



**Convención sobre la Eliminación de
Todas las Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
15 de agosto de 2014
Español
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

Comunicación Núm. 30/2011

**Decisión adoptada por el Comité en su 58º período de sesiones
(30 de junio a 18 de julio de 2014)**

<i>Presentada por:</i>	M. S. (representada por el abogado H. Harry L. Roque Jr.)
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Filipinas
<i>Fecha de la comunicación:</i>	10 de febrero de 2011 (presentación inicial)
<i>Referencias:</i>	Transmitidas al Estado parte el 4 de abril de 2011 (no se publicaron como documento)
<i>Fecha de adopción de la decisión:</i>	16 de julio de 2014



Anexo

Decisión del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en virtud del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (58º período de sesiones)

Comunicación Núm. 39/2012, N. c. los Países Bajos*

<i>Presentada por:</i>	M. S. (representada por el abogado H. Harry L. Roque Jr.)
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Filipinas
<i>Fecha de la comunicación:</i>	10 de febrero de 2011 (presentación inicial)
<i>Referencias:</i>	Transmitidas al Estado parte el 4 de abril de 2011(no se publicaron como documento)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, establecido en virtud del artículo 17 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,

Reunido el 16 de julio de 2014,

Adopta la siguiente:

Decisión sobre la admisibilidad

1. La autora de la comunicación es M. S., filipina nacida en 1951 que afirma ser víctima de una violación por parte de Filipinas de los artículos 1, 2 c) y f), 5 a) y 11, párrafo 1 f), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Convención y su Protocolo Facultativo entraron en vigor para el Estado parte el 4 de septiembre de 1981 y el 12 de febrero de 2004, respectivamente. La autora está representada por el abogado H. Harry L. Roque Jr.

Los hechos expuestos por la autora

2.1 La autora trabajó para una empresa de telecomunicaciones (en adelante, “la empresa”) entre el 16 de agosto de 1998 y el 30 de junio de 2000 como Directora del Departamento de Mercadeo y Comunicación. Estaba supervisada por el Sr. S., Vicepresidente y Jefe de la División Comercial, y por su superior, el Sr. G., Vicepresidente Ejecutivo y Director General. En los inicios y al término de su

* Participaron en el examen de la presente comunicación los siguientes miembros del Comité: Nicole Ameline, Barbara Bailey, Olinda Bareiro-Bobadilla, Niklas Bruun, Náela Gabr, Hilary Gbedemah, Yoko Hayashi, Dalia Leinarte, Violeta Neubauer, Theodora Nwankwo, Pramila Patten, Silvia Pimentel, Maria Helena Pires, Biancamaria Pomeranzi, Patricia Schulz, Dubravka Šimonovič y Xiaoqiao Zou.

El texto de una opinión particular (disidente), firmada por la Sra. Patricia Schulz, se incluye en el presente documento.

primer año de contrato, la autora recibió elogios por su desempeño y mereció una calificación de rendimiento de más del 90% para su permanencia en el empleo.

2.2 En mayo de 1999, en un cóctel ofrecido por la empresa, el Sr. G. pidió a la autora que se sentara a su lado de modo que pudiera observar mejor sus piernas (la autora explica que llevaba una falda corta). El 20 de agosto de 1999, durante una conferencia general de ventas de la empresa en Manila, el Sr. G., mientras le hacía algunas preguntas sobre su trabajo, le puso deliberadamente la mano sobre el regazo y le acarició las medias en varias ocasiones. Después de la conferencia, el Sr. G le mostró cada vez mayor atención y la visitó con frecuencia a su despacho para hablar con ella. En octubre de 1999, la autora asistió a una fiesta en la residencia de un colega. El Sr. G., que también estaba presente, la invitó de forma insistente a bailar con él. Como no deseaba provocar una escena, la autora bailó algunos pasos con él y luego trató de sentarse, pero el Sr. G. la retuvo sujetándola con fuerza por la cintura.

2.3 El 19 de noviembre de 1999, la autora acudió a una fiesta en la residencia de otro empleado de la empresa. Estaba sentada en el extremo de un sofá cuando el Sr. G. se sentó tan cerca de ella que quedó atrapada entre este y el brazo del sofá. Entonces él le tomó la mano y se puso a masajearla con el pretexto de mirar el anillo que llevaba. Esto incomodó a la autora, que se quitó el anillo y se lo dio al Sr. G. con la esperanza de que de este modo pusiera fin al contacto físico. En ese momento, el Sr. G. deslizó la mano bajo un cojín que la autora había colocado entre ellos y le tocó la vulva con un dedo varias veces. La autora no pudo levantarse porque estaba acorralada entre el Sr. G. y el brazo del sofá. Cuando finalmente pudo liberarse, se levantó para marcharse, pero el Sr. G. la sujetó y la llevó hacia la pista de baile, le rodeó la espalda con el brazo y la sujetó con fuerza contra él, de modo que podía sentir su cuerpo. La autora trató de liberarse sutilmente, para no provocar una escena, pero el Sr. G. le susurró lo siguiente: “No me rechaces. Podría hacerte la vida fácil en la empresa. Puedo promocionarte y recompensarte”. La autora volvió a intentar alejarse, pero el Sr. G. le manoseó un pecho, le acarició la espalda y metió una mano debajo de su blusa para deslizarla desde el sujetador hasta las nalgas. Tras un nuevo intento de resistirse, el Sr. G. le dijo que si se mostraba “amable” con él aceleraría su promoción. Finalmente ella consiguió escapar de sus garras y abandonó la fiesta, y su anillo quedó en manos del Sr. G. El 11 de febrero de 2000, la autora asistió a una cena de empresa en la que el Sr. G. la invitó a pasar delante de él en la cola para servirse la comida y aprovechó para rozarle la espalda con la mano y tocarle las tiras del sujetador.

2.4 Tras el incidente del 19 de noviembre de 1999, la autora se quejó a su inmediato superior, el Sr. S., del comportamiento del Sr. G. y le manifestó su intención de presentar una denuncia contra él. El Sr. S. le desaconsejó que lo hiciera y le dijo que sería mejor para ella que simplemente olvidase el incidente. También se ofreció para tratar de recuperar su anillo de manos del Sr. G. Después de esta conversación, la autora percibió un cambio brusco en la actitud y el comportamiento que el Sr. S. mostraba hacia ella. Empezó a gritarle, a ridiculizarla en las reuniones periódicas de la división y a negar su apoyo a los proyectos y programas que ella proponía.

2.5 En febrero de 2000, al término de una reunión, el Sr. S. pidió a la autora que se quedara con él en su despacho y le dijo con voz exaltada: “El Sr. G. me ha preguntado por qué no lo mira usted directamente a los ojos, como si yo le hubiera prohibido hacerlo”. Ella le replicó: “Usted sabe muy bien lo que me hizo, y no

quiero que piense que accedo a sus proposiciones”. En una reunión celebrada el 28 de marzo de 2000, el Sr. S. se dirigió a la autora de un modo enojado y ofensivo. Dos días más tarde, le dijo: “¿Cómo puede decir usted que sabe tanto? ¡En su departamento no se hace nada!”. Según la autora, la conversación ofensiva que sostuvo con el Sr. S. le produjo ansiedad y estrés, hasta el punto de que en abril de 2000 tuvo que pedir permiso para ausentarse unos días del trabajo.

2.6 A pesar del ambiente hostil, la autora siguió trabajando a un nivel óptimo y, por tanto, le sorprendió mucho que en abril de 2000 el Sr. S. evaluara su rendimiento en un 60%, habida cuenta de que su valoración anterior había sido de más del 90%. Después de que la autora pidiese al Sr. S. que justificara su evaluación, este aumentó la presión que ejercía sobre ella para que mejorase la productividad de su departamento, lo que dio lugar a una disputa, el 27 de junio de 2000, cuando la autora reprochó al Sr. S. la falta de atención que mostraba por su departamento y la indiferencia con que trababa sus recomendaciones y quejas. El Sr. S. le dijo a gritos que, si ya no se veía capacitada para hacer su trabajo, sería mejor para ella que dimitiese. Ella le contestó que efectivamente presentaría su renuncia, y así lo hizo el 27 de junio de 2000 (con efecto el 30 de junio de 2000).

2.7 En enero de 2001, la autora sostuvo una conversación con la Sra. T., una amiga mutua de la autora y del Sr. G. La Sra. T. le sugirió que se retractase de su renuncia a fin de conseguir que el Sr. G. le ofreciera un paquete de jubilación. La autora, que estaba deprimida y seguía muy afectada por la experiencia que había vivido en la empresa, pidió que se anulara su renuncia. Al cabo de algún tiempo, se informó a la autora de que el Sr. G. no la readmitiría como consecuencia de lo que había ocurrido. La autora se sintió irritada por el hecho de que el Sr. G. siguiera negándose a reconocer lo que le había hecho.

2.8 La autora inició un procedimiento penal contra los Sres. S. y G., además de un procedimiento laboral contra la empresa y los Sres. S. y G. La cronología de la causa penal es como sigue: el 28 de mayo de 2001, la autora presentó una denuncia contra los Sres. S. y G. por acoso y actos lascivos ante la Oficina Nacional de Investigaciones. El 11 de septiembre de 2002, la Oficina del Fiscal de la Ciudad desestimó la denuncia por falta de sospecha fundada. El Fiscal Auxiliar de la Ciudad puso en duda la credibilidad de la autora como resultado de un examen psicológico a que fue sometida, la aparente imposibilidad de que el incidente del 19 de noviembre de 1999 pasara desapercibido para los demás invitados, el hecho de que la autora no opusiera gran resistencia ni protestara ante las agresiones sexuales y lo que se calificó como “actitud displicente” de la autora por haberse demorado 18 meses tras los incidentes para emprender acciones judiciales contra los Sres. S. y G. La autora presentó un recurso para que se volviese a examinar la decisión del fiscal y, el 30 de abril de 2003, la Oficina del Fiscal de la Ciudad se retractó, declaró verosímiles las acusaciones contra el Sr. G. con respecto a los incidentes de noviembre de 1999 y recomendó a la autora que presentase una denuncia por actos lascivos solamente contra el Sr. G.

2.9 Los demandados (Sres. S. y G.) presentaron un recurso para que se reconsiderase la decisión del fiscal, recurso que fue desestimado el 21 de mayo de 2004 porque no existía suficiente fundamento o razón justificable para modificar o revocar la resolución de 30 de abril de 2003. En una fecha indeterminada, el Sr. G. presentó un nuevo recurso. El 31 de marzo de 2005, la causa penal fue sobreesidida.

por el Tribunal Metropolitano habida cuenta de que el Sr. G. había fallecido el 1 de diciembre de 2004.

2.10 La acción por la vía laboral siguió la siguiente cronología: el 20 de diciembre de 2001, la autora presentó una demanda por despido improcedente ante el Árbitro Laboral contra la empresa y los Sres. S. y G. El 24 de abril de 2003, el Árbitro Laboral desestimó la demanda por cuanto la autora había renunciado voluntariamente a su empleo y porque no estaba suficientemente probado que se hubiera visto obligada a dimitir por haber sufrido acoso sexual y profesional.

2.11 La autora apeló a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, pero su apelación fue desestimada el 18 de agosto de 2003. Entonces presentó una petición para que se volviera a examinar su apelación, que le fue denegada el 30 de enero de 2004 por considerarse que la Comisión no había cometido ningún error en su decisión.

2.12 A continuación, la autora recurrió la anterior decisión ante el Tribunal de Apelación, que anuló las decisiones anteriores relacionadas con la causa de la autora porque consideró, entre otras cosas, que el Árbitro Laboral y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales habían “pasado por alto convenientemente” algunas circunstancias. Además, el Tribunal señaló que la renuncia de la autora había sido un despido encubierto y que la denuncia de acoso sexual estaba inextricablemente relacionada con dicho despido encubierto. Asimismo, el Tribunal afirmó que el informe psicológico de la autora se había utilizado de forma selectiva, en perjuicio suyo.

2.13 Los Sres. S. y G. y la empresa presentaron una petición de reconsideración de esta decisión, pero el 10 de noviembre de 2003 les fue denegada. Subsiguientemente, la empresa y los Sres. S. y G. recurrieron ante el Tribunal Supremo, que falló a favor suyo por medio de la sentencia de 26 de junio de 2006 que restablecía la decisión de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales de 18 de agosto de 2003. El 28 de agosto de 2006, el Tribunal denegó la petición de la autora presentada el 22 de julio de 2006 para que volviera a examinar esta última sentencia. La autora afirma que, en consecuencia, se han agotado todos los recursos disponibles de la jurisdicción nacional. Pide una reparación del Estado parte por el sufrimiento que le causó la violación de sus derechos.

La denuncia

3.1 La autora afirma que el Estado parte no cumplió sus obligaciones contraídas en virtud de la Convención. Si bien algunas fases de las acciones penal y laboral iniciadas por la autora se examinaron antes de que el Protocolo Facultativo entrara en vigor para Filipinas, las actuaciones judiciales celebradas después de la entrada en vigor del Protocolo están directamente sujetas al examen del Comité. Además, las actuaciones judiciales celebradas antes de la entrada en vigor del Protocolo proporcionan una información y un contexto fundamentales para la comunicación.

3.2 La autora denuncia la violación de sus derechos amparados por los artículos 1, 2 c) y f), 5 a) y 11, párrafo 1 f), de la Convención, leídos conjuntamente con la Recomendación general núm. 19 del Comité. Las presuntas violaciones se presentan en tres reclamaciones distintas.

3.3 En la primera de ellas, la autora señala que la justificación del Tribunal Supremo para su sentencia de 26 de junio de 2006 se basó en gran parte y de forma

inapropiada en mitos y estereotipos de género que, en última instancia, son discriminatorios contra la mujer. La autora afirma que el Estado parte no le ha proporcionado protección jurídica en pie de igualdad con el hombre, ni tampoco la ha protegido contra la discriminación de los tribunales nacionales competentes, contraviniendo sus obligaciones en virtud del artículo 2 c) de la Convención. Concretamente, en relación con el fallo del Tribunal de 26 de junio de 2006, la autora menciona los siguientes extractos:

“Con respecto a los cinco incidentes de acoso sexual atribuidos al [Sr. G.], el examen de uno de ellos, aunque se trate de uno solo, revela que no se ajusta a la experiencia humana.

...

[La autora] declara que fue arrinconada en un sofá por [el Sr. G.] de tal manera que quedó prácticamente acorralada entre este y el brazo del sofá y le resultó imposible evitar sus tocamientos. Nadie cuestiona el hecho de que en aquel momento estaba lloviendo y que los cerca de 60 invitados no tenían otra opción que permanecer en el salón y en la terraza cubierta de [la] residencia. En esas circunstancias, parece normal que alguien se hubiera percatado del incidente. Sin embargo, la autora no presentó a ningún testigo. Por otro lado, [el Sr. G.] negó su acusación.

...

[La autora] añade que el [Sr. G.] deslizó una mano por debajo de un cojín y le tocó la vulva en varias ocasiones. Justifica su incapacidad para huir por el hecho de que estaba 'atrapada por el brazo del sofá'. Pero si efectivamente [el Sr. G.] realizó este acto condenable, ¿no pudo ella abofetearlo o levantarse y marcharse de allí?

...

No obstante, según su declaración, [la autora] bailó ese mismo día con [el Sr. G.], aunque supuestamente por la fuerza, y durante el baile él se le arrimó con fuerza y le pasó una mano por la espalda para sentir su cuerpo. Cualquier mujer en su sano juicio a quien han tocado varias veces la vulva sin su consentimiento y contra su voluntad, tras librarse de las garras de la persona que la estaba agrediendo, habría armado un escándalo. Sin embargo, [la autora] no lo hizo.

...

Si [la autora] hubiera sido efectivamente objeto de acoso sexual, su dimisión habría sido un momento oportuno para denunciarlo. Sin embargo, en lugar de hacerlo patente en su carta de renuncia,... incluso agradeció al peticionario [Sr. S.] 'por haberle dado la oportunidad de trabajar con él'. Esto, nuevamente, contradice la naturaleza y la experiencia humanas. Porque si el peticionario [Sr. S.] hubiese sido efectivamente su acosador sexual, ella no se habría mostrado cordial con él en su carta de renuncia. Además, en su declaración [la autora] señala que tuvo una disputa con [el Sr. S.] el 27 de junio de 2000, es decir, un día antes de presentar la carta de renuncia, enviada el 28 de junio de 2000. ¿A qué se debe entonces tanta cordialidad?”

3.4 Según la autora, ese extracto pone de manifiesto los mitos de género utilizados por el Tribunal Supremo, en particular, que la mujer, si no logra huir de la agresión sexual, al menos debe tratar de hacerlo (si no trata de huir o no se escapa, entonces lo más probable es que no se haya producido la agresión sexual); que si una mujer no es capaz de huir de una agresión sexual, por lo menos debe responder con

violencia física contra el agresor; que, inmediatamente después de escapar de la violencia sexual (a menos que esté psicológicamente trastornada), una mujer debe emprender medidas firmes y enérgicas en respuesta a la violencia; y que la mujer debe mostrarse activamente hostil ante su acosador (cualquier muestra de cordialidad o buena educación por parte de la mujer debilita la posibilidad real de que se haya producido el acoso).

3.5 De acuerdo con la autora, al fomentar y perpetuar esos mitos de género, el Tribunal Supremo incumplió el deber del Estado parte de derogar los usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, de conformidad con el artículo 2 f) de la Convención, y de eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, conforme al artículo 5 a) de la Convención. La autora considera que el Tribunal no tuvo en cuenta ningún otro factor que podría determinar el comportamiento de una persona en esta situación, como los efectos psicológicos de la violencia sexual, las relaciones de poder entre un empleador y un empleado, y las influencias sociales y culturales en juego. Por consiguiente, los estereotipos de género aplicados por el Tribunal obstaculizaron directamente el ejercicio de su derecho a un juicio imparcial, y de esa manera también le cerraron potencialmente la puerta a acceder a una reparación. Esto significa que el Estado parte no le proporcionó la protección efectiva que le incumbe en virtud del artículo 2 c) de la Convención.

3.6 En segundo lugar, la autora señala que el Estado parte no protegió su derecho a no sufrir discriminación en el lugar de trabajo. Al fundamentar su decisión en mitos y conceptos erróneos de género, y por tanto no proporcionar un juicio justo e imparcial, el Tribunal Supremo no adoptó todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo, como debía haber hecho de acuerdo con el artículo 11, párrafo 1, de la Convención. Además, al no proteger los derechos de la autora a la salud y a la seguridad en el trabajo, se contravino el artículo 11, párrafo 1 f), de la Convención. La autora indica que el Estado parte no le brindó una reparación adecuada por la agresión sexual a que se vio sometida en el lugar de trabajo. De acuerdo con la Recomendación general núm. 19, el acoso sexual es un importante obstáculo para alcanzar la igualdad en el empleo y constituye un problema de salud y seguridad.

3.7 En tercer lugar, la autora sostiene que el fallo del Tribunal Supremo estuvo viciado por motivos distintos de la discriminación de género. Además, de acuerdo con la autora, la decisión del Tribunal, de 28 de agosto de 2006, de desestimar su petición de reconsideración del fallo no fue imparcial, como queda demostrado en el carácter selectivo de su razonamiento y análisis.

3.8 La autora sostiene que el Tribunal Supremo no tuvo en cuenta el acoso profesional y sexual que el Tribunal de Apelación había examinado extensamente. El asunto del despido encubierto incluía elementos de ambos tipos de acoso. Efectivamente, los dos están tan íntimamente relacionados que el Tribunal Supremo cometió el grave error de separarlos y, subsiguientemente, centrarse en gran medida solamente en los aspectos sexuales. Además, el Tribunal Supremo optó por descalificar los resultados del informe medicoforense del Dr. M. (que habían sido cuidadosamente examinados y discutidos por el Tribunal de Apelación) y por descartar arbitrariamente la experiencia de dicho médico basándose únicamente en

su título profesional de “psicólogo clínico”. Este enfoque arbitrario y sin fundamento pone de relieve el sesgo y la determinación contra la autora que se traslucen en todo el fallo del Tribunal Supremo.

3.9 De acuerdo con la autora, el Tribunal Supremo también aprovechó la tardanza de la autora en presentar la denuncia. Si bien admitió que no existe “un período estipulado dentro del cual una presunta víctima de acoso sexual puede presentar una denuncia”, penalizó a la autora por no haber denunciado los hechos con suficiente diligencia. Así, el Tribunal volvió a pasar por alto las conclusiones del Tribunal de Apelación y no tuvo en cuenta las cuestiones relativas al estrés psicológico y a los distintos umbrales emocionales de diferentes personas.

Observaciones del Estado parte

4.1 El Estado parte presentó sus observaciones por medio de una nota verbal el 8 de marzo de 2012. En ella explica que, si bien comprende la denuncia de la autora, debe considerarla de conformidad con el estado de derecho y en interés de la justicia. Señala que, conforme a la determinación del Tribunal Supremo de los derechos y responsabilidades jurídicas de las partes en la causa que concierne a la autora, la imparcialidad exigía aplicar la prueba práctica de la experiencia humana común, que se utiliza de forma sistemática en Filipinas y en otras jurisdicciones. Lamentablemente, las pruebas presentadas por la autora carecían de suficiente fundamento y verosimilitud en ese sentido.

4.2 De acuerdo con el Estado parte, el fallo del Tribunal Supremo no supuso una discriminación contra la autora por razón de su género. El Estado parte reitera su firme política de fomento de los derechos de la mujer en virtud de la Convención y subraya que se esfuerza por promover y proteger los derechos de la mujer en todos los aspectos de gobierno.

4.3 El Estado parte añade que el Tribunal Supremo cuenta con un comité sobre las cuestiones de género en el sistema judicial¹, que realiza esfuerzos constantes para sensibilizar a los jueces, los abogados y el personal judicial sobre esas cuestiones y sobre los mitos y estereotipos de género, particularmente en relación con las sentencias dictadas por los tribunales. El Estado parte considera que la educación continua es la mejor manera de incorporar la perspectiva y la conciencia de género en el sistema judicial.

Comentarios de la autora sobre las observaciones del Estado parte

5.1 El 16 de julio de 2012, la autora presentó sus comentarios sobre las observaciones del Estado parte. En primer lugar, señala que, en dichas observaciones, el Estado parte no abordó los mitos de género a los que hacía referencia el Tribunal Supremo en su fallo (véase el párr. 3.4).

5.2 La autora afirma que lo que el Tribunal Supremo denomina “experiencia humana común” tiene cierto aire sexista. De acuerdo con la lógica del Tribunal, toda filipina atrapada en una situación de explotación debería agredir físicamente a su atacante o agresor. La autora añade que el Estado parte no tiene en cuenta los otros factores que pueden determinar el comportamiento de una persona en tal situación, como los efectos psicológicos de la violencia sexual, las relaciones de subordinación

¹ Creado el 27 de marzo de 2003.

entre el empleador y el empleado (y mucho más entre el acosador sexual y su víctima), y las influencias culturales y sociales. Por el contrario, se examina minuciosamente a la autora teniendo exclusivamente en cuenta un rígido estereotipo de género, en perjuicio suyo.

5.3 La autora se remite al dictamen del Comité en el asunto *Vertido c. Filipinas*², en cuyo párrafo 8.4 el Comité señaló que, en virtud de los artículos 2 f) y 5 a), el Estado parte estaba obligado a adoptar las medidas adecuadas para modificar o derogar no solo las leyes y reglamentos existentes, sino también los usos y prácticas que constituyeran discriminación contra la mujer. A este respecto, el Comité destacó que los estereotipos afectaban el derecho de la mujer a un juicio justo e imparcial y que el sistema judicial tenía que procurar no crear patrones inflexibles de lo que deberían ser las mujeres o las niñas o de lo que deberían haber hecho estas cuando se enfrentan a una situación de violación, basándose simplemente en nociones preconcebidas de lo que define en general a una víctima de violación o una víctima de la violencia de género.

5.4 La autora observa que los argumentos del Estado parte sobre la uniformidad de la experiencia humana son discriminatorios y niegan el ofrecimiento de protección jurídica sobre una base de igualdad con el hombre; esos argumentos menoscaban la competencia del Tribunal Supremo, contrariamente a lo que establece el artículo 2 c) de la Convención. En consecuencia, de acuerdo con la autora, el Estado parte admite que el Tribunal persista en su incumplimiento de su deber de derogar los usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, establecido en el artículo 2 f) de la Convención, y de eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, establecido en el artículo 5 a) de la Convención.

5.5 Asimismo, la autora considera que la opinión del Estado parte de que la educación continua es la mejor manera de incorporar la perspectiva y conciencia de género no sirve para apoyar la perspectiva y conciencia de género, sino que, por el contrario, mantiene la concepción estereotípica de género porque insiste en una elaboración sexista de la experiencia humana común.

5.6 Según la autora, al negarse a admitir el carácter sexista de la denominada “experiencia humana común”, el Estado parte y su Tribunal Supremo siguen incumpliendo su deber de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, establecido en el artículo 11, párrafo 1, de la Convención.

5.7 La autora sostiene que la perpetuación de los mitos de género por el Estado parte también viola el artículo 11, párrafo 1 f), de la Convención, ya que supone la falta de protección de los derechos de la autora a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta que, en virtud de los párrafos 17 y 18 de la Recomendación general núm. 19, el acoso sexual constituye un importante obstáculo para la igualdad en el empleo y un problema de salud y seguridad.

5.8 La autora añade que el Estado parte sigue sin proporcionar un tribunal nacional competente, de modo que se ve privada de igualdad ante la ley y de

² Comunicación N° 18/2008, *Vertido c. Filipinas*, dictamen aprobado el 22 de septiembre de 2010.

condiciones de empleo justas y favorables, a los efectos del párrafo 7 e) y h) de la Recomendación general núm. 19. Según la autora, el Estado parte tampoco le ofreció una reparación jurídica eficaz por la violencia sexual que había sufrido en el lugar de trabajo, a los efectos del párrafo 24 t) i) de la mencionada recomendación general.

5.9 Teniendo en cuenta las precedentes consideraciones, la autora invita al Comité a recomendar al Estado parte que le ofrezca una indemnización por el sufrimiento causado por la violación de sus derechos.

Deliberaciones del Comité sobre la admisibilidad

6.1 De conformidad con el artículo 64 de su reglamento, el Comité debe decidir si la comunicación es admisible en virtud del Protocolo Facultativo. Con arreglo al artículo 66 de su reglamento, el Comité puede decidir examinar la cuestión de la admisibilidad y el fondo de la comunicación por separado.

6.2 En atención a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 2 a), del Protocolo Facultativo, el Comité se ha cerciorado de que la cuestión no ha sido ni está siendo examinada con arreglo a ningún otro procedimiento de investigación o solución internacional.

6.3 El Comité ha tomado nota de las reclamaciones presentadas por la autora con arreglo a los artículos 1, 2 c) y f), 5 a) y 11, párrafo 1 f), de la Convención, leídos en conjunción con la Recomendación general núm. 19 del Comité. Según la autora, el razonamiento de los tribunales se basó en gran medida en mitos y estereotipos de género que, en última instancia, son discriminatorios contra la mujer y la privaron de su derecho a un juicio imparcial, y el Tribunal Supremo no adoptó todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo. El Comité observa que, según el Estado parte, las pruebas presentadas ante la justicia por la autora carecían de fundamento; por consiguiente, la decisión del Tribunal sobre el caso se basó en la falta de fundamentación de la denuncia. El Estado parte ha señalado también que el fallo del Tribunal no se basó en una discriminación por motivos de género.

6.4 El Comité observa que, en esencia, las reclamaciones de la autora pretenden cuestionar la manera en que los tribunales nacionales, y el Tribunal Supremo en particular, evaluaron las circunstancias de su caso y aplicaron la legislación nacional. El Comité hace hincapié en que no sustituye a las autoridades nacionales en la valoración de los hechos, y en que tampoco decide sobre la responsabilidad penal del presunto autor del delito³. En primer lugar, el Comité considera que generalmente corresponde a los tribunales de los Estados partes en la Convención evaluar los hechos y las pruebas o la aplicación de la legislación nacional con respecto a un caso particular, a menos que pueda establecerse que la evaluación fue sesgada o se basó en estereotipos perjudiciales de género que constituyan discriminación contra la mujer, fue claramente arbitraria o constituyó una denegación de justicia. En este sentido, el Comité observa que en el material de que dispone no hay elementos que parezcan demostrar que el examen del caso de la autora realizado por los tribunales, sea con respecto a sus denuncias de acoso sexual

³ Véase, por ejemplo, la comunicación N° 34/2011, *R. P. B. c. Filipinas*, dictamen aprobado el 21 de febrero de 2014, párr. 7.5.

y actos lascivos o bien con respecto a su conflicto laboral, adoleciera de ninguno de estos defectos.

6.5 El Comité ha tomado nota además de la referencia que hizo la autora al asunto *Vertido* cuando le pidió que aplicara un *modus decidendi* similar en el caso que nos ocupa. Sin embargo, considera que los dos casos y las reclamaciones de violaciones de la Convención que contienen son fundamentalmente distintos. El Comité toma nota del hecho de que el Tribunal Supremo examinó las denuncias de acoso sexual y discriminación por motivos de género presentadas por la autora pero falló que no habían sido suficientemente fundamentadas. En esas circunstancias, y a falta de más información pertinente, el Comité señala que, aunque se pudiese argüir que en el fallo del Tribunal pudiera parecer que se mencionan algunos estereotipos basados en el género, estos no bastan por sí solos, a los efectos de la admisibilidad, para demostrar que afectarían negativamente la evaluación de los hechos realizada por el Tribunal y el resultado del juicio, o para corroborar las reclamaciones de la autora de violación de los artículos 1, 2 c) y f), 5 a) y 11, párrafo 1 f), de la Convención. En ese sentido, el Comité considera que la comunicación está insuficientemente fundamentada a los efectos de la admisibilidad y que, en consecuencia, es inadmisibles en virtud del artículo 4, párrafo 2 c), del Protocolo Facultativo.

7. Por consiguiente, el Comité decide:

- a) Que la comunicación es inadmisibles en virtud del artículo 4, párrafo 2 c), del Protocolo Facultativo;
- b) Que esta decisión se comunique al Estado parte y a la autora.

Apéndice

Opinión individual (disidente) firmada por Patricia Schulz, miembro del Comité

1. Estoy en desacuerdo con el análisis del Comité que llevó a la conclusión de que la comunicación está insuficientemente fundamentada a efectos de la admisibilidad y que, en consecuencia, es inadmisibile en virtud del artículo 4, párrafo 2 c), del Protocolo Facultativo (párr. 6.5). Coincido en que la comunicación es inadmisibile, pero por otro motivo, que se recoge en el artículo 4, párrafo 2 d), relativo al abuso del derecho a presentar una comunicación. Trataré cada una de las cuestiones en una sección por separado.

Fundamento de la comunicación de la autora

2. Como introducción de mi posición, considero que, a efectos de admisibilidad, la autora ha aportado suficientes elementos para fundamentar su reclamación. De hecho, considero que las citas o la información proporcionada por la autora que figuran en los párrafos 2.1 a 2.8 y 3.1 a 3.9 siembran dudas sobre la ausencia de trato discriminatorio por parte de algunas de las autoridades que se encargaron de su causa penal y su denuncia por la vía laboral. Observo que el Estado parte no ha hablado de estos elementos, con el fin de disipar las dudas de manera suficiente, en la fase de admisibilidad (párrs. 4.1 a 4.3). La autora ha recalcado, en sus comentarios sobre las observaciones del Estado parte (párrs. 5.1 a 5.9), la ausencia de respuesta a su afirmación acerca de que el Tribunal Supremo hacía referencia a mitos de género.

3. En particular, me parece que los párrafos 2.8, 3.3 y 5.2 a 5.4 resultan convincentes respecto a la existencia de un enfoque estereotipado adoptado por el Fiscal Auxiliar de la Ciudad (párr. 2.8), el Árbitro Laboral y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (párrs. 2.10 y 2.11), así como el Tribunal Supremo (párrs. 3.3 a 3.8). Este enfoque discriminatorio adoptado por el Fiscal Auxiliar de la Ciudad (párr. 2.8), el Árbitro Laboral y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (párrs. 2.10 y 2.11) fue reconocido, según la autora, por el Tribunal de Apelación (párr. 2.12) en un análisis detallado que puso de relieve que se habían “pasado por alto convenientemente” algunos elementos y que la carta de renuncia había sido una “forma de despido encubierto”.

4. He escrito en cursiva los elementos en los que considero que podemos apreciar estereotipos de género en acción:

a) Párrafo 3.3: “Con respecto a los cinco incidentes de acoso sexual atribuidos al [Sr. G], *el examen de uno de ellos, aunque se trate de uno solo, revela que no se ajusta a la experiencia humana ...* [La autora] declara que fue arrinconada en un sofá por [el Sr. G.] de tal manera que quedó prácticamente acorralada entre este y el brazo del sofá y le resultó imposible evitar sus tocamientos ... Pero si efectivamente [el Sr. G.] realizó este acto condenable, *¿no pudo ella abofetearlo o levantarse y marcharse de allí? ... Cualquier mujer en su sano juicio a quien han tocado varias veces la vulva sin su consentimiento y contra su voluntad, tras librarse de las garras de la persona que la estaba agrediendo, habría armado un escándalo. Sin embargo, [la autora] no lo hizo*”;

b) El párrafo 3.3 continúa hablando del Sr. S y de la carta de renuncia de la autora: “Si [la autora] hubiera sido efectivamente objeto de acoso sexual, su dimisión habría sido un momento oportuno para denunciarlo. Sin embargo, en lugar de hacerlo patente en su carta de renuncia,... incluso agradeció al peticionario [Sr. S.] ‘por haberle dado la oportunidad de trabajar con él’. *Esto, nuevamente, contradice la naturaleza y la experiencia humanas*”;

c) En el párrafo 3.4, la autora analiza los mitos de género empleados a su parecer por el Tribunal Supremo, “*en particular, que la mujer, si no logra huir de la agresión sexual, al menos debe tratar de hacerlo ... por lo menos debe responder con violencia física contra el agresor; que, inmediatamente después de escapar de la violencia sexual (a menos que esté psicológicamente trastornada), una mujer debe emprender medidas firmes y enérgicas en respuesta a la violencia; y que la mujer debe mostrarse activamente hostil ante su acosador (cualquier muestra de cordialidad o buena educación por parte de la mujer debilita la posibilidad real de que se haya producido el acoso)*”.

d) En el párrafo 3.5 se resume diciendo que “[l]a autora considera que el Tribunal no tuvo en cuenta ningún otro factor que podría determinar el comportamiento de una persona en esta situación, como *los efectos psicológicos de la violencia sexual, las relaciones de poder entre un empleador y un empleado, y las influencias sociales y culturales en juego*”.

e) El párrafo 3.8 contiene el reproche que hizo la autora al Tribunal Supremo por su decisión de desestimar su petición de reconsideración del fallo en relación con la separación de las dos denuncias y la concentración en los aspectos sexuales (Sr. G.) y no en la parte profesional (Sr. S.), donde la autora afirma que: “Efectivamente, los dos están tan íntimamente relacionados que *el Tribunal Supremo cometió el grave error de separarlos y, subsiguientemente, centrarse en gran medida solamente en los aspectos sexuales ... Este enfoque arbitrario y sin fundamento pone de relieve el sesgo y la determinación contra la autora que se traslucen en todo el fallo del Tribunal Supremo*”.

f) Por último, en el párrafo 3.9 se recoge el reproche de la autora por el hecho de que se utilizase contra ella la tardanza de 18 meses en presentar la denuncia. Este argumento se analiza más adelante.

5. Las observaciones del Estado parte que figuran en los párrafos 4.1 a 4.3 indican que, si bien “comprende la denuncia de la autora, debe considerarla de conformidad con el estado de derecho y en interés de la justicia. Señala que, conforme a la determinación del Tribunal Supremo de los derechos y responsabilidades jurídicas de las partes en la causa que concierne a la autora, la imparcialidad exigía aplicar la prueba práctica de la experiencia humana común, que se utiliza de forma sistemática en Filipinas y en otras jurisdicciones. Lamentablemente, las pruebas presentadas por la autora carecían de suficiente fundamento y verosimilitud en ese sentido”.

6. En ninguno de los dos párrafos siguientes de las observaciones del Estado parte se habla de las afirmaciones realizadas por la autora en los párrafos 3.1 a 3.9, que es por lo que no puedo seguir el razonamiento del Comité en el párrafo 6.4, que concluye que “en el material de que dispone no hay elementos que parezcan demostrar que el examen del caso de la autora realizado por los tribunales, sea con respecto a sus denuncias de acoso sexual y actos lascivos o bien con respecto a su conflicto laboral,

adolesciera de ninguno de estos defectos”. De hecho, al no discutir el Estado parte los elementos que figuran en los párrafos 3.1 a 3.9, puedo entender el razonamiento de la autora respecto al uso de mitos de género por parte del Tribunal Supremo y el sexismo de la referencia a la “llamada ‘experiencia humana’” (párrs. 5.1 a 5.7). Estos elementos tampoco se analizan en las opiniones del Comité que figuran en los párrafos 6.3 a 6.5.

7. Por lo tanto, considero que la autora ha fundamentado de manera suficiente el carácter estereotipado de los procedimientos iniciados ante algunas de las autoridades nacionales y especialmente ante el Tribunal Supremo, como se expresa en los párrafos 3.3 a 3.8 y 5.1 a 5.7, relativos a la naturaleza discriminatoria de la “uniformidad de la experiencia humana”, la ausencia de reconocimiento de su “derecho a un juicio imparcial”, con lo que “le cerraron potencialmente la puerta a acceder a una reparación”, y la denegación de “ofrecimiento de protección jurídica sobre una base de igualdad con el hombre”, de manera que la comunicación es, a mi juicio, admisible.

8. Sin embargo, como mencioné anteriormente, considero que existe otro motivo por el que debería haberse declarado inadmisibles la comunicación, que paso a explicar a continuación.

El retraso en la presentación de la comunicación equivale a un abuso del derecho a presentar una comunicación

9. Solo puedo entender en cierta medida el razonamiento de la autora que se resume en el párrafo 3.9 respecto a la tardanza de 18 meses en emprender acciones por la vía penal y laboral. Como la legislación filipina no contempla un plazo de prescripción a la hora de presentar cargos por acoso sexual, la autora pudo denunciarlo 18 meses después de que se produjeran los hechos, tal como hizo. Afirma que esta tardanza en la presentación de la denuncia se utilizó en su contra y que “fue penalizada por no haber denunciado los hechos con suficiente diligencia”. En el párrafo 3.9 se indica que “el Tribunal volvió a pasar por alto las conclusiones del Tribunal de Apelación y no tuvo en cuenta las cuestiones relativas al estrés psicológico y a los distintos umbrales emocionales de diferentes personas”.

10. Me gustaría destacar que en muchos países, de tradición jurídica anglosajona o romanista, existen plazos de prescripción que definen el tiempo en el que se pueden iniciar procedimientos judiciales en casos de acoso sexual o moral. A veces son de apenas tres meses. Estos plazos de prescripción tan cortos plantean graves obstáculos a las víctimas y ejercen mayor presión sobre ellas. De hecho, las víctimas de acoso sexual o moral con frecuencia sufren una situación de paralización (están aturridas, en shock) que les impide reaccionar inmediatamente o “de forma adecuada”. Necesitan tiempo para recuperarse del trauma sufrido y recuperar su capacidad de defenderse mediante procedimientos judiciales: por ello, debe existir un equilibrio entre sus necesidades legítimas y la necesidad de que se incoen las causas en un plazo de tiempo razonable. Cuando los plazos de prescripción son extremadamente cortos, las víctimas corren el riesgo de que se les deniegue la justicia si necesitan más tiempo del que prevén estos plazos para recuperarse del trauma que han sufrido antes de poder afrontar un procedimiento judicial, ya sea civil, penal o administrativo, según los casos y las posibilidades que ofrezca la legislación nacional.

11. En este caso, la autora tardó 18 meses en emprender acciones judiciales por la vía penal y laboral. Me parece que el Tribunal tiene razón al observar que no actuó “con suficiente diligencia”. Incluso teniendo en cuenta el trauma sufrido por la autora, existen razones válidas para pedir que los procedimientos judiciales se iniciasen con mayor rapidez, entre otras cosas para facilitar la administración de justicia y velar por la seguridad jurídica y la posibilidad de aportar pruebas y contrapruebas a los alegatos de la demandante.

12. Después de que me convenciese solo parcialmente el argumento de la autora respecto a la tardanza de 18 meses en denunciar los hechos ante las instituciones responsables de un examen completo del caso, me pregunté cómo explicar el tiempo que tardó la autora —casi 5 años— en presentar su comunicación al Comité, en la que criticaba las resoluciones del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2006 y de 28 de agosto de 2006 por discriminación de género. La comunicación se presentó casi diez años después de que la autora iniciase los procedimientos judiciales por la vía penal (28 de mayo de 2001) y laboral (20 de diciembre de 2001) en relación con los supuestos hechos ocurridos desde mayo de 1999 hasta junio de 2000 (véanse los párrs. 2.2 a 2.5), que finalmente se resolvieron el 28 de agosto de 2006 tras casi cinco años de batalla judicial ante las autoridades nacionales. Por supuesto, la duración de los procesos judiciales no debe utilizarse en modo alguno contra la autora, puesto que es el tiempo que se requiere para recurrir a la última instancia y agotar así las vías nacionales.

13. En el sitio web de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre el procedimiento de comunicación se explica en pocas palabras la razón de actuar con rapidez: “Es importante presentar la denuncia lo antes posible tras agotar las vías nacionales. El retraso en la presentación de un caso puede hacer que resulte difícil al Estado parte responder adecuadamente y al órgano creado en virtud del tratado evaluar de manera exhaustiva los antecedentes. En algunos casos, la presentación después de un período prolongado puede hacer que el Comité en cuestión considere inadmisibles el caso”^a.

14. El Protocolo Facultativo y el reglamento no contienen plazos de prescripción dentro de los cuales deba presentarse una comunicación al Comité. En las opiniones del Comité no se comenta esta cuestión, la autora no ha explicado por qué necesitó ese tiempo y el Estado parte tampoco lo ha comentado en sus observaciones (párrs. 4.1 a 4.3).

15. Si nos remitimos a las normas establecidas por otros órganos creados en virtud de tratados, observamos que la prescripción oscila entre los seis meses (en el caso del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, en virtud del artículo 14, párrafo 5, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial) y “un año tras el agotamiento de los recursos internos, salvo en los casos en que el autor pueda demostrar que no fue posible presentarla dentro de ese plazo” (en el caso del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en virtud del artículo 3, párrafo 2 a), del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y del Comité de los Derechos del Niño, en virtud del artículo 7 h) del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones). Sin embargo, el Comité de Derechos Humanos

^a Véase

www.ohchr.org/EN/HRBodies/TBPPetitions/Pages/IndividualCommunications.aspx#whencan.

prevé un plazo más largo (artículo 96 c) del reglamento, hasta cinco años o, cuando proceda, tres años).

16. El equilibrio entre el derecho de las víctimas de una discriminación prohibida por la Convención (en este caso, acoso sexual y moral) a defenderse presentando una comunicación y el derecho de los Estados partes a no tener que responder pasado un “tiempo razonable” es en efecto un ejercicio delicado.

17. A la vez que quiero respetar “el estrés psicológico y los distintos umbrales emocionales de diferentes personas” (como menciona la autora respecto a la tardanza de 18 meses en el párr. 3.9), me parece que no existen motivos justificados para esperar casi 5 años después de que la última instancia tomara una decisión. Incluso teniendo en cuenta que el fallo desfavorable del Tribunal Supremo en su causa pueda haber reactivado el trauma sufrido anteriormente o pueda haber sido traumatizante en sí mismo, considero que la autora debería haber presentado su comunicación en un plazo más breve o debería haber explicado por qué no pudo actuar con mayor rapidez. Al no explicarse el tiempo que necesitó la autora, concluí que su comunicación debería haberse declarado inadmisibles por constituir un abuso del derecho a presentar una comunicación con arreglo al artículo 4, párrafo 2 d), del Protocolo Facultativo.

18. Llegué a esa dura conclusión no sin ciertas dudas, especialmente porque mi razonamiento se basa en la aplicación por analogía del reglamento de otros órganos creados en virtud de tratados (el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité de los Derechos del Niño), puesto que el reglamento del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer no contiene un plazo de prescripción tras el cual se declaren inadmisibles las comunicaciones. Por lo tanto, espero que esta situación insatisfactoria lleve al Comité a constatar la necesidad de establecer un plazo de prescripción de un año tras la decisión de la última instancia —con excepciones justificables— en el que deban presentarse al Comité las comunicaciones. Creo que dicho plazo de prescripción —con excepciones justificables— respetaría tanto las necesidades de las víctimas de discriminación como las necesidades de los Estados partes en la Convención. Por consiguiente, me parece que existen numerosos motivos favorables a este plazo de prescripción: armonización de los procedimientos de los órganos creados en virtud de tratados y de la protección procesal ofrecida con arreglo a diversos instrumentos de derechos humanos; seguridad jurídica para los Estados partes y los demandantes; y facilitación de la administración de justicia, incluida la capacidad de aportar pruebas y contrapruebas de manera segura.