



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**FUNDAMENTOS**

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. Aunque en teoría esta forma de discriminación puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica se dirige fundamentalmente contra las segundas.

Según el Secretario General de las Naciones Unidas: " 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 entre quien perpetra y quien sufre el acoso.

Si bien se ha incorporado la figura del acoso sexual dentro del régimen jurídico básico de la Función Pública, configuró en su primer momento un importante avance a nivel nacional sobre esta materia, pero 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 a las relaciones educativas y sanitarias.

Este proyecto se formula en cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, la Recomendación General 19 del Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, entre otros instrumentos internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo que obligan a los



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Estados Nacionales a condenar la discriminación por razón de sexo e implementar políticas para la eliminación de la discriminación contra la mujer (Beijing, 1995).

Entre las obligaciones asumidas en los términos del artículo 7° de la convención interamericana, 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 penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para ello y adoptar las medidas administrativas apropiadas y las 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".

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 hostigamiento. Puede adoptar la forma de contacto físico, 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 autores 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 los destinatarios como expresión de discriminación social y laboral, cuyas consecuencias mas significativas vienen dadas por las escasas expectativas de promoción profesional y 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 diversos problemas médicos. Al mismo tiempo, el hostigamiento dificulta el desempeño de las



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

funciones del puesto y condiciona el desarrollo de las condiciones 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 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 la salud.

Los organismos internacionales destacan las dificultades existentes para el registro y medición del fenómeno de la violencia sexual. De acuerdo a una información colectada por la OIT en base a una encuesta realizada entre trabajadores de 36 países (1996) los datos correspondientes a la República Argentina, el 6,1% de los varones y el 11,8% de las mujeres manifestaron haber sufrido agresiones 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 % fueron víctimas de acoso sexual. De estas cifras el 32,1 % se configuraron de forma verbal, no verbalmente el 34,1%; con conductas de tipo verbal en su forma mas fuerte el 17,9%; a través de contacto físico el 15,6%; y el 5% por medio de presiones para mantener contactos íntimos. ( Estudio que estuvo presente en esta Legislatura enviado oficialmente por la seccional Río Negro del gremio).

El presente proyecto pretende dar una respuesta a esta problemática por lo menos en el ámbito provincial como complemento de una normativa progresista en vigencia en la Provincia y como freno a algunas situaciones que han tomado vigencia en los últimos tiempos en el ámbito regional sobre acosos sufridos por beneficiarios de planes sociales y otros en menor escala, estableciendo un régimen que



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

brinde adecuada protección a las personas que resulten víctimas de acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, sociales, 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 reconoce 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 primero impedir el desarrollo de cualquier situación que vulnere la dignidad del personal a su cargo.

Además se otorga protección a toda persona que, aunque no haya sido víctima de 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. Esta norma tiende a establecer cierto equilibrio entre las partes del litigio, aliviando la carga probatoria respecto del monto del daño. Además, se establece la inversión de la carga de la prueba, una vez que la víctima hay incorporado al procedimiento indicios serios y consistentes sobre la existencia del acoso.

También se implementan mecanismos de difusión de los alcances de la ley propuesta, y planes y programas de información, servicio y orientación profesional en la administración pública y las instituciones educativas y sanitarias.

Se pretende operativizar la obligación estatal de garantizar a todos los ciudadanos, oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el empleo, así como el deber de asegurar el ingreso equitativo al derecho a la



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

educación y la salud, en procura del máximo bienestar y desarrollo individual; y de acuerdo con los derechos reconocidos por la Constitución Nacional, la Constitución Provincial y tratados internacionales con jerarquía constitucional.

Se han tomado en cuenta para la formulación el informe ya mencionado de la Unión del Personal Civil de la Nación y proyectos presentados por la Defensora Adjunta del Pueblo de la ciudad autónoma de Buenos Aires, doctora Diana Maffia, por la diputada nacional Elisa Carrió y mas recientemente por el diputado nacional Hector Polino.

Por ello.

**COAUTORES:** Eduardo Mario Chironi, Guillermo Wood



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

## LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

### SANCIONA CON FUERZA DE

### LEY

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

**Artículo 2°.-** Ambito 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 -en territorio de la provincia-, provincial y municipal; así como todas las relaciones laborales que se entablen dentro del sector privado; las relaciones resultantes del otorgamiento de planes asistenciales; 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°.-** A los efectos de la presente ley se denomina:

- Autoridad educativa: quien ejerza funciones de dirección en instituciones educativas públicas o privadas.
- Autoridad sanitaria: quien ejerza funciones de dirección en instituciones sanitarias públicas o privadas.
- Autoridad de asistencia social: quien ejerza la responsabilidad sobre el otorgamiento de planes asistenciales.
- Instituciones educativas: toda institución o establecimiento, público o privado, que brinde servicios educativos en la jurisdicción provincial.
- Instituciones sanitarias: toda institución o establecimiento público o privado, que brinde servicios



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

médicos de cualquier tipo o de actividades de colaboración de las mismas en la jurisdicción provincial, en la asistencia, recuperación, diagnóstico o tratamiento de personas enfermas o en la preservación o conservación de la salud de las sanas.

- Instituciones de asistencia social: toda institución u organización que tenga injerencia en el otorgamiento y distribución de planes asistenciales sean éstos de carácter nacional, provincial o municipal.

**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 concurra además una o mas 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 tercer persona vinculada directamente con ella, adoptadas en el ámbito laboral, de asistencia, académico o el sistema de salud.
- c) El acoso interfiera el habitual desempeño del trabajo, estudios, asistencia social, prestaciones o tratamientos del sistema de salud, u otra actividad de la persona acosada y/o provoque un ambiente de trabajo, enseñanza, asistencia o tratamiento sanitario intimidatorio, hostil u ofensivo.
- d) Produzca efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, el cumplimiento laboral, la recepción o no de los planes asistenciales, las condiciones de docencia y aprendizaje y el cumplimiento y desempeño educativo, las prestaciones sanitarias, o 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, desempleo, docente u otra condición.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**Artículo 5°.-** Toda persona que reporte actos de acoso sexual goza de la protección de esta ley. Todo empleador o autoridad de prestaciones sociales, educativa o sanitaria es responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo, de tramitación o recepción de planes asistenciales, estudio o salud de cualquier trabajador/a, postulante o beneficiario de planes asistenciales, 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 no admisión, la negativa de brindar el tratamiento de salud, y en general cualquier alteración en las condiciones de empleo, de acceso a planes sociales cuando los mismos correspondieren, 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 doce meses subsiguientes a su denuncia o participación.

**Artículo 6°.-** Obligaciones del empleador o autoridad de asistencia social, educativa o sanitaria. Toda autoridad debe tomar todas las medidas necesarias para reducir al mínimo el riesgo de acoso sexual. Tiene el deber de mantener el ámbito de su incumbencia libres de conductas que signifiquen acoso sexual mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas. Toda autoridad es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, postulante o beneficiario de planes sociales, 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, son responsables por los actos de acoso sexual por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que así lo estén, si el acoso se cometiera en ocasión de sus funciones, y él o sus representantes sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

**Artículo 7°.-** Causal de despido con causa justa. El acoso sexual es causal de despido justificado de quien incurriera en la conducta de acoso. Asimismo, es causal de rescisión de contrato de prestación de servicios comprendidos en el artículo 1, sin que de lugar al pago de suma alguna bajo ningún concepto.

**Artículo 8°.-** Responsabilidad. El acoso sexual en el ámbito laboral debidamente acreditado será castigado con una



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

indemnización a cargo del acosador, y cuando corresponda del empleador en forma solidaria, que consistirá en una suma equivalente de tres a quince veces la remuneración normal y habitual percibida por la persona damnificada, según la gravedad de los hechos, la que será determinada por la autoridad judicial competente.

Además cuando tuvieran lugar los supuestos previstos en el artículo 5°, o en el párrafo 2° del artículo 9°, la parte que resulte responsable del acoso sexual y el empleador en forma solidaria, deberán cubrir las prestaciones laborales, los salarios caídos, los daños y perjuicios patrimoniales y morales, y las costas que deriven de la tramitación de la litis. Asimismo el juez debe ordenar la reinstalación en el trabajo y demás beneficios laborales de la persona afectada si ésta así lo solicitase.

En el caso de acoso sexual en instituciones educativas y sanitarias, el juez competente fijará el monto indemnizatorio correspondiente, que deberá ser abonado por el acosador y cuando corresponda, por la institución educativa o sanitaria en forma solidaria.

Si se violó además la prohibición prevista en el artículo 5°, la parte que resulta responsable del acoso sexual y la autoridad educativa o sanitaria en forma solidaria, deberán cubrir todos los daños y perjuicios patrimoniales y morales y las costas que deriven de la litis. Asimismo el juez debe ordenar la reinstalación en el instituto educativo o la satisfacción del tratamiento de salud de la persona afectada. Si la persona responsable fuese un profesional matriculado, el colegio respectivo deberá a su vez suspenderle la licencia para el ejercicio de dicha profesión por el tiempo que determine según la gravedad del caso.

**Artículo 9°.-** Procedimiento. 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 superior jerárquico o autoridad educativa o sanitaria omitiera adoptar dichas medidas, la persona afectada podrá darse por despedida sin justa causa.

Cuando la víctima establezca indicios serios y consistentes de que ha sido víctima de acoso, la carga de la prueba caerá principalmente sobre la persona acusada de cometer el acoso sexual o su empleador.

**Artículo 10.-** 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



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

deberá organizar planes y programas de información, servicio y orientación profesional. Asimismo, deberán facilitarle al personal información sobre el procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que podrán brindarle apoyo.

**Artículo 11.-** Implementación de consejeros en el ámbito de los Ministerios de Salud y Desarrollo Social, de Educación y Cultura y Subsecretaría de Trabajo. Se crearán en las dependencias indicadas o se asignarán a personal capacitado de los mismos 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 de acoso sexual y así lo soliciten.

**Artículo 12.-** Competencia. Serán competentes para conocer en las demandas de acoso sexual en el lugar de trabajo los jueces con competencia en lo laboral, y conocerán de las demandas por acoso sexual en instituciones educativas y sanitarias los jueces con competencia en lo civil, dejando a salvo las reglas de la jurisdicción federal.

**Artículo 13.-** 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 20.744, el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, ley 22.144, y demás leyes laborales aplicables a la relación de que se trate como así todas las leyes provinciales que protegen los derechos humanos, del niño y el adolescente, de la mujer, etcétera.

**Artículo 14.-** De forma.