

¿Cómo denunciar delitos sexuales en entornos universitarios o laborales?

Durante la última semana de abril, las redes sociales se convirtieron en espacio de denuncias para muchas mujeres que han sido víctimas de acoso y abuso sexual y agresiones de diferente índole, todas señaladas como formas de violencia en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En este mismo instrumento jurídico se consagran medidas de protección y seguridad para las afectadas, además de protocolos de acción de parte de los órganos receptores de denuncias.

TalCual te presenta cuál es la ruta a seguir para denunciar diferentes delitos sexuales, bien sea dentro del ámbito universitario o laboral, así como la definición de algunos de los delitos más denunciados y la diferenciación entre cada uno de ellos.

¿En qué se diferencian el estupro, el abuso y el acoso sexual?

El estupro es un concepto antiguo que aparece en el Código Penal dentro del capítulo contra el orden, la moral y las buenas costumbres que lo contemplaba como delito sexual, en detrimento de menores de edad – no necesariamente involucra infantes- pero implica actividades sexuales y lascivas. A través de la manipulación, el agresor invisibiliza la violencia real del acto, pues toma ventaja de su posición de autoridad respecto a la víctima para cometer el hecho punible. En países de la región como México, Chile, Ecuador y Argentina, el estupro es un crimen penado. Sin embargo, en Venezuela no está tipificado en ningún instrumento jurídico.

En el Código Penal, se define el abuso sexual como un «acto carnal vía vaginal, anal u oral bajo amenaza, con o sin violencia física».

Mientras, en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia definen el acoso sexual como «la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente

o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación».



¿Cómo denunciar abuso sexual en instituciones educativas?

Aunque no existe una normativa de uso general en las unidades educativas venezolanas, la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) estableció un Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Acoso y Violencia Sexual en el que precisa un mecanismo de denuncia por parte de las víctimas, cuya ruta de atención es monitoreada desde una Comisión Disciplinaria que asigna un abogado al caso.

Una vez la afectada asista a la instancia correspondiente y presente el caso, recibirá ayuda psicológica. Posterior a eso, sólo si así lo decide, se tomará una acción formal en contra del presunto responsable y remitirá la información ante el Consejo de Facultad, que autorizará la investigación administrativa.

Esta Comisión Disciplinaria, bajo ninguna circunstancia, tramitará quejas o reclamaciones anónimas, pues en el contexto del derecho a la defensa reseñado en el artículo 49 de la Constitución Nacional, está prohibido el anonimato. Si bien se han creado líneas de atención en las que las víctimas pueden reportar de forma anónima, hasta que no se activa la denuncia, la acción pierde posibilidad de juzgamiento.

De igual manera, según establece el artículo 15 de esta normativa -que busca sancionar y erradicar todo tipo de violencia y conductas de acoso y es la única en su tipo en Venezuela- la víctima o terceras personas al tanto del caso también podrán comentarlo a una persona de la comunidad universitaria que le genere confianza. El personal docente y de investigación, y el personal administrativo puede plantear la queja ante el servicio de seguridad y salud laboral. Mientras, los estudiantes pueden hacerlo ante los docentes que laboran en su respectiva escuela.

*En este reglamento se establece que «no se podrá **iniciar el procedimiento disciplinario** luego de **transcurridos tres años, contados a partir del último acto de ejecución** de la presunta infracción».*

¿Cómo denunciar acoso sexual en el trabajo?

El acoso laboral afecta la «dignidad e integridad biopsicosocial» de los trabajadores afectados, según lo establecido en el artículo 164 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Lottt). Por ello, en su texto reseña que **las organizaciones están obligadas a promover acciones que garanticen la prevención, investigación, sanción y difusión del tratamiento, seguimiento y apoyo a las denuncias o reclamos que formule el empleado objeto de acoso laboral o sexual.**

La persona afectada debe dirigirse al Instituto de Prevención, Salud y Seguridad (Inpsasel), ente al cual la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) le confiere competencia exclusiva para realizar la evaluación que constata que alguien haya sido víctima de hostigamiento laboral. Este organismo catalogó el acoso como una enfermedad ocupacional, bajo el código 070-04. Por tanto, una vez se compruebe el «origen» de tal enfermedad, se emite un informe que lo certifica y que además es de carácter público.

No obstante, debe aclararse que esta certificación sólo se emite cuando la persona presenta una discapacidad temporal generada a raíz del acoso. Una vez emitido el informe, el trabajador debe acudir al Ministerio del Trabajo a fin de que un Procurador del Trabajo lo asista al momento de reincorporarse en sus funciones. En su artículo 79, la Lopcymat estipula que el trabajador perjudicado tendrá derecho a recibir el pago correspondiente al número de días que dure la discapacidad temporal por causa del acoso.

En cualquiera de los casos, la empresa está obligada no sólo a corregir sino a impedir que el acoso ocurra de nuevo. De no tomar las medidas correspondientes para evitar situaciones de acoso laboral, la víctima podrá demandar al empleador de forma judicial exigiéndole un pago como indemnización por daños morales.

Sin embargo, parte de las sanciones establecidas en la Lopcymat se reseñan de esta forma: “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto cuando: No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de

conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas”.

¿Qué otras instancias pueden recibir denuncias por delitos sexuales?

Existen varias instancias ante las que las denuncias deben ser formuladas, con o sin la asistencia de un abogado, a fin de hacerlas legítimas. **TalCual** presenta una lista de esas organizaciones y también de las personas que, además de las víctimas pueden tramitarlas.

 Con información de TalCual