

Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativas.

Carrera de Derecho.

**“MUJER Y ACOSO SEXUAL: ¿ES SUFICIENTE LA LEGISLACIÓN CHILENA ACTUAL PARA SU PROTECCIÓN?”**

**Alumnas investigadoras:**

Elizabeth del Pilar Sánchez Caullan

Viviana Salgado Soto

Cinthia Nicole Urrutia Meza

Elizabeth Alejandra Chandia Morales

Renata Florencia Alarcón Apablaza

Luis Ignacio Soto Fernández

Pamela Andrea Muñoz Figueroa

Viviana Yissel Andrade Schulz

**Director del Semillero:**

Leonel Torres Labbé

Abogado, Relator Titular de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco.

Magister en Derecho UCSC.

**Resumen:** El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis de la actual legislación chilena y la normativa internacional dentro del ámbito del acoso sexual hacia la mujer. Al día de hoy no existe una herramienta jurídica que brinde la necesaria protección y seguridad que se requiere para las víctimas y que no se deje bajo la impunidad a quienes incurran en él.Por ello, planteamos la tipificación y sanción del acoso sexual hacia la mujer tanto en el ámbito público como privado.

**Palabras Claves:** Violencia de Género – Acoso sexual – Derechos de las mujeres

**Key Words:** Gender Violence – Sexual harassment – Woman rights.

**Abstract:** This present work has as a goal to realize an analysis of the actual chilean legislation and international normative inside the ambit oh sexual harassment towards woman. To this day it doesn’t exist a legal tool that brings protection and safety that is required for the victims and to not leave those that incur in this actions under impunity. Thus why we propose the typification and sanction sexual harassment towards woman that reaches public and private scopes.

**Key Words:** Gender Perspective – Sexual harassment – Woman rights.

1. **Introducción y contextualización.**

En el año 1996 Chile ratifica la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como la “Convención de Belém do Pará”. Dicho pacto indica un deber de combatir los distintos tipos de violencia contra la mujer; asumir la labor de adoptar medidas, incluso de carácter legislativas, que amparen y sancionen la violencia ejercida contra las mujeres debido a que se vuelve menester proteger, promover y garantizar sus derechos, los mismos que se encuentran comprendidos dentro de las garantías constitucionales como el derecho a la integridad física y psíquica de la persona, y el reconocimiento de la dignidad humana, aquella intrínseca a la persona.

Si se transgreden los derechos de la mujer, el hecho de que estas se vean violentadas, significa que el estado no está otorgando ni cumpliendo de manera cabal las garantías establecidas en la carta fundamental, y por ende no se estarían respetando los derechos humanos.

Es primordial articular la legislación interna y que esta esté en concordancia con las garantías constitucionales, dando así cumplimiento a los tratados internacionales suscritos por el país, los cuales al ser ratificados tienen fuerza obligatoria en virtud del artículo 5°, inciso 2° de la Constitución Política de la República.

Sin embargo, ello en la actualidad no se ha logrado efectivamente desde el momento en que son conocidas situaciones en que las mujeres siguen viviendo la violencia, y específicamente el acoso sexual. Así quedó demostrado con el gran movimiento feminista que tuvo lugar el año 2018 en el que las acusaciones de acoso al interior de universidades fueron su motor principal para visibilizar la deficiente y carente protección de las mujeres.

Las mujeres en Chile son violentadas, vulneradas y desprotegidas por nuestro ordenamiento jurídico y con estos movimientos se busca defender y que sean reconocidos sus derechos en toda situación o contexto. Es por ello que se cuestiona la normativa nacional actual.

En la legislación chilena encontramos regulado el acoso sexual, pero de una manera restringida, ya que en el artículo 2° del Código del Trabajo nos entrega una noción sobre el concepto, contemplando un protocolo a seguir y sanciones que van desde indemnizaciones hasta la desvinculación del trabajador, pero solo dentro de un ámbito netamente laboral. Además, el día 3 de mayo de 2019 entró en vigencia la Ley 21.153 que tipifica el delito de acoso sexual en espacios públicos, el que, si bien es un avance luego de 5 años de espera desde su ingreso en el congreso, este se limita a las situaciones que puedan suscitarse en lugares públicos o de acceso público y que sea una acción sexual distinta del acceso carnal, que implique un hostigamiento capaz de provocar en la víctima intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo, como lo son las persecuciones, exhibicionismo y acoso verbal. No obstante, ello sigue siendo insuficiente para obtener una completa protección, pues ambas normativas restringen su aplicación a un ámbito laboral y a uno público respectivamente, quedando excluidos los demás contextos en que se podría dar el acoso sexual, no siendo posible entonces sancionarlo.

Ante la exigua normativa existente es menester que el ordenamiento jurídico brinde seguridad a todas las personas, una protección que cubra a cabalidad todas las situaciones en que se experimenta el acoso sexual.

Como manera de regular estas situaciones no contempladas dentro de la normativa anteriormente mencionada y debido a la falta de herramientas de carácter jurídico para poder abordar dicha situación, el Ministerio de Educación entrega una guía de sugerencias para la creación de Protocolos contra el acoso sexual en el nivel superior de educación el año 2016.

Además de este Protocolo, se creó ese mismo año la Coordinadora Feminista Universitaria (COFEU), la cual nació como una secretaria de genero perteneciente a la CONFECH, pero que luego se separa para trabajar en demandas propias, con el objetivo de articular y unificar la temática de género a nivel de educación superior y nacional.

Otro ejemplo de espacios en los cuales la víctima nuevamente se encuentra desvalida, es en los eventos de carácter privado, servicios de transporte privados, tales como taxi, Uber, in driver, entre otros.

La problemática se expone entonces, cuando el acoso sexual ocurre en espacios que no son de acceso público ni dentro del espacio laboral, restringiendo así la aplicación de la normativa existente sólo a una parte de la población.

En el Código Penal no se encuentra tipificado el acoso sexual como delito; una figura que lo describa expresamente y que confiera una aplicación más extensiva.

En virtud de ello es que se plantea la tipificación y sanción del acoso sexual hacia la mujer tanto en el ámbito público como privado, siendo fundamental entonces la creación de una herramienta jurídica que brinde protección y seguridad a la mujer en su vida. Para ello, analizaremos primero los instrumentos internacionales que se aplican en el país-aquellos ratificados- y el marco jurídico nacional, para luego abordar las opiniones que se han hecho sobre el tema y, por último, observar como fallan y abordan los tribunales de justicia los casos de acoso sexual hacia las mujeres.

1. **Tratamiento del acoso sexual.**
2. Concepto.

En primer lugar, la Convención de Belem Do Pará define en su artículo primero qué se entiende por violencia contra la mujer *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado.”* y en su artículo segundo, letra b, se refiere específicamente al acoso sexual, señalando al respecto que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende el acoso sexual en el lugar del trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y en su letra c) señala que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra, imponiendo una responsabilidad obre este.

La organización mundial de la salud (OMS) entrega una definición de lo que es la violencia sexual, “*todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, a las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independiente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos al hogar y el lugar de trabajo”.* Dicho órgano agrega además que las víctimas de violencia sexual no suelen denunciar la situación debido a la inexistencia de adecuados sistemas de apoyo, temor o riesgo de represalias y de ser culpadas, y es dentro de instituciones catalogadas de “seguras” como escuelas, universidades o lugares de trabajo, donde las mujeres suelen verse desprotegidas y violentadas.

La dirección del trabajo ha dado una definición respecto a que se entiende por acoso laboral señalando que *“es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el* empleador *o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada”.* Además, el Código del Trabajo en el inciso segundo del Art. 2°, modificado por la ley N°20.607 (publicada en el Diario Oficial con fecha 8 de agosto de 2012) señala que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siendo el acoso laboral contrario a la dignidad de la persona. (copiado del mismo artículo) Por su parte, la dirección del trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es “todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacía otro y otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual someta a los afectados a tales agresiones y hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

Así también, la biblioteca del congreso nacional expresa que el acoso sexual son los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realicen a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo.

De las definiciones recién comentadas se desprende que, si bien existe una regulación del acoso sexual, en este caso en el ámbito laboral, da cuenta de la nula relación de la norma con la violencia de género, es decir, que su enfoque es amplio y no considera el factor de riesgo que significa el simple hecho de ser mujer, una conducta discriminatoria por sexo.

1. **Marco Normativo.**

Dentro de lo que se considera regulación de carácter administrativo, nos remitimos a la guía entregada por el Ministerio de Educación ya mencionada, donde establece las siguientes condiciones para identificar cuando nos enfrentamos a una situación de acoso sexual:

 “*Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual cuando:*

1. *Es un hecho no consentido: El que debe ser expresado de manera explícita, puesto que la falta de resistencia o silencio de la víctima no constituyen consentimiento por parte de esta, debido a razones como lo son las relaciones asimétricas; de desigualdad de poder, como, por ejemplo, profesor – estudiante, funcionarios – estudiante. O el hecho de estar bajo el efecto de alcohol, u otro tipo de estupefaciente que impide que la víctima este completamente consciente.*
2. *Es una situación que genera consecuencias negativas para la victima: Transgreden su derecho a desarrollarse en un ambiente educativo seguro, desembocando en un mal desempeño en el ámbito académico, dejando secuelas psicológicas como lo son el miedo, la ansiedad y trastornos en el ánimo.”*

La convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Belem Do Pará”, entró en vigor en el ámbito internacional, el 5 de marzo de1995, y para Chile el 15 de diciembre de 1996, siendo finalmente publicado en el Diario Oficial el 11 de noviembre de 1998.

Esta en su artículo primero, define la violencia contra la mujer como “…*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*…”

En su artículo segundo establece que se entenderá como violencia, aquella que ocurra dentro de la unidad doméstica, dentro de cualquier otra relación interpersonal; aquella que tenga lugar dentro de la comunidad y que sea perpetrada por cualquier persona, en el ámbito laboral, establecimientos educacionales, de salud u otros. Si realizamos una revisión de la normativa vigente dentro del ámbito nacional, nos encontramos con situaciones que no se encuentran reguladas, dejando a las mujeres de nuestro país desamparadas en el ejercicio de sus derechos y desarrollo individual.

La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing el año 1995, entregada por ONU mujeres, señala en su capítulo III, letra d, que abarca lo que es violencia contra la mujer, que dicha expresión “*se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico…”* y que esta pueda adoptar distintas formas, ocurriendo en el ámbito familiar y al nivel de la comunidad en general lo que incluye hostigamiento e intimidación sexual en lugares de trabajo e instituciones educacionales y cualquier otro ámbito y aquella violencia sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado.

Dentro de nuestra legislación, se encuentra regulado el acoso laboral en el Artículo 2 del Código del trabajo, pero sin entenderse su relación directa con la violencia de género, entendiéndose como factor de riesgo el simple hecho de ser mujer, siendo esto lo que la diferencia de cualquier otro tipo de violencia existente.

Dicho artículo se basa en que las relaciones laborales deben ser compatibles con la dignidad de la persona, siendo por ende transgredida por el acoso sexual, entendiéndose este como requerimientos de carácter sexual realizados por cualquier medio sin consentimiento que perjudiquen la situación laboral. Establece como contrario a la dignidad además el acoso laboral, conducta que constituye hostigamientos y agresiones ya sea por parte del empleador o del resto de trabajadores y que tengan como resultado menoscabo o humillación hacía la víctima. Sin embargo, se trata de conductas sancionadas exclusivamente por el Código del Trabajo, que contempla un protocolo para denuncias que dan paso a indemnizaciones o desvinculación del sujeto en caso de ser acoso entre pares (hablamos aquí de un acoso horizontal) o solo indemnizaciones en caso de que el acoso sea realizado por parte de un jefe.

El código establece que la persona afectada podrá recurrir al empleador quien puede iniciar una investigación a nivel interno que no podrá extenderse más allá de los 30 días, o remitir dentro de los 5 los antecedentes a la Inspección del Trabajo, quien si se hace cargo en el mismo plazo deberá comprobar la veracidad de los hechos y una vez finalizada la investigación se establece la sanción.

 El 16 de abril del presente año se promulga la Ley que modifica el Código Penal tipificando el acoso sexual en espacios públicos. Dicha norma incorpora el artículo 494 ter que dispone que comete acoso sexual el que realiza un acto de connotación sexual en lugares de acceso público, sin consentimiento de la víctima y que pueda provocar situaciones objetivamente intimidatorias, hostiles o humillantes y que no constituyan una falta o delito al que se le imponga pena más grave como actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos al que se le impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales. Para aquellas conductas que consisten en acercamientos o persecuciones, exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explicito, se impondrá una pena de precisión en su grado medio a máximo más una multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.

Se incorpora el artículo 161- C, estableciendo que se castigará a aquel que capte, grave, filme o fotografíe imágenes, videos o cualquier otro tipo de registro audiovisual, de genitales y otras partes íntimas del cuerpo de otra persona con significación sexual, y lo más importante, que sea realizado sin consentimiento. Aplicándose una pena de presidio menor en su grado mínimo. Se castigará de igual manera, exceptuando la multa que será de diez a veinte unidades tributarias a aquel que difunda el material obtenido, y se aumentará la pena si es la misma persona quien realiza ambos actos.

Se agrega un inciso tercero al artículo 366, el cual establece una pena de presidio menor en su grado mínimo a medio para el que abusare de manera sorpresiva y otra maniobra sin consentimiento de la víctima mayor de catorce años.

Esta nueva ley es un avance dentro de nuestra normativa, pero insistimos en que seguimos quedando vetustos desde el momento en que siguen quedando escenarios al margen en desprotección.

Actualmente existe en el Congreso un proyecto de Ley con el objeto de regular el acoso sexual en el ámbito académico. Ésta ingreso el día 5 de junio de 2018,la cual indica en el artículo 2° que cometería acoso sexual en este ámbito, aquel que valiéndose de un vínculo académico solicite favores de carácter sexual para si o terceros, o presente comportamientos de connotación sexual que provoquen en la víctima una situación hostil o humillante, ya sea como caso aislado o de manera reiterada. Agrega que *“Se entenderá que existe vinculo académico en relaciones tales como la que hay entre tesista y guía, o entre estudiante y profesor/a, estudiante de escuela matriz y el respectivo/a superior/a, o entre estudiante en práctica y supervisor/a, compañeros de carrera o Universidad, ayudantes de cátedra, entre otros, cualquiera sea la nomenclatura que utilice la institución de educación, y cualquiera sea el lugar donde habitualmente se desempeñe el agresor, o la calidad jurídica del vínculo que éste o la víctima tengan con la institución de educación.”*

Para la aplicación de esta ley, el ámbito académico lo comprenderán actividades que se realicen en Universidades, Centros de Formación Técnica o Institutos profesionales, Escuelas Matrices o de formación de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública. Sin embargo, se seguiría legislando de manera fraccionada, ignorando que la mujer puede ser víctima de acoso sexual cualquiera sea el escenario en el que esté, y se les coartaría nuevamente el acceso a herramientas jurídicas de las cuales valerse.

1. **Marco Doctrinal.**

Mencionamos anteriormente que la violencia ejercida contra las mujeres significaba una grave infracción en el ejercicio de sus derechos, aquellos por los que históricamente se ha luchado para que sean reconocidos, puesto que en un principio se les veía tan solo como parte del patrimonio del hombre de familia, y no era posible siquiera ejercer derechos como ciudadanas y ahora, mirar la violencia de género desde la misma óptica que los Derechos Humanos, es algo que surge hace solo un par de décadas.

Margarita Ines Belloti, abogada feminista, fundadora en 1982 y actual integrante de la Asociación de Trabajo y Estudio de la Mujer señala que *“La violencia contra las mujeres, de carácter sistemático en nuestras sociedades patriarcales, ha sido reconocida como un problema que afecta la igualdad y la paz y viola los derechos humanos. La necesidad de su erradicación se ve reflejada en tratados internacionales y en legislaciones nacionales, aunque aún resultan insuficientes las políticas públicas, surgiendo una importante responsabilidad del Estado –en sus distintos poderes- en la omisión de sus deberes de prevención y sanción de las distintas formas que asume esta violencia.”*

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México en su documento titulado “Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual” menciona que se estaría violentando el Derecho a la vida e integridad física y psicológica de la persona, coartando su libertad sexual, se le privaría de un trato digno, el Derecho al trabajo y a un ambiente laboral sano y su igualdad ante la Ley. Aquello repercute en el avance que se puede lograr a nivel de sociedad, la mujer solo por el hecho de ser persona es imprescindible dentro de nuestro desarrollo, y no es posible que actualmente se le obstaculice su integración o reinserción al grupo humano.

Nieves Rico, directora de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, postula que “*La violación de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como a las mujeres, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima. Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género. Esto significa que está directamente* vinculada *a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer”*.

El acoso sexual debe ser tratado desde una perspectiva de género, comprender que se ha vuelto un fenómeno social tan naturalizado que ha dejado desamparadas a muchas mujeres al momento de verse violentadas. Si el derecho es un sistema que busca regular la convivencia social, entregando herramientas de carácter jurídico para resolver los conflictos que se susciten entre todos/as y cada uno/a de las personas que conforman nuestra sociedad, ¿Por qué se deja a una parte de ella desvalida?

 *“El acoso sexual durante mucho tiempo fue considerado como una situación “natural” en el mundo del trabajo, y pese a responder a una realidad universal comprobada, su abordaje y tratamiento todavía está cruzado por el predominio de valores y prejuicios profundamente*

*arraigados en nuestra sociedad. Estas prácticas se expresan bajo formas de violencia contra las mujeres en un entorno sexista y como un abuso de poder tanto jerárquico como de género.”* Es lo que menciona la división de estudios de la dirección del trabajo el año 2009.

Es Estados Unidos uno de los primeros países en llevar el tratamiento del acoso sexual a los tribunales de justicia,*“… la EEOC (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, por sus siglas en inglés) se hizo cargo del tema, asumiendo la defensa jurídica de las víctimas, los procesos de mediación, y llevando a cabo estudios e investigaciones relacionadas con el tema, actividades todas que le han permitido reunir un importante capital doctrinario que incluye definiciones sobre el tema, guías de acción, recomendaciones, delineaciones de políticas públicas y campañas de difusión y prevención. El trabajo de la EEOC, junto con las decisiones judiciales y los estudios y publicaciones surgidas en torno a los movimientos feministas fueron pioneros a nivel mundial respecto del tratamiento del Acoso Sexual, lo que explica la gran influencia que sus estándares y conceptos tiene sobre otras legislaciones y órganos internacionales, al punto que 16 mayoritariamente se le considera como un tema de discriminación por razones de género.”* Mencionado en El acoso sexual, Análisis comparativo de la regulación en Chile y el Derecho latinoamericano.

Es bastante complejo recopilar autores y autoras que expongan y traten el tema del acoso sexual en nuestro país, pues generalmente lo que hacen es referirse a lo ya regulado, no dándole una crítica u otro enfoque para seguir avanzando en esta materia y proponiendo soluciones.

Ya en los fundamentos entregados en la Historia de la Ley N°21.153 se decía que “*Actualmente, en nuestro país no se encuentra regulado el acoso sexual callejero. Es por esto, que en los casos en que se denuncia, los funcionarios habilitados para tal fin se ven en la obligación de intentar subsumir la conducta denunciada a una norma que se encuentre expresa en nuestra legislación, como el caso del delito de “ofensas al pudor” contemplado en el artículo 373 del Código Penal.*

*Lo anterior conlleva un error de conceptos al identificar acoso sexual callejero con una ofensa al pudor y las buenas costumbres, olvidando que los bienes jurídicos que se pretenden proteger son la libertad e indemnidad sexual. Otra respuesta que se puede encontrar en la legislación para afrontar la falta de regulación es el delito de abuso sexual contemplado en el artículo 366 y ss. del Código Penal, pero que por sus requisitos deja fuera la mayor parte de la conducta que configuran el acoso sexual callejero, que, a pesar de ser actos de relevancia y connotación sexual, no implican necesariamente un “contacto corporal con la víctima o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima”.* Ello da cuenta entonces del problema que presenta a la victima el acceder a la justicia cuando sufre este tipo de violencia, debiendo realizar además una adecuación de la conducta para que así se pueda sancionar al culpable.

Dentro de la platica dada en torno a la tipificación del acoso sexual en la Ley N° 20.005, el en ese entonces Senador Viera Gallo, se pronunció al respecto de legislar el acoso sexual como un tipo penal, indicando que: “(…) *Hace muchos años, con motivo de la discusión del proyecto sobre delitos sexuales, presenté una indicación para tipificar el delito de acoso sexual en el Código Penal como el menos grave entre los delitos sexuales, siendo el más grave el de violación, y el menos grave, el de acoso.*

*Desgraciadamente, en esa oportunidad no obtuvimos los votos necesarios para que la referida materia fuera considerada en el Código Penal, con lo cual se habría evitado el problema que presenta este proyecto y se habría dado una respuesta adecuada a la objeción del Senador señor Bombal en cuanto a que el punto quede sólo en un aspecto de la legislación.*

*Si no se desea consagrar tal conducta en dicho Código como delito, al menos podría considerarse como falta grave. Pero, en fin, no se hizo de esa manera. Ahora estamos refiriéndonos sólo al ámbito laboral. Hay que pensar, por ejemplo, que aquí queda excluido lo que pueda hacer un profesor respecto de una alumna, que es algo muy frecuente, no sólo en los liceos, sino también a nivel universitario. O sea, estamos en presencia de algo muy restringido”*

El primer trámite constitucional sobre la Ley de acoso callejero “*plantea la importancia de reconocer el acoso sexual callejero como un tipo de violencia, por lo que es deber del Estado tomar las medidas necesarias para combatirlo y educar a la población para que la sociedad rechace este tipo de conductas.(…)”* y en cuanto al objetivo busca*“(…) establecer una legislación responsable, considerando con especial atención quienes se ven más expuestos a este tipo de violencia: mujeres, adolescentes y niñas. En ese sentido, este proyecto considera los tratados internacionales suscritos por Chile, como Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) (…)”*

Lo anterior demuestra el grave error que se cometió al momento de querer legislar sobre esta materia, pues la intención es erradicar el acoso sexual callejero, lo que cabe preguntar entonces es ¿qué sucede con los demás ámbitos? ¿Por qué en ese mismo momento y dado el contexto nacional no se levantó una moción de tipificación del delito en forma general? Mas aun, cuando el proyecto supuestamente considera los tratados internacionales, es decir, existe una falta de comprensión de dichos instrumentos que en consecuencia sigue dejando desprotegidas a las mujeres en el resto de los ámbitos en los cuales se desarrolla.

1. **Un caso jurisprudencial icónico.**

“Previo a que la ley 20.005 se concretara, la única forma de concurrir a los tribunales era través de la figura del auto despido, y solicitando el cargo de las indemnizaciones y multas correspondientes”, señala un análisis comparativo respecto de la legislación en Chile y Latinoamérica sobre el trato del Acoso Sexual.

En la causa Medel con Sony Chile LTDA (2009), Carol Medel señala haber sufrido acoso sexual por parte de su jefe directo don Carlos Donoso. Esta describe las consecuencias físicas y psicológicas que derivaron de tal conducta, adjuntando además las variadas licencias médicas, el doctor le recomienda ponerse en contacto con cierto número de la oficina ubicada en Miami, alguien a cargo del código de conducta, para que le tomara la denuncia y le dijeran que efectivamente era acoso sexual pero con consecuencias laborales y que se encargarían de investigar el caso. El gerente de Recurso Humanos se contacta con la demandante para que esta realizara una declaración por escrito, a lo que ella responde que no se encontraba en condiciones de relatar lo sucedido.

Le llega después una carta certificada que le comunica que lo que ella estaba haciendo no correspondía a una imputación de acoso sexual, sino de acoso laboral, a lo que la actora envía un correo al gerente informando que no estaba conforme con la carta recibida puesto que ella había sido víctima de acoso sexual con consecuencias laborales y no solo acoso laboral. Indica que tampoco se *hizo ninguna investigación de parte de la empresa, ni ésta adoptó ninguna medida de resguardo necesaria para protegerla, ni sancionó al acosador, ni evitó su degradación laboral, moral, y el deterioro grave de su salud física y sicológica, una depresión grave o mayor y trastorno de pánico, todo reactiva al acoso sexual con hostigamiento laboral que estaba sufriendo, lo que le ha obligado a tomar sucesivas licencias médicas.* Permitiendo incluso que fuera cambiada de puesto dentro de la empresa.

Declara además que planteó la posibilidad de un acoso laboral, pero que al momento de la empresa tomar conocimiento, esta tenía las características de una denuncia por acoso sexual, remitiendo los antecedentes a la Inspección del Trabajo para que se iniciara la investigación correspondiente. La Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección notificó a la empresa el resultado de la investigación por denuncias de acoso sexual, resultando constatado el acoso sexual laboral.

Dentro de la Audiencia en la cual se rindieron las pruebas. El gerente representante de la empresa señala que Sony posee efectivamente un código de conducta que establece lineamientos a los que tienen que atenerse los/as trabajadores/as, y que cuenta con una estructura respecto a como realizar las denuncias sobre las faltas al código. Agrega que Carlos Donoso no tenía otros reclamos por acoso sexual en su contra. Y que decidir si este existía era parte de la investigación. Se insiste en que el Reglamento Interno establece que se de contar con una denuncia por escrito en caso de acoso sexual.

El psiquiatra de Carol, señala que esta “*venía con diagnóstico de depresión y se había complicado con un trastorno de pánico; consultado, señala que no le parece que la Sra. Medel tenía antecedentes anteriores de depresión o crisis de pánico; que ella le contó que estaba asociado a una serie de episodios que había sufrido en el ámbito laboral, ella lo relacionaba con eso; que ella le contó que había sufrido una cierta clase de acoso sexual por parte de uno de sus jefes directos y que al no acceder ella a esto había empezado a sufrir acoso de tipo laboral”,* el peritaje psicológico realizado concluye que observaba a una persona que había presentado alteraciones del tipo depresivo, pero que si mostraba una sintomatología que se relacionaba con el estrés post traumático. Con manifestaciones psicosomáticas, como alteración del apetito, perdida de energía, disminución de autoestima, falta de concentración, entre otros. Los que se fueron agravando debido a la lentitud de los procesos en la empresa.

La víctima señala que efectivamente ella había sido tratada pero doce años atrás, y que las veces que ella fue a la inspección del trabajo, con anterioridad a la denuncia realizada ante el código de ética, la empresa no sabía porque no se había atrevido a denunciar, afirmo que si se le dicho que necesitaba formalizar la denuncia por escrito. Finalmente cuando se le consulta si ha presentado alguna demanda por los perjuicios que acarreó el acoso, contesta que no ha querido hacerlo porque quiere salir de la situación debido a su salud y embarazo.

Una de las testigos manifiesta que Carol se encontraba con problemas domésticos, puesto que sus hijos los cuidada la madre mientras esta trabajaba, que había conflictos económicos y con el padre de “la chicoca” y que provenía de una “familia compleja”.

La idea de agregar que la víctima ya había sido anteriormente sometida a psicoterapia por cuadros de depresión casi a modo de buscar otra respuesta al deterioro del comportamiento y salud mental diferentes en vez de verlas como consecuencias del acoso sexual, sigue siendo una práctica violenta al momento de tratar con víctimas de violencia de género, que como se ha mostrado, no denuncian por miedo, porque son usualmente encasilladas en distintos estereotipos, o acarrearía conflictos en el ámbito laboral. Se sigue buscando a la “víctima perfecta” mencionando que la demandante se encontraba en medio de conflictos domésticos lo que busca solo crearle un perfil a la víctima y que se deje de lado lo transversal, que es el acoso sexual en sí. Buscar justificaciones para el actuar de la mujer o de ciertas conductas de esta, minimiza de gran manera la repercusión que tiene la violencia sexual.

El tribunal ante este caso establece que la actora presenta un reclamo verbal por hechos que podían constituir acoso sexual, pero que sin embargo el Reglamento Interno exige que la denuncia sea por escrito para dar inicio a la investigación, por lo que el reclamo hecho por la actora en el sistema de Código de Ética no constituye denuncia escrita. El que correo enviado a don Carlos Donoso, constituía denuncia por acoso laboral, y que a pesar de estar en conocimiento de la situación no se encontraban en la obligación de iniciar el procedimiento por no contar con la denuncia por escrito. Pero que tanto en la absolución de posiciones como en las pruebas documental y testimonial, la demandada habría adoptado las medidas para que se de inicio a la correspondiente investigación *Ello se desprende de las reuniones y comunicaciones que mantuvieron las autoridades de Sony en Chile y en EE.UU, dónde se recibió el reclamo telefónico.* La Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, señala que la trabajadora no realizó la denuncia ante el empleador directamente, aunque cuando existía reglamento interno por temor a que no se le creyera. El acoso sexual sería un asunto indiscutible, y que lo que se está tratando es la responsabilidad de Sony Chile Limitada respecto el no haber adoptado los resguardos correspondientes con la víctima. Se rechaza, sin embargo, en todas sus partes la demanda, pero no se le condena en costas por haber contado con motivos plausibles para litigar.

Pareciera que existe tan poca claridad respecto lo que se considera acoso sexual, considerándose algo distinto al acoso laboral, y que el primero tendría consecuencias en el segundo ámbito, pero que no compartirían las mismas características. La diferencia radica solo en que la figura está regulada de manera excluyente.

Esto crea confusión al momento de querer denunciar los hechos, porque incluso aquellos antes los cuales se realiza la denuncia te afirman que constituye una figura, y no la otra. Dejando dudas nuevamente en lo que respecta a las herramientas con las que cuenta la persona. Con todo lo anterior, al no existir una tipificación del acoso sexual de manera amplia, las decisiones y sanciones de dichos casos quedan supeditados a lo que dicten comisiones u órganos propios de cada ente u institución respecto sus propios reglamentos, lo que subordina también las decisiones de los tribunales.

En el caso Paola Vargas Silva con Universidad de Chile (2016), la actora interpuso una acción de protección en contra de dicha casa de estudios ya que se le impidió rendir su examen final debido a que se encuentra pendiente el sumario administrativo iniciado en razón de la denuncia de acoso sexual y laboral que formuló en contra del Jefe Subrogante del Servicio de Neurología de dicha Facultad.

En cuanto a los hechos, ella comenzó un post grado en neurología en un Hospital en el mes de abril de 2011 que debía finalizar el 31 de marzo de 2014. Durante este lapso, dicho jefe tuvo un comportamiento desde un acoso sexual en su contra a un acoso laboral el que tuvo su punto culmine en el examen práctico, el cual fue realizado bajo procedimientos y evaluaciones dudosas por los facultativos a quienes correspondió calificarla. De ambos acosos se puso en conocimiento de las autoridades respectivas de la Universidad, iniciándose una investigación sumaria que mutó a un sumario administrativo para investigar tales hechos, el cual se encontraba pendiente a la fecha de interponer el recurso, perjudicándola para poder rendir su examen.

La Universidad por su parte argumentó que estaba adoptando todas las medidas necesarias para poner término al procedimiento lo más pronto posible pero que la recurrente, habiéndosele dado la posibilidad excepcionalmente de rendir el examen, no ha pedido fecha y hora para dicho fin. Sin embargo, en un documento de la Comisión ante la cual debía rendir el examen manifestó que dicha posibilidad de rendir el examen práctico estaba supeditado a la resolución de la investigación, por lo que los argumentos de la Universidad no son válidos.

Finalmente, el retraso injustificado en la sustanciación del sumario administrativo por parte de la Universidad resulto ser ilegal y arbitrario ,además de verse vulnerada la garantía fundamental de la igualdad ante la ley, por lo que la Corte acogió el recurso confirmando la sentencia apelada de 20 de enero de 2016 con declaración que el recurso de protección deducido en estos autos por Paola Vargas Silva en contra de la Universidad de Chile, queda acogido sólo en cuando esta última Institución deberá fijar, previa solicitud de la actora, día y hora para recibir el examen final que ella debe rendir en el Programa de Especialización de Neurología Adultos.

En este caso se ve reflejada la falta de protección al momento de denunciar situaciones de acoso sexual, deja como única solución atenerse a los establecido en estatutos de los establecimientos educacionales, y eso es solo en caso de que estos cuenten con protocolos internos. Del caso observamos que la competencia de los Tribunales se ve limitada al fallar si la actora podía rendir o no su examen, pasando a segundo plano lo más importante, la vulneración de sus derechos, la violencia de género. Quedando la posibilidad de rendir su examen supeditado a la resolución dictada por una “comisión”. Es de conocimiento general por los tribunales este tipo de casos, pero no obstante, para que estos puedan fallar corresponde a las partes lograr “encasillar” su situación en una figura que si esté regulada, tipificada y sancionada y aun así arriesgarse a las consecuencias. Se deja al arbitrio de las entidades la resolución de un comportamiento que en sí se sabe es perjudicial para el desarrollo de una persona, sin saber que sucede luego con aquellos que se consideraron culpables, la incertidumbre de si estos sujetos siguen actuando de la misma forma en el mismo lugar, si lo que se consigue es una indemnización, o en otros establecimientos si se llega a desvincularlo del área de trabajo. Por ello insistimos en que es de total trascendencia que exista una norma de aplicación general, una figura que tipifique el acoso sexual sin limitaciones a el lugar de donde pueda ocurrir, una normativa que no tenga que estar supeditada a reglamentos internos o administrativos para que las mujeres en nuestro país dejen de verse desvalidas ante dicha situación, que puedan accionar directamente en contra de quienes las atacan y no tener que pasar por este tipo de situaciones, en el cual se ven afectadas física, psicológica, laboral, educacionalmente, etc. Y que incurren finalmente en una revictimización.

1. **Legislación Internacional**

Las mujeres no se ven expuestas a ser víctima de violencia sexual solo en Chile, sino que es un fenómeno a nivel global, revisando la legislación de otros países ya sea desde aquellos que comprenden Europa o el plano latino americano, nos encontramos que, dentro del área de delitos sexuales, se encuentra tipificado el acoso sexual, cubriendo distintos escenarios en los que esta pueda ocurrir, o también bajo que tipo de relación esta se manifiesta. En países como Colombia es posible notar como su legislación trata de seguir lo señalado en los pactos contra la violencia contra la mujer que han sido ratificados.

Dentro de los países que tipifican y regulan expresamente el acoso u hostigamiento sexual, se encuentran:

* **España:** El acoso sexual está tipificado en el capítulo III, artículo 184° del Código Penal español, el que establece que: *“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

*Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*

*Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.*

* **México:** El Código Penal Federal en el título decimoquinto; Delitos contra la libertad y le normal desarrollo psicosexual, capítulo I; hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación, tipifica el hostigamiento sexual, señalando: *“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.*

*Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.*

*Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida”.*

Agrega en el artículo 260 además que “*Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá pena de seis meses a cuatro años de prisión.*

*Si se hiciere uso de la violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentarán hasta en una mitad.”*

* **Colombia:** Capítulo II sobre los actos sexuales abusivos, en el artículo 210- A dispone *que El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social,* familiar *o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”*. Esta norma fue agregada por el art. 29 de la ley 1.257 de 2008 que modifica el código penal colombiano.

El objetivo de dicha ley fue dictar normas de “sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” y con esta se reforman el código ya mencionado y el de procedimiento penal.

Señala en el artículo primero que el objeto de la ley es adoptar normas que garanticen para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, el ejercicio de derechos que sean reconocidos por el ordenamiento jurídico tanto interno como internacional y asegurar el acceso a herramientas administrativas y judiciales, agrega también que deberán adoptarse políticas públicas para facilitar la realización. Esto es respaldado por el artículo 6° enumera principios a los que tendrá que atenerse la interpretación y aplicación de esta ley. El principio de Igualdad, en el que señala que será menester del Estado diseñar y evaluar políticas públicas, principio de Derechos Humanos, establece expresamente que los derechos de las mujeres son Derechos Humanos, en el principio de Corresponsabilidad el Estado es responsable de prevenir, investigar, y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres y en el cuarto principio, Integralidad agrega que la atención a las víctimas comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.

Cabe destacar que Colombia fue uno de los países que ratificó el convenio Belem Do Para, por lo que las disposiciones de su normativa coinciden con los objetivos expuestos por este pacto.

* **Ecuador:** El artículo 511-A del código penal establece que aquel que solicitare favores sexuales, ya sea para si o un tercero, valiéndose de una situación de superioridad en cuanto a relaciones laborales, de docente, religiosa o similar, con intención de causar a la víctima, o a su familia, un mal que transgreda las expectativas mínimas conforme a dicha relación será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años. Se castigará con la misma pena a aquel que actúe valiéndose de algún trámite o resolución de cualquier índole a su cargo.

El que solicitare favores o realizare insinuaciones maliciosas de carácter sexual que atenten contra la integridad sexual de la otra persona, y que no esté previsto en las situaciones anteriores, se le impondrá la pena de prisión de tres meses a un año.

*“Las sanciones previstas en este artículo incluyen necesariamente la prohibición permanente de realizar* actividades *que impliquen contacto con la víctima. Si el acoso sexual se cometiere en contra de personas menores de edad, será sancionado con prisión de dos a cuatro años.”*

* **Honduras:** Regula el hostigamiento sexual en el artículo 147-A del código penal. *“Quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo; como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero, incurrirá en el delito de hostigamiento sexual y será sancionado con pena de reclusión de uno (1) a tres (3) años o de inhabilitación especial por ese mismo período, cuando proceda, siempre y cuando las insinuaciones o solicitud de favores sexuales hubiesen sido rechazadas ante quien la formula o se hubiesen, puesto oportunamente, en conocimiento de la autoridad jerárquica laboral o del gremio a que está afiliado el sujeto pasivo.”*
* **Argentina:** Se dicta en el año 2009 la Ley N°26.485 de protección integral para prevenir, sanción y erradicar la violencia contra las mujeres. En ella se ven reflejados fielmente los principios de los Tratados Internacionales, los derechos protegidos, definiciones, los tipos de violencia (física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica), etc., siendo un ejemplo para seguir al momento de legislar por cuanto se ve una preocupación de erradicar todo tipo de violencia contra la mujer, realizando un trabajo más acabado y preciso sobre aquellas conductas a condenar, quedando comprendido entonces el acoso sexual.

 De acuerdo al artículo 2° tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, el derecho a vivir una vida sin violencia, condiciones aptas para prevenir, sancionar y *erradicar la discriminación y violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.* El acceso a la justicia de mujeres que se vean violentadas y una asistencia integral. El artículo quinto, establece distintos tipos de violencia, tales como el físico, psicológico, sexual, económico y patrimonial. Dentro de los tres primeros los define como: *“Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño, riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. 2. Psicológica: …causa daño emocional (…) perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos (…) mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción (…). Incluye también (…) la limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y la autodeterminación. 3.Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de (…) acoso, abuso sexual y trata de mujeres.*

1. **Conclusiones.**

Contamos con algunos avances en la legislación chilena respecto a la protección de los derechos de la mujer. Sin embargo, esta sigue estando atrasada en comparación a otros países, incluso aquellos que conforman el plano latinoamericano.

Chile está incumpliendo su obligación que contrajo al ratificar importantes tratados internacionales con el objeto de prevenir, sancionar y erradicar la violencia perpetrada contra las mujeres, transgrediendo derechos inalienables.

Nuestra legislación no contaba con una norma que regulara el acoso sexual sino hasta el año 2005, la que es de un alcance muy restringido, sin satisfacer realmente a las víctimas y lo mismo sucede con la nueva Ley sobre “Acoso Callejero”, dejando escenarios fuera de los límites de aplicación de la misma. Por ello se requiere de una disposición que incorporen todos los elementos, para así reducir y eliminar el riesgo de la inseguridad y desamparo de mujeres maltratadas.

Es de relevancia entregar las herramientas jurídicas que permitan a mujeres acceder a la justicia de la manera correspondiente, que sepan cuales son sus derechos, que estén protegidas ante una situación de acoso sexual, que sepan y entiendan cuando se da este porque en la sociedad esta tan normalizado que finalmente las mujeres caen en el error de no hacer nada por miedo, desinformación y desprotección por parte del Estado para con estas.

Ya no podemos seguir dejando en la impunidad a aquellos que violentan a las mujeres, no hay excusas, basta con analizar la realidad de cada una para darse cuenta de que lo que viven día a día. El Derecho es la herramienta que puede corregir estas asimetrías injustas de poder que, a pesar de que es el producto de un desarrollo primariamente patriarcal, es el único instrumento de reestructuración o reconducción conductual coercitivo con que contamos.

Por lo anterior, es que sugerimos implementar una reforma que regule de manera completa y general el acoso sexual como una figura reprochable en todo ámbito, no sólo el laboral y público, tal como se indicó en la hipótesis propuesta al inicio de nuestro trabajo. Ello pues, los tribunales de justicia en virtud del principio de legalidad se encuentran limitados para castigar figuras que constituyen una infracción a la indemnidad de la mujer, dignas de ser calificadas como figuras delictuales, pero mientras no lo sean jurídicamente, quedarán en la impunidad.

1. **Bibliografía citada.**

Carrasco Oñate, Celina, Vega López, Patricia; “Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias”; División de Estudios; Dirección del Trabajo; 2009. P.14.

Comisión Nacional de Derechos Humanos; Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (2007), pp. 23-24-25, México.

Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia Sexual; Organización Mundial de la Salud (2013). Disponible en <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;jsessionid=08D50C1C36314D22ECB6A06A82F80FD7?sequence=1> [Fecha de consulta 29 de marzo de 2019]

El acoso sexual “análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano”. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Juan Carlos Bueno Moya. P. 15. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150947/El-acoso-sexual-an%C3%A1lisis-comparativo-de-la-regulaci%C3%B3n-en-Chile-y-el-derecho-latinoamericano.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Fecha de consulta: 29 de marzo 2019]

Historia de la Ley N°20.005; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2005.

Historia de la Ley N°21.154; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2019.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer; Naciones Unidas (1995). Disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> [Fecha de consulta: 29 de marzo de 2019]

La Ley 26485 Como recurso para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Disponible en <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina33396.pdf> [Fecha de consulta: 29 de marzo de 2019]

Nieves Rico (1996) Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos. Pág. 5

Disponible en <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27403/violenciadegenero.pdf> [Fecha de consulta: 29 de marzo de 2019]

**Normas citadas.**

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, Diario Oficial, 11 de noviembre de 1998.

Código Penal Colombiano

Código Penal Federal de México

Código Penal Español

Código Penal de Honduras

Código Penal de Ecuador

Ley N° 20.005, Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, Diario Oficial, 18 de marzo de 2005.

Ley N°21.153, Modifica el Código Penal para Tipificar el Delito de Acoso Sexual en Espacios Públicos.

Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sanción y erradicar la violencia contra las mujeres, Argentina , 2019.

**Jurisprudencia citada.**

Medel con Sony Chile LTDA (2009); 1° juzgado de letras del trabajo de Santiago, 22 de agosto de 2009, demanda.

Paola Vargas Silva / Universidad de Chile (2016); Corte Suprema, 15 de agosto de 2016, acción de protección.