

Cómo se vive el acoso sexual en las empresas de zona franca en Nicaragua

Claudia, es el nombre ficticio que usaremos para una obrera víctima de acoso sexual en una empresa textil de zona franca, ubicada en el departamento de Masaya, a 24 kilómetros de Managua, capital de Nicaragua. “Te voy a poner incentivos por producción, aunque no te lo hayas ganado, si te vas conmigo al motel”, era la propuesta que recibía Claudia cada semana de su supervisor. La obrera se negaba, pero tenía miedo a poner la denuncia en la empresa, porque había escuchado que otras mujeres habían denunciado y no les creían. Las denuncias ante responsables de recursos humanos no prosperan y las víctimas no denuncian por la vía penal por “vergüenza y miedo”.

El acoso sexual en el trabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Conferencia Internacional del Trabajo en 1985, como una **violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras**, declarando que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación; es decir, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia primariamente contra las mujeres.

Organizaciones de mujeres, defensoras de derechos humanos explican que el acoso sexual es una **expresión de abuso de poder y dominio para lograr un beneficio sexual**. Además, una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres que lesiona derechos fundamentales como derecho al trabajo digno, a la libertad sexual y a la libertad física y psicológica, entre otros derechos. "Muchas veces por temor a perder el trabajo y miedo a que nadie les crea, las víctimas no denuncian. El acosador, quien la mayoría de veces es su superior, les dicen: es tú palabra contra la mía. Cuando la mujer logra hablar dentro de la misma empresa, el acosador utiliza sus influencias y el delito queda en la impunidad, lamentablemente", expresó Elia Palacios, de la Red de Mujeres contra la Violencia de



Nicaragua. Asegura que la mayoría de las mujeres que trabaja en zona franca son madres solteras, por la irresponsabilidad paterna, y esto las hace más vulnerables a este tipo de delito en el trabajo porque dependen económicamente de su salario y muchas veces acceden a estas peticiones ilegales.

Tipificado en Leyes penales de Nicaragua

El artículo 174 del Código Penal Vigente de Nicaragua afirma que "**comete el delito de Acoso Sexual**, quien de forma reiterada o valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para un tercero, cualquier acto sexual a cambio de promesas, explícitas o implícitas, de un trato preferencial o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima". La pena para los responsables de este delito será de uno a tres años de cárcel. Cuando la víctima sea persona menor de dieciocho años de edad, la pena será de tres a cinco años de prisión.

En el caso de Claudia, cada mes, las insinuaciones sexuales de su acosador iban en aumento y el supervisor hasta llegó a tocarle los glúteos, por lo que ella prefirió renunciar después de sufrir por tres meses de acoso sexual. "La verdad es que uno prefiere evitarse problemas con la familia, con los jefes, porque hasta te pueden circular por problemática y no te vuelven a dar empleo", dijo una de las ex compañeras de Claudia.

Historias de impunidad como la de Claudia se repiten en las empresas que funcionan bajo el sistema de zonas francas en Nicaragua, aunque se esperan cambios, ya que los sindicatos de trabajadores han venido incluyendo en sus estructuras la **secretaria de género** para atender estos casos.

"Las mujeres hemos venido despertando en la defensa de nuestros derechos y los hemos hecho valer. En el 2016 tuvimos dos casos de acoso sexual en dos zonas francas y se corrieron a dos supervisores, porque los afectados (una mujer y un hombre) pusieron la denuncia ante el sindicato, aunque los compañeros también renunciaron", explicó Olga Valle, de la Secretaria de Género del Sindicato el Esfuerzo Democrático de la empresa de Sae a Technotex.

En el caso del joven acosado, su supervisor era homosexual y lo hostigaba. Lo invitaba a salir, le prometía dinero, pago de incentivos, más horas extras, pero el muchacho nunca aceptó y antes de renunciar lo denunció ante el sindicato, contó Valle.

No hay denuncia penal

Los casos de acoso sexual ocurridos en la maquila no llegan al Ministerio del Trabajo (Mitrab) menos a la Policía, comenta la sindicalista, muchas veces por “vergüenza y miedo”.

“La víctima no presenta la denuncia en la policía, porque la empresa dice que toma la medida interna contra el trabajador señalado del acoso, pero la parte penal la debe hacer la víctima, quien no denuncia por vergüenza y miedo”, dijo Valle. Agregó que la denuncia ante la policía la debe hacer la persona perjudicada, y el sindicato la apoya dando acompañamiento donde quiera, “pero esa es una decisión personal. Muchas tienen parejas y no las quieren perder por falta de comprensión que no les vayan a creer”.

Según Roberto García, secretario general de la Federación Sindical de Trabajadores de la maquila y la Industria Textil (Festmit), cuando hay denuncias por acoso sexual, el sindicato lo ventila en una reunión entre ellos, la trabajadora afectada y el departamento de Recursos Humanos de la empresa. “Si se confirma el acoso, se sanciona al agresor, que muchas veces equivale al despido”, dijo García. En las empresas donde hay sindicatos se procura que en los reglamentos internos y en los convenios colectivos se incluyan cláusulas sobre la prevención y sanción del acoso sexual, según el sindicalista.

Casos en los Juzgados

Hasta junio de 2017 han ingresado seis casos de acoso sexual a los juzgados capitalinos, por ser considerados de orden privado, los juzgados no especifican datos de la víctima ni del agresor, ni detalle de dónde sucedieron los hechos ni cómo. En Nicaragua estos casos se tramitan ante juzgados especializados en violencia, ya que así lo dispone la Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres o Ley 779, que entró en vigencia en 2013.

Durante un coloquio celebrado en marzo de este año, por el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra, donde participaron más de 300 mujeres trabajadoras de zona franca de Nicaragua, estas expusieron las problemáticas que enfrentan como obreras referentes al

acoso sexual. Muchas de ellas denunciaron que los acosadores ofrecen incentivos a cambio de manoseo (tocarles el cuerpo), algunos están vinculados con recursos humanos y cuando las obreras denuncian no les hacen caso. “No les creen a las víctimas de acoso sexual y se ríen de la denuncia”, dijo otra trabajadora.

Según las denunciantes, cuando el acosador ocupa un cargo de jefe o superior, el acoso es peor porque su posición de poder le da más libertad para no firmar las hojas de trabajo, las ponen a reparar las piezas y no les dan horas extras como represión porque no les aceptan las salidas, ni se dejan tocar.

Las trabajadoras de la maquila proponen instalar una oficina para denuncias de abuso sexual en cada empresa, independiente de los empleadores. También propusieron que los guardias de seguridad sean mujeres para evitar el manoseo de parte de hombres a la salida de las fábricas.

Cómo identificar al acosador

La psicóloga María José Obando, del Movimiento María Elena Cuadra, explica que los acosadores muchas veces siguen a las mujeres al baño, las enamoran, las citan para salir, las esperan a la hora de la salida y el aumento del acoso puede ser gradual, incrementa.

“Estuve tratando a cuatro obreras de zona franca víctimas de acoso sexual en el 2015 y solo una llegó hasta la Fiscalía y ahí abandonó el caso. Cuando denunciaron en la empresa, esta no tomó las medidas necesarias para defenderlas y ellas se quedaron sin empleo. Luego dejaron el proceso porque no tenían tiempo ni dinero para continuarlo y debían conseguir un nuevo empleo”, dijo Obando.

Algunas consecuencias del acoso sexual se manifiestan a través síntomas asociados al estrés como estados de ansiedad y depresión, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de ira, de aversión, de infravaloración, de baja autoestima, así como trastornos del sueño, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras y otros síntomas a nivel orgánico, pero también están las afectaciones al entorno familiar de la víctima, explicó la psicóloga.

“Las víctimas de acoso sexual presentan un estado ansioso, depresivo y ameritan tratamiento especializado; se procura que anden acompañadas con otra persona y si es necesario se remite al psiquiatra. Se les brinda terapia individual y grupal. Las víctimas de acoso sexual tienen dos opciones, la primera enfrentar al acosador y denunciarlo y la otra, es alejarse de él, dijo la especialista.

Prevención del acoso sexual

La mejor manera de prevención del acoso sexual es que el empleador incorpore en el Reglamento Interno de la empresa, un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual medidas de resguardo para la persona acosada y sanciones para el acosador, dijo la feminista Elia Palacios.

Fernando Mansilla Izquierdo, explica en el documento “Otros riesgos psicosociales en el trabajo”, que la manera más efectiva de enfrentar el acoso sexual es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial. La Comisión Europea (INSHT, 2001c) sugiere que haya una declaración de principios del empresariado para evidenciar su implicación y compromiso en su erradicación, que se prohíba el acoso sexual, y se defienda el derecho de las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y se explicitará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.

Debe explicarse qué se entiende por comportamiento inapropiado y dejará claro que los superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual. Esta declaración debe detallar el procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad, la confidencialidad y la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.

La organización de la empresa debe asegurarse que la política de no acoso sea comunicada a los trabajadores y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso sexual. La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de no acoso sexual.

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

Elementos del acoso sexual según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Según la OIT (1995; 1997), para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

Otras consecuencias

De acuerdo a la OIT el hostigamiento sexual causa que 1 de cada 4 mujeres sea despedida y que 4 de cada 10 renuncien a su empleo. Impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de la mujer en la sociedad. En las organizaciones, daña la imagen institucional y provoca pérdidas financieras por tolerar un clima laboral negativo que aumenta el ausentismo por enfermedad, abandonos de los puestos de trabajo, deterioro de la calidad en la entrega de servicios

El acoso sexual incluye:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, 'palmaditas', 'pellizquitos', roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico, materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

Algunas situaciones frecuentes son:

Si el acosador se acerca demasiado o invade el espacio físico reiteradamente.

Cuando el superior o compañero presiona para mantener relaciones sexuales o salir juntos.

Recibir insinuaciones de mejoras laborales a cambio de favores sexuales.

Roces o tocamientos indeseados por parte de clientes, compañeros o jefes.