda reducir significativamente la probabilidad de ocurrencia de cualquier forma de acoso.

Bibliografía

- » Alemán, Elisa y Valentina Arango. "Al margen del derecho penal: manifestaciones sutiles del acoso sexual. El Caso Otálora. Comentarios a propósito del auto de la Corte Suprema de Justicia del veintitrés de mayo de 2018, Sala Penal, radicado 51870, 23 de mayo, 2018." *Nuevo Foro Penal* 15, n. 92 (2019): 318-330. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/nuevo-foro-penal/article/view/5813>
- » Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador. *Sentencia de Apelación*, Referencia: Inc-Apel-123-2018. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2018. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2018/04/D6392.PDF>
- » Cobo Saiz, Yolanda. "El mobbing: hacer visible, lo invisible." Tesis de pregrado, Universidad de Cantabria, 2013. <http://hdl.handle.net/10902/2993>
- » Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará: Organización de los Estados Americanos, 1994.
- » Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019.
- » Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf y Cary L. Cooper. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. New York: CRC Press, 2011.
- » Escartín Solanelles, Jordi, Carlos Arrieta Salas y Álvaro Rodríguez Carballera. "'Mobbing' o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio." *Actualidades en Psicología* 23-24, n. 110-111 (2010): 1-19. <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>
- » Gutiérrez, María de Jesús. "Acoso laboral (mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores." *Psicología y Mente (blog)*, 19 de mayo de 2021. <https://psicologiyamente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>
- » Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020.
- » Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2017.
- » Leymann, Heinz. "Mobbing and Victimization at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, n. 2 (1996): 165-184.
- » Lorenz, Konrad. *On Aggression*. Nueva York: Harcourt, Brace & World, 1966.
- » — — —. *So-called Evil: On the Natural History of Aggression*. Viena: Methuen Publishing, 1963.
- » Pachés, Fernando De Vicente. "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo." *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 67 (2007): 83-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2345001>
- » Palavecino Cáceres, Claudio. "El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno." *Revista de Derecho (Valdivia)* 19, n. 1 (2006): 105-123. <https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/676>
- » Piñuel y Zubala, Iñaki. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Editorial Sal Terrae, 2001.
- » Sala de lo Penal. *Recurso de Casación*, Referencia: 379C2019. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2019. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2019/12/DAEAB.PDF>
- » "Sexual Harassment in the Workplace." Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 13 de septiembre de 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_371182.pdf