

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN MÉXICO, UNA
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL BIBLIOGRAFICA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

YADIRA LARISSA GOMEZ MOLINA

**DIRECTORA DE TESIS: PATRICIA BEDOLLA
REVISORA: OLGA BUSTOS**

MÉXICO, D.F.

MAYO2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA.

A MIS AMADOS HIJOS:

Yehtzin Raul y Atzin Azul

Por ser la luz de mi vida y la fuerza que me impulsa a seguir superándome.

A MI ESPOSO:

Ramón Muñoz Parra

Por su amor y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A MI MADRE: Por su amor y por enseñarme día con día la importancia del estudio y la realización profesional.

A MI PADRE: Por ser la única persona que jamás perdió la fe en mi y por su amor incondicional.

A MI HERMANA: Por estar siempre a mi lado como una gran aliada en los momentos buenos y malos, por su respeto y amor incondicional.

MUY ESPECIALMENTE A : Mi directora de Tesis Paty Bedolla, por compartir sus conocimientos y sobre todo por su infinita paciencia.

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO 1. El estudio del hostigamiento sexual: su historia y definiciones.....	4
1.1 Concepto de género: Como base de análisis al problema del hostigamiento sexual.....	4
1.2 Antecedentes sobre el hostigamiento sexual.	11
1.3 Definiciones de hostigamiento sexual.....	13
1.4 Conclusiones.....	23
CAPITULO 2. Hostigamiento sexual laboral en México, las investigaciones hechas en torno a este y la importancia del trinomio: poder, sexualidad y violencia.....	26
2.1 Investigaciones realizadas en torno al hostigamiento sexual laboral en México.....	26
2.2 La mujer que labora y el hostigamiento sexual.....	35
2.3 Los sindicatos y su participación en contra del hostigamiento sexual.....	39
2.4 Poder, sexualidad y violencia: elementos a considerar en torno al fenómeno del hostigamiento sexual laboral.....	45
2.4.1 La interacción del poder la sexualidad y la violencia.....	50
2.5 Conclusiones.....	50
CAPITULO 3. Hostigamiento sexual laboral: su impacto y consecuencias.....	54
3.1 Hostigamiento sexual laboral y sus consecuencias sociales.....	54
3.2 Conductas consideradas como hostigamiento sexual.....	55
3.2.1 Hostigadores.....	59
3.3 Impacto y consecuencias físicas y psicológicas ante el hostigamiento sexual.....	63
3.4 Conclusiones.....	66
CAPITULO 4. Método y resultados.....	68
4.1 Metodología.....	68
4.1.1 Pregunta de investigación.....	68
4.1.2 Objetivos.....	68
4.1.3 Tipo de estudio.....	69
4.1.4 Población.....	69
4.1.5 Instrumento.....	69
4.1.6 Procedimiento.....	73

4.2 Resultados.....	74
4.3 Conclusiones.....	79

CAPITULO 5. Reflexiones generales, alcances, limitaciones sobre las investigaciones realizadas en torno al hostigamiento sexual laboral en México..... 80

5.1 Alcances y limitaciones.....	80
5.2 Sugerencias.....	81
5.2.Propuestas.....	82
5.3 Conclusiones finales.....	82

BIBLIOGRAFIA.....88

INTRODUCCIÓN

No podemos negar que la sociedad en la que vivimos nos muestra día con día diferentes formas de agresión que por derivarse da algún tipo de autoridad, ya sea esta de género, escolar, familiar o laboral han llegado a ser consideradas como “normales”, pero afortunadamente este tipo de violencia ya no es tan “natural” puesto que al reconocerse como un comportamiento agresivo se ha luchado por reconocerlo, estudiarlo y por supuesto tipificarlo.

Es importante destacar que la agresión y la violencia son actualmente prácticas comunes e integradas a nuestro ambiente social, llegándose a percibir a lo largo de la humanidad como una forma de relacionarse con los demás y salir adelante. A estado presente a pesar de los daños físicos y psicológicos que este tipo de agresiones puede producir, además de la muerte ya sea individual o colectiva (Riquer, Saucedo y Bedolla; 1996).

Existen por ejemplo diversos tipos de violencia y como ya mencionamos puede ser colectiva o individual; siendo esta última una de las más negadas por suponer que no traerá consigo importantes y terribles consecuencias para la víctima, haciendo todavía más difícil el reconocimiento legal y social para llegar a considerar esta violencia como un delito grave, ya que dicho reconocimiento tiene que pasar por proceso largo y tedioso, que expone como enemigos principales a las creencias e ideologías culturales fuertemente arraigadas.

Este tipo de agresión la podemos recibir tanto de personas ajenas a nosotros, así como de amistades, familiares y personas con las que estudiamos y/o trabajamos.

Siendo innegable el hecho de haber sido agredidas por lo menos una vez; ya sea con una mirada, seña, tocamiento que no hayamos deseado, gesto, etc., es definitivamente fácil asegurar que el hostigamiento sexual, como se entiende es un tipo de violencia de género que se ubica dentro de lo “normal y lo cotidiano”, aunque desafortunadamente la mayoría de las mujeres hostigadas sexualmente, prefiere ignorar lo sucedido, a pesar y por mucho de haber experimentado sentimientos de tristeza, culpa, impotencia, asco, depresión, etc. todo esto debido al peso que la sociedad deposita sobre sus hombros haciéndolas responsables de haber sufrido dicha agresión.

Así pues esta es una de las razones por las que es importante saber como y de donde surge el concepto de hostigamiento sexual, que es y sobre todo analizar que podemos hacer ya sea como individuos o como sociedad para enfrentar y eliminar además de sancionar adecuadamente este tipo de delitos. El desconocimiento del término es el extremo de la cadena e inicio de la agresión (López y Salazar; 2001).

Antes que el reconocimiento y como requisito para el estudio científico de un fenómeno, se requiere la identificación, definición y por último la explicación a través de su estudio (Díaz; 1993).

Cabe Mencionar que fue en estados Unidos en donde se identificó y dio el nombre al hostigamiento sexual; una década mas tarde, se definió en México y actualmente se están realizando más investigaciones para entender y explicar este problema, además de que se trabaja constantemente para tipificarlo y castigarlo justamente como el delito que es. De hecho en la Ley Federal del Trabajo existe el principio de igualdad en donde menciona la no discriminación por motivos de sexo. Desafortunadamente todos estos esfuerzos y adelantos en cuanto a investigaciones y logros para combatir este tipo de agresiones muchas veces se ven entorpecidos por las limitaciones sociales.

Por todo lo anterior el propósito de este trabajo es dar a conocer lo más completamente posible las investigaciones que hasta ahora se han realizado sobre el hostigamiento sexual laboral en México; y de esta forma ayudar a darnos cuenta que tanto falta por hacer y así poder ir complementando lo ya realizado.

El contenido.

La presente investigación se divide en cinco capítulos. El primer capítulo “El estudio del hostigamiento sexual: su historia y definiciones” presenta un panorama general en cuanto al concepto de género se refiere, como entrada fundamental hacia la realización del presente trabajo, consta además de los antecedentes sobre hostigamiento sexual, así como sus definiciones y por último la conclusión del capítulo.

En el capítulo numero dos “Hostigamiento sexual laboral en México, las investigaciones hechas en torno a este y la importancia del trinomio: poder, sexualidad y violencia” proporciona toda la información obtenida en cuanto a investigaciones sobre hostigamiento sexual laboral en México, además integra paulatinamente aspectos de suma importancia para este tema como son: la mujer que labora y el hostigamiento sexual, así como exponer la participación que algunos sindicatos han tenido en contra del hostigamiento sexual laboral, también remarca necesariamente la importancia del trinomio poder, sexualidad y violencia así como su interacción. Por último la conclusión de dicho capítulo.

El capítulo número tres “Hostigamiento sexual laboral: su impacto y consecuencias” conjunta de alguna manera la parte del padecimiento individual, físico y/o psicológico de quien sufre hostigamiento sexual, se exponen las consecuencias sociales de este hecho, así como ciertas conductas consideradas como hostigamiento sexual además de los hostigadores y por último las conclusiones de este capítulo.

El capítulo número cuatro “Método y resultados” incluye la metodología, los resultados del trabajo, mostrados a través de gráficas y las conclusiones.

El capítulo número cinco “Reflexiones generales, alcances y limitaciones sobre las investigaciones realizadas en torno al hostigamiento sexual laboral en México” presenta como su nombre lo dice, alcances , limitaciones y sugerencias, además de las conclusiones finales sobre el presente trabajo.

CAPITULO I

EL ESTUDIO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL: SU HISTORIA Y DEFINICIONES

El presente capítulo pretende dar a conocer lo más ampliamente posible el término hostigamiento sexual y además exponer el hecho de que este fenómeno tiene una historia que ha ido marcando un continuo desarrollo negativo dentro de nuestra sociedad.

Es importante mencionar que la historia de la que hablamos esta fuertemente influenciada por lo que actualmente conocemos como diferencia de género, pero que no es sino hasta años recientes que esto se ha ido desglosando, ordenando y; por consiguiente se ha podido desenmarañar poco a poco el mito o creencia de que el hostigamiento sexual perse es una conducta “normal” por parte de los hombres y/o “solicitada” por parte de las víctimas, que hoy por hoy son principalmente las mujeres.

1.1 Concepto de género: Como base de análisis al problema del hostigamiento sexual.

La sociedad actual está regida por un conjunto de normas y expectativas que se espera sean cumplidas por todos y cada uno de sus miembros. Estas normas van determinando en el individuo la manera de actuar, de desarrollarse y de conducirse en actividades como la educación, pues estas son aceptadas en todos los núcleos sociales.

Azuara en 1980 menciona que el núcleo social se caracteriza como un grupo de individuos, los cuales se rigen por división de roles o papeles que se relacionan entre si y en la que cada miembro del grupo desempeña el rol o papel asignado respectivamente, existiendo de antemano una aceptación consensual de este conjunto de valores, normas y creencias ya aprobados. Por tal motivo, cada miembro de la sociedad, dependiendo las diferencias que hay de un individuo a otro deberá aprender, aceptar e identificarse con este conjunto de creencias, valores y normas establecidos tanto para el hombre como para la mujer (Ponce; 1995).

Cada miembro de la sociedad, al nacer, será clasificado a partir de la diferencia de genitales. Por ejemplo, si es una niña, se le asignarán los vestidos y probablemente los accesorios personales de color rosa, y si es niño estos serán de color azul, inclusive la clase de juegos en los que participará se identificará con lo que se espera de su género, es así que

se va condicionando la manera de actuar del niño, sus creencias, sus actitudes y expectativas, remarcando las diferencias preestablecidas de los roles de cada género

Ahora bien, hemos mencionado la palabra género, pero ¿a que nos referimos cuando mencionamos este término?, ¿de donde surge y que denota este concepto?.

Pues no es sino hasta 1935, que la antropóloga Margaret Mead en su libro *Sex and Temperament in three primitive societies*, quien planteó que los conceptos de género son culturales y no biológicos y que pueden variar en entornos diferentes. Estos descubrimientos fueron los primeros en mostrar relación directa entre los hechos socioculturales y los hechos comportamentales.

Al interior de la antropología, los estudios de este tipo reflejan el desarrollo del debate entre una postura biologicista y otra culturalista, ambas pretenden explicar los roles de comportamiento a partir de dos hechos diferentes, pero lo cierto es que al final intentan explicar la conexión entre la evolución biológica y el comportamiento sociocultural.

Varias de las investigaciones realizadas en torno a este debate lograron demostrar que los papeles asignados a mujeres y hombres basadas en las diferencias físicas eran mas bien un producto de origen cultural y preestablecido, más que un hecho biológico, pero a medida que la postura cultural fue aportando nuevos descubrimientos también se fueron abriendo interrogantes respecto a las causas que determinan que la diferencia anatómica entre los seres humanos se traduzca en subordinación. Esta discusión iniciada alrededor de 1930, se extendió durante cuarenta años. Fue entonces que la socióloga francesa Evelyne Sullerote (Lamas 1996) se propuso junto con el ganador del premio Nobel de medicina 1965, Jacques Monod, estudiar el hecho femenino y aportar una explicación desde lo biológico, lo psicológico y lo social; los resultados de estas investigaciones fueron presentados en 1976, después de la muerte de Monod, en un coloquio presidido por otro premio Nobel de medicina, este otorgado también en 1965 a André Lwoff. Es interesante destacar que los resultados proporcionaron sólidos argumentos en contra de la posición biologicista ya que reconocían que hay diferencias entre los sexos, establecidas genéticamente pero estas son mínimas y no llevan implícita la superioridad de un sexo sobre otro; lo que resume que se debe aceptar el origen biológico de algunas diferencias entre hombres y mujeres, sin perder de vista que la predisposición biológica no es suficiente por si misma para provocar un comportamiento.

Esto quiere decir que no hay comportamientos o características de personalidad exclusivas de un sexo. Ambos comparte rasgos y conductas humanas.

Se ha visto que los factores biológicos pueden ser modificados, mientras que las transformación de los hechos socioculturales resulta ser una tarea larga y difícil, aunque la creencia popular concibe a lo biológico como inamovible y asigna a lo sociocultural el carácter de transformable; esto es de acuerdo a la evidencia aportada por los estudios realizados en torno a esta cuestión. Lo anterior, llevó a investigadores como Michell Z. Rosaldo (cit. Lamas, 1996) a preguntarse acerca de que características de las diferentes sociedades provoca que se establezca un orden social en el que lo biológico determina la

desigualdad entre los dos sexos; de esta forma encontramos una clara división de la organización social en una esfera femenina y en una masculina.

Al estudiar las diferencias basadas en el sexo en diferentes grupos sociales se encontró que las tareas o actitudes en que algunas sociedades eran propias de los varones en otras eran asignadas a las mujeres, dichas variaciones demuestran que al hablar de características (no anatómicas) femeninas y masculinas, nos referimos a construcciones culturales con lo que los argumentos de tipo biológico resultan más que insuficientes para explicar el por que de la división social basada en los cuerpos sexuados y se hace necesaria la utilización de una categoría que implique aspectos de tipo social y psicológico para dar razón de estas diferencias, esta categoría es el género.

Las reflexiones que se hicieron a lo largo de todos esos años no tenían como objetivo principal evidenciar y explicar la subordinación de la mujer, sino desentrañar como influyen lo biológico y lo cultural en el comportamiento humano. Pero al ir profundizando en este punto se tuvo que tocar necesariamente el tema de la división social a partir de cuerpos sexuados llegando a la conclusión de que no es lo biológico sino las características de este tipo lo que va a determinar esta división. Así pues, las feministas de la década de los setenta hicieron suyos estos descubrimientos y los convirtieron en su argumento más fuerte en su lucha por la emancipación de la mujer.

Por lo tanto es conveniente mencionar que, así como este tema fue relevante para ciertos grupos, también la Psicología y sobre todo la psicología diferencial, comenzó el estudio del sexo y del género, a partir de las investigaciones sobre inteligencia iniciadas muy a finales del siglo XIX. Estos estudios han experimentado una evolución histórica muy significativa, al igual que los cambios socioculturales que nuestras sociedades han ido desarrollando y maraca también un primer periodo histórico.

Este período abarca desde 1954 hasta 1965, y durante el mismo la investigación se orientó a responder a la siguiente cuestión: ¿como niños y niñas se convierten en adultos y adultas? Es decir, que camino siguen, que procesos, que factores están implicados. El tema fue abordado por diversos modelos psicológicos, y dió lugar a la formulación de importantes constructos de la psicología del sexo y el género, tales como lo que por entonces se denominó *identidad de sexo* (identidad de género) o *roles de sexo* (roles de género), referidos al hecho de que la propia sociedad maneja una serie de prescripciones que rigen como deben comportarse los individuos de cada sexo.

Por lo tanto definir género obliga a referirnos, por una situación basada en mutuas exclusiones e inclusiones, a otra palabra clave en el contexto en el que nos situamos, el sexo.

Por otra parte Gomáriz (1992), explica que la acepción del término género data de 1955 cuando John Money propuso el término “papel de género” para explicar las conductas que se atribuyen a hombres y mujeres; pero es el psicólogo Robert Stoller quien ahondará más adelante en la diferencia conceptual entre sexo y género a partir de sus investigaciones con

niños y niñas que debido a problemas físicos fueron educados como pertenecientes al sexo contrario; Stoller descubrió que este error de asignación fue imposible de corregir después de los tres años de edad: Stoller supuso que no es entonces el sexo biológico lo que determina que una persona se comporte como perteneciente a un sexo o a otro, sino lo que determina esta conducta es el haber vivido bajo una serie de normas, ritos y experiencias atribuidas a determinado sexo; lo que propone que la adquisición y asignación de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica. Entonces encontramos que desde la psicología, en la categoría género se articulan tres instancias:

- 1.- La asignación de género; este se da en el momento del nacimiento a partir de la apariencia de los genitales externos.
- 2.- La identidad de género; esta queda establecida casi paralelamente a la adquisición del lenguaje, el niño organizará toda su experiencia vital alrededor de la identidad.
- 3.- El papel o rol de género; este es el resultado de la integración de las normas y costumbres dictadas culturalmente como adecuadas al comportamiento femenino o masculino.

De lo anterior Gomáriz concluye que la idea general mediante la cual se distingue sexo de género consiste en que el primero se refiere al hecho biológico de que la especie humana es una de las que se reproducen a través de la diferencia sexual, mientras que el segundo guarda relación con los significados de la sociedad.

Ahora bien, sabemos que el término género designa un conjunto de cosas o seres que tienen caracteres esenciales comunes. En el caso de los seres vivos el género los clasifica en dos grupos, masculino y femenino, atendiendo a ciertas características propias de cada uno (aunque en muchos idiomas el género se extiende a objetos inanimados). No es una clasificación arbitraria y banal, como Rachel Hare-Mustin y Janne Marecek destacan, “*La diferenciación en géneros constituye un fenómeno preeminente de la vida simbólica y de la comunicación en el seno de nuestra sociedad*”. El mero hecho de clasificar a los seres humanos en dos grupos distintos responde a una lógica: si diferentes cosas las colocamos en un mismo grupo (categoría), lo que hacemos es acentuar sus similitudes; por el contrario, si las colocamos en grupos distintos, entonces ponemos de relieve sus diferencias (Tajfel, 1981). En consecuencia una primera función implícita en el género es la de hacer patente que hombres y mujeres son más diferentes que similares, por ello la sociedad humana en general ha establecido la existencia de esos dos géneros, constituyendo este fenómeno universal.

Claro está que uno de los elementos fundamentales del estudio y reflexión realizadas en torno a este tema son las definiciones del concepto de género que han dado teóricos en diferentes disciplinas, esto con el fin de esclarecer lo más posible lo referente a este concepto.

Fina Birules en el año de 1992, expone que el término género designa la división sexuada y ha constituido la vía a través de la cual los estudios sobre la mujer han entrado en la “academia” sin el “molesto aguijón” de la lucha feminista.

Ahora bien Unger (1979, 1986) (cit. Lamas, 1996) asumía que el género es un término aplicado a la descripción de aquellos componentes no fisiológicos del sexo que culturalmente se consideran apropiados para hombres o para mujeres, refiriendo además una etiqueta social por la cual distinguimos a dos grupos de personas. Hay evidencia de que varios componentes de las categorías basadas en el género son aprendidas con relativa independencia de la información biológica que subyace a ellas.

Por lo tanto un aspecto consensuado del género es que, como categoría, tiene un carácter social y que dicho carácter se adquiere mediante la socialización de hombres y mujeres respectivamente (Usser, 1992). El género designa en definitiva, una realidad fundamentalmente psicosocial (Fernández 1988) y con el, según Rhoda Unger (1979), se trató de reducir el paralelismo presupuesto entre sexo biológico y sexo psicológico, que es ya lo que sugería Eysenck (1973) al señalar que el género tiene una naturaleza parcialmente cultural que ha servido para reforzar las diferencias sexuales biológicas.

Ahora, desde un punto de vista económico se entiende el género, como un conjunto de pensamientos y emociones, lo cual contribuirá a estructurar la sociedad a través de un proceso histórico por el cual se establecerá una jerarquización de las actividades humanas de forma que lo masculino tendrá más valor que lo femenino, afectando evidentemente a todos los organos sociales. Esto significa, como es obvio, que las diferencias entre hombres y mujeres han sido reforzadas por los sistemas sociales, los cuales han dicotomizado todas sus actividades en función del género de los individuos. Debido precisamente a esta naturaleza social es posible observar cambios en las concepciones sobre el género, reflejo de la evolución de las estructuras socio-económicas en las que se ha construido (Beneira 1986).

Victoria Sau (1988, 1989) describe las principales características atribuibles al constructo psicológico de género. En primer lugar, se encuentra con que en la especie humana existen tantos géneros como sexos: dos. La conducta de género se aprende y es variable espacio-temporalmente, solo que unicamente tenemos dos repertorios posibles a aprender: masculino y femenino. Así pues, el hombre y la mujer son únicos en su género; cada sexo garantiza el carácter único del otro, y para seguir siendo así depende de la reciprocidad del otro.

Segundo, el género tiene carácter vinculante. Los géneros no solo son diferentes sino que se oponen bipolarmente, en términos de positivo y negativo, no pueden unirse y son asimétricos (en la medida que dependen uno del otro). El concepto de género no hace sino acentuar la diferencia entre ambas categorías, masculina vs. femenina, y acentuar la similitud de los individuos dentro de cada categoría. Tercero, los géneros están jerarquizados: hay un género dominante (masculino) y un género subordinado (femenino). De este modo se ha establecido una relación de poder entre ambos que exige al género masculino una necesaria diferenciación del femenino para sostener su posición

privilegiada. El cambio de un género a otro es posible solo unidireccionalmente, de lo femenino a lo masculino, lo que supone que la mujer se vea relegada al ámbito que el hombre ha dejado “libre” y a su entera disposición, siempre que el no lo quiera para sí.

Ahora bien, el modelo masculino, en tanto que modelo único, fagocita lo femenino, lo reabsorbe y lo hace “como si”; lo femenino no masculinizable, bien por razones biológicas -gestación, parto, lactancia-, bien por razones de infraestructura -tareas domésticas múltiples- es desvalorizado y subordinado (Sau, 1989).

La cuarta y última característica que destaca es que la estructura de los géneros es invariable, tanto en el tiempo como en el espacio. Las tres anteriores se mantienen constantes a lo largo de la vida. Esto da lugar a la creencia errónea de que sus causas sean naturales. Pero además, como categoría social el género se refiere a los roles impuestos por la sociedad y que rigen los comportamientos predeterminados como *apropiados* y *característicos* de hombres y de mujeres respectivamente, los roles sexuales .

El género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres u hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres, es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado.

Existen otras definiciones como la de Beneira y Roldan, que define al género como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores y actividades diferenciales entre hombres y mujeres, a través de un proceso de construcción social que tiene una serie de elementos distintivos.

Para Graciela Hierro, el género es una identidad social, que confiere una jerarquía de valores; un concepto de lo que es el trabajo; una manera de ser, una manera de responder a los estímulos; una forma de actuar y de aspirar a determinada cosa y nada más (Lamas;1996).

Marcela Lagarde define al género como: el conjunto de atributos, de atribuciones, de características asignadas al sexo bajo esta definición subyace una hipótesis teórica: *el conjunto de características asignadas al sexo*. Este conjunto de características que tradicionalmente pensábamos como de origen sexual, en realidad son históricas, por eso decimos que las características son atribuidas. El hecho atributivo es un hecho histórico, esta es la hipótesis (Lamas; 1996).

Alfonso Hernández (cit. Lamas, 1996) entiende por género aquello que diferencia culturalmente los sexos, es decir lo no biológico, si no aquellas prácticas socioculturales que distinguen a los individuos en masculino y femenino; esto evitará la confusión de lo que se conoce como “hombría” (sexo biológico) y lo que se conoce como masculinidad (género) que es de carácter histórico, socialmente construidos e incorporados ambos factores en forma individual por el sujeto.

Marta Lamas en 1996, refiere que el género es una construcción simbólica, establecida sobre datos biológicos de la diferencia sexual como resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.

Podemos observar que todas estas posturas, permiten determinar que el concepto de género adquiere diferentes significaciones según las circunstancias y contexto en el que se utiliza. Sin embargo podemos mencionar que género se emplea también para designar las relaciones sociales entre sexos, en donde su uso explícito rechaza las explicaciones biológicas, del estilo de las que encuentran un denominador común para diversas formas de subordinación femenina en los hechos de que las mujeres tienen capacidad para parir y que los hombres tienen mayor fuerza muscular. En lugar de ello, género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. En esta forma género parece haberse convertido en una palabra particularmente útil a medida que los estudios sobre el sexo y la sexualidad han proliferado, porque ofrece un modo de diferenciar la práctica sexual de los roles asignados a mujeres y hombres. Si bien los estudios reconocen la conexión entre sexo, “roles sexuales”, no asume una relación sencilla y directa.

Tenemos además que las pocas personas que vinculan la categoría género a lo sexual piensan que es “lo relativo a las mujeres”; suponiendo así que la comprensión del concepto de género se ha vuelto imprescindible, no solo porque se propone explorar uno de los problemas intelectuales y humanos más intrigantes -¿cual es la verdadera diferencia entre los cuerpos sexuados y los seres socialmente contruidos?-, sino porque está en el centro de uno de los debates políticos más trascendentes: el del papel de las mujeres en la sociedad.

Además al seguir analizando la construcción y el impacto del género se ha forzado al mundo académico a una revaloración crítica de las perspectivas interpretativas de las disciplinas sociales, ya que utilizar la categoría género para referirse a los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres obliga a remitirse a la fuerza de lo social, y abre la posibilidad de la transformación de costumbres e ideas. Así la perspectiva de género se aleja de las argumentaciones funcionalistas y deterministas, buscando explicar la acción humana como producto construido con base en un sentido subjetivo

En este aspecto el nuevo feminismo formuló la pregunta de ¿por qué la diferencia sexual implica desigualdad social?, y se planteó que para empezar a desenmarañar por qué las mujeres se convierten en las presas de los hombres, hay que analizar esa parte de la vida social que es el *locus* de la opresión de las mujeres, de las minorías sexuales y de algunos aspectos de la personalidad humana: “el sistema sexo/género”. Con este concepto se pone de manifiesto que muchas de las explicaciones en boga sobre la subordinación de las mujeres se basaban en conceptos con una aparente explicación universal: trabajo, familia, matrimonio, esfera doméstica, etc.(Rubin, 1975).

En conclusión, se observa que el género es una especie de “filtro” cultural con el que interpretamos el mundo, y también una especie de armadura con la que constreñimos nuestra vida. La eficacia de la lógica de género es absoluta ya que esta implicada en el lenguaje y en el seguimiento de los procesos de significación . De la lógica del género se desprende la actual normatividad (jurídica y simbólica) sobre el uso sexual y reproductivo del cuerpo, y puesto que dicha lógica se toma por “natural” genera represión, opresión y abuso.

1.2 Antecedentes sobre el hostigamiento sexual.

En la historia de la humanidad, la estructuración, creación, de normas, valores y la interpretación de las sociedades ha estado generalmente en manos de miembros del sexo masculino, mientras que a la mujer se le ha asignado un papel de subordinación con lo que se ha limitado la igualdad de su participación.

Valle (1984), por su parte, afirma que la mujer ha estado sujeta, a lo largo de la historia a toda una serie de condicionamientos sociales, económicos, culturales, educativos y familiares, los cuales se han conformado biológicamente, por lo que esta queda sujeta a lo que la sociedad, estructurada por el sexo de mando determine en cuanto a conductas, valores, trabajo, ideología y personalidad. Así la participación de la mujer dentro de la sociedad moderna, está de cierta manera, condicionada por lo que el sexo opuesto considera convencional dentro de su “feminidad”.

Esta separación y condicionamientos han ido creando abusos, opresión y la denominada violencia de género, definición que enmarca varias conductas agresivas, entre las cuales se reconoce el hostigamiento sexual.

Es importante mencionar que no se sabe con exactitud cuando comenzaron los primeros hechos de hostigamiento sexual en nuestra sociedad. Algunos autores se atreven a mencionar la existencia de antecedentes en la época precolombina, aunque quizá hizo su aparición, de manera específica, en la época colonial.

Kennedy (1991) argumenta que la mujer en el imperio azteca siempre tuvo un lugar secundario de participación social. De esta manera, la mujer era relegada a realizar exclusivamente labores domésticas, y su tarea principal era procrear hijos o ser prostituta.

Por su parte, Casillas (1993) dice que la sociedad precolombina estaba regida por autoridades religiosas patriarcales representadas por reyes, príncipes, jefes, sacerdotes, etc. Esto es, el mando estaba casi exclusivamente en manos de varones y en muy pocas ocasiones de mujeres. Debido al papel de subordinación de la mujer, su poca participación social y su función como procreadora y servidora del hombre, es posible que se diera el hostigamiento sexual sin ser identificado como problema.

Posteriormente, durante la época colonial, la situación de la mujer indígena fue aún más difícil. Guerrero (1992) menciona que la mujer indígena era considerada como inferior respecto a la mujer española o criolla, por esta razón, era menospreciada y además desprotegida tanto jurídica como socialmente. Su labor era exclusivamente la de servir, incluso como objeto sexual del “patrón”. Parece ser que es en este período cuando el hostigamiento sexual hizo sus primeras apariciones como tal dentro de nuestra sociedad.

En la sociedad contemporánea, el concepto de hostigamiento sexual es de reciente aparición, sobre todo es actual su consideración como un problema con repercusiones negativas en la persona hostigada. Anteriormente solo era considerado como una serie de acercamientos sexuales displacenteros que afectaban de manera negativa principalmente a las mujeres, además de que socialmente era considerado como conductas sexuales “normales” dentro de la relación sexo- género establecidas y concebidas.

Así pues, escrutar la problemática del hostigamiento sexual conlleva a adentrarnos en el análisis de una situación nueva como parte del debate social en las modernas sociedades capitalistas, aunque vieja como problema para los vastos conjuntos de mujeres que suelen ser sus víctimas (Brewer y Beck, 1982). De hecho, no es sino hasta mediados de la década de los setentas que se generaliza el uso del término hostigamiento sexual para traer a foco una variada estructura de relaciones sociales en la que los hombres utilizan su acondicionamiento masculino, particularmente su acondicionamiento sexual, como herramienta para la agresión, la dominación y el sometimiento a la mujer. Analizar el fenómeno del hostigamiento sexual dentro de esta perspectiva implica inscribirlo socialmente en la extensa gama de expresiones violentas que por muchos siglos han caracterizado las relaciones hombre-mujer.

Cuando se examina el proceso de representación ideológica de estas expresiones violentas encontramos que contuvo por varios siglos dos ejes fundamentales. Por un lado, se “explicaba” como fundamentada en una naturaleza humana intrínsecamente desigual para hombres y mujeres, así como una expresión natural y espontánea de mayor agresividad, fortaleza, conocimiento, potencia o mayores impulsos sexuales del hombre. Por otro lado se trivializaba el potencial de vulnerabilidad de la mujer, bien fuera manteniéndose un estricto silencio acerca de su existencia y sus repercusiones, o por virtud de la minimización de sus efectos adversos. Dentro de este segundo eje cabe mencionar, de paso, el desarrollo de una extensa mitología que incluía nociones como: “a las mujeres les gusta recibir todo tipo de presión sexual por parte de los hombres”; “las mujeres que reciben expresiones de violencia sexual por parte de los hombres es porque tienen una moralidad deficiente y provocan a los hombres” y “las mujeres también hostigan sexualmente a los hombres cuando se ubican en posiciones de poder y prestigio”.

Dentro de esta visión, la versión femenina de lo que es el sujeto y la sociedad moderna resulta tener un gran valor, pues puede funcionar como cuestionamiento de ambas estructuras. Hasta hace poco, la mujer ha sido ocultada como esa deficiencia que rompe con la uniformidad observada en el devenir de la historia hecha para los hombres y escrita por

ellos, donde los problemas, conceptos, interpretaciones y condiciones en las que constituye todo este saber, excluyen la visión del otro.

El hostigamiento sexual, como ya lo mencionamos, es un fragmento de la realidad que surgió hasta hace poco, y por lo tanto no había sido tomado en cuenta como elemento a problematizar. Ahora, con los movimientos de resistencia a las relaciones de poder y a las clasificaciones dentro de las cuales se concibe a los sujetos, muchas costumbres se han puesto en tela de juicio con el fin de fomentar nuevas formas de subjetividad mediante el rechazo del tipo de individualidad que se ha impuesto a través del tiempo.

Ahora bien, se ha observado que la mayoría de las mujeres han sido hostigadas sexualmente en mayor o menor medida, atribuyendo esto a causas personales, lo que provoca un sentimiento de impotencia y minusvalía en el mejor de los casos. Además este hostigamiento sexual se ha aprendido a reconocer como un problema dentro de la relación hombre- mujer, el género la fuerza y el poder.

Se puede destacar que en nuestro país este problema ha llamado la atención de muy pocos investigadores (Bedolla y García, 1985; García, 1985; Valle 1984). En los E.E.U.U., tampoco parece tener mucho tiempo bajo estudio, pues como señalan Brewer y Berk (1982), el hostigamiento sexual no fue reconocido como un problema sino hasta la mitad de la década de los setenta como ya se había mencionado. De acuerdo con Gutek (1987), el estudio de estos fenómenos lo inicia Farley en 1978 con la publicación de su libro *Sexual shakedown*.

En México, los intentos que se han realizado para investigar y analizar el hostigamiento sexual aún son pocos y aunque este hecho social parece nuevo no lo es; lo que sucede es que el hostigamiento sexual se ha visto como tabú para las mujeres que lo reciben y como un hecho natural y aceptable para muchos de los hombres que lo cometen.

1.3 Definiciones de hostigamiento sexual.

Algunas definiciones de hostigamiento sexual, simplemente enlistan los tipos de comportamientos los cuales pueden constituir este tipo de agresión. Esto generalmente no es de mucha ayuda, ya que estos comportamientos pueden ser o no tomados como hostigamiento sexual, dependiendo de la mujer que los reciba; lo cual significa que el mismo comportamiento es interpretado de diferentes formas por diferentes personas. Sin embargo algunos individuos pueden interpretar un comportamiento de la misma manera, aunque este sea practicado por diferentes personas en lugares muy diferentes. (González, 1996).

Obviamente esto señala que la característica más destacable de las múltiples definiciones existentes, sea la diversidad de su contenido y alcance; ya que se trata de captar la conducta

humana, tan particular como propia y diferenciada en cada persona, cuando esta encaminada a relacionarse con otra en el plano sexual.

García (1998) por su parte ubica el concepto de hostigamiento sexual dentro de un continuo de severidad que no debe abarcar la violación, mas sí lo coloca dentro de un continuo de explotación de poder respecto a las diferentes formas de violencia sexual, tales como abuso sexual a menores y violación. Retoma entonces, de manera sumamente importante, el esquema propuesto por Quina y Carlson en el año de 1989, en donde se observa claramente el continuo en este tipo de agresión, del grado de injuria, el cual aumenta según el tipo de violencia y va desde las bromas sexuales hasta la violación y muerte. Todo esto nos permite leer entre líneas, la gran importancia que tiene una agresión tal como el hostigamiento sexual, ya que viene a ser la antesala a la violación y el asesinato.

De esta forma es más fácil delimitar y separar, dentro de ese continuo, cada forma de violencia, para estudiarla mas efectivamente. Este es el propósito del estudio de García; analizar las formas de explotación de poder correspondientes a los primeros niveles de injuria, como son bromas sexuales, acoso verbal, acoso físico, que son las mas cotidianas y constantes y que forman parte del fenómeno social hostigamiento sexual. Para lograr dicho propósito la autora propone un esquema y modelo que relaciona los aspectos del hostigamiento sexual como son: su contexto, componentes, reacciones de la víctima y comportamiento del acosador.

Bromas sexuales	Acoso verbal	Acoso físico	Violación	Violación y muerte
-----------------	--------------	--------------	-----------	--------------------

Continuo de explotación sexual según Quina y Carlson, 1989 (García, 1998, p. 25)

A continuación se enlistarán una serie de definiciones propuestas tanto por autores independientes, así como por asociaciones, códigos y reglamentos, todos ellos con el fin de entender y de obtener un mayor rango en la comprensión del concepto de hostigamiento sexual; al final se elegirá el concepto que se apegue más al propósito y contenido del presente trabajo.

- El hostigamiento sexual, es la imposición de mensajes sexuales. Si la forma o contenido de la manifestación es intensa, una sola exteriorización es suficiente para constituirlo.

Otros elementos suelen agregarse en una definición, frecuentemente en una enumeración de actos ejemplificativos , y estos son:

- a) que el receptor, directo o indirecto, no buscó, rechazó o no desea;
- b) que pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bien estar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del receptor; que lo ofende o humilla y, en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral. (González E.,1996).

Citadas en el libro “Acoso Sexual” de Elpidio González encontramos, una serie de definiciones sobre hostigamiento sexual obtenidas como ya habíamos mencionado de diferentes fuentes, y se enlistan a continuación

- El hostigamiento sexual, es el comportamiento o propósito, gesto o contacto de orden sexual susceptible de disgustar o humillar al empleado o de ser razonablemente interpretado por dicho empleado, como condiciones de orden sexual para mantener el empleo, o tener oportunidades de formación o promoción.

- En un sentido general es cualquier manifestación enfática sobre el sexo de un individuo. Más específicamente, cualquier conducta orientada sexualmente, verbal, física o por insinuación, constituye hostigamiento sexual, cuando esta relacionado con el empleado.

- Significa comprometerse en conducta o comentario vejatorio de una naturaleza sexual que es conocido o debe ser razonablemente conocido como no bienvenido.

Los comportamientos asociados con el hostigamiento sexual de parte del acosador, reflejan una negativa a reconocer y respetar la autonomía y derechos de la otra persona.

- Ninguna persona que está en posición para otorgar, conceder o denegar un beneficio o ascenso a otra, se comprometerá en solicitudes sexuales o avances hacia esa persona, sabiendo o debiendo razonablemente saber que no es bienvenido.

- Sin limitar la generalidad de la subsección 1, el hostigamiento sexual deberá, para el propósito e esta subsección, ser considerado hostigamiento, sobre una causa prohibida de discriminación -sexo-.

- Es hostigamiento sexual: a) pedir como condición de empleo, explícita o implícitamente, favores sexuales o una relación sexual; b) vincular la petición de favores sexuales con la amenaza de consecuencias desfavorables en la materia de empleo; c) prometer privilegios en el trabajo a cambio de favores sexuales. También se incluyen palabras, actos, etc., de carácter sexual que crean un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo; o d) impidan a la trabajadora desempeñar normalmente sus funciones y, en general, toda atención sexual no deseada.

- La principal característica del hostigamiento sexual es ser unilateral, no deseado, impuesto.

- Un empleado, por razón de un abuso de autoridad de la persona a la que está sometida por virtud de su contrato, o del trabajo, está expresamente forzado contra su voluntad a soportar actos sexuales y confrontar a una situación que comprende palabras o actos de naturaleza sexual, cuando la persona aludida demuestra bien claramente que no las encuentra deseables o que el hostigador tendría razonablemente que comprender.

- Un comportamiento que incluye comentarios, miradas, bromas, sugerencias o contactos físicos repetidos no recíprocos y no deseados, susceptibles de amenazar la seguridad del empleo de una persona o de crear un ambiente de trabajo angustioso o intimidante.

- Para los propósitos de estas guías, el hostigamiento sexual es un comportamiento no solicitado, no recíproco, de naturaleza sexual, para el cual el destinatario pone reparos o no pudo razonablemente esperarse que fuera consentido y puede incluir contacto físico no deseado, comportamiento lujurioso o sugerente, sea verbal o físico; aseveraciones sexualmente destructoras o aseveraciones sexualmente discriminatorias; el despliegue de material pornográfico o sexualmente implícito en el lugar de trabajo.

- Toda insinuación física o verbal repetida y no deseada, toda nota descortés de connotación sexual o una observación sexual discriminatoria hecha en el lugar de trabajo, o es ofensiva o inaceptable para la persona que ha sido objeto de ella, que la incomoda o humilla o afecta la calidad de su trabajo. Esto comprende:

- Rozamientos innecesarios, contactos físicos no deseados, notas sexualmente molestas sugestivas o descorteses, miradas concupiscentes hacia el cuerpo de una persona, invitaciones comprometedoras; solicitudes de favores sexuales; exhibición en el lugar de trabajo de objetos, imágenes láminas y figuras sexualmente sugestivas o degradantes.

- Observaciones, advertencias, actos que los empleados encuentran degradantes o insinuaciones sexuales acompañadas por promesas de recompensas o represalias.

- Toda forma de insinuación, de solicitud y de comportamiento con connotaciones sexuales no deseadas y que es realizada por un administrador, un superior, un colega o un cliente, que humilla o amenaza en su integridad a la persona a quien va dirigida, poniendo así en peligro o litigio su derecho de trabajo.

- Una actitud o propósito desagradable, cuyo protagonista sabe o debería saber que ellos no son bienvenidos. El hostigamiento sexual abarca las insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas las demandas de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Comportamiento verbal de naturaleza sexual, proposiciones, demandas o exigir favores sexuales, ejercer presiones con vistas hacia una actitud sexual, flirtear de una manera ofensiva, hacer señales ofensivas, alusiones obscenas, pronunciar insultos descorteses o degradantes, hacer observaciones ofensivas sobre el aspecto o el vestido, pronunciar epítetos o insinuaciones, ridiculizar, hacer bromas, planteos o juegos de naturaleza sexual. Un comportamiento así hace resaltar el rol de la mujer como si fuera un objeto sexual en detrimento de su papel como compañera de trabajo.

- Insinuaciones verbales repetidas no deseadas, palabras explícitas sexualmente humillantes; notas sexuales que son ofensivas para las trabajadoras o a quien son dirigidas, hace que se sienta amenazada, humillada, tratada con condescendencia o acosada, o bien perturban el cumplimiento del trabajo del empleado; alteran la seguridad del empleo o crean un ambiente de trabajo amenazante o intimidatorio.

- Hostigamiento sexual es la conducta de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Dicha conducta puede ser considerada como acoso sexual y resulta inaceptable si es indeseada, irrazonable y ofensiva. La principal característica del acoso sexual es ser indeseada por parte de la persona objeto del mismo.

- Insultos, observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, edad, situación familiar; una situación condescendiente o paternalista que menoscaba la dignidad; invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas acompañadas o no de amenazas, miradas concupiscentes u otros gestos asociados con la sexualidad; contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos; las vías de hecho.

Para considerar una acción como hostigamiento de carácter sexual, la acción debe además presentar algunas de las siguientes características: o debe ser percibida claramente como condición de empleo o previa a el; influir en las decisiones adoptadas en dicha materia; perjudicar el rendimiento profesional, humillar, insultar o intimidar a la persona que la padece. Se considerará como hostigamiento sexual toda acción cuya inoportunidad el autor no podía ignorar.

- Una intrusión no buscada ni deseada, por hombres, en los sentimientos, los pensamientos, los comportamientos, el espacio, el tiempo, la energía y el cuerpo de las mujeres.

- Involucra una demanda sexual exigida a una mujer en respuesta a promociones, u otras ventajas laborales y observaciones crudas, toscas, de naturaleza sexual, intentos de agresión y ataque sexual y su consumación. Es una invasión intencional al aspecto más privado de la vida de la persona.

- Agresiones físicas, conducta intencional como toqueteos, palmaditas, trato preferencial a un empleado para someterlo a una conducta sexual, observaciones, bromas o comentarios acerca de la sexualidad o de la experiencia de una persona dirigida a o hecho en la presencia de cualquier empleada que indica o ha indicado de cualquier forma, que tal conducta en su presencia no es bienvenida. Además exhibiciones discriminatorias o sexuales, de publicaciones, o de materiales sexualmente sugerentes, degradatorios, pornográficos, o cualquier materia semejante para ver o exhibir en el trabajo.

- Cualquier avance sexual repetido, y no deseado, verbal, físico o mediante gestos; expresiones degradantes, explícitas o implícitamente sexuales; observaciones sexualmente discriminatorias hechas por alguien en el lugar de trabajo, que son ofensivas para el trabajador involucrado, que le provoca sentirse amenazado, humillado, tratado con condescendencia o acosado, o que interfiere con su rendimiento laboral, socavan su seguridad laboral, o crean un ambiente de trabajo amenazador o intimidante, no es coqueteo sexual basado en mutuo consentimiento, es frecuentemente un despliegue de poder, el cual es intentado para intimidar, coaccionar o degradar a otro trabajador, es una forma de victimización, abarca una amplia gama de avances sexuales no deseados,

incluyendo contacto físico innecesario, toqueteo, palmadas, observaciones sugestivas y no bienvenidas, bromas, comentarios acerca de la apariencia, y deliberado abuso verbal, miradas de soslayo e invitaciones comprometedoras, uso de imágenes pornográficas en el lugar de trabajo; demandas por favores sexuales, ataque físico; es a menudo el resultado de un abuso de poder para intimidar o coaccionar a otros trabajadores, como por ejemplo, donde hay una división pronunciada entre el número de personal superior masculino y femenino, los compañeros trabajadores hacen uso del hostigamiento, como una táctica de intimidación y de discriminación, para desanimar a las mujeres a solicitar ocupación, o trabajar, en tareas tradicionalmente masculinas; el hostigamiento puede ser usado, además, como una arma para socavar la autoridad de las mujeres que tienen jerarquía laboral en el lugar.

- El acoso de la calle incluye comportamiento verbal o no verbal, tales como aullidos de lobo, miradas de soslayo, pestañeo, asimiento, pellizco, aullidos de gato, y observaciones de la calle frecuentemente sexuales en su naturaleza, y comentan evaluativamente sobre la apariencia física de una mujer o su presencia en público. Aunque el hostigamiento de la calle abarca una amplia variedad de comportamientos, gestos y comentarios, tiene algunas características definitorias: 1) los blancos de la calle son femeninos; 2) los hostigadores son masculinos; 3) los hostigadores son desconocidos para sus blancos; 4) el encuentro es cara a cara; 5) el lugares público, tal como la calle, acera, ómnibus, estación terminal, taxi u otro lugar al cual el público generalmente tiene acceso; pero, 6) el contenido de las expresiones, si es que tiene alguno no es de interés real o común. Más bien las observaciones son apuntadas al individuo, aunque el hostigador puede intentar que ellas sean escuchadas por sus propios amigos, compañeros o transeuntes; son objetivantes, humillantes y frecuentemente amenazantes; el acoso de la calle ocurre cuando uno o más hombres extraños abordan a una o mas mujeres, en el lugar público, el cual no es el del trabajo de la o las mujeres. A través de miradas, palabras o gestos, el hombre hace valer su derecho a forzar la atención de la mujer definiéndola a ella como un objeto sexual y forzándola a interactuar con el.

- Es cualquier práctica orientada sexualmente que hace peligrar el empleo continuado de un individuo, que afecta negativamente su rendimiento o socava su sentido de dignidad. El hostigamiento sexual es un tema complejo, involucrando a hombres y mujeres, sus percepciones y comportamientos, y las normas sociales de la sociedad. El hostigamiento sexual no está limitado a ningún nivel, clase, profesión, Puede sucederle a ejecutivas, a trabajadoras en una fábrica o taller. Ocurre no solamente en el lugar de trabajo y en el aula, también en las salas parlamentarias o en iglesias. El hostigamiento sexual puede ser una expresión de poder o deseo, o ambas, sea de supervisores, de compañeros de tareas o clientes. Es una tentativa para hacer valer su poder sobre otra persona. Es cualquier práctica sexualmente orientada, que puede manifestarse estentóreamente, con miradas de soslayo; formas más sutiles pueden incluir insinuaciones sexuales y proposiciones por citas o favores sexuales.

- Cualquier práctica sexualmente orientada que pone en peligro el trabajo de una mujer, que socava su rendimiento de trabajo y amenaza su vida económica; incluye actitudes acosantes, como manifestaciones físicas y psíquicas en sus formas más benignas, pueden

involucrar proposiciones verbales y gestos afectivos inapropiados, pueden, no obstante escalar a comportamientos extremos llegando a violación intentada o consumada. Físicamente, el recipiente puede ser víctima de pellizcos, asimiento, abrazos, apretones, palmaditas, miradas lascivas, frotamiento, manoseo, o toqueteo. El acoso psicológico puede involucrar proposiciones implacables de intimidad física o psíquica, comenzando por insinuaciones sutiles, las cuales pueden llegar a solicitudes abiertas por citas o favores sexuales.

- El hostigamiento sexual constituye la inflicción intencional de angustia emocional, solamente si la conducta fue tan vejatoria en carácter y extrema en grado como para ir más allá de los límites posibles de la decencia.

-El sentido común sugiere que hostigamiento sexual es cualquier invitación, no importa cuan abierta, expresa o sutil sea, la cual es intencionalmente destinada a causar una unión sexual.

Hasta aquí las definiciones citadas en el libro de Elpidio González.

También tenemos que según la propuesta de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (Fenasib) y otras organizaciones el hostigamiento sexual queda definido como: El conjunto de insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, ya sean verbales o físicas, no provocadas ni aceptadas, que ofenden y agreden la dignidad de la persona que lo vive, provocando un ambiente de trabajo desagradable y hostil.

Ahora bien, es conveniente mencionar que existen otras definiciones de hostigamiento sexual citadas por dos disciplinas como son la Psicología y el Derecho que se han dedicado a estudiar sistemáticamente este tipo de violencia de género; ambas coinciden en considerarlo como un problema actual, que se presenta fundamentalmente en el ámbito laboral.

Las definiciones que a continuación se presentan fueron especialmente consideradas por ser las más representativas en cuanto a la descripción del problema.

Psicología.

En 1989 Patricia Bedolla y Blanca García y García definen de manera amplia, al hostigamiento sexual como una imposición no deseada de conductas físicas y/o verbales de naturaleza sexual, en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones; es decir, el hostigamiento lo es cuando produce inconformidad o molestia asociada a consecuencias positivas o negativas hacia quien lo recibe, fundamentándose el concepto en el uso del poder, en donde no existe un beneficio recíproco; cuando hay reciprocidad o agrado mutuo no se puede hablar de hostigamiento sexual.

- Posteriormente, Patricia Bedolla y Blanca García en 1993 definen: “El hostigamiento sexual se entiende como aquella imposición de requerimientos en el contexto de una relación desigual de poder, esta última derivada de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones (Mackinnon, 1979). Dentro de lo que se considera hostigamiento sexual podemos distinguir tres componentes básicos:

a) Acciones sexuales no recíprocas. Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

b) Coerción sexual. Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta con clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

c) Sentimientos de desagrado. Sentimientos de malestar que esta experiencia produce. Las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe, e interfiere en sus actividades cotidianas.

Por otro lado el hostigamiento sexual esta constituido de tres acciones básicas que representan una relación asimétrica, estas son:

- Aparición de algún incidente o proposición sexual.
- Aceptación o rechazo de la víctima del incidente o proposición.
- Consecuencias que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición”.

- Martha Leticia Valle Palafox (1984). “Asedio sexual, es toda conducta verbal de un hombre hacia una mujer que implique una intención para tener conductas consumatorias disponibles para una relación sexual, y que se componen de los siguientes elementos (unidades conductuales):

a) Percepción del asedio. Cuando la conducta de asedio no es ratificada por la persona que dirige el asedio hacia otra.

b) Provocación de asedio. Cada vez que la persona asediada reporta asedio como consecuencia de características físicas, conductuales o de vestuario que impliquen atractivo o seducción hacia el sexo opuesto.

c) Asedio sin consentimiento del sujeto. Cuando la persona asediada no acepta conductas de asedio.

d) Asedio interactuante. Cuando las conductas de asedio son aceptadas por la persona que las recibió.

e) Consecuencias laborales del acoso sexual. Cuando por razones de conductas de acoso, la persona que lo sufrió reporta problemas de productividad y/o armonía en el trabajo”.

- Ma. de los Angeles Guadalupe Yarto Chávez.(1987). “El hostigamiento sexual se convierte en un problema cuando los acercamientos sexuales no son recíprocos ni bienvenidos; cuando la mujer quiere cambiar esta situación y no puede, cuando proviene de una persona con poder sobre el salario o el despido, utilizándolo como instrumento para recompensar o castigar”. (Mackinnon, 1979).

El hostigamiento sexual varía en su forma de expresión y en su intensidad, puede manifestarse física y psicológicamente desde un piropo hasta la violación sexual física. Todos estos matices se dan con la connotación implícita o explícita de tener consecuencias laborales desfavorables de por medio.

- Ruth S. Díaz y Rebeca Ortiz (1992). “El hostigamiento sexual es una manifestación de poder a partir de conductas sexuales que se dirigen a una persona, y que en su mayoría son mujeres. Una de las características principales es que dichas conductas son emitidas sin la solicitud de la víctima y por consiguiente no son bienvenidas ni tampoco recíprocas”.

- Mónica Schwebel Cabrera (1992). “La violencia sexual es el acto mediante el cual se agrede la sexualidad de una persona por medio de la violencia física, psicológica y moral, obligándola a hacer o aceptar alguna conducta en contra de su voluntad, inspirado en el temor racional y fundado en el sufrimiento de un mal inminente y grave de la persona” (Romero, 1988).

El hostigamiento sexual va más allá de un simple “cortejo sexual”, está basado en una problemática de poder y desigualdad genérica, ésta diferenciación jerárquica del sexo femenino y masculino se deriva de la sociedad patriarcal en que vivimos, por lo tanto, la sociedad esta determinada por una sexualidad clasificada, en donde la mujer es considerada como objeto sexual.

- Patricia Luna y Ma. de Jesús Mendoza (1993). “El hostigamiento sexual es considerado como dependiente de la voluntad de quien es agredido. La aceptación se organiza en torno a lo igual y no a lo diferente, la agresión del hombre hacia la mujer empieza cuando no se considera que ella es diferente al varón”.

- Sonia E. Ponce, Susana E. Sánchez y Liliana Villanueva (1995). “El hostigamiento sexual es definido como una imposición no deseada de conductas físicas y/o verbales de naturaleza sexual, en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado del estatus social superior que los hombres tienen en relación a las mujeres. En este sentido la sexualidad femenina es controlada por el otro sexo sin concederle el derecho de disponer de su propia sexualidad”.

Derecho.

- Carlos Cante Valencia (1990). “El hostigamiento sexual es un delito contra la integridad personal, entendiéndose el conjunto de elementos físicos y emocionales que convergen con la vida de la mujer, así que el hostigamiento sexual afecta el espacio corporal, invade en contra de su voluntad el cuerpo (elemento físico), además de la humillación que repercute en ellos sentimientos, emociones y concepto de si misma (elemento emocional)”.

- Carlos Flores González (1991). “El hostigamiento sexual se puede caracterizar como acoso, asedio o chantaje sexual. Todas aquellas acciones sutiles y violentas que teniendo un objetivo erótico sexual presionan, obligan o conducen a la persona ofendida a situaciones embarazosas, incómodas, violentas, angustiantes, coartando su libertad de acción, de pensamiento o desenvolvimiento en su vida, permitiendo o fomentando la estructura social patriarcal”.

- Julián Kennedy Aragón (1991). “Se entiende por hostigamiento sexual, el perseguir, acosar, asediar o molestar a una persona insistentemente con motivos sexuales, y que abusando de sus situación jerárquica asedia reiteradamente a su subordinado, provocando en el intranquilidad y desequilibrio emocional que impide un desarrollo interpersonal en un ambiente de cordialidad y respeto”.

- Ricardo Castro Suriano (1992). “El hostigamiento sexual se considera asedio de móviles erótico-sexuales de personas que por razón de su jerarquía tratan de abusar de algún subordinado, y al no obtener respuestas, causan daño o perjuicio del mismo”.

- Laura Lerin Santa María (1992). “El hostigamiento sexual, término utilizado para englobar una serie de conductas sexuales que se presentan en el ámbito laboral con la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio. Es una manifestación de las relaciones desiguales económicas y sociales que existen entre géneros”.

- Juan Manuel Guerrero Almaraz (1992). “Se considera al hostigamiento sexual de dos maneras:

a) Aquella imposición o requerimientos sexuales que no necesariamente llegan a la cópula, que intimidan y molestan física y psicológicamente a alguien. Estos requerimientos sexuales se hacen sin el consentimiento de quien los recibe, o se aceptan por temor o ignorancia. Van desde comentarios sexuales que resultan insultantes y obscenos, hasta aquellos acercamientos sexuales considerados como preámbulos al acto sexual en si mismo.

b) Aquella imposición de requerimientos sexuales que pueden llegar a la cópula y que tienen la finalidad de evitar algún perjuicio y obtener un beneficio a cambio de aceptar tales requerimientos”.

- Juan Manuel Martínez Vázquez (1992). “Hostigamiento sexual es la acción de acosar, empalagar, hastiar, perseguir o molestar a una persona de cualquier sexo en relación a factores orgánicos o psíquicos eróticos”.

- Juan Ramón Morales Angeles (1992). “Las ramificaciones de la violencia sexual se dan a través de agresiones verbales, hostigamiento sexual, atentados a la sexualidad y agresiones físicas, donde los sujetos utilizan la relación de poder para mantener en la clandestinidad sucesos trágicos. Estos hechos se dan más que nada en los centros de trabajo, en escuelas y en el caso de las servidoras domésticas, en el domicilio donde prestan sus servicios, y como un abuso de la necesidad económica en la que se encuentran las víctimas”

- Salvador Neri García (1992). “El hostigamiento sexual consiste en una conducta positiva realizada por el superior jerárquico o por el que en términos generales tenga una posición de superioridad, conducta que consiste en asediar reiteradamente a su inferior jerárquico o dependiente con un comportamiento de alguna o toda una serie de insinuaciones sexuales, verbales, físicas o de otro tipo en el lugar en que se lleva acabo su relación laboral, docente doméstica o de la que se trate; provocando en la víctima ofensa a su persona e intranquilidad, desequilibrio emocional, inseguridad en su empleo y en términos generales, creando un ambiente laboral, docente o del que se trate, de matices amenazadores o intimidatorios, el abandono de empleo, de los estudios o de la actividad que se desempeñe; y creando algún prejuicio, como sería el menoscabar sus percepciones económicas o bajas calificaciones, por ejemplo. Y todo esto, abusando de la posición superior jerárquica que ostenta el agente activo”.

1.4 Conclusiones.

Es importante tomar en cuenta todos y cada uno de los elementos que pueden ser determinantes de algún comportamiento, es por eso que el concepto de género es uno de los puntos de partida para el análisis del fenómeno del hostigamiento sexual. Es un marco de explicación que ha permitido entender como se construye socialmente lo masculino y la femenino, así como las implicaciones y problemática que esto ha traído consigo. En la actualidad se han escrito muchos articulos donde se ofrecen definiciones y descripciones sobre lo que es el género y en este capítulo hemos analizado algunas de las aportaciones aún vigentes en cuanto a concepto de género se refiere, y quizá una de las más claras es la de Beneira y Roldán (1987), ya que al caracterizar al género como una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso histórico de construcción social que va creando una asimetría donde uno domina al otro nos deja percibir más claramente la interacción que debe haber entre comportamientos y características ya sean innatos y/o aprendidos, para poder funcionar dentro de una sociedad como individuos “independientes y libres”; en donde definitivamente esta libertad e independencia se debilita en el momento en el que se tenga que participar en un grupo, y en donde además haya que relacionarse hombres y mujeres siendo aún más determinante el hecho de que existan jerarquías que

pongan a funcionar la diferencia de géneros dándole al hombre la dominancia sobre la mujer; otorgándole además a una sociedad (falocéntrica), el poder de transformar la sexualidad biológica en productos de actividad humana.

La antigüedad de estas ideologías, ha venido permitiendo y promoviendo el ejercicio de varios tipos de violencia hacia los grupos subordinados que en este caso es en mayor número el de las mujeres.

Cabe mencionar que esta antigüedad a la que nos referimos no data de décadas, sino de siglos, como ya mencionamos al principio de este capítulo; aunque por mi parte me arriesgo a suponer que existe un trasfondo aún más añejo, que nos remonta a milenios dentro de la práctica de esta subordinación femenina, debido no solo a las ideas sociales o políticas, sino a las religiosas; que como ya mencionamos han ido dando lugar a varios tipos de violencia, los cuales hoy se pueden definir con el nombre de violencia de género, y principalmente siendo el tema que nos atañe el hostigamiento sexual; que hasta ahora ha sido una de las prácticas más extendidas y desafortunadamente también una de las menos reconocidas.

Así pues como menciona Finkelhor en 1985, la amenaza de la victimización sexual es muy útil para ejercer control sobre la mujer, pues desde el punto de vista de este autor esta victimización, es un vehículo para poder “castigarla, ponerla en orden y socializarla dentro de una categoría subordinada”.

Esta categorización da el contexto para una relación desigual de poder que da origen como menciona Mackinnon en 1979, a una imposición de requerimientos que derivan de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones; en donde como dicen Bedolla y García en 1993, se requieren tres componentes básicos dentro de lo que se considera *hostigamiento sexual*:

- a) Acciones sexuales no recíprocas.
- b) Coerción sexual.
- c) Sentimientos de desagrado.

Además de tres acciones básicas que son las representantes de una acción asimétrica.

- 1) Aparición de algún incidente o proposición sexual.
- 2) Aceptación o rechazo de la víctima del incidente o proposición.
- 3) Consecuencias que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición.

Con lo anterior es perceptible de una manera más clara el tema que se está tratando y así no negarle la importancia al denominado género de cada individuo ya que como ahora lo concluimos, juega un papel importantísimo en el desarrollo y función del hostigamiento sexual, ya que la violencia masculina llega a niveles elevados debido a la influencia de la construcción sociocultural que se le ha dado al género y a la heterosexualidad, construcción

que promueve una “superioridad” masculina tanto social como política dejando de lado la correspondiente igualdad para la mujer.

Este tipo de normas y mitos culturales establecen roles sexuales que conllevan a varias formas de violencia y niega la asistencia adecuada a las víctimas de este.

Con todo lo anterior corresponde entender que nos enfrentamos a un hecho que se vive todos los días y que aún así pareciera ser un fenómeno nuevo que aunque todas y todos sabemos que este existe se tiende a ignorarlo o a visualizarlo por diferentes motivos como un hecho trivial y cotidiano. Solo después de observar los efectos que estas agresiones tienen sobre las mujeres, es cuando nos percatamos de sus repercusiones en la vida personal, social y laboral de quienes las reciben. Por ello hay que empezar a romper mitos que tratan de justificar este hecho agresivo.

Por último mencionaremos que el hostigamiento sexual tampoco se da siempre de un mayor jerárquico sino también lo realizan personas con poder objetivo para imponer represalias o proporcionar beneficios incluso por medio de la fuerza física.

Así tenemos que es con base a la desigualdad impuesta en la relación sexo-género que el hostigamiento sexual adquiere su dimensión como problema y debe dejar de ser “invisible” ante una sociedad en la que presumiblemente y según la ley, el hombre y la mujer tienen los mismos derechos y obligaciones por lo tanto, la misma oportunidad de decidir acerca de sus preferencias sexuales y oportunidades laborales.

Es por eso que en el siguiente capítulo se abordarán puntos importantes sobre el desarrollo laboral y la problemática que desencadena el hecho de que una mujer sea víctima de hostigamiento sexual dentro del ambiente en donde se desenvuelve laboralmente.

CAPITULO 2.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN MEXICO, LAS INVESTIGACIONES HECHAS EN TORNO A ESTE Y LA IMPORTANCIA DEL TRINOMIO: PODER, SEXUALIDAD Y VIOLENCIA.

Este capítulo expone de manera importante las investigaciones que se han realizado en torno al hostigamiento sexual laboral en México, dejando más que claro el esfuerzo tan grande que se hace por no dejar en el anonimato lo grave de este hecho, dando voz y tratando de hacer justicia a favor de las mujeres que sufren esta agresión, y que actualmente viven padeciendo la impunidad con que el hostigamiento sexual se aborda.

Todas estas investigaciones se van abriendo camino, a pesar de la presión social que ha sido un importante obstáculo, no solo en la investigación y combate del hostigamiento sexual; sino en cuanto a otras de las denominadas agresiones de género.

Por último es importante reconocer a todos y cada uno de los y las investigadoras; así como a la gente que ha participado aportando información referente al hostigamiento sexual laboral en México, ya que gracias a ellos ya no nos encontramos sumidos en la ignorancia e indiferencia alrededor de este hecho.

2.1 Investigaciones realizadas en torno al hostigamiento sexual laboral en México.

Debido a que precisamente en México las mujeres se han incorporado crecientemente al mercado del trabajo para garantizar la sobrevivencia familiar, pero lo han hecho en condiciones desfavorables: en el sector servicios percibiendo salarios inferiores a los de los hombres, en ocupaciones temporales, con marcada inestabilidad laboral; representando el 96.6 % de las personas que trabajan en el servicio doméstico y apenas el 19.4% de los puestos funcionarios y directivos (Bedolla; 2000), se ha podido percibir con mayor facilidad el denominado hostigamiento sexual laboral, ya que este, es el instrumento que algunos hombres ya sea con mayor rango jerárquico o no utilizan como condicionante para que las mujeres puedan obtener puestos mayores, salarios más justos o en casos extremos, para poder conservar el empleo.

Así pues es conveniente mencionar que el hostigamiento sexual, problema que si bien no es nuevo en México, al igual que en otros países, apenas se comienza a evidenciar y es reciente su legitimación como tema de estudio en las disciplinas sociales. Por ejemplo en

nuestro país no es sino hasta 1991 que se adicionan al Código Penal para el D.F. diversas disposiciones en torno al hostigamiento sexual como delito contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Conviene destacar que en México, existen pocos trabajos al respecto de este tema; el abordaje que se ha hecho en ellos no es desde una perspectiva feminista, sin embargo aportan información relacionada con el magisterio nacional, el sindicalismo, el trabajo docente y la mujer y la educación superior como profesional.

En un primer acercamiento al fenómeno del hostigamiento sexual en nuestro país, Valle (1984), realizó su trabajo de tesis, que entre otros objetivos estuvo el de la percepción del asedio sexual por parte de mujeres y hombres de una dependencia gubernamental, a los que se les aplicó un cuestionario cerrado y de acuerdo a los resultados obtenidos en su investigación, se pudo concluir que las mujeres estudiadas no sufren conflicto alguno al ser asediadas por sus compañeros de trabajo, además de que se observó, según la percepción de los hombres, que ellas mismas son las que provocan este asedio.

Del mismo modo, García y García (1985), intentó detectar algunos actos de hostigamiento sexual que se presentaban en el ambiente laboral y su relación con la satisfacción laboral, mediante una escala de tipo Likert que les aplicó a una muestra de 320 sujetos; hombres y mujeres, encontrando que el hostigamiento sexual cuando proviene de los jefes no se da en las mujeres de su muestra. Sin embargo, menciona que es probable que el reconocer que se es hostigada sexualmente, no es una actitud muy aceptada en nuestro medio social ya que se tiene la creencia de que la mujer hostigada, de alguna forma, provoca esta situación. En el caso de los hombres estos reportaron ser más hostigados que las mujeres, sobre todo los solteros no profesionistas. Esto puede deberse a la situación de que probablemente no se sientan hostigados, sino más bien seducidos lo que les resulta gratificante y por eso lo dieron a conocer de esta manera. Además menciona esta autora que el hostigamiento sexual proveniente del jefe tiene mayor impacto en las mujeres, que el que proviene de los compañeros de trabajo.

Por lo que respecta a los trabajos realizados en torno a la incidencia, e impacto de esta agresión, todavía en nuestro país son escasos, llevándose a cabo fundamentalmente en escenarios laborales y escolares.

Uno de ellos es el de Yarto (1987), realizado con 90 trabajadoras, en donde el hostigamiento sexual se presentó en un 40%, estando las frecuencias más altas en las expresiones verbales como “palabras cariñosas”, “apodosos sexuales”, “chistes”, “historias sugestivas”, preguntas sobre la vida sexual e invitaciones indeseadas para salir. Conductas que en todos los casos se consideraron ofensivas y que provenían de compañeros del mismo rango.

Carey (cit. en Yarto 1987), encontró en un trabajo que las mujeres experimentaron sentimientos de rabia en un 81% molestia, desconcierto, desagrado o intimidación por el hostigamiento sexual en un 75%; trastornos sentimentales en un 21%, y culpa en un 21%.

Patricia Bedolla y Blanca García (1989) en un estudio dirigido a evaluar la incidencia del hostigamiento sexual en el medio laboral, encontraron que las mujeres profesionistas son

las que menos enfrentan este hecho, de manera directa. Además de que a mayor severidad de dichos acercamientos sexuales, serán mayores los enfrentamientos directos. Los sentimientos que provocan son generalmente negativos y no son recíprocos. Añadiendo que existe una forma de coerción utilizada por el hostigador, quien generalmente proporciona algún beneficio o procura algún perjuicio laboral.

Otro estudio es el realizado también por García y Bedolla (1989), uno en una muestra de trabajadoras con distintas ocupaciones y el otro en estudiantes universitarias.

Debido al enfoque del presente trabajo daremos los resultados únicamente del estudio realizado al grupo de trabajadoras.

Esta muestra estuvo formada por 129 mujeres (61 secretarias, 30 enfermeras, 17 policías y 21 profesionistas) a quienes se les interrogó sobre el tipo de acercamientos sexuales recibidos, los sentimientos que experimentaron al recibir tales conductas, quienes consideraban que hostigaban con mayor frecuencia y que estrategias utilizaban para enfrentar el hostigamiento.

Los resultados obtenidos, reportados de manera global fueron los siguientes:

- 1.- El 40% de las mujeres encuestadas señaló recibir conductas de hostigamiento sexual.
- 2.- Las formas de hostigamiento sexual más frecuentes, fueron aquellas clasificadas como conductas verbales (piropos efusivos, bromas, chistes, peticiones para salir, etc.)
- 3.- Los sentimientos experimentados por aquella muestra, fueron: tristeza, vergüenza, coraje, humillación, impotencia, odio, culpa, desvalorización, asco, sorpresa, desagrado, indiferencia. En este renglón cabe destacar la gama de sentimientos desagradables que produjo el hostigamiento sexual lo que contradice la idea de que la mujer disfruta de este tipo de acercamientos.

La experiencia de tristeza, coraje, impotencia entre otros, no son sentimientos que fortalezcan una identidad de libertad, dignidad y valor; por lo contrario socavan cualquier identidad, posibilitando la sensación de inferioridad. En el caso de las mujeres podríamos hablar de sentimientos de inferioridad relacionados con su propio género. Estos hallazgos confirman a su vez el tercer componente en la definición del hostigamiento sexual: los sentimientos de desagrado como una de las condiciones para ver un acercamiento sexual como un acto de intromisión.

- 4.- Los datos señalaron que el hostigamiento sexual es una agresión que proviene principalmente de los varones; sin embargo, se pudo apreciar que existían mujeres capaces de realizar estos actos; lo que lleva a las autoras a pensar en la existencia de un poder sexual que cuando se tiene, es usado indistintamente por uno y otro sexo. Tal parece que nuestra sociedad tiene mucho que hacer entorno a una cultura que genere un cambio psicológico y emocional entre los seres humanos aprisionados en viejas identidades dentro de la violencia, el poder y la sexualidad.

5.- Se prefiere responder de manera indirecta al hostigamiento, sobre todo cuando es menos severo.

Es interesante destacar que las enfermeras o policías de la muestra fueron más asertivas en responder a estos actos, pues abre la interrogante de como han aprendido esta respuesta. ¿Es por el frecuente asedio al que se ven expuestas?. ¿Es el trabajo el que las ha entrenado en ese sentido?. ¿Fue su proceso de socialización?. Un hecho que se ha detectado es el miedo de las mujeres a enfrentarse abiertamente al hostigamiento sexual y el miedo de recibir alguna represalia o propiciar un conflicto, lo que nos lleva a pensar en la posición de subordinación económica, política y social que ocupa el género femenino en nuestra cultura.

De acuerdo al tema del presente trabajo creímos importante integrar uno de los modelos teórico-metodológicos que se han propuesto para facilitar la comprensión y el estudio de esta agresión.

Modelo Organizacional. La agresión sexual se probabiliza por los aspectos infraestructurales del lugar de trabajo; pues las organizaciones laborales se caracterizan por una estatificación vertical donde los individuos utilizan su poder y su posición para obtener gratificación sexual de sus subordinadas. El poder dentro de la organización es uno de los factores que influyen en la acción de hostigar. El género no sería lo determinante y tanto hombres como mujeres, podrían ser presuntos hostigadores; sin embargo, como señala Evans (1978), lo más factible es que los hombres hostiguen a las mujeres, pues son estas últimas quienes con mayor frecuencia trabajan en puestos subordinados.

En opinión de Mackinnon (1979), esta relación asimétrica entre superior (varón) y subordinado (mujer), priva a la subordinada de independencia material y seguridad necesaria para resistir el hostigamiento, dejándola en una posición vulnerable ante las consecuencias económicas, psicológicas, físicas y sociales que este acto conlleva.

Otros elementos que intervienen son:

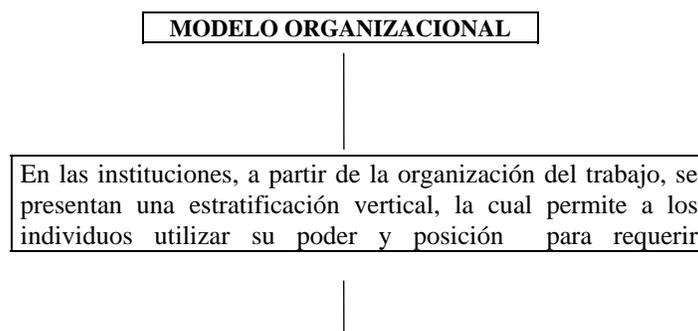
- a) Las condiciones de trabajo. Algunos trabajadores están solos, otros en parejas o grupos, algunos tienen una área de trabajo exclusivamente suya y otros no; cada condición posibilita diferentes oportunidades para el hostigamiento.
- b) Proporción de personas de uno u otro sexo. Es posible que la proporción de hombres y mujeres facilite o inhiba la agresión.
- c) Normas ocupacionales. Las normas en la organización varían de una ocupación a otra, las reglas específicas respecto las formas de vestir, funciones concretas, etcétera, pueden facilitar o inhibir el acoso sexual.
- d) Funciones a cumplir en el lugar de trabajo. Las actividades y normas de trabajo como: Horas extras, viajes de negocios, etcétera, pueden promover el hostigamiento sexual;

por ejemplo, las bromas sexuales con el sexo opuesto en horas de ocio, al crear una atmósfera “sexy”, posibilitará las conductas sexuales durante las horas normales de trabajo.

- e) La existencia de procedimientos en contra de agravios y opciones de trabajo. Es posible que las subordinadas que tienen acceso a procedimientos de queja formales y/o informales; o bien ejemplos alternativos, no tengan que tolerar el hostigamiento sexual.

Las predicciones de este modelo se señalan en el cuadro 1.

Cuadro 1.



gratificaciones sexuales de subordinados.

VICTIMAS ESPERADAS.	HOSTIGADORES ESPERADOS.	ACTOS ESPERADOS.	REACCIONES Y CONDUCTAS ESPERADAS DE LA VICTIMA.	RESULTADOS Y CONSECUENCIAS ESPERADAS.	CARACTERISTICAS DEL TRABAJO
-Status ocupacional bajo: a) trabajadoras (es) eventuales. b) trabajadoras (es) a prueba. c) de bajo salario. d) que presentan una alta dependencia del trabajo.	-Status ocupacional mas alto que el de la víctima o compañeros que uniéndose presentan mayor poder sobre la víctima.	-Entre mayor sea la diferencia de poder o status entre el hostigador (a) y la víctima mas severo y frecuente será el hostigamiento.	-Las reacciones negativas de las víctimas serán mayor para aquellas trabajadoras (es) de menor status	-El uso de la autoridad en una organización puede dar como resultado una falta de movilidad ocupacional por la resistencia a los requerimientos sexuales del hostigador. -Consecuencias económicas negativas.	-El hostigamiento sexual es más probable en organizaciones de trabajo que: a) Son altamente estructuradas y estratificadas. b) No se presta atención a los problemas del personal. c) Se trabaja tiempo extra o fines de semana. d) Exista mayor cantidad de hombres que de mujeres. e) Se exponga una conducta "sexy" en el lugar de trabajo. -La severidad del hostigamiento sexual esta en función de : a) El grado de privacia en el lugar de trabajo, (entre mas privacia tenga una oficina mas severo será el hostigamiento sexual). b) El tamaño del grupo de trabajo, (entre mas grande sea el grupo mas severo es el hostigamiento).

Cuadro 1. Modelo organizacional según Tangri, Burth y Johnson, 1982. (Bedolla, 1993, pgs.115 y 116).

Otra de las investigaciones, es la realizada por Barranco (1988) y Guaida (1992), en donde señalan que el hostigamiento sexual afecta de manera importante en la ejecución del trabajo individual interfiriendo o creando una intimidación, hostilidad y medio laboral ofensivo y con ello serio daños en las relaciones de trabajo.

También Rosa Ma. Carrillo Razo (1993), realizó una investigación en la que busca la evidencia de hostigamiento sexual en las mujeres trabajadoras de una dependencia gubernamental. En este estudio resultó que la mayoría de las mujeres entrevistadas no percibieron el hostigamiento sexual, aunque afirman haberlo experimentado. Además encontró que las mujeres de nivel educativo alto son las que menos lo enfrentan directamente.

Con lo anterior se observa que en comparación con otros países y sindicatos internacionales, en México el tratamiento del hostigamiento sexual en el trabajo es deficiente y falta mucho por hacer. Actualmente no se cuenta con estadísticas oficiales sobre el grado de incidencia en los diversos centros de trabajo; existen muy pocas investigaciones al respecto. En las leyes mexicanas solo se encuentra en el Código Penal para el D.F. y para el estado de Baja California; ningún sindicato contempla en sus estatutos y contratos colectivos su previsión y sanción; son mínimas las empresas que tienen Códigos de ética o de conducta para prevenirlo y sancionarlo. Sin embargo hay testimonios y denuncias que evidencian que el hostigamiento sexual es una práctica común en los centros de trabajo y docencia.

La experiencia en atención de estos casos demuestra que se niega la existencia de hostigamiento sexual en los centros de trabajo ya que los jefes se consideran respetables; se dice que la afectada “exagera los hechos”, se habla de la falta de humor de las mujeres, la libertad de expresión, la camadería masculina y la vestimenta de las afectadas, se argumenta que las mujeres hostigan también a los hombres, exagerando el número de casos y probablemente se pasará en silencio cuando el hostigamiento es realizado por personas del mismo sexo por que es muy delicado. (Internet. www.laneta.apc.org/cidhal/lectura/hosti.html).

Cabe mencionar que una investigación mostró que el 90% de las mujeres que trabajan fuera del hogar, son víctimas de hostigamiento sexual por sus superiores o compañeros de trabajo y en muchos casos, se llega al estupro. (Lagunas, I. B. Hostigamiento Sexual. Revista FEM, México, marzo de 1988).

Por tanto, en el Foro “Opiniones y Saberes” por la Equidad entre hombres u mujeres, organizado por el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, en febrero – marzo de 2002., la Diputada Yolanda Torres Tello, menciona que en algunos estudios que se han realizado, se reportó que entre un 70% y un 90% de las mujeres que fueron encuestadas, experimentaron algún tipo de atención sexual no deseada. Se sabe además, según la Diputada, que en muchas ocasiones cuando se pregunta a las trabajadoras si sufren hostigamiento sexual, algunas no tienen la certeza de lo que es exactamente el acoso, pero al preguntarles si alguien en el trabajo les ha pedido favores sexuales a cambio de no perder el trabajo, muchas responden afirmativamente, manifestando no solo hostigamiento, sino diferentes tipos de abuso sexual. Menciona también, que el hostigamiento sexual ocurre con mayor frecuencia en los ámbitos de trabajo tradicionalmente masculinos y se ha demostrado que los más altos niveles de hostigamiento sexual están asociados con proporciones muy altas de hombres con relación al número de mujeres.

Aclaró que se sabe ahora que las mujeres que no inician ninguna acción en contra de los abusadores tienen mayor probabilidad de ser censuradas o culpadas, que las que se quejan y denuncian una situación de acoso; no queriendo decir con esto que quienes ya se han quejado sobre el hecho, no corran el riesgo de ser también duramente criticadas.

En la Legislación del Distrito Federal se ha avanzado, sancionando de uno a tres años de prisión a quien, asedie, acose o solicite favores sexuales con el fin de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre un superior, o un inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, doméstico o cualquier otro. En el Gobierno del Distrito Federal, existen incidencias específicas para la atención de la mujer trabajadora y cada día se orientan mayores acciones para desalentar este tipo de comportamientos.

Por otro lado, la lucha de la mujer trabajadora por conquistar los espacios en el ámbito laboral ha sido difícil; ya que existen áreas como las ingenierías, la informática, la química farmacéutica, y la administración pública por mencionar algunas, en donde se encuentran muchas mujeres trabajando, y podemos decir que de dos millones de trabajadores contratados formalmente en el Distrito Federal, el 35% son mujeres, o sea 700 000 aproximadamente, lo cual lleva a la reflexión de que el crecimiento de la fuerza de trabajo de las mujeres es muy importante para el desarrollo del país.

También, tenemos que en las estadísticas de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social a cargo del Lic. Benito Mirón Lince, se tiene un conteo desde que se abrió el Programa de Atención a Mujeres en el año de 1999, hasta el año 2001, los casos que se han presentado dan un total de 290 mujeres que han denunciado hostigamiento sexual, de donde el año 1999 representa el 18.27% de este total, el año 2000 representa el 44.82% y el 2001, el 36.89% del total. Estos casos en su mayoría han sido convenidos a favor de la trabajadora, sin embargo, si comparamos el dato de que existen 700 000 trabajadoras (según cifras del seguro social) y solo 290 han denunciado haber sido víctimas de hostigamiento sexual, estamos frente a un fenómeno: las mujeres no están denunciando esta discriminación que sufren, lo cual no quiere decir que no se esté presentando en las empresas (Unzueta; 2002).

Por último, encontramos un artículo publicado el día miércoles 13 de noviembre de 2002, en el periódico Reforma, escrito por Miriam Acevedo, en donde se informa que la Diputada Enoé Uranga, propuso un punto de acuerdo a la Asamblea Legislativa para que sea frenado el hostigamiento sexual al interior del recinto legislativo, ya que se tienen datos de que ocurre en la institución y no solo entre los empleados de nivel bajo o medio, sino también en los de alto nivel.

La propuesta se da a raíz de una denuncia hecha ante la Contraloría de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal de una empleada de nombre Claudia N., quien fungía como editora de la Gaceta Parlamentaria de la Asamblea, contra David Figueiras, director general de Prácticas Parlamentarias en el mismo órgano legislativo, una de las máximas estructuras que hay dentro del proceso parlamentario.

Al ser cuestionado sobre este caso especificó, el Diputado priista Miguel González Compeán, que no podía acusar a nadie de hostigamiento sexual, ya que está de por medio tanto la fama y el prestigio de la persona que se dice agresor como de la que se supone que es víctima.

La perredista Dione Anguiano comentó respecto a este asunto que se estaba pidiendo que se restituyera en su puesto a la denunciante, que aunque ya se le había terminado su contrato, su salida fue también por hacer público este asunto. Y pidió se llevara a cabo la investigación necesaria.

Recalcó que el hostigamiento sexual es parte de una cultura de género, respeto y de equidad hacia las mujeres y no solamente se da dentro de la Asamblea.

Este caso inclusive va a dar pauta para que si más hechos de este tipo se están dando de manera permanente en la Asamblea, las mujeres entiendan que existe un canal, y en el caso de las diputadas, contar con el apoyo para poder frenar este tipo de actividades y que nadie se valga de su puesto.

En el nuevo Código Penal ya está tipificado el acoso, y va de 3 a 5 años, también si es funcionario público al que se le pueda comprobar, puede ser relevado de su cargo.

El documento del punto de acuerdo presentado el día de ayer indica que se deberán realizar cursos de información y sensibilización respecto del hostigamiento sexual en todas las áreas administrativas de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, incluyendo a los diputados.

Es importante mencionar que las Diputadas de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, están de acuerdo en realizar los cursos ya anteriormente mencionado, al considerar que esto ayudará a que este tipo de delitos se denuncien.

Las legisladoras Patricia Garduño, Ruth Zavaleta, Dione Anguiano, Carmen Pacheco, Leticia Robles, Margarita González Gamio, Eugenia Flores y Jacqueline Argüelles, dijeron en entrevistas por separado, que es necesario fomentar la cultura del respeto en el trabajo, por lo que apoyan el punto de acuerdo presentado por la Diputada Enoé Uranga.

El punto de acuerdo es consecuencia de la denuncia por hostigamiento sexual, que mencionamos anteriormente.

Con excepción de Dione Anguiano, el resto de las diputadas dijo desconocer algún otro caso o denuncia por hostigamiento en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, ya que el mencionado lo conocieron solo a través de los medios y está en investigación.

Anguiano presidenta de la Comisión de Equidad y género de dicho órgano legislativo, aseguró que son más de 10 los casos que ha conocido a través de peticiones de ayuda, aunque aclaró que ante el desconocimiento de sus derechos, las personas no se atreven a denunciar, especialmente por temor a represalias.

En tanto que la Diputada Eugenia Flores, del Partido del Trabajo, señaló que a raíz de que se conoció el supuesto hostigamiento, el Oficial Mayor de la Asamblea Legislativa de Distrito Federal se mofa del caso, mientras que el Diputado Cuauhtemoc Gutierrez, hace comentarios poco agradables de las mujeres, inclusive de las propias legisladoras.

2.2 La mujer que labora y el hostigamiento sexual.

Actualmente la degradación de la capacidad económica en la sociedad mexicana y ciertas exigencias de orden social, son los factores que orillan a la mujer a incorporarse al sistema productivo en diversas áreas, sean solteras, casadas, divorciadas o viudas.

Así durante el coloquio universitario: Mujeres en cargos de dirección, realizado el día 16 de febrero de 2001 en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, se señaló que el hostigamiento sexual es uno de los principales factores para que las mujeres no accedan a los cargos de dirección en centros laborales y ello implica la limitación ocupacional como parte de la discriminación que los hombres ejercen contra la población femenina ante la escasez de las oportunidades de trabajo (Cooper,2001).

Así además de la diversidad de problemas que las mujeres enfrentan en sus escenarios de trabajo, tienen también que lidiar con el hostigamiento sexual, ya que este es, además uno de los problemas femeninos más común y que como ya se ha mencionado causa poco interés en nuestra sociedad.

Afecta sustancialmente la ejecución del trabajo individual; interfiriendo o creando una intimidación hostilidad o bien un medio ambiente laboral ofensivo (Gruber y Bjorn, 1982) (cit. García, 1985).

Cabe mencionar que estas manifestaciones se ven determinadas por la condición social y cultural de la mujer trabajadora (García, 1985).

Es importante mencionar que se reconoce que es ahí en donde se observa con más evidencia la relación de poder entre el hostigador y la hostigada; y como señala Ma. Luisa Villaescusa Valencia en la ponencia presentada en la II Reunión Pública Sobre la Problemática Relativa a las Personas Violadas la necesidad de trabajo, de obtención de permisos para asuntos personales, pero también la necesidad de afecto y de compañía, son cuestiones objetivas de las asalariadas, que las transforman en vulnerables, capaces de aceptar situaciones de hostigamiento o acoso con las que en otras circunstancias, no hubiera transigido.

Tras lo anterior, cabe mencionar, que Jenny Cooper, economista y académica de la UNAM, indicó durante el coloquio universitario, que el hostigamiento sexual es una reacción de la población masculina ante los cambios de costumbres y, sobre todo, ante la competitividad laboral, luego de la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo.

Así el hostigamiento sexual es una forma de segregación ocupacional ejercida por los hombres. La lógica de esta discriminación es que si la mujer realiza trabajo masculino y amenaza la fuente de empleo de éstos, entonces ellos amenazan la sexualidad de las mujeres.

También durante este coloquio se señaló que los cambios de costumbres en los roles de trabajo para hombres y mujeres, ha colocado a estas últimas en una situación de amenaza permanente en su sexualidad.

Como consecuencia se tiene como mencionan Bedolla y García (1989), que la respuesta más frecuente de la mujer es pasar por alto cualquier tipo de hostigamiento y no reportarlo ante sus jefes por temor a ser considerada una mala trabajadora, una persona conflictiva que solo gusta de crear problemas, independientemente de que los jefes no respondan a la denuncia.

La calificación del delito es muy difícil de probar pues es la palabra de ella contra la de él, asegura en entrevistas la penalista Teresa Ulloa, y agrega que normalmente la mujer tendrá que demostrar que no provocó, pues los varones suelen decir que eran ellas quienes se insinuaban.

A menudo esto es una discriminación ya que en los centros de trabajo no existen mecanismos de justicia social y laboral para las mujeres que han sido víctimas de hostigamiento sexual, porque los marcos legales, regularmente, no son funcionales debido a los costos del juicio y la intimidación que el proceso implica”.

En relación a lo anterior es conveniente mencionar, que durante el Seminario Internacional sobre Hostigamiento Sexual en el Trabajo, Yolanda Ramírez León quien forma parte de la campaña contra el hostigamiento sexual, mencionó que esta agresión es al que quienes se atreven a denunciarlo, son despedidas y “boletinadas” para impedir su recontractación en otras empresas, como en el caso de las trabajadoras de las maquiladoras de Campeche y Coahuila, según pudo constatar el grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual.

Al dar testimonio de lo que sucede en estos estados del país, algunas mujeres explicaron que en su localidad las empleadas desconocen sus derechos laborales, por lo que al momento de “pedir un favor”, quienes ocupan los cargos de poder, se aprovechan de las circunstancias y las acosan; muchas de las jóvenes de entre 14 y 16 años que trabajan en las maquiladoras “quedan embarazadas por el acoso que ejercen sobre ellas los supervisores y los gerentes, y nunca denuncian el hostigamiento por miedo a perder el empleo”. Ante la presión y carencia de espacios que atiendan el problema, no tienen otra opción más que renunciar sin recibir si quiera una indemnización, mientras que otras son acusadas de robo para despedirlas y por falta de una legislación específica, el hostigador solo recibe un “llamado de atención”.

Por otro lado según la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el común denominador de las quejas recibidas es la imposición de la superioridad jerárquica de los

funcionarios hacia sus subordinadas con la finalidad de presionar a estas para acceder a sus invitaciones a comidas, fiestas privadas o permitir tocamientos.

Para finalizar y como conclusión, mencionaremos nuevamente a Jenny Cooper, quien propuso que en los centros laborales se implementen procesos formales e informales para sancionar el hostigamiento sexual, a fin de terminar con estas formas de discriminación y disminuir la impunidad.

Dijo también que la sexualidad en el ámbito laboral tiene una gran importancia que no había sido vista por las economistas, ya que no se había observado la segregación ocupacional que ello implica.

Es así que nos damos cuenta, de que la problemática de la mujer que trabaja y el hostigamiento sexual, coloca a esta en un marco de:

- Desigualdad social.
- Limitantes para el desarrollo en el ámbito laboral.
- Ejercicio del poder por parte del varón
- Culpa.
- Sumisión e impunidad.

No está de mas mencionar que Sonia E. Ponce, Susana E. Sánchez y Liliana Villanueva (1995) encontraron en el Breviario Estadístico realizado por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) que, de la población económicamente activa, el 30% es femenina; realizando el 60% de estas mujeres trabajos que son considerados como una extensión de las labores domésticas o de servicio.

El 34.4% de las mujeres trabajadores tienen entre 20 y 24 años, mientras que las que tienen entre 25 y 34 años representan el 27.3%, siendo la mayoría de las mujeres solteras o divorciadas. Es precisamente en esta edad en donde son mayormente hostigadas, además de que más de la mitad de ellas realizan trabajos de subordinación.

Es importante mencionar, que en nuestra sociedad, dependiendo del sexo-género al que se pertenece, se establece una división de tareas. De esta manera, a la mujer se le ha asignado el papel tradicionalmente de madre, ama de casa, objeto sexual, objeto decorativo en oficinas y trabajos, como subordinada; tareas estas consideradas de menor importancia que aquellas que el hombre realiza.

Dentro del área laboral se continúa la división de trabajo de acuerdo al género de cada individuo, dependiendo de las atribuciones y expectativas que de cada género se tienen en la sociedad. Esta división se realiza tanto en el área productiva como en el hogar.

Por otro lado, la mujer que ocupa puestos no tradicionales para su género, se ve intimidada por el género opuesto, el cual tiende a desalentarla y percibirla primero como objeto sexual o como individuo de segunda categoría, antes que como una trabajadora capaz. Además de que el trabajo que realiza la mujer en el hogar no es reconocido socialmente como productivo, aunque ayude de manera indirecta a la economía familiar.

Aún cuando la mujer ocupase un puesto de mando, de igual o mayor jerarquía que un colega hombre, su salario sería generalmente menor; y a pesar de que la población femenina de trabajadores es mayoritaria, los puestos importantes y de mando recaen generalmente en manos masculinas.

Este grado de desvalorización y subordinación contribuyen a la considerada vulnerabilidad femenina, por lo tanto a la aparición del hostigamiento sexual en los ámbitos laborales; y es en estos ambientes en donde se manifiesta más claramente la relación de poder entre jefes y trabajadores.

Hemos de señalar, que las mujeres al tener ciertas necesidades, generalmente económicas se vuelven más vulnerables, a la coerción sexual realizada por sus superiores, generalmente varones, quienes por medio de beneficios o amenazas laborales intimidan a sus víctimas.

Ahora bien, a pesar de que en algunos países el hostigamiento sexual es considerado una forma de discriminación en el empleo, y una conducta que atenta contra el derecho al respeto y la dignidad de la persona, donde también se reconoce como una forma de intimidación o de ejercer poder sobre otros, más que constituir un verdadero intento de fincar relaciones sexuales, particularmente cuando la víctima está en posición subordinada en el lugar de trabajo o cuando está trabajando en un ambiente predominantemente masculino, el hostigamiento sexual viene a ser una de las formas de violencia más tolerada, en la que además existe una complicidad social que se manifiesta en las bromas cotidianas y en su trato trivial.

Sin embargo aún cuando haya quienes lo consideran una expresión menor de la violencia hacia las mujeres, el hostigamiento sexual puede ser tan doloroso y destructor como la violación. Al igual que en la violación, las mujeres que experimentan hostigamiento sexual también son acusadas de ser responsables de su suerte. En los dos casos, las mujeres que intentan un proceso peligran de ser doblemente víctimas; en principio por el agresor y después por el sistema judicial.

Muchas de estas desventajas se presentan debido a que nuestra cultura, como ya lo hemos mencionado anteriormente, arrastra a la mujer expuesta a esta violencia a culpabilizarse de la misma, como si fuera responsabilidad de estas el control de las pulsiones de los hombres.

Desafortunadamente el hostigamiento sexual se puede producir en personas de toda la estructura jerárquica y en todas las ocupaciones, y afecta por igual a las jóvenes que a mujeres mayores de 40 años. No existe un perfil definido de quienes son receptoras de hostigamiento sexual, aunque existen mujeres que por sus condiciones laborales pueden estar en situaciones de mayor desventaja, como las trabajadoras sin contrato o las

empleadas domésticas. De hecho, es posible afirmar que la precariedad laboral es un factor de riesgo. Otro caso son las mujeres con responsabilidades familiares, quienes suelen soportar por más tiempo el hostigamiento, por temor a perder el empleo.

Con todo, el hostigamiento sexual no solo tiene consecuencias negativas para quien lo padece, sino que también perjudica el ambiente de trabajo pues tiene un impacto indirecto en todo el personal de la empresa o lugar de trabajo y provoca pérdidas económicas importantes. Los efectos para las empresas no son menores, ya que perjudica en general la integridad de las relaciones de empleo, provoca la pérdida de empleadas valiosas, socaba la motivación de todo el personal e interfiere en la productividad tanto de quien padece el hostigamiento sexual, como de sus compañeras y compañeros de trabajo. De igual forma, el hostigamiento sexual incide en un mayor ausentismo y una gran movilidad de personal, afectando con ello la rentabilidad de las empresas.

La forma como se organizan las empresas, su estructura jerárquica, la composición de la mano de obra masculina y femenina, el clima laboral imperante y la cultura de las relaciones laborales establecida, son determinantes en la percepción e incidencia del hostigamiento sexual (Zúñiga, 2002).

2.3 Los sindicatos y su participación en contra del hostigamiento sexual.

Debemos aclarar que el hostigamiento sexual puede afectar las perspectivas de empleo y promoción de los trabajadores, así como también la seguridad del mismo. Puede crear un medio ambiente de trabajo tenso y hostil, susceptible de amenazar la seguridad y salud del trabajador interesado. Socava además los intentos de lograr la igualdad para mujeres en el lugar de trabajo.

Es por esto que la Red de Mujeres Sindicalistas se ha pronunciado por el impulso de medidas contractuales y legislativas más severas para terminar con el hostigamiento sexual que ve en detrimento de la vida emocional, económica y laboral de las mujeres.

Este organismo que agrupa a sindicalistas universitarias, bancarias, telefonista y del sector salud, considera que el hostigamiento sexual, afecta en primer término a mujeres entre 20 y 35 años que están en el campo laboral, siendo las principales víctimas las que trabajan en el ramo de los servicios y carecen de representación sindical.

Norma Magallón, coordinadora de la red, ha dicho que hasta ahora no existen precedentes de castigo a los hostigadores sexuales, a pesar de las denuncias de las mujeres. Por el contrario, ellas continúan siendo despedidas por los empleadores cuando se presenta este tipo de problemas.

El hostigamiento puede empezar con una mirada y terminar en violación, alerta la sindicalista, quien asegura que todas las mujeres pueden ser víctimas, cualquiera que sea su edad, grupo social, estado civil y ocupación.

Dadas las características del mercado laboral, de desigualdad en las oportunidades de empleo y menores salarios, es más común que las víctimas sean mujeres, aunque existen casos aislados en que los hombres sufren esta situación.

Así en ocasiones la víctima puede ser incapaz de soportar el hostigamiento sexual y verse obligada a renunciar a su trabajo, de ahí que este año, la red trabajará en el ámbito sindical para crear procedimientos jurídicos laborales confiables que erradiquen este problema, que además tiene un fuerte impacto en la productividad.

Por otro lado, también Integrantes del Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual en el Ambito Laboral, conformado por diversos organismos, tanto oficiales como no gubernamentales, sindicatos e instancias académicas que desarrollan en todo el país desde febrero de 1999 una campaña en contra del hostigamiento sexual en el trabajo, denunciaron que tres de cada cuatro trabajadoras son hostigadas sexualmente, una de cada cuatro víctimas es despedida y cuatro de cada diez renuncia a su empleo por esa causa en países desarrollados.

Durante el Seminario Internacional Sobre Hostigamiento Sexual en el Trabajo, Yolanda Ramírez León, quien forma parte de la campaña, señala que en México, no existen estadísticas ni investigaciones para determinar el grado de incidencia del hostigamiento, además de que sigue siendo una práctica que no se denuncia.

Por su parte, la titular de la Dirección General de Mujeres y Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Mercedes López, indicó que de 1999 a la fecha han recibido 95 denuncias por hostigamiento ejercido en un gran porcentaje por hombres en contra de trabajadoras que laboraban específicamente en restaurantes y compañías de servicios de seguridad privadas y cuyas edades van de los 25 a los 35 años; 30 por ciento se resolvieron mediante acuerdo y 70 por ciento se fueron a juicio.

Para Ramírez de León, no existen los elementos suficientes para contrarrestar el asedio en el ámbito laboral, pues la “legislación es ambigua e insuficiente”, al no estar incorporada a su prevención y sanción en la Ley Federal del Trabajo, - en donde debe reconocerse como riesgo de trabajo -, ni en los estatutos ni contratos colectivos de los sindicatos, aunado a ello, son escasas las instancias creadas para su atención y los empresarios son poco sensibles y les falta interés para erradicar ese tipo de actitudes, agregó.

Ahora bien, el hostigamiento sexual constituye una legítima inquietud para los sindicatos, a los cuales incumbe la tarea de informar a sus miembros sobre la naturaleza y alcance de los problemas inherentes, adoptar una acción para evitar el hostigamiento sexual y establecer un procedimiento de quejas para tratarlo. Los sindicalistas masculinos deberán examinar su comportamiento hacia las mujeres en el trabajo y en el sindicato. Cuanto más abierta sea la discusión del hostigamiento sexual por los sindicalistas, hombres y mujeres, más fácil será

eliminarlo de los lugares de trabajo. Los sindicatos precisan estar al corriente de la existencia del hostigamiento sexual que pueda tener lugar en sus propias estructuras, con objeto de adoptar las medidas pertinentes para extirparlo.

En lo que se refiere a la acción sindical; la primera medida para los sindicatos es desarrollar una política sobre el hostigamiento sexual, definiendo el problema y subrayando el procedimiento sugerido para tratarlo.

Además de que debería quedar claro para todos los miembros que el hostigamiento sexual está considerado como un problema sindical que debe ser tratado seriamente en forma similar a otros agravios. Deberían elaborar y distribuirse materiales educativos para informar a los miembros de la naturaleza del problema, y lo que hay que hacer en caso de convertirse en víctimas.

La educación puede llevarse acabo:

- Mediante artículos publicados en los periódicos y boletines sindicales;
- mediante discusiones sobre el problema en las reuniones sindicales;
- patrocinando seminarios especiales para responsables con objeto de familiarizarlos con la naturaleza de las quejas y como tratarlas;
- incluyendo el tema en el orden del día de las reuniones de los comités femeninos.

Por lo tanto debiera nombrarse a nivel nacional, un responsable para aplicar la política sindical y proporcionar asesoramiento sobre los casos de hostigamiento sexual.

Una cláusula modelo de los sindicatos es:

Que el sindicato y el empleador reconocen el problema del hostigamiento sexual en le lugar de trabajo y están decididos a ponerle fin. El hostigamiento sexual será definido como sigue:

- Un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas;
- observaciones sugerentes y desagradables, chistes, comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo;
- demandas de favores sexuales y,
- agresión física.

Las quejas bajo esta cláusula, serán tratadas con un máximo de seriedad y confiabilidad. Al solucionar la queja, una acción disciplinaria será adoptada contra los empleados y supervisores que emprendieron una actividad cualquiera prohibida bajo esta cláusula. Se realizarán esfuerzos para cambiar de sitio al hostigador, no a la víctima.

Los sindicatos proponen en cuanto al procedimiento en quejas, que estas sean tratadas de acuerdo a un proceso normal establecido al efecto.

Sin embargo los sindicatos pueden negociar disposiciones especiales para tratar los casos de hostigamiento sexual en circunstancias extremas. Tal procedimiento debería garantizar un trato confidencial y rápido a cargo de alguien fuera del lugar inmediato de trabajo de parte de la dirección.

Los delegados sindicales y responsables locales debieran recibir información especial para tratar los casos de hostigamiento sexual. Hay que asegurarse que tales casos sean tratados seriamente y que se aporte apoyo al trabajador interesado. Habida cuenta de la naturaleza del hostigamiento sexual es importante que los responsables reconozcan que a los trabajadores les será ciertamente más fácil hablar con una mujer que con un hombre sobre los problemas que confrontan. Podrían nombrarse una delegada en calidad de representante o consejera para tratar las quejas en las primeras fases de acción.

La naturaleza del hostigamiento sexual implica que en muchos casos será la palabra del hostigador, que a menudo ocupa un puesto más influyente, contra la de la víctima. Tales casos deberán tratarse con sensibilidad e interés y en forma esmerada.

Cuando un caso de hostigamiento sexual es sometido al representante sindical, este debería:

- Alentar al trabajador a dar detalles sobre cada vez que el hostigamiento sea producido y controlar todo cambio en el modo de trabajo o actitud del hostigador;
- averiguar si otros trabajadores experimentaron problemas similares y pedir detalles;
- discutir con el trabajador interesado sobre el modo de proseguir el caso;
- buscar el apoyo de otros trabajadores a favor de la víctima; pueden existir testigos de algunos incidentes.

Las medidas exactas a adoptar dependerán de la naturaleza del caso y de los procedimientos negociados. Hay que obtener una resolución que sea lo más satisfactoria posible para el demandante. El hostigador debiera ser transferido o, en caso de ser necesario, despedido, pero en ningún caso la víctima.

Es extremadamente importante que las mujeres miembros no teman informar sobre casos de hostigamiento sexual y que reciban apoyo y ayuda una vez que han informado su problema. Es de vital importancia que las mujeres estén convencidas de que su responsable sindical local y su sindicato a nivel nacional, se harán cargo del asunto seriamente y que lo tratarán con eficacia.

Lo anterior es la propuesta activa de lo que los sindicatos están haciendo en favor de combatir y erradicar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, con en fin de lograr mejores oportunidades, ambientes laborales y calidad de vida para las trabajadoras.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, establece las garantías para las y los trabajadores del derecho al trabajo, a condiciones de trabajo sanas y el respeto a su dignidad y libertad para las prestaciones de sus servicios; esto lo dio a conocer la Socióloga Norma Malagón Serrano coordinadora de la campaña “Por un ambiente de trabajo sano y libre de

hostigamiento sexual” de la Red de Mujeres Sindicalistas., en el Foro de “Opiniones y Saberes” por la Equidad entre hombres y mujeres, llevado a cabo en febrero-marzo de 2002.

También aseguró que con base en este marco jurídico es responsabilidad social de los patrones garantizar a su personal condiciones de trabajo libres de todo riesgo, de respeto a la dignidad y de buen trabajo al mismo. El incumplimiento de estos preceptos jurídicos nacionales e internacionales representa una violación a la ley.

En consideración de este marco jurídico los patrones tienen la responsabilidad no solo de garantizar las condiciones de trabajo materiales para el buen desarrollo de la actividad productiva sino además deben garantizar que dicho proceso se desarrolle en un ambiente de respeto entre el personal de confianza y los trabajadores.

Agregó, que sin embargo la realidad nos demuestra que existe una violación continua a este marco jurídico y que la violencia y el hostigamiento sexual que viven las trabajadoras se ha convertido en una constante; trátase de obreras, secretarias o mujeres que desempeñan un cargo ejecutivo. Si bien es cierto que este tipo de conductas discriminatorias varían dependiendo de diferentes estratos socio profesionales, la realidad es que la violencia y el hostigamiento sexual afecta su dignidad y desvaloriza su trabajo.

Mencionó que en muchas empresas se han realizado esfuerzos para enfrentar esta problemática a través de los reglamentos internos y de los códigos de conducta, pero estas medidas no han sido del todo eficaces, ya que en muchos casos dichos códigos (existentes en algunas empresas) representan nuevas formas de discriminación y castigo en contra de las trabajadoras. En estos códigos las trabajadoras aparecen como responsables y capaces de evitar el problema, ya sea limitando la relación con sus compañeros de trabajo o estableciendo medidas sobre su forma de vestir y de comportarse; lo cual lejos de proteger sus derechos, profundiza la visión desigual y discriminatoria de las trabajadoras.

Es importante mencionar que en su contenido, muchos de éstos códigos representan uno más de los mecanismos para castigar el atrevimiento de las mujeres de ingresar al mercado de trabajo. La empresa revierte de esta forma su responsabilidad social y jurídica al comportamiento de las mismas mujeres.

Por su parte el marco jurídico laboral, deja mucho que desear. La discusión jurídica en torno a la violencia sexual, es reciente, y en especial el tema del hostigamiento sexual en el ambiente laboral. Como hemos señalado estas conductas se han justificado y tolerado alentando con ello de manera sutil el papel de dominio que se le ha dado a los hombres y que refleja la desigual relación de poder que existe hacia las mujeres.

En el marco de contexto jurídico esta realidad ha impedido que los responsables de la impartición de justicia eliminen sus prejuicios y sus resistencias para entender la violencia sexual y específicamente el hostigamiento sexual como una forma de discriminación laboral por motivos de género.

La rigidez del marco normativo carente de una visión desde la perspectiva de género constituye un obstáculo para las trabajadoras que enfrentan una violación a sus derechos sexuales y laborales, Ya que lejos de encontrar en las leyes un apoyo en la búsqueda de justicia esta se vuelca sobre ellas mismas, convirtiendo el proceso jurídico en una pesada carga (presentación de pruebas, testigos, pruebas psicológicas, careo, entre otras); puesto que las disposiciones presentadas en la Ley Federal del Trabajo evitan solo parte de la discriminación, pero en la realidad, la forma cotidiana que sufren las mujeres es el hecho de no tener las mismas posibilidades que los hombres de obtener cualquier trabajo que ellas se consideren capaces de realizar por razones socioculturales o por políticas de contratación; hay trabajos destinados exclusivamente para las mujeres y otros que se reservan para los hombres. Siendo los asignados a mujeres, los menos calificados y los peor remunerados.

Todo esto a pesar de que por ejemplo el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 establece como lineamiento general para la mujer trabajadora el garantizar el respeto y protección a los derechos laborales de las mujeres y facilitar su acceso a las oportunidades de empleo y participación económica. Ello exige la formulación de normas para el mejoramiento de sus condiciones laborales y su capacitación para el trabajo, así como la ampliación de sus alternativas ocupacionales. A mayor abundamiento, en las acciones prioritarias establece entre otras brindar un trato igualitario a hombres y a mujeres en la selección, contratación, capacitación y promoción vigilando el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

Esta situación nos obliga a proponer una revisión profunda al enfoque, interpretación y aplicación de las leyes, a fin de lograr que estas, en el marco de las condiciones sociales y laborales actuales representen un verdadero apoyo en beneficio de las trabajadoras y una herramienta para la erradicación de cualquier forma de discriminación por razones de género.

Por lo anterior y como lo mencionó María Dolores Uzueta Reyes, durante el Foro “Opiniones y Saberes” por la equidad entre hombres y mujeres, llevado a cabo en febrero-marzo de 2002., las instancias dedicadas a la atención de estos problemas, se están haciendo campañas permanentes dirigidas a las empresas y a las trabajadoras para sensibilizar sobre este tipo de discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral. Las trabajadoras cuentan con la asesoría de estas instancias del Gobierno del Distrito Federal y con las Comisiones de Mujeres y de sus Sindicatos, con el fin de no permitir que estas opresiones dañen su vida laboral y personal. Se propone la búsqueda y la organización en redes de mujeres que luchen por reconstruir el continuo que se ha roto con estas agresiones, por que ya no nos encontramos solas como mujeres; ya que: “recordemos que somos la mitad de la población de nuestro país, y somos madres de la otra mitad”. (Uzueta; 2002).

Después de haber expuesto todo lo anterior, es importante mencionar que posterior a una iniciativa de reformas a artículos de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que los artículos quedan así:

En el título cuarto que habla de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones queda asentado en el apartado XIX del artículo 144 capítulo I, que los patrones serán responsables de crear un ambiente laboral libre de riesgos y violencia laboral y de establecer condiciones, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Así también en el artículo 145 del apartado XII mismo capítulo está establecido que queda prohibido a los patrones y a sus representantes, realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el ámbito de trabajo.

Posteriormente, en el artículo 147 del apartado XI capítulo II, está establecido que queda prohibido a los trabajadores realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual en contra de cualquier persona en el lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el ámbito de trabajo.

2.4 Poder, sexualidad y violencia elementos a considerar en torno al fenómeno del hostigamiento sexual laboral.

Las mujeres en el trabajo viven distintas formas de discriminación y segregación laboral, como ya lo hemos comentado anteriormente; ambas situaciones, construidas con base en distinciones de sexo, son el cimiento sobre el que se gesta la violencia de género en el trabajo. Esta puede ser institucionalizada o personal, manifiesta o pasiva, encubierta o abiertamente excluyente, y abarca una amplia gama de prácticas criminales, provocando una sistemática exclusión de la mujer del acceso a derechos humanos de toda naturaleza.

La discriminación por acción, omisión o resultado, directa o indirecta, es violencia porque despoja a la mujer de derechos consustanciales a la persona humana; y es de género porque recae sobre las mujeres, está enfocada a su condición de mujer a partir de la construcción cultural de lo femenino.

La violencia contra las mujeres en el trabajo resume todos los aspectos de la violencia social y es la violación más frecuente a sus derechos humanos. Las configuraciones del género que se tiene en las esferas de la vida social se plasman en el ambiente laboral, y estas a su vez se trasladan a la vida social para recrear y mantener el imaginario de género.

Esta violencia es un fenómeno universal que adopta formas diversas de acuerdo a la cultura, raza y clase. En ella intervienen múltiples actores, como la maquinaria administrativa de los gobiernos. Se institucionaliza en las estructuras de nuestras sociedades para ser tolerada, aprobada o fomentada, aunque suele aparecer como una empresa anónima de terror de la cual todo el mundo elude la responsabilidad.

Entendido como uno de los aspectos más lacerante de las relaciones de poder entre los géneros, la violencia contra la mujer se asienta en los distintos ámbitos de su quehacer social, afectando su desarrollo en un sentido más amplio, pues estas prácticas tienen como objetivo intimidar, castigar o humillar, ya sea a través de la amenaza, la coacción o la fuerza; infringen en las mujeres sufrimientos físicos, sexuales y psicológicos, vulneran su autoestima y sentimiento de seguridad, sus competencias laborales y capacidades para establecer y desarrollar sus relaciones, y las priva de su libertad y movimiento de acción.

La persistencia de la violencia contra las mujeres en todo el mundo es producto de su falta de poder y estatus socioeconómico. La subordinación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad reproduce esas prácticas y las generaliza, de tal manera que la mayoría de las mujeres vive a diario bajo la violencia o la amenaza de la misma. Esta situación, sin embargo, ha permanecido durante mucho tiempo en el anonimato, cuestión que solo se explica como consecuencia de una ciudadanía reducida que niega a las mujeres su carácter de sujeto de derecho.

La cotidianeidad de esa violencia confirma que las mujeres no son consideradas en su condición de humanas, de ahí que resulte fundamental la proclama que sin los derechos de las mujeres no hay derechos humanos.

La violencia hacia las mujeres se extiende a un amplio abanico que atraviesa todos los ámbitos que conforman el mundo laboral y se expresa cotidianamente de formas muy variadas, de acuerdo a las relaciones de poder y oportunidad que se logren establecer a partir de las normatividades legales y culturales, o de la correlación de fuerzas de hombres y mujeres, de cada país o región. Una de esas expresiones es el hostigamiento sexual laboral (Zúñiga, 2002).

Bedolla y García (1993) mencionan que el fenómeno del hostigamiento sexual está integrado por tres elementos básicos, indispensables para detectarlo y conceptualizarlo. Estos son:

- **Poder.**

Díaz en 1993, señala que los fenómenos sociales como el hostigamiento sexual, son productos derivados de la sociedad, con una historia y anclados con las relaciones de poder, contribuyendo a sostenerlos y perpetuarlos.

Esta es la manera en que las sociedades van tomando control sobre las personas a través del poder; sabiéndonos siempre bajo el mando de alguien; no es difícil y mucho menos raro poder ubicar un líder quien tenga el poder o la autoridad sobre nosotros en cada uno de los ambientes en los que nos desenvolvemos; o viseversa, que nosotros seamos guía de

alguien. Este hecho no se justifica en la idea de que para que una sociedad funcione como tal debe existir un centro de poder que mantenga el orden.

Por otro lado, a largo de los años esta idea se ha ido debilitando, llegando a promover en vez de orden y justicia, opresión y explotación, trayendo como consecuencia la denigración de la dignidad humana.

Una de las primeras consecuencias es la percepción de las diferencias: ya sea económicas, religiosas, de género, de clase, etc. que van fortaleciendo los lazos de poder solo en algunos, connotando de manera negativa el significado de poder.

En el caso del hostigamiento sexual, García (1998) menciona que ubicándolo en este contexto, busca controlar y restringir por medio de la explotación, imponiendo requerimientos sexuales a la víctima a cambio de ciertas prerrogativas o beneficios, o al contrario obtener represalias si estas no se aceptan. Por lo que en toda situación de hostigamiento sexual, siempre estará presente el poder (sea de género o formal) como medio para obtener algún favor o beneficio sexual.

El poder de género se encuentra basado en las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres. Estas diferencias se ven como desventajas que traen consigo al discriminación de lo que “no es igual” y lo transforman en peligroso, enfermo e inferior. Así, el sentido de la diferencia en una sociedad como la nuestra se jerarquiza (Fernández, 1993) siendo las mujeres por consiguiente las subordinadas.

Finalmente es conveniente mencionar que el poder nunca es total, ya que su ejercicio genera resistencia: A este respecto, Hearn y Parkin (1987) (cit. García 1998), indican que la resistencia se manifiesta en un proceso dialéctico, con las siguientes características:

Poder 1. El poder crea impotencia.

Poder 2. La impotencia crea resistencia.

Poder 3. La impotencia puede ser un poder potencial.

Poder 4. El poder potencial puede crear la resistencia del poderoso.

Por tanto, discriminación y hostigamiento sexual tienen la misma fuente: el poder. El hostigamiento sexual, constituye una forma de violencia donde el verdadero punto en cuestión es el poder, no las relaciones sexuales. El trabajo, y las relaciones en el trabajo contribuyen a formar las diferencias de género. Este es el contexto en el cual el hostigamiento sexual se convierte en un mecanismo fundamental para preservar el mundo del trabajo como el territorio predominantemente masculino (Zúñiga, 2002).

- **Sexualidad.**

Hearn y Parkin (1987, cit. en García y Bedolla, 1993, p. 43) definen a la sexualidad como una expresión social de las relaciones de deseos corporales reales o imaginarios por o para otros, o para uno mismo, junto con los estados del cuerpo y sus experiencias. Es una serie específica de prácticas que tienen que ver con los poderes, acciones y los pensamientos. Un

aspecto importante de dominio es la sexualidad femenina es el principal elemento de poder con el que cuentan los hombres para imponer sus deseos e intereses.

Ahora bien, se puede decir que el destino femenino y su sexualidad, generalmente han estado dirigidos y controlados por los requerimientos culturales y de satisfacción erótica masculina (Hierro, 1985; Millet, 1975; cit. en García 1998); factores que han permitido el sometimiento femenino al papel de madres, esposas y amantes: Se concibe a la mujer como objeto sexual, definiéndosele en términos de lo que complace al hombre, es decir, como objeto de deseo y no como ser sexuado, se le enseña a subrayar sus caracteres sexuales externos y a manejarlos para seducir a la contraparte masculina, quien a su vez aprende, por lo general a desarrollar una sexualidad abierta e “incontrolable”; dentro de este orden, la mujer se vuelve el blanco de agresiones como el hostigamiento sexual y la violación, actos que encierran abuso de poder.

La manera de educar, hace pensar a las mujeres que su cuerpo no les pertenece y que por lo tanto la expresión de su sexualidad no depende de ellas sino de otros; en cambio los hombres son educados para manejar, ejercer, no limitar y defender su sexualidad, además de manejar la de otros, principalmente la de las mujeres (García, 1998), teniendo derecho a imponerles lo que deben hacer o sentir. Es así como se adquieren los roles sexuales esperados para cada sexo, que convierten a la mujer en objeto sexual que está hecho para complacer el “instinto masculino”

También la sexualidad es vista como algo privado que se ubica dentro del ámbito doméstico, por tal motivo el hostigamiento sexual es algo que se oculta y se tolera (García, 1998). Todo esto hace vulnerable a la mujer a cualquier agresión o violencia como el hostigamiento sexual, ya que como hemos mencionado este se encuentra dentro del ámbito de lo privado, la sumisión, el control y el poder del varón sobre ella.

- **Violencia.**

Esta se define como la fuerza que se ejerce sobre una persona para obligarla a hacer algo en contra de su voluntad (Riquer, Saucedo, y Bedolla, 1996). Por lo tanto, la violencia que deriva de la utilización del poder como medio para obligar a una persona a aceptar requerimientos sexuales, se convierte en una violencia sexual, en la que generalmente son las mujeres, por su condición social de género y específicamente por la concepción que se tiene de su sexualidad, las que lo padecen. Siendo por consiguiente el hostigamiento sexual una de las violencias de género, por ser directa y personal, más común (García y Bedolla, 1993).

Por su parte Tordjam (1981) (cit. García, 1998) menciona que la violencia es una hostilidad básica y gratuita, cuyo único objetivo es destruir y suprimir.

Por tanto, la violencia es una forma de interacción patológica, que encuentra su justificación en el placer de agredir. Esta violencia gratuita es patrimonio específico del ser humano, con la cual exalta su odio y crueldad, siendo muy frecuente en la historia de la humanidad, pareciera ser un problema inevitable de nuestro comportamiento.

Por su parte May (1972) menciona que la violencia es la explosión de un impulso que destruye aquello que es visto como una barrera al movimiento o crecimiento. Señala también, que la agresión y la violencia se encuentran ligadas en la mente de los individuos, sin embargo son diferentes. La primera tiene un objeto real y tangible al cual se dirige, la persona sabe que está enojada e identifica el objeto de su enojo. En cambio, en la violencia la relación con el objeto se desintegra, el enemigo no es percibido con claridad y se pierde la conciencia del ambiente, actuándose por compulsión interna. Como el humano, es el único ser vivo que puede trascender los eventos concretos a través de su capacidad de abstracción, es también en único capaz de generar la violencia, dado que ésta se dirige a un objeto simbólico. Es parte de una abstracción desintegradora, que genera comportamientos desadaptativos, a los que identificamos como violencia. Así mismo, la manifestación de la violencia dependerá de como el sujeto interpreta y se explica el mundo. En el caso del hostigamiento sexual hacia la mujer, la interpretación del rol femenino subordinado es lo que sirve de marco de referencia para ser objeto de violencia, pues a lo largo de la historia de la humanidad, hemos visto como se violenta al que es considerado inferior.

Por lo tanto, el hostigamiento sexual es una violencia que perpetúa y produce la desigualdad de género, que a través de las estrategias de consenso social, transmitido de generación en generación, es atribuido a la naturaleza (Fernández, 1993), y con el paso del tiempo se vuelve tolerada y de práctica común.

Es así como diversas agresiones sexuales, específicamente el hostigamiento sexual, se vuelve tan cotidiano, ya que por mucho tiempo se le llegó a vincular con las formas de interacción “normal” entre hombres y mujeres.

2.4.1 La interacción del poder, la sexualidad y la violencia.

Ahora sería interesante saber de que manera se van relacionando estas tres instancias, y como interactúan con las agresiones sexuales.

Por ejemplo Stanko en 1985 (cit. García 1998) afirma que al tratar con mujeres que se han visto afectadas por actos como la violación, el incesto, el maltrato, o el hostigamiento sexual, la llevaron a descubrir la naturaleza endémica de la conducta violenta de los hombres en las interacciones cotidianas con las mujeres.

También señala que las experiencias de intimidación y violencia sexual que tienen las mujeres, son parte integral de su vida. La vulnerabilidad de la mujer, se debe a su posición social subordinada, no a su condición biológica.

El abuso sexual y físico de las mujeres es una manifestación de la dominación masculina en si misma, pues se ha considerado como un derecho natural del hombre. De acuerdo a las experiencias de las mujeres, la agresión sexual y física hacia ellas, no esta prohibida, sino que es regulada y en muchos casos fomentada.

Por otra parte también señala que no hay duda de que las experiencias de violación pueden ser similares a las del incesto, de maltrato y de hostigamiento sexual, en cuanto al impacto que tiene las mujeres. Cada uno de los actos, representan una intrusión física o sexual, que solamente difiere en su forma o intensidad. Muchas mujeres se sienten intimidadas o violentadas por comentarios que reciben de extraños o conocidos, estos comentarios sirven como un recordatorio de su inferioridad y vulnerabilidad ante la violencia masculina.

Así tenemos entonces que fenómenos como el hostigamiento sexual y la violación son los únicos actos agresivos en donde se supone que la víctima disfruta e ellos, y sobre los cuales existe la complicidad social que se manifiesta, entre otras formas, en las bromas y su trato trivial (situación que se ve reforzada en los ambientes laborales); más aún la víctima siempre ha sido considerada culpable. El hostigamiento sexual, entonces, se convierte en un acto tolerado con legitimidad social; además en estos casos realizar estas agresiones es considerado como un signo de masculinidad.

2.5 Conclusiones.

Como pudimos darnos cuenta, hasta hace aproximadamente quince años, el hostigamiento sexual no era susceptible de investigaciones, debido a que se desconocía el término e incluso esta conducta no era considerada como hostigamiento, sino que se veía como una manera “natural” de comportamiento por parte del hombre.

En muy poco tiempo el hostigamiento sexual, ha alcanzado una considerable difusión dentro de la sociedad tanto masculina como femenina y ahora ya se han realizado investigaciones; aunque la mayoría de estas han sido en el extranjero, en México existe ya un interés importante en cuanto a este tema se refiere, lo que ha llevado ya a la realización de algunas investigaciones.

Hemos enfocado nuestra prioridad en el tipo de hostigamiento sexual que se realiza en los ambientes laborales, debido a que es este al que se le ha puesto mayor atención y con el que se ha podido llevar a cabo mayores logros. Desafortunadamente aún falta mucho por hacer, ya que muchas de las mujeres que trabajan fuera del hogar, aún no han podido ser atendidas adecuadamente en caso de ser víctimas de hostigamiento sexual.

Por fortuna, Bedolla, García, y Yarto; por mencionar algunas, han sido las pioneras en cuanto a la investigación de este tema se refiere; dando un aporte y una base importantísimos para la continuación de este trabajo.

Como ya pudimos observar, dentro de las investigaciones hechas hay varios puntos importantes como:

- La diferencia de opinión que tienen hombres y mujeres en cuanto al fenómeno del hostigamiento sexual, esto dada su posición de género aunado al aprendizaje generacional y cultural impartido en nuestra sociedad.

- La mayoría de las mujeres reportan que el impacto es mayor cuando el hostigamiento proviene del jefe o superior jerárquico, y menor cuando proviene de un compañero con igual posición o rango.

Lo que nos permite pensar que el poder jerárquico en forma de despidos, traslados o modificaciones en el sueldo o los horarios, así como la obtención de algunos beneficios que un jefe puede manejar, causa más conflicto en la víctima, que el poder que se ejerce sobre esta por el simple hecho de ser mujer; o por que la sociedad lo ve con buenos ojos.

- El alto porcentaje de mujeres que reportan haber sido víctimas de hostigamiento sexual.
- Y el que el hostigamiento sexual sea una agresión que proviene principalmente de los hombres.

Pero cuando hablamos de esta agresión en el ambiente laboral implica hacer un esfuerzo aún mayor y tener en consideración que el espacio de trabajo es un entorno complejo, un espacio con sus propias reglas, con multiplicidad en la forma de organización, en constante transformación, pero esencialmente como un espacio hecho por y para los hombres.

Es indudable que en los ambientes laborales existe una alta incidencia de hostigamiento sexual, y las mujeres que se desenvuelven en este tipo de ambientes, además de la diversidad de problemas a los que se enfrentan en estos escenarios, tienen también que lidiar con el hostigamiento sexual, siendo este uno de los problemas femeninos más común y uno de los problemas que menos interés causan a la sociedad.

En este contexto, deben entenderse las acciones de violencia laboral y sexual en contra de las mujeres que trabajan, las cuales representan una forma de control y un intento por desvalorizar la dignidad y el trabajo de las mujeres.

Además como ya lo mencionamos el hostigamiento sexual es un acto de poder y es fundamental reconocer que es en los ambientes laborales en donde más se evidencia este acto.

Claro está que la competitividad laboral que las mujeres han demostrado “amenaza” “el territorio” en donde los varones se han desenvuelto y dominado por siglos, provocando así que el hostigamiento sexual sea una forma de segregación ocupacional ejercida por los hombres.

No es entonces de extrañarse que si la mujer realiza trabajo masculino pone en peligro la fuente de empleo de estos, por lo tanto ellos amenazan la sexualidad de las mujeres.

Es por tanto importante considerar estos comportamientos como una discriminación de género; ya que además no existen mecanismos de justicia social y laboral para las mujeres que han sido víctimas de hostigamiento sexual.

Por fortuna ya se han formado grupos que se pronuncian por el impulso de medidas más determinantes en contra del hostigamiento sexual.

Un ejemplo es el conformado por sindicalistas universitarias, bancarias, telefonistas y del sector salud denominado Red de Mujeres Sindicalistas; quienes con su propuesta de desarrollar una política en contra del hostigamiento sexual, definiendo el problema y subrayando el procedimiento sugerido para tratarlo, nos permite observar la necesidad tan grande que existe en México por dar soluciones a este problema; obviamente es importante ser co-participes de estas propuestas, además de procurar ser sensibles y sensibilizar a las personas que colaboran con nosotros en un ambiente laboral, ya sean hombres y/o mujeres y así crear una magna red de sindicatos dispuestos a conformar políticas con cláusulas claras que permitan prevenir, erradicar y tratar el hostigamiento sexual laboral en México.

Todo esto es importante, debido a que como ya hemos visto son algunas las mujeres que escapan a este tipo de agresión directa y personalizada, en donde se observa claramente el poder de un género sobre otro y que da atribuciones a unos sobre la sexualidad de otros, asimilando que la falta de reciprosidad ante el acto recibido y por lo tanto la inconformidad con el, crea una violencia de género, que reúne e integra la manera “casi natural” el poder, la sexualidad y la violencia, evidente pero negada ante la indiferencia individual y social de nuestra cultura.

Estos componentes, son la antesala a las consecuencias individuales y sociales que el hostigamiento sexual trae consigo, modificando de manera negativa la vida de quien es víctima de hostigamiento sexual, ya sea dentro o fuera del lugar en donde se desempeña laboralmente.

Es entonces en el siguiente capítulo en donde se abordarán detalladamente estos problemas y consecuencias.

CAPITULO 3

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL: SU IMPACTO Y CONSECUENCIAS

Es innegable el hecho de que el hostigamiento sexual acarrea consigo consecuencias tanto sociales como individuales, encontrándose en estas últimas las denominadas físicas y psicológicas; lo cual respalda la opinión de que el hostigamiento sexual no puede seguir siendo manejado con impunidad; ya que como se observa este hecho merma el desarrollo y capacidades tanto físicas como emocionales del individuo que lo padece, e incrementa el abuso de poder, que se ejerce sobre las víctimas por el sólo hecho de ser mujeres.

Es por eso que en este capítulo se tratan de dar a conocer todas las consecuencias que surgen a partir de haber padecido hostigamiento sexual, además de lo impactante que esta agresión resulta para dicha persona en su vida diaria, dentro y fuera de su ambiente laboral.

3.1 Hostigamiento sexual laboral y sus consecuencias sociales.

No obstante como ya lo habíamos mencionado, aunque el hostigamiento sexual parece ser un nuevo hecho social, definitivamente no es un problema nuevo, lo que sucede es que esta agresión se ha visto como tabú para las mujeres que lo reciben y como un hecho natural y aceptable para muchos de los hombres que lo cometen.

Ante esto, una de las principales consecuencias ante el fenómeno del hostigamiento sexual, es la reprobación social y falta de apoyo a la mujer que ha sido hostigada, ya que por ignorancia o por las reglas sociales ya impuestas, se cree que es esta la que provoca dichas conductas violentas, o en otro caso se supone que la agraviada exagera el hecho.

También encontramos, que el no aceptar estos acercamientos sexuales las lleva a ser perjudicadas y ridiculizadas. Algunas de estas pueden comentar el hecho ya sea a los compañeros de trabajo, amigos o familiares manifestando su desacuerdo hacia las personas que las hostigan, pero en algunas ocasiones esta forma de desahogo no sirve de mucho.

Independientemente de que algunas enfrenten el problema de manera abierta o no, se sienten atemorizadas de expresarlo, puesto que pueden ser ignoradas, desmentidas, blasfemadas y consideradas como poco profesionales; temen, también, que se las tome como conflictivas, o simplemente se piensa que no deben preocuparse por el hecho; como podemos ver estas conductas también se incluyen dentro de la gama de reacciones que se

pueden tener ante este hecho; y quienes mayormente las manifiestan, son los hombres, aunque no es raro encontrar que las mismas mujeres no reconozcan en otra este problema.

Dentro de todas estas consecuencias encontramos también: la negativa a hablar de el hostigamiento sexual y el temor de que al hacer público este hecho existan represalias.

Por otra parte creemos que es importante mencionar, que el que este fenómeno esté saliendo a la luz ha tenido también consecuencias sociales positivas.

Estas han sido:

- Promover la igualdad de la mujer en la sociedad.
- Incrementar la información sobre este problema.
- Conscientizar a la población en general de la existencia del hostigamiento sexual.
- Informar a las mujeres sobre sus derechos.
- Apoyar a las víctimas en caso de sufrir hostigamiento sexual en su área laboral.
- Promover políticas para lograr una justa penalización para el hostigamiento sexual.
- Crear proyectos dentro de los sindicatos de las empresas para que el hostigamiento sexual se combata eficazmente y con justicia.

Aún mencionando las dos caras de la moneda, cierto es que la mujer que recibe el hostigamiento sexual se ofende y se devalúa así misma, dada su condición de sometimiento e inferioridad en la cual se ubica erronamente; con ello no está procurando el cuidado de si, pues se humilla ante el otro, calla y otorga.

3.2 Conductas consideradas como hostigamiento sexual.

Antes de especificar las conductas que son consideradas como hostigamiento sexual, es conveniente tomar en cuenta el punto de vista de Gutek 1982 (cit. García, 1989), quien afirma que los acercamientos sexuales que hombres y mujeres reciben en sus trabajos pueden ser positivos si se ven acompañados de amor o excitación; pero serán negativos cuando estas se conviertan en situaciones molestas y no recíprocas, en este sentido se habla de hostigamiento sexual.

Gutek y Dunwoody (cit. García 1989) mencionan que al hablar de sexo en el trabajo existe una paradoja. Se cree que las mujeres usan su sexualidad para tener ventajas en su trabajo y, por esta razón, son perjudicadas, en cambio los hombres, a quienes se les atribuye estar

más comprometidos con su trabajo, con más necesidades de logro y competencia, no se les concibe preocupados por el sexo y aunque displayan más conducta sexual que las mujeres, no son vistos como provocadores de esta situación, aunque se beneficien de ella. Gutek (1982) al intentar aclarar lo que es el hostigamiento sexual menciona que es de utilidad analizar las conductas sociosexuales que se presentan en el trabajo que pueden ser negativas. Estas conductas pueden ser clasificadas en:

- a) Conductas que requieren solo atención de quien las recibe y que no son consideradas como hostigamiento sexual. Pueden ser piropos y silbidos que quieren complacer, tocamientos en hombros o manos, fotografías o cartas obscenas, bromas que no están dirigidas a nadie, etc. Algunas de estas conductas pueden ser insultantes y otras agradables; sin embargo, ninguna requiere de una respuesta del receptor o receptora. Estas conductas, aparentemente no problemáticas parecen presentarse con más frecuencia que el hostigamiento sexual y las señalan más las mujeres que los hombres.
- b) Conductas que requieren respuestas de quien las recibe. Incluyen la petición de citas o de actividad sexual y pueden ir acompañadas de alguna forma de coerción para conseguir o mantener el empleo. Estas conductas se asocian más a los que es el hostigamiento sexual.

Los resultados obtenidos en las investigaciones sobre la sexualidad en el trabajo, muestran que la percepción de esta es diferente para uno y otro sexo, observándose que los hombres perciben al mundo en términos sexuales, lo que los lleva a confundir un gesto amistoso con la seducción y a encontrar exitante el trabajo con mujeres. Esto hace pensar en una relación estímulo-respuesta, donde las mujeres parecen evocadoras de una conducta sexual.

Otro aspecto importante a destacar es que el sexo se encuentra presente en los trabajos independientemente de que haya mujeres o no; en trabajos en donde solo existen hombres encontramos carteles de mujeres desnudas, se hacen bromas o metáforas sexuales, o se utiliza lenguaje obsceno. Esta sexualización del trabajo es degradante para las mujeres, creándose un ambiente hostil (Gutek, Dunwoody, 1987) (cit. García, 1989).

Gutek y Morash (1982) señalan que, dentro del escenario laboral, existen ciertos roles de trabajo que las personas deben desempeñar. Es decir, hay una serie de expectativas asociadas a las tareas que deben ejecutarse en un empleo. Si esto es aceptado, el no realizar las conductas especificadas puede ser considerado como inapropiado. Por otra parte, también existen los llamados roles sexuales que corresponden a las conductas que deben ser esperadas de un hombre o de una mujer. La interacción de estos aspectos es lo que llevó a definir a García y Bedolla la perspectiva de los roles extralimitados, la cual se refiere a la transferencia de las expectativas basadas en el género para ciertas conductas hacia los roles de trabajo, es decir, si las mujeres en la sociedad deben proyectar una imagen sexual y, por lo tanto, son el objeto de esta imagen, se espera que también en el escenario laboral se manifieste esta proyección tanto en la conducta como en la apariencia y forma de vestir. Así cuando las mujeres reciben proposiciones sexuales en su trabajo, son tocadas o reciben comentarios y gestos sexuales, se debe a la conjunción entre las expectativas y conductas que se esperan de las mujeres en su rol de trabajadoras. En este caso los hombres con su

conducta sexual en el trabajo no es notada debido a que no se les reconoce la posibilidad de que la desplacen, puesto que de ellos se esperan comportamientos racionales, asertivos, inteligentes y competitivos quedando escondidas, las bromas, acercamientos y conquistas sexuales por estos rasgos. Por lo tanto mientras que las mujeres son vistas como seductoras y distractoras del hombre en las organizaciones laborales, creando así dificultades en el trabajo, los hombres, independientemente de que pueden ser hostigadores no se perciben como creadores de conflicto.

Después de este preámbulo, ahora sí enlistaremos las conductas que son consideradas como hostigamiento sexual.

En las investigaciones realizadas en México, se tomaron como conductas pertenecientes al hostigamiento sexual las que Ma. de los Angeles Yarto (1987) retomó de Myers (1985), y que denominó “interacciones psicosexuales”. Estas son:

- 1) Palabras cariñosas y apodosos sexuales.
- 2) Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.
- 3) Miradas amorosas de deseo o lujuria.
- 4) Abrazos, palmadas, rozamientos durante la conversación.
- 5) Tocamiento, palmoteos o pellizcos en el cuerpo.
- 6) Rozamientos constantes en el cuerpo.
- 7) Chistes o historias sugestivas con contenido sexual.
- 8) Mostrar fotografías o revistas provocativas.
- 9) Preguntas o comentarios respecto a la vida sexual.
- 10) Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.
- 11) Presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.
- 12) Exigencias de favores sexuales.
- 13) Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometido a avances sexuales forzados.
- 14) Violación.

Posteriormente en la investigación realizada por Patricia Bedolla y Blanca García (1989), las mujeres entrevistadas reportaron las siguientes conductas como hostigamiento sexual:

- 1) Propositiones directas e indirectas de tipo sexual.
- 2) Invitaciones frecuentes a comer, cenar, bailar, con intenciones de llegar a una relación sexual.
- 3) Piropos vulgares, de doble mensaje, “halagos”.
- 4) Formas de mirar, miradas lascivas al cuerpo.
- 5) Insinuaciones directas o indirectas con intenciones indecorosas o morbosas.
- 6) Agresión o violencia.
- 7) Verbalizaciones o comentarios desagradables, palabras obscenas, intencionadas, tonos de voz melosos.
- 8) Manoseos, tocamientos, roces, “saludos”.
- 9) Abrazos, caricias, apretones furtivos de manos, actitudes cariñosas, abrazar a la fuerza.

- 10) Comentarios o chistes de doble sentido, comentarios sobre el cuerpo.
- 11) Coquetería, coqueteo descarado, galanteo, flirteo, buscar conversación.
- 12) Tener relaciones sexuales sin desearlo, forzar a actos sexuales.
- 13) Ademanos obscenos, gestos guiños, silbidos y risitas.
- 14) Violación, estupro.
- 15) Chantaje, ofrecimiento de mejoras (de sueldo, calificaciones, de permisos, menos trabajo, etc.).
- 16) Actitudes tendientes a forzar reciprocidad, imposiciones.
- 17) Insistencias
- 18) Acercamientos corporales no deseados.
- 19) Regalos y promesas
- 20) Amenazas física y morales, amenazas de difamación.
- 21) Condicionar beneficios
- 22) Mostrar genitales, exhibicionismo.
- 23) Hacer notas de contenido sexual agresivo, pornografía.
- 24) Llamadas telefónicas obscenas.
- 25) Otros (ej. molestar a las mujeres en los camiones, espiar a las mujeres, humillaciones, perseguir, actos molestos, buscar encuentros en lugares solitarios y apartados, atentados al pudor, etc.).

Por su parte, Sara L. Gómez O (1992) en su investigación, encontró y clasificó las conductas consideradas como posible hostigamiento sexual de la siguiente forma:

- ◆ Verbales: comentarios sobre el cuerpo, bromas sexuales, proposiciones sexuales, bromas acerca de la apariencia del cuerpo.
- ◆ Físicas: tocamientos, caricias, apretones, abrazos, intentos de besar, manoseos, roces, saludos y la violación misma.
- ◆ Visuales: miradas y pornografía.

Esta investigadora afirma además que cada una de estas conductas varía de intensidad dependiendo del grado de contenido sexual y forma de manifestarse, por ejemplo, pueden ser desde comentarios “amables” hasta comentarios ofensivos acerca de su apariencia; desde un ligero roce de manos hasta un apretón de las mismas. Además de que el hostigamiento sexual normalmente aparece mediante diversas conductas “ligeras” que poco a poco se van transformando en desagradables.

Como dato extra, tenemos que en otro estudio, este realizado en Puerto Rico, (cit. Libro: El Hostigamiento Sexual: sus manifestaciones y características en la sociedad, en los centros de empleo y en los centros de estudio), puntualiza que el hostigamiento sexual se expresa en diversas formas. En sus manifestaciones más simples incluye los piropos, las guiñadas y las insinuaciones sexuales indeseadas. Pero estas formas de asedio suelen ser sustituidas por expresiones de agresión sexual más directas y más violentas según aumenta el grado de poder del hombre sobre la mujer. En estos casos, la víctima puede confrontar frases de cariño no solicitadas, los pellizcos, los roces corporales no solicitados, las invitaciones

insistentes a salidas, que no desea, así como los besos, los abrazos y los apretones forzados. En los casos más extremos, la mujer puede confrontar las formas más agravadas de violencia física y psíquica que vienen unidas a los intentos de violación sexual.

Por último, el Grupo de Trabajo Contra el Hostigamiento Sexual en el Ambito Laboral, enlistan las siguientes acciones como indicadores de hostigamiento sexual:

- 1) Los contactos físicos innecesarios tales como caricias, rozamientos o palmaditas,
- 2) Las observaciones sugerentes y desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta, chistes, bromas o agresiones verbales.
- 3) Invitaciones comprometedoras y que causan malestar.
- 4) Exhibición de pornografía en los lugares de trabajo (imágenes impresas que manifiestan subordinación de la mujer, como carteles obscenos, calendarios, etc)
- 5) Demandas de favores sexuales.
- 6) Agresión física ante la negativa.
- 7) Gestos, insultos y bromas pesadas que causan vergüenza o incomodidad.
- 8) Miradas lascivas.
- 9) Invitaciones a tener relaciones sexuales no deseadas.

Por otro lado, también se considera que esta serie de conductas se dan de manera continua e insistente, con el fin de adquirir favores sexuales, sin el consentimiento de la persona hostigada, y que se transforman en perjudiciales cuando son condicionales para un desarrollo armónico en todos los ambientes en que se realiza.

3.2.1 Hostigadores.

Es importante ante todo señalar, que cualquier reflexión que se haga acerca del hostigador sexual, servirá como una aportación al estudio del fenómeno del hostigamiento sexual como un todo, ya que para poder tener un buen entendimiento del mismo, es necesario poner nuestra mirada tanto en la hostigada como en el hostigador; puntualizando que los hostigadores sexuales no suelen presentar un mismo tipo de comportamiento.

El hostigamiento sexual, en su mayoría es ejercido por los hombres y recibido por las mujeres, siendo esta una manifestación más de nuestro sistema cultural dominante que determina una sociedad masculina y femenina codificada, en donde las mujeres son consideradas y tratadas como objeto de consumo sexual. Como objetos de 2ª clase, con poco valor y pocas ventajas comparadas con las del hombre, y en donde a los hombres se les enseña a ser seres con título de posesión de un cuerpo femenino (Bedolla y García 1987).

En una investigación de García y Bedolla (1989), con una muestra de trabajadoras, los resultados señalaron, que el hostigamiento sexual es una agresión que proviene como ya lo habíamos mencionado, principalmente de los varones; sin embargo, se pudo apreciar que

existían mujeres capaces de realizar estos actos, con lo cual concluyeron la existencia de un poder sexual, que cuando se tiene, es usado indistintamente por uno y otro sexo.

En la muestra con estudiantes las autoras concluyeron, que las personas consideradas con más frecuencia como hostigadores fueron los alumnos y no los profesores, actitud, que según señalan las autoras, podría estar determinada por su jerarquía y posición de poder. Sin embargo, esto puede deberse a que resultan más molestos los acercamientos sexuales indeseados de los compañeros y trabajadores universitarios que no gozan de un estatus importante en el contexto escolar, resultando un acto halagador que un profesor, a quien se le reconoce prestigio, tenga ciertas “preferencias” por sus estudiantes; o también se podría deber a la diferencia numérica entre profesores y alumnos hostigadores, ya que hay menos profesores que alumnos.

Ahora bien, la Doctora Alma E. del Río (1989), sostiene que el hostigador sexual debe ser considerado una persona conflictiva, insegura y destructiva. Desde luego, su comportamiento se distingue por ser patológico y se podría inferir que en él existe una gran incapacidad para establecer vínculos amorosos, maduros y gratificantes. Sin embargo la gravedad de su conducta estará testificada por la forma de seducción que utilice para abordar a la víctima. Es decir, que no se puede decir lo mismo de aquel varón que se limita a enviar constantes miradas atrevidas e insinuantes al cuerpo de la mujer, que del que hace abiertas proposiciones sexuales a la acosada bajo la amenaza de perder su trabajo si no acepta. El primero, a pesar de agredir a la víctima con su ofensivo comportamiento, no manifestará sus intenciones destructivas en forma tan abrupta y abierta como el segundo. Esto hace suponer que existen diferentes tipos de hostigadores sexuales, con diversas características de personalidad y con distintos grados de evolución en las respuestas afectivas y patológicas.

En la literatura psicoanalítica se encuentran diferentes propuestas de clasificación acerca de la patología del carácter.

Con el fin de ubicar los distintos tipos de hostigadores, a continuación se enlistará una propuesta de clasificación dada por Otto Kernberg en 1977 (cit. Bedolla y García, 1989) que está conformada por tres niveles de organización con particularidades específicas:

- Nivel superior de organización de la patología del carácter del Super-yo estaría bien integrado, a pesar de ser punitivo, severo, duro y perfeccionista. El Yo, aunque también estaría bien integrado, se ve un tanto limitado por el uso exagerado de mecanismos de defensa de tipo neurótico, pero sin que esto llegue a afectar seriamente la capacidad de adaptación social general (Kernberg, 1977).

Difícilmente podríamos ubicar al hostigador sexual en este nivel superior de organización puesto que, por las características de personalidad que reúne, seduciría a la mujer en forma galante y coqueta. Las miradas que dirigiera a la misma, algún tipo de proposición amorosa que hiciera o cualquier piropo que emitiera, lejos de molestar a la mujer, la haría sentirse halagada, bonita y deseada. En todo caso, si le molestara sería como consecuencia de algún problema en ella misma.

- Nivel intermedio de organización, las relaciones objetales internalizadas también son estables, pero tienden a ser ambivalentes y conflictivas. El Super-yo está menos integrado que en el nivel superior y, por lo tanto, la capacidad de sentir culpa está un poco disminuida. La deficiente integración del Super-yo suele reflejarse en las demandas inconscientes contradictorias impuestas al Yo. Existe una mayor infiltración de tendencias instintivas, lo que origina la presencia de ciertas expresiones disociadas, de necesidades sexuales y agresivas inaceptables y de una “impulsibilidad estructurada” en algunas áreas. En este grupo Kernberg incluye las personalidades sadomasoquistas e infantiles, algunos tipos de trastornos masoquistas y ciertas desviaciones sexuales estructuradas que son capaces de mantener vínculos objetales más o menos estables.

Con las características dadas anteriormente, podemos decir que este tipo de hostigador no es tan desolador y violento; ya que las alteraciones afectivas que presenta consisten básicamente en la disminución de la capacidad para experimentar culpa y en las expresiones disociadas de necesidades sexuales y agresivas inaceptables. Así mismo, vale la pena mencionar que no obstante que conserva cierto grado de adaptación en el medio ambiente, el “Casanova” como se puede definir a este tipo de hostigador, no deja de serlo, y necesita acosar a otras mujeres para así poder conquistar su propia masculinidad, recibir la admiración de otros hombres con respecto a sus capacidades seductoras y sentir su fuerza y poderío frente al sexo opuesto. Cabe apuntar que no todo “Casanova” es un hostigador sexual y que, en cambio, casi todos pueden mantener una relación de pareja. Sin embargo, en la medida en que elementos sádicos y narcisistas de la personalidad estén más presentes, habrá mayores posibilidades de que el “Casanova” llegue a ser efectivamente, un hostigador sexual.

- Nivel inferior de organización, en donde se encuentra a los sujetos que han internalizado relaciones objetales probablemente integradas, de tal manera que perciben a los demás como totalmente buenos o, totalmente malos. Para poder manejar esta incapacidad de conciliar imágenes contradictorias, recurren a mecanismos de defensa totalmente primitivos, los cuales se caracterizan por su naturaleza impulsiva y por la infiltración de elementos instintivos. Los sujetos en este nivel no han logrado la constancia objetal. Por lo tanto, están incapacitados para establecer relaciones objetales en forma estable y permanente.

Individuos ubicados en este tipo inferior de organización fluctúan constantemente en su autocrítica y, por lo común, presentan rasgos paranoides. El componente agresivo cobra gran fuerza en estos sujetos y muchas veces da lugar a la aparición de elementos sádicos en el comportamiento.

A este grupo pertenecen los desórdenes narcisistas, los desórdenes fronterizos, las personalidades antisociales e infantiles, los caracteres caóticos e impulsivos, los pacientes con desviaciones sexuales múltiples, estructuras prepsicóticas de la personalidad y también las psicóticas entre otras.

Por lo tanto el hostigador de nivel inferior viene a ser, como el Don Juan, un antisocial sin escrúpulos. Ya que este hostigador se puede valer de la fuerza del poder, de la autoridad, o de la posición social que tiene frente a la víctima, para llegar a su propósito principal, que no es otro sino el de humillar y destruir. De no existir impedimentos externos, este hostigador tiene el triunfo asegurado: logra bajo amenazas el favor sexual de su víctima o cumplir sus amenazas; de manera que ella, en cualesquiera de los casos, sale perdiendo. Para esta clase de hostigador podríamos utilizar la misma definición que describe al Don Juan: “un hombre sin nombre; es decir, un sexo y no un individuo” (Marañón, 1940).

Como pudimos notar, las anteriores clasificaciones son una propuesta, para intentar un mayor acercamiento hacia el concepto y perfil del hostigador sexual. Aunque cierto es, que es difícil aún dar una clasificación precisa para poder hacer la clara identificación de individuos que cometan hostigamiento sexual.

Ahora bien, el Grupo de Trabajo en Contra del Hostigamiento Sexual Laboral, aporta la idea de que el hostigamiento sexual, se basa en la cultura imperante en la cual se educa a los hombres para mirara a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad, a las que pueden usar y abusar a su antojo. De acuerdo con estas pautas culturales, algunos hostigadores no se dan cuenta de lo ofensivo de su conducta e incluso hay quienes piensan que la mujer desea ser hostigada y que el hombre debe ser hostigador para cumplir su papel.

La presión de los hostigadores, ha llegado hasta el punto, señala la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, que inician los insultos y las amenazas cuando el hostigador encuentra resistencia.

Por otra parte, la Licenciada Beatriz González Márquez quien está al frente de la Agencia del Ministerio Público Especial en Delitos Sexuales y Familiares, y asegura que de entrada el hostigamiento sexual es un delito raramente denunciado, por las circunstancias en que se da, y para que sea considerado, delito, el acosador debe tener un grado jerárquico más alto y causar un daño explícito más que la molestia en si.

Para terminar, y en este sentido, próximamente la Junta Local de Conciliación y Arbitraje realizará algunas líneas de acción para sancionar a los hostigadores laborales sexuales, porque no solo se atenta contra los derechos de los trabajadores, sino contra la misma dignidad humana.

3.3 Impacto y consecuencias físicas y psicológicas ante el hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual, lleva consigo toda una variedad de consecuencias y daños provocados directamente a la persona hostigada; esto puede ser tanto en el ámbito laboral, en su desarrollo psicosexual así como en su desenvolvimiento social satisfactorio.

Yarto (1987), menciona haber encontrado en las mujeres estudiadas los siguientes sentimientos:

- tristeza.
- vergüenza.
- coraje.
- humillación.
- impotencia
- indiferencia.

Por su parte Bedolla y García (1989), mencionan que en la investigación que realizaron , a las mujeres a las que se les aplicó el cuestionario reportaron los siguientes sentimientos:

- tristeza.
- vergüenza.
- coraje.
- humillación.
- impotencia.
- odio.
- culpa.
- desvalorización.
- asco.
- sorpresa.
- desagrado.

Todos estos sentimientos provocan un desequilibrio en la identidad, originando una sensación de inferioridad como persona y como mujer, además de sentirse agredida en su intimidad e integridad psicosexual.

Gómez (1992), menciona que existen también repercusiones físicas como son: ansiedad, tirantez, tensión y exaltación nerviosa, que provocan reacciones en el cuerpo como:

- tics nerviosos.
- achaques.
- dolores de diversa intensidad.

Además menciona que las consecuencias son inclusive laborales y sociales en el sentido de que la aceptación o rechazo al hostigamiento sexual repercuten como ya hemos mencionado en un futuro desarrollo social y laboral.

Ponce, Sánchez y Villanueva (1995), reportan que en su estudio las mujeres encuestadas manifestaron los siguientes sentimientos:

- enojo.
- nerviosismo.
- indignación.
- vergüenza.
- temor.
- humillación.
- perturbación.

- desamparo.
- asco.

Por su parte Lerin (1992), afirma que todos estos sentimientos negativos contribuyen a una disminución de eficiencia y productividad laboral, falta de motivación, distracción de sentimientos y temor de asistir al trabajo.

Por su parte García (1998), afirma que dentro de el componente del hostigamiento sexual, se incluyen los diversos comportamientos que las víctimas presentan ante estos abusos sexuales.

- Consecuencias psicológicas.

Aquí se incluyen los efectos producidos por el hostigamiento sexual a nivel personal e interno, en las áreas afectivas, cognoscitivas y conductuales. Muchas de estas reacciones, corresponden a las que se derivan de los llamados shocks post-traumáticos, característicos de situaciones que resultan estresantes en extremo a los individuos. Así las reacciones pueden ser clasificadas en las siguientes categorías:

- i. Sentimientos displacenteros. Las mujeres tienden a sentirse encolerizadas, humilladas, culpables y deprimidas, así como irritables y vulnerables. Estas reacciones parecen seguir una secuencia que se inicia con los sentimientos de cólera y terminan con la sensación de impotencia. Es decir, el hostigamiento sexual no produce beneplácito, por el contrario, evoca distintos grados de malestar y resulta ofensivo, además algunas mujeres reportan sentirse desilusionadas con las personas en su entorno social. Cabe señalar, que es posible encontrar un efecto acumulativo, pues el grado de displacer de una mujer que ha sido objeto de un acoso, puede aumentar en la medida en que este se vuelve un acto repetitivo y continuo, como es el caso de muchas de estas agresiones. Koss (1990) (cit. García. 1998), menciona que el acoso es una escalada de episodios acumulativos, más que un acto único.
- ii. Temor. La ansiedad que se despierta por ser víctima de esta agresión, en la mayoría de los casos evoca también un sentimiento de temor por la integridad física y la seguridad. Este temor se encuentra realmente justificado, por el daño que la receptora puede recibir, ya sea que este se exprese en forma abierta, o se perciba como una amenaza potencial.

Muchas mujeres afirman, que es mejor quedarse callada ante estos actos, pues temen ser golpeadas o recibir un abuso sexual más severo. Es decir, se teme a las consecuencias derivadas de esta forma de violencia.

- iii. Pérdida de control. Cualquiera que sea el acto de hostigamiento sexual, siempre resulta sorpresivo, es decir, aunque bajo ciertas condiciones pueden ser previsibles, la mayoría de las veces no son esperados y no pueden predecirse. Esto lleva a que las receptoras sientan que han perdido el control del ambiente, se tiene la impresión de perder la autodeterminación. De esta forma, se generan sentimientos de inseguridad, que muchas veces las lleva a paralizarse y no tomar una acción adecuada. Así mismo, crece la desconfianza, lo que lleva a la víctima a modificar sus formas de relación con los demás.

- iv. Cambios en el comportamiento. Mujeres hostigadas pierden el interés por sus tareas cotidianas, sus niveles de ejecución decremantan, hay ausentismo, pérdida de concentración y de motivación.
- v. Percepción de si misma. Como resultado del hostigamiento, muchas mujeres disminuyen su autoestima, se sienten “sucias” o “malas personas”, sienten que su confianza en los demás ha sido traicionada y se ha atentado contra su dignidad. Se viven como un objeto, despersonalizadas. También se activan imágenes negativas de si misma, se ven como débiles e impotentes.
- vi. Valoración cognoscitiva. La serie de efectos antes descritos, atraviesan por un proceso de elaboración, durante el cual la víctima, hace conciencia de la experiencia vivida, intentando discernir si fue o no víctima de un abuso. Koss (1990) (cit. García, 1998), menciona, que en algunos casos la activación emocional no se presenta, debido a la presencia de un proceso de valoración cognoscitiva, caracterizado por la apreciación que el individuo hace sobre el estresor al que fue expuesto. De esta forma, la cantidad de malestar dependerá de la evaluación que se haga de la conducta recibida, de la situación o contexto bajo la que se presentó y de la relación con el victimario.

En este proceso de valoración, en múltiples ocasiones las mujeres tienden a pensar que malinterpretaron ciertas experiencias, o se culpan de ellas. Es por este proceso, que transcurre un tiempo largo, entre el recibir un acto de esta naturaleza y la acción para frenarlo o denunciarlo.

Por otro lado habla sobre las:

- Consecuencias físicas.

En donde estas consecuencias se encuentran en los casos de hostigamiento sexual repetidos y severos. Estas pueden ir desde sentir tensión muscular, hasta trastornos intestinales, dolores e cabeza, insomnio, nauseas, falta de apetito. Es frecuente encontrar que las mujeres no relacionan estos trastornos con la situación de agresión que han experimentado. (Crull, 1982 y Koss, 1990) (cit. García, 1998).

De igual manera el Grupo de Trabajo Contra el Hostigamiento Sexual en el Ambito Laboral, reporta que el hostigamiento sexual provoca en la víctima:

- Ira.
- Ansiedad.
- Nerviosismo.
- Vergüenza.
- Baja autoestima.
- Degradación o culpabilidad por creer que ellas lo han provocado.
- Insomnio.
- Dolores de cabeza.
- Inapetencia.

Por último cabe reiterar que las reacciones que presentaran las receptoras del hostigamiento sexual, dependerán del tipo de hostigamiento recibido, y su grado de severidad, la frecuencia con que se recibe y la relación que se tenga con el agresor. En muchos casos, no pasará de una leve molestia que se olvidará inmediatamente; en otros, se sentirá mucho más temor y perturbación. Y desafortunadamente la estrategia mas socorrida para sortear el hostigamiento, sigue siendo el ignorar o evitar al agresor, recurriendo a una serie de habilidades individuales que les permita sobrevivir en el lugar de trabajo.

3.4 Conclusiones.

De acuerdo a lo ya mencionado podemos determinar con certeza que el hostigamiento sexual, es un problema de sociedad y cultura; que interviene en el desarrollo y de estas, además de limitar y lesionar el crecimiento individual de quien lo padece.

Las mujeres que se van desenvolviendo en el campo laboral son un apoyo fundamental, tanto para sus hogares como para el desarrollo del país; y el hecho de ser estas quienes reportan con más frecuencia ser víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito en donde laboran coarta además de todo la posibilidad de un buen rendimiento laboral.

La conscientización a nivel social sobre el problema del hostigamiento sexual, es aún limitada y además de esto, la víctima de esta agresión debe lidiar con la marginación de la gente debido a la gran ignorancia que existe en cuanto al tema; es por eso que ahora, poco a poco y acumulando esfuerzos muchos grupos sociales se han dado a la tarea de informar, para prevenir y sancionar este acto.

Este afán por sacar a la luz toda la información posible sobre el hostigamiento sexual que sufren las mujeres en su ambiente laboral, nos permite sugerir que dentro de todo lo negativo existe una consecuencia social positiva en lo que a hostigamiento sexual se refiere; ya que su alta incidencia y la indiferencia que hasta ahora se tenía para con las víctimas, se esta firmemente tratando de erradicar.

También es determinante no menospreciar la importancia que tiene identificar las conductas consideradas como hostigamiento sexual, así como su estipulación legal; todo esto con el fin de agilizar y sobre todo darle la debida importancia y seguimiento a una denuncia.

Sabemos de antemano que existe una serie de conductas que pueden ser consideradas como hostigamiento sexual; pero sobre todo hay que tomar en cuenta la reacción de la víctima ante ciertas insinuaciones ya sean físicas o verbales, y así actuar correctamente.

Nosotras como investigadoras del tema, tenemos tambien una visión, no sólo de las conductas ejercidas por un hostigador, sino de las características y causas por las cuales

este actúa,. pero falta difundirlo, con el fin de aclarar el trasfondo cultural, social y religioso que va creando la personalidad del hostigador; y así poder eliminar la idea que ha venido perjudicando el desarrollo integral de las mujeres, en cuanto a suponer que el hostigamiento sexual en el trabajo y en general en cualquier lugar en donde nos desenvolvemos, es un acto “normal y natural” ejercido por el varón y un acto de tolerancia y sumisión con el que la mujer debe lidiar.

Como ya hemos mencionado, todo lo anterior conduce sin lugar a dudas a una serie de trastornos tanto físicos como emocionales, que para no variar son totalmente ignorados; y por si fuera poco se responsabiliza a la mujer de estas consecuencias, juzgándolas como “neuróticas”, o como si fueran ella las que provocaran se agredidas.

Por último debemos mencionar que las secuelas que este acto provoca en la víctima son importantes y deben ser tratadas y combatidas adecuadamente.

CAPITULO 4

Método y resultados.

Afortunadamente y como ya se ha expuesto en los capítulos anteriores, el estudio del hostigamiento sexual ya no es nuevo; sin embargo debemos seguir insistiendo en su estudio, análisis y reflexión, sobre todo en ámbitos tan importantes como lo es el laboral, ya que por mucho se ha convertido en la única fuente de ingresos y sustento para muchas mujeres, siendo innegable que la mujer; principal víctima de hostigamiento sexual en ambientes de trabajo, se integra día con día y en mayor número al trabajo fuera de casa.

Lo que se ha revisado dentro del presente documento deja al descubierto la necesidad de conocer con más objetividad y libertad de pensamiento el significado del hostigamiento sexual, además de la incidencia de este, y las formas de prevenirlo, combatirlo y por que no, hasta erradicarlo dentro de los lugares de trabajo.

Por lo tanto y a través del presente trabajo documental se pretende dar a conocer un concepto más amplio sobre el hostigamiento sexual laboral, evidenciando tanto los orígenes como su desarrollo, investigación y consecuencias en México, ya que una violencia de género de esta índole debe eliminarse de cualquier sociedad que tenga como principio el desarrollo sexual y justo entre varones y mujeres. De ahí la siguiente pregunta:

4.1 Metodología.

4.1.1 *Pregunta de investigación.*

¿Qué se ha estudiado en torno al hostigamiento sexual laboral en México?

4.1.2 *Objetivos.*

General: Llevar a cabo el análisis y evaluación de los trabajos realizados en torno al hostigamiento sexual laboral en México desde una perspectiva de género.

Específicos:

- 1.- Revisar las investigaciones que se han generado en torno al hostigamiento sexual laboral.
- 2.- Clasificar dichas investigaciones y así lograr un acercamiento al amplio panorama que ofrece la investigación de este tema.
- 3.- Evaluar los alcances metodológicos y aportaciones varias que se han hecho al respecto.
- 4.- Contemplar de una manera más amplia el llamado delito de hostigamiento sexual laboral dentro de lo señalado como “violencia de género” con el fin de prevenir el ejercicio de este acto.

4.1.3 Tipo de estudio.

El presente trabajo es una investigación documental, que tuvo como propósito revisar información para reconocer, ubicar y definir de una manera más precisa el fenómeno denominado como hostigamiento sexual laboral. Esto se llevó a cabo mediante la información recopilada de libros, tesis de licenciatura, maestría, doctorado, revistas y ponencias que hagan referencia al tema, y así realizar un análisis crítico de estas fuentes de información.

4.1.4 Población.

A través de la revisión bibliográfica se determinaron los documentos clave, clásicos e innovadores, representativos de la temática referente al hostigamiento sexual laboral.

4.1.5 Instrumento.

El instrumento de medición que se utilizó en esta investigación consistió en una serie de categorías de análisis las cuales son elementos metodológicos importantes a ser considerados en una tesis, enriqueciéndose de esta manera el presente instrumento de medición.

Cabe destacar que las categorías de análisis se establecieron tras la lectura de los documentos, localizando los elementos más significativos y que se consideraron básicos para este análisis.

A continuación el instrumento quedó conformado por las siguientes categorías:

- 1.- Código: Se refiere a la asignación de un número progresivo para efecto del registro e identificación de cada una de las tesis.
- 2.- Año: El año en que fue presentada la tesis en examen profesional.
- 3.- Autor (es): Hace referencia a la persona o personas que realizaron la tesis.

- 4.- Título: Nombre asignado a la tesis por su o sus autores.
- 5.- Grado: Nivel académico del sustentante, puede ser de licenciatura, maestría o doctorado.
- 6.- Director de tesis: Se refiere a la persona que asesora el trabajo de investigación.
- 7.- Sinodales: Hace referencia a otros especialistas del tema, que integran el jurado de el examen profesional.
- 8.- Area: Señala la especialización académica del sujeto.
- 9.- Tipo de tesis: Señala si el trabajo fue elaborado de manera individual o grupal.
- 10.- Sexo: Se refiere al género de las o los autores.
- 11.- Tipo de investigación: Señala si el trabajo de tesis fue elaborado como investigación empírica, documental o tesina.
 - * Investigación empírica.- Se sustenta en un marco conceptual específico con una demostración factual, es decir, con un proceso de recopilación de datos, prueba de hipótesis y verificación de las mismas.
 - * Investigación documental.-Plantea un problema, que se analiza con base a datos recabados a partir de documentos, se integra una revisión crítica de las diversas publicaciones de estudios relacionados con el tema.
 - * Tesina.- Consiste en un ensayo monográfico respecto a un tema previamente seleccionado.
- 12.- Marco conceptual: Se refiere al establecimiento de un marco teórico que fundamenta la investigación, con el fin de explicar y/o interpretar los resultados obtenidos en el trabajo de tesis.
- 13.- Planteamiento del problema o problema de investigación: Es una oración que pregunta la relación que existe entre dos o más variables o indicadores.
- 14.- Objetivo: Es un enunciado afirmativo, que plantea encontrar respuesta a interrogantes a través de un procedimiento científico.
- 15.- Hipótesis: Es un enunciado que explica tentativamente el fenómeno.
 - * Hipótesis conceptual.- Es un enunciado que explica tentativamente un fenómeno como resultado de las aproximaciones teóricas aplicables al problema de investigación.
 - * Hipótesis de trabajo.- Es un enunciado que explica tentativamente un fenómeno sujeto a comprobación.

* Hipótesis alterna.- Es la que nos dice que sí existen diferencias significativas entre las variables o indicadores.

* Hipótesis nula.- Es aquella que nos dice que no existen diferencias significativas entre las variables o indicadores.

16.- Variable dependiente: Son los cambios sufridos por los sujetos, como resultado de la manipulación de la variable independiente.

17.- Variable independiente: Es todo aquello que el experimentador manipula, debido a que cree que existe una relación entre este y la variable dependiente.

18.- Control de variables: Se registra si en la tesis se lleva control de variables, considerando los factores de: a) controla, b) no controla, c) no menciona.

19.- Tipo de estudio: Puede ser exploratorio, evaluativo o experimental.

* Exploratorio.- Recaba información para conocer, ubicar y definir un problema.

* Evaluativo.- Consiste en hacer un análisis de los fenómenos sin influir en ellos, puede ser expost-facto o de campo.

* Evaluativo expost-facto.- No se pueden manipular las variables independientes de manera directa, y su aparición ya tuvo lugar.

* Evaluativo de campo.- No se pueden manipular las variables independientes de manera directa, pero éstas están teniendo lugar en el momento del estudio.

* Experimental.- Recurre a la manipulación directa de variables para producir cambios específicos, pueden ser de campo o de laboratorio.

20.- Diseño: Se refiere a la relación que existe entre el tipo y el tamaño de la muestra y la prueba estadística. El uso del diseño nos proporciona un mayor grado de certeza y una mayor eficacia en nuestra comparación, posibilitando además la recopilación organizada y simultánea de los datos. Puede ser:

* Diseño de una sola muestra.

* Diseño de dos muestras independientes.

* Diseño de dos muestras relacionadas.

* Diseño de más de dos muestras independientes.

* Diseño factorial.

21.- Características de los sujetos de estudio Se refiere a los criterios de inclusión de los sujetos de estudio.

22.- Tipo de muestra: Esta puede ser:

* Muestreo probabilístico.- Se caracteriza por que sus unidades de análisis, son seleccionadas en forma aleatoria, por lo que cada elemento tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. Se dividen en: muestreo aleatorio simple y muestreo aleatorio estratificado.

* Muestreo no probabilístico.- No se realiza al azar, los datos obtenidos de la muestra nunca podrán ser generalizados a la población, se divide en: muestra por cuota, intencional y casual.

23.- Instrumento: Se refiere a la técnica o técnicas que permiten medir el fenómeno de interés, pueden ser: pruebas, cuestionarios, test, entrevistas e historia clínica.

24.- Aplicación del instrumento: Se refiere a su forma de aplicación, puede ser: individual, colectiva, no se especifica o no se aplicó.

25.- Confiabilidad: Se define como la estabilidad (consistencia) de los resultados o de las calificaciones obtenidas en el instrumento.

26.- Validez: Es el grado en que un instrumento mide lo que pretende medir.

27.- Procedimiento: Se refiere a los pasos que se siguen en la investigación, es decir como se forma la muestra, la aplicación del instrumento, las instrucciones que se dan a los participantes de la investigación, los procedimientos de control de variables, etc.

28.- Presentación de los resultados: Se refiere a la forma en que se presentan los resultados, los cuales pueden ser: gráficas, tablas, descriptivos, cuadros y/o una descripción detallada de los resultados.

29.- Resultados: Se hace mención de los resultados a los que se llegó en relación a las hipótesis planteadas.

30.- Análisis de datos: Es la separación de los elementos básicos de la información y su examen, con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación. Pueden ser:

* Análisis sin estadística.- Se refiere al análisis típico de algunos enfoques derivados del análisis experimental de la conducta.

* Análisis de frecuencia de respuesta.

* Análisis de cambios finos de conducta.

* Análisis con estadística.- Se refiere a los datos reportados en porcentajes, pruebas inferenciales, paramétricas y no paramétricas.

31.- Discusión y conclusiones: En este rubro se consideran los siguientes aspectos:

- * Comprobación de las hipótesis o solución de la pregunta de investigación a la luz de los resultados obtenidos.
- * Comprobación de los datos obtenidos en otras investigaciones o con la respectiva teoría.
- * Especificación de las limitaciones del estudio.
- * Grado de generalidad de los hallazgos.
- * Sugerencias para la realización de futuras investigaciones.

32.- Bibliografía: Se refiere al número de fuentes bibliográficas consultadas en las investigaciones.

4.1.6 Procedimiento

Para la realización de la presente investigación documental, fue necesario llevar a cabo una búsqueda de información preferentemente actualizada, en torno a los trabajos realizados acerca del hostigamiento sexual laboral en México, por lo que fue necesaria la indagación de diversas fuentes informativas.

Primero se recurrió a las fuentes de información más próximas como son la Biblioteca de la Facultad de Psicología y la Biblioteca Central de la Universidad Nacional Autónoma de México, en donde se hizo una recopilación, tanto de libros enfocados en este tema, así como la búsqueda de tesis realizadas sobre el hostigamiento sexual laboral y temas afines que sirvieran a la integración informativa.

Posteriormente, también se realizó la consulta de libros y tesis encontrados tanto en otras Facultades de la UNAM como en otras Universidades, lo que permitió un panorama más amplio de lo que se ha realizado y en donde sobre el tema. También se recabó información de libros, revistas, tesis de licenciatura, maestría, doctorado y ponencias que hicieran referencia al tema.

Finalmente se recurrió a instituciones como la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y el Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, ya fuera vía directa o a través de sus páginas vía internet; así como la consulta de algunas otras páginas que aportaran información necesaria en cuanto al tema; todo lo anterior con el fin de recopilar bibliografía que proporcionara datos lo más recientes posibles sobre las investigaciones, trabajos e ideas nuevas para el combate en contra del hostigamiento sexual laboral en México.

Por último, todo el material fue analizado y seleccionado en orden categórico, es decir, fueron seleccionados por un lado libros, por otro lado tesis, revistas, trabajos y finalmente información recopilada en ponencias así como en las instituciones ya antes mencionadas, así como lo recopilado vía internet, llenando de los años de 1985 a 2005.

4.2 Resultados.

Tras realizar la captura de los 42 documentos localizados en las categorías planteadas, se procedió a hacer un análisis cuantitativo de los documentos, con base en las frecuencias de las categorías.

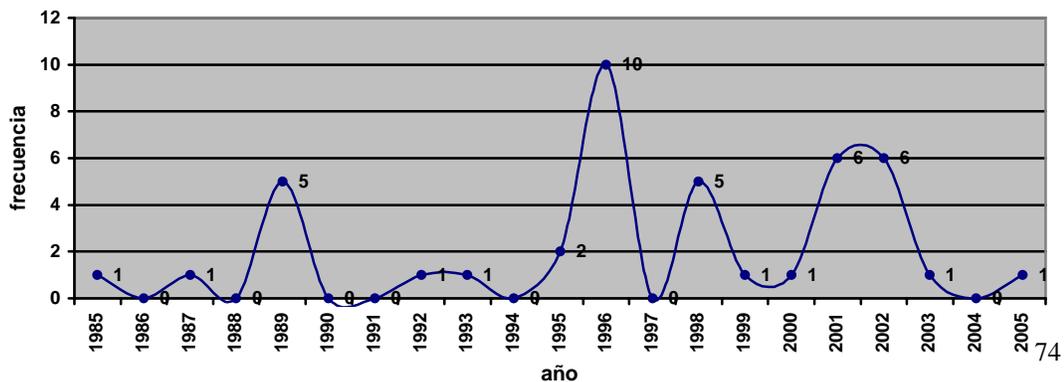
En primer lugar, se analizó el número de documentos por año; en la tabla 1. se observa que los primeros documentos se localizaron en el año de 1985; en los años subsecuentes como se puede ver en la gráfica número 1. la producción de documentos en cuanto al tema se refiere es de baja a nula; y no es sino hasta el año de 1996 que esta producción se incrementa considerablemente, para posteriormente experimentar otro descenso en el año de 1997, recuperándose un poco durante 1998, aunque vuelve a decaer en los años 1999 y 2000; pero afortunadamente se incrementa en los años 2001 y 2002 cayendo nuevamente en el 2003 manteniéndose así hasta el 2005.

Tabla No. 1

Documentos por año.

Documentos por año	Frecuencia
1985	1
1986	0
1987	1
1988	0
1989	5
1990	0
1991	0
1992	1
1993	1
1994	0
1995	2
1996	10
1997	0
1998	5
1999	1
2000	1
2001	6
2002	6
2003	1
2004	0
2005	1

Gráfica No. 1



En cuanto a los tipos de documentos producidos, en la gráfica 2 se puede observar que el 47.61% son libros. La categoría mas baja está representada por otros, ya que solo se localizaron 4 documentos los cuales corresponden al 9.53% y por último tesis y ponencias las cuales corresponden al 23.81% y 19.05% respectivamente.

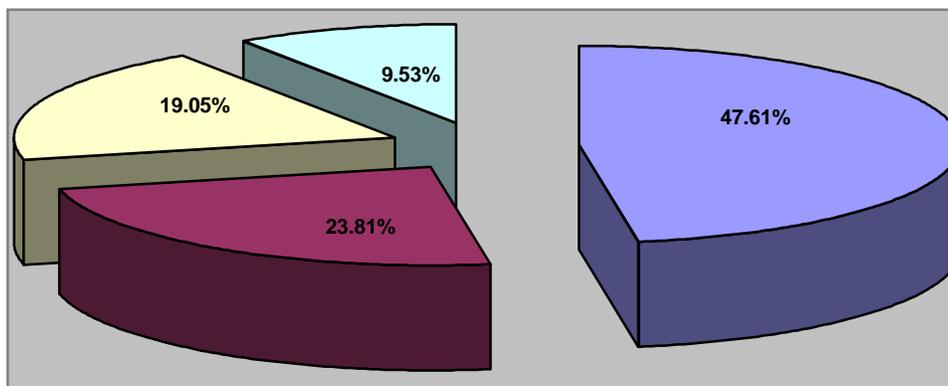
Tabla No. 2

Tipos de documentos en %

Tipo de Documento	Frecuencia	Porcentaje
Libros	20	47.61%
Tesis	10	23.81%
Ponencias	8	19.05%
Otras	4	9.53%
Total	42	100%

Gráfica No. 2

% de tipos de documentos



■ Libros ■ Tesis □ Ponencias □ Otras

En lo que se refiere al sexo del autor, la gráfica 3 indica que la inmensa mayoría de los trabajos fueron producidos por mujeres y solo 1 de los documentos fue producido por un varón; siendo este realizado en el año 1996, que es el año en donde más documentos se realizaron según las gráficas anteriores.

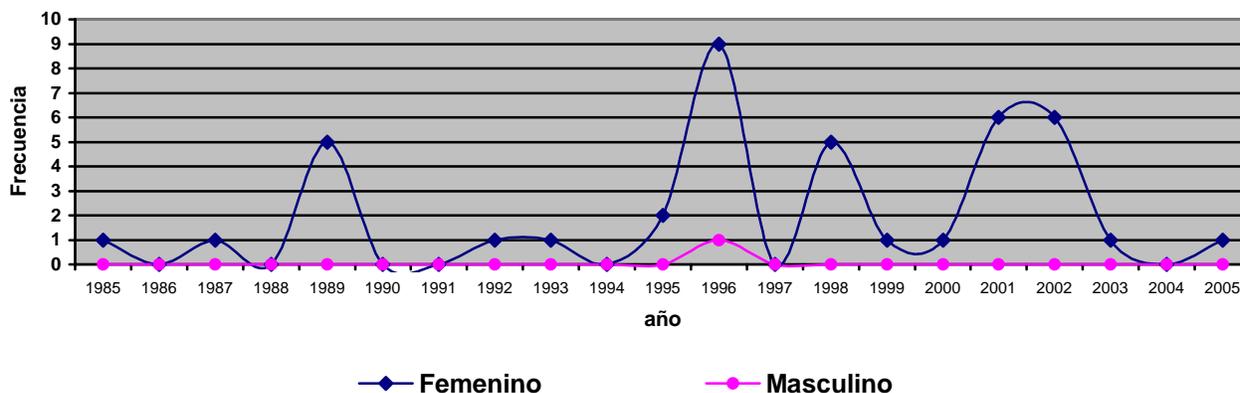
Tabla No. 3

Sexo de autores por año

Sexo del autor Por año	Femenino	Masculino
1985	1	0
1986	0	0
1987	1	0
1988	0	0
1989	5	0
1990	0	0
1991	0	0
1992	1	0
1993	1	0
1994	0	0
1995	2	0
1996	9	1
1997	0	0
1998	5	0
1999	1	0
2000	1	0
2001	6	0
2002	6	0
2003	1	0
2004	0	0
2005	1	0

Gráfica No. 3

Sexo del autor por año



En la categoría para escolaridad de los autores encontramos que en un 45.24% de los documentos no se menciona la escolaridad de los autores, en un 35.71% son producidos a nivel licenciatura, un 11.90% tiene un nivel académico de doctorado y el 7.14% cuenta con maestría.

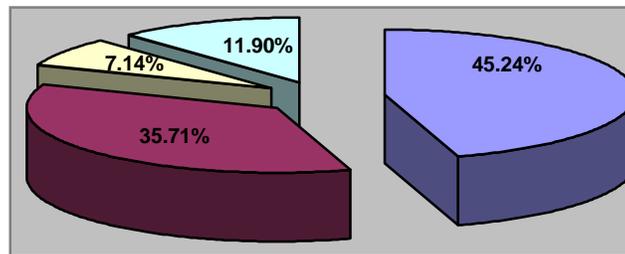
Tabla No. 4

Escolaridad de los autores

Escolaridad	Frecuencia	%
Licenciatura	15	35.71%
Maestría	3	7.14 %
Doctorado	5	11.90%
No se menciona	19	45.24%

Gráfica No. 4

Escolaridad de autores en %



■ No se menciona
 ■ Licenciatura
 ■ Maestría
 ■ Doctorado

Referente al país en donde fueron elaborados los documentos que se utilizaron en la realización del presente trabajo, cabe destacar que la mayoría de ellos se llevaron a cabo en México y en menor cantidad en países de Europa, Norte y Sud-América, tal y como se muestra en la tabla No. 5.

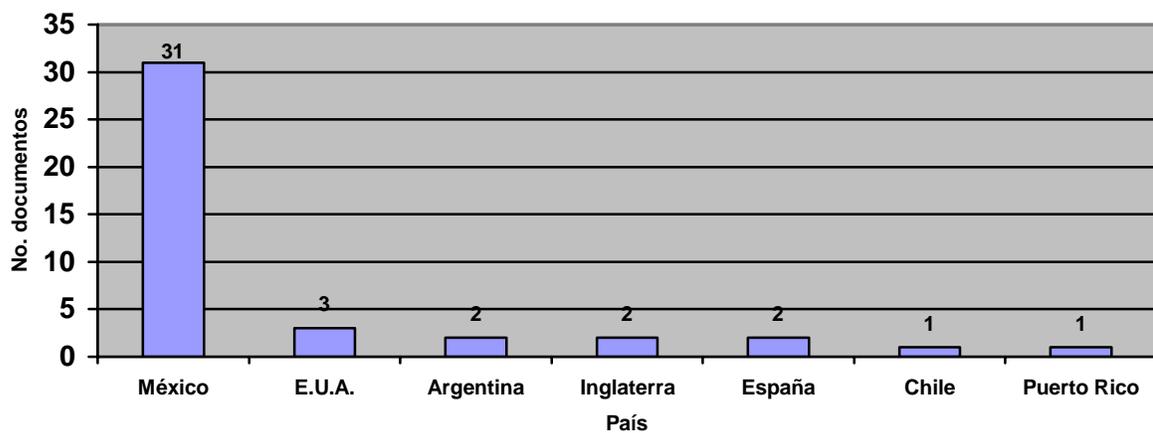
Tabla No. 5

No. de documentos por país

País	No. de documentos
México	31
E.U.A.	3
Argentina	2
Inglaterra	2
España	2
Chile	1
Puerto Rico	1

Gráfica No. 5

No. de documentos por país



Hasta aquí se presenta el análisis cuantitativo de los documentos, lo cual permite tener una visión general de los estudios sobre hostigamiento sexual.

Tras todos los datos anteriormente expuestos, además de toda la realización del documento se procederá a exponer los alcances y limitaciones del mismo.

4.3 Conclusiones.

Gracias a los resultados obtenidos en el presente capítulo podemos concluir que el estudio de el hostigamiento sexual ha fluctuado; es decir que no ha mantenido un contínuo en cuanto a su investigación, pero afortunadamente de el año de 1998 a 2005 si se ha hecho investigación inninterrumpida con por lo menos un documento por año.

Es importante destacar que casi todas las investigaciones han sido realizadas por mujeres, y solo una hecha en el año de 1996 fue de la autoría de un hombre; lo que nos hace darnos cuenta aún más de la necesidad que existe de informar y de sensibilizar a la sociedad sobre el tema del hostigamiento sexual laboral, logrando así darle la importancia que merece.

Ahora bien, la mayoría de los documentos utilizados en el presente trabajo son libros realizados en México. El mayor porcentaje de éstos no señala el nivel de escolaridad de los autores, seguido de licenciatura, doctorado y maestría respectivamente.

Todos estos resultados son la base para explicar todos los alcances, limitaciones, etc. Que se obtuvieron en la presente investigación.

CAPITULO 5.

Reflexiones generales, alcances y limitaciones sobre las investigaciones realizadas en torno al hostigamiento sexual laboral en México.

5.1 Alcances y Limitaciones.

La presente investigación permite conocer las investigaciones sobre hostigamiento sexual que se han realizado en México; y como todo primer acercamiento existen tanto alcances como limitaciones en el desarrollo de este.

En cuanto a los alcances logrados en el presente trabajo, podemos mencionar que nuestro objetivo se cumplió al haber tenido la oportunidad de conocer mas sobre este tema, así como también tener un mayor acercamiento a trabajos realizador lo mas recientemente posible, que hagan referencia al hostigamiento sexual en México con el fin de establecer una idea concreta de lo que se conoce, se ignora o se supone alrededor del hostigamiento sexual dentro de nuestra sociedad, y así con base en estos parámetros poder enfrentarnos a este problema de género en una forma más objetiva, elaborando técnicas más específicas, en cuanto a información, prevención y combate en contra del hostigamiento sexual laboral.

Una de las partes más importantes fue corroborar que a pesar de las limitantes, si se están haciendo investigaciones sobre el tema en México y es gratificante haber podido mencionarlas y sondear sus alcances.

Desafortunadamente y como ya hemos mencionado, también existen las limitaciones:

- Existe por ejemplo la poca difusión de conferencias, ponencias, etc. Sobre el tema del hostigamiento sexual laboral; lo cual impide de alguna manera la obtención de información importante y actualizada.
- La dificultad para contactar personas que hayan hecho alguna investigación o hayan expuesto alrededor del tema.
- Es también difícil tener acceso a la documentación informativa que haya sido utilizada como apoyo didáctico dentro de las conferencias o ponencias realizadas.

- Por último las limitaciones con las que nos encontramos al tratar de obtener información vía internet, debido a que en ocasiones no hay acceso ya sea a las páginas o a las direcciones que se supone ofrecen información importante sobre el tema..

5.2 Sugerencias.

Es importante evidenciar en cada una de las investigaciones posteriores referentes a este tema, la necesidad urgente de establecer leyes que combatan el hostigamiento sexual laboral, así como hacer notar el poco interés y la poca importancia que las autoridades dan a este problema; como por ejemplo:

- La negativa a aceptar que es un problema social.
- Etiquetar al hostigamiento sexual como un problema de menor importancia.
- Señalar a la mujer como responsable de sufrir dicha agresión, etc.

De esta forma se incrementaría el avance en contra del hostigamiento sexual laboral, ya que al haber un sólido respaldo y soluciones positivas para las víctimas de esta agresión, se tendrían mas reportes y quejas sobre la frecuencia con que este acto se comete; por lo tanto se lograría obtener una información más concreta, permitiendo entonces, un considerable avance en cuanto a información y datos sobre el hostigamiento sexual laboral en nuestro país.

Se debe destacar la importancia, de tratar por lo menos de evaluar la manera en que diversos educadores, puedan ir integrando en la mujer que se ha desarrollado en una sociedad falocéntrica, una cultura de auto respeto, dignidad y comunicación. Claro esta que esto solo será posible cuando se tenga la preocupación por desarrollar programas de educación y orientación adecuados en cuanto al tema se refiere.

Por último se debe mencionar la importancia de que todos y cada uno de los trabajos realizados con referencia al tema del hostigamiento sexual ya sea en el ámbito laboral o no, sean difundidos de manera masiva no solo a instituciones ya establecidas, sino a empresas, escuelas, etc., lo cual poco a poco ayudará a combatir la ignorancia y la indiferencia como ya lo hemos mencionado que se tiene hacia el tema del hostigamiento sexual. De igual forma se deben exponer adecuadamente los nombres de las personas que han llevado acabo investigaciones alrededor del tema; ya sea desde las o los iniciadores, hasta quienes lo han hecho recientemente, con la intención de hacer un mejor manejo tanto de la bibliografía como de la información, contribuyendo a realizar una difusión adecuada y precisa.

5.2.1 Propuestas.

Durante la investigación y desarrollo del presente trabajo hemos podido constatar el enorme peso que tiene la educación social que hay en nuestro país, sobre hechos tan violentos desagradables y traumáticos como lo es el hostigamiento sexual y más concretamente el que abordamos en este documento que es el denominado hostigamiento sexual laboral.

Esta educación ha adoptado y cobijado una forma de vida con base en la diferenciación de género, dejándonos ver una ideología en donde se establece que el hombre es superior a la mujer y por lo tanto es este quien tiene el poder y lo ejerce; provocando así una violencia de género, que en el caso del hostigamiento sexual esta enfocada hacia la sexualidad de la mujer.

As por esto que se propone llevar a cabo un programa de reeducación continua enfocado tanto a la familia en cualquiera de sus formas y organizaciones, como a instituciones educativas en todos sus niveles.

El objetivo es la integración entre los géneros, logrando así un ambiente de tolerancia, respetando las igualdades y diferencias que existen entre hombres y mujeres, entendiéndose con esto que las diferencias dependen de las capacidades y aptitudes de cada individuo y no de las imposiciones creadas por una sociedad.

Otra propuesta es lograr un compromiso real entre autoridades y empresarios para que en el caso de presentarse actos de hostigamiento sexual el agresor sea castigado debidamente y la víctima sea tratada con credibilidad y respeto.

Por último pero no menos importante es evidenciar que este problema, no es un acto propio de alguna clase social o nivel educativo, ya que este documento expuso que aún en niveles de preparación escolar altos, no existe el interés suficiente por parte de los hombres hacia hacer investigación sobre este tema; ya que en los trabajos revisados para la realización de este documento solo un hombre en el año de 1996 hizo investigación sobre hostigamiento sexual laboral en México. Por lo tanto me atrevo a decir que si la sensibilización sobre este tipo de violencia y sobre lo que implica el respeto hacia las mujeres y su sexualidad, además de la importancia y lo beneficioso que es para este país que las mujeres sean una fuerza de trabajo más, no se ha logrado dentro niveles culturales más altos, es aún más difícil pero no imposible lograrla en estratos culturales menor nivel.

5.3 Conclusiones finales.

Desde la década de los 70's se planteo la necesidad de explicar la subordinación de las mujeres, lo que llevó junto con otros factores a generar estudios que reconocen que esta subordinación es producto de una sociedad y repercute en el desarrollo pleno de todas las personas.

Es con esto que se llegó a la denominación de la categoría de género (durante de los años 80's)y todas las investigaciones a su alrededor. Nos ha quedado claro que estos primeros trabajos en los que se ubicó este término llevan un componente evidentemente feminista, no limitándose al puro análisis académico, sino proporcionando la acción.

Poco a poco y conforme se avanza en la revisión del concepto, se empiezan a definir con mayor claridad las investigaciones que podrían encaminarse hacia una mejor perspectiva de género, aunque aún con limitaciones, dado que esta categoría se encuentra ubicada en el marco general de los grandes temas que tradicionalmente ha trabajado la Psicología.

Ahora bien, la Psicología que se hace en México, no ha sido ajena al proceso de investigación en torno a esta categoría, y se puede afirmar que vive un proceso de evolución en cuanto a estudios de la mujer y género se refiere, ya que esta reproduciendo un evento que se ha ido dando a mayor escala en las ciencias humanas, cuando a partir de las experiencias y resultados obtenidos en estos estudios, se perfila una corriente mas amplia en cuanto a los estudios de género que debido a su reciente origen ya se encuentran muy focalizados y es difícil medir sus alcances (Juárez, 1998).

Lo anterior tiene un contenido muy importante, en la medida en que de forma general, este podría ser un breve esquema de la evolución de los estudios de género desde la psicología que se desarrolla en México, y que sirve para ubicar en donde nos encontramos quienes nos dedicamos a esta disciplina.

No está de más mencionar que dentro de las teorías psicosociales también se han registrado avances importantes, donde dicen que el género es una construcción social en la que interactúan la cultura, la historia, las desigualdades, la política, es decir la estructura de la sociedad. Esta perspectiva permite ver el componente psicológico del género no como un algo que se desarrolla a nivel individual exclusivamente, sino que está determinado por factores sociales y culturales.

Por último pudimos determinar que el área laboral, punto importante en este documento, es una de las bases fundamentales dentro de la perspectiva de género, siendo este uno de los factores de inequidad entre hombres y mujeres, y además es también importante recalcar que los espacios laborales que tradicionalmente han sido asignados ya sea a hombres o a mujeres, son determinantes para la vida psíquica del individuo.

Por este medio y habiendo sido ubicado así el concepto de género, se tiene la base adecuada para determinar que uno de los problemas principales dentro de nuestra sociedad actual, como lo es el denominado hostigamiento sexual, una agresión contemplada dentro de lo que hoy se conoce como violencia de género, no es un hecho nuevo, sino mas bien bastante antiguo, el cual se ha practicado desde hace mucho tiempo degradando a la mujer como individuo y parte como ya se ha mencionado, de un trasfondo cultural y social fortalecido por siglos de sumisión en la mujer.

Y no fue sino hasta hace algunas décadas, que el concepto de hostigamiento sexual se utilizó como tal comenzó a tomarse en cuenta, y sobre todo por la problemática tan

compleja que esta agresión provoca a quien o quienes la padecen, siendo las mujeres las principales víctimas.

Ahora bien, definir este hecho no ha sido cosa fácil, pero surgieron propuestas dentro de las investigaciones pioneras, de las cuales la más completa y adecuada para la elaboración de este tema, dado su contenido y descripción, es la propuesta por Bedolla y García, quienes lo definen como:

“Cualquier tipo de acercamiento, asedio o proposición de naturaleza sexual tanto física como verbal no deseada, en el contexto de una relación desigual de poder, derivada de la posibilidad de dar beneficios e imponer sanciones” (Bedolla, 1988).

A las par con esta definición destacan tres componentes o dimensiones básicas del hostigamiento sexual (Bedolla y García, 1989; García y Bedolla, 1993).

- Acciones sexuales no recíprocas.
- Coerción sexual.
- Sentimientos de desagrado.

Así, tal como Bedolla y García (1989) se concluye que el hostigamiento sexual está conformado por tres acciones básicas que muestran una clara relación asimétrica entre la víctima y el victimario.

- Aparición de algún incidente o proposición sexual.
- Aceptación o rechazo de la víctima del incidente o proposición.
- Consecuencias que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición.

Esta definición corresponde adecuadamente con el contenido de este trabajo, ya que menciona exactamente lo que sucede dentro del contexto real de quien es hostigada sexualmente en su área de trabajo, y nos atrevemos a decir que la coerción sexual que se ejerce es el punto principal en donde radica la fuerza del victimario y la sumisión de la víctima.

Lo anterior se ha podido observar en la mayoría de las investigaciones realizadas en torno al hostigamiento sexual laboral en México, que aunque todavía son pocas han sido determinantes en cuanto a la información que han proporcionado ayudando a tener una visión mas concreta y verídica sobre todo lo que alrededor de este hecho existe.

Estas investigaciones coinciden en cuanto a la fragilidad e impunidad con la que el problema del hostigamiento sexual es manejado dentro de los ambientes laborales, además de asegurar que debido a la poca credibilidad que se les da a las mujeres que sufren de

hostigamiento sexual, no se ha podido tener una estadística tan clara como quisiéramos de la frecuencia con que este delito se comete.

Las limitaciones con las que se encuentran las mujeres dentro de los escenarios laborales son muchos debido precisamente a su condición de “mujer”, y estas dificultades se ven aún mas incrementadas por el hecho de tener que lidiar con el hostigamiento sexual en muchos casos.

Desafortunadamente se puede constatar que un buen número de mujeres con capacidades y preparación igual o mejor que la de los varones, no pueden acceder a puestos superiores o de dirección debido al hostigamiento sexual, hecho que se convierte en limitante ocupacional como parte de la discriminación que se ejerce sobre la mujer ante la escasez de oportunidades de trabajo.

Es importante agregar que todo esto es una discriminación, ya que como habíamos mencionado anteriormente, en los centros de trabajo no existen mecanismos de justicia social y/o laboral para las mujeres que hayan sido víctimas de hostigamiento sexual; lo que las coloca en un marco de desigualdad social que provoca limitantes para el desarrollo en el espacio laboral, y en donde el poder es ejercido por el varón ocasionando culpa, sumisión e impunidad a y para la mujer (González, 1996).

Afortunadamente hoy existen grupos como la Red de Mujeres Sindicalistas y el Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual en el Ambito Laboral, preocupadas por impulsar medidas contractuales y legislativas mas determinantes para terminar con el hostigamiento sexual que provoca el deterioro de la vida emocional, económica y laboral de las mujeres.

En general estos grupos lo que ahora ofrecen son propuestas para desarrollar políticas en contra del hostigamiento sexual en los lugares de trabajo, definiendo el problema y subrayando el procedimiento sugerido para tratarlo; así como también integrar un tipo de educación para informar todo acerca del problema, esto mediante artículos, pláticas, distribución de material, etc.

Así tenemos que la finalidad es:

Dependiendo de la naturaleza del caso y los procedimientos negociados, se tomen medidas exactas y resoluciones lo mas satisfactorias posibles para el demandante.

Es de igual manera innegable, que todos estos propósitos, deben llevarse acabo tomando en cuenta las dificultades que esto implica; debido a la gran responsabilidad que significa luchar en contra de este tipo de violencia de género, sobre todo por el componente de poder y violencia que ejerce el victimario, y que ha venido ejerciendo desde el principio de los tiempos, sobre la sexualidad de la persona hostigada. La forma en que esta triada de poder sexualidad y violencia funciona e interactúa, provee al hostigamiento sexual como tal, de una fuerza importante y evidente pero negada ante la indiferencia individual y social.

Desafortunadamente, así como existe esta actitud indiferente por parte de la sociedad, también existe una fuerte represión y crítica por parte de esta hacia las personas que manifiestan haber sido víctimas de hostigamiento sexual, ya que se les reprueba por el solo

hecho de exponer el problema, además de que se les acusa de ser estas quienes provocan el hostigamiento sexual, o en otros casos se supone que la agraviada exagera el hecho.

Lo anterior provoca un deterioro importante en la estructura social, dejando de manifiesto una doble moral, y pone en tela de juicio los valores “morales, éticos y cívicos” aparentemente ya establecidos y aprobados. Ya que he hecho de que el hostigamiento sexual sea manifestado por una serie de conductas ofensivas y degradantes, que pueden fluctuar en intensidad, dependiendo del grado de contenido sexual y forma de manifestarse; llendo desde simples comentarios que podrían sonar “amables” hasta otro tipo de comentarios ofensivos acerca de la apariencia; así también actitudes como reces o apretones de manos. Acentuando que el hostigamiento aparece también mediante diversas conductas “ligeras” que poco a poco se van transformando en desagradables, no nos permite aseverar que todos y cada uno de los valores impuestos por y para nuestra sociedad funcionen de manera adecuada, convincente, igualitaria y justa para todos los individuos hombres y mujeres que pertenecemos a ella.

Encontramos también que esta serie de conductas se dan de manera continua e insistente, con el fin de adquirir favores sexuales, sin el consentimiento de la persona hostigada y que se transforman en perjudiciales cuando son condicionales para un desarrollo armónico en todos los ambientes en que se realice.

Ahora bien, cierto es que así como existen víctimas de hostigamiento sexual también existen hostigadores, que presentan una conducta deteriorada y que aunque la enfermedad es de inicio individual el padecimiento y deterioro es social; ya que este comportamiento se basa en la cultura imperante en la cual se educa a los hombres para mirar a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad, y a las que pueden usar y abusar a su antojo: de acuerdo con estas pautas culturales, algunos de los hostigadores no se dan cuenta de lo ofensivo de su conducta, e incluso hay quienes piensan que la mujer desea ser hostigada y que el hombre debe ser hostigador para cumplir su papel.

Estas conductas pueden provocar consecuencias físicas y psicológicas en las mujeres víctimas de hostigamiento sexual, pudiendo llegar a ser graves, además de que debilitan y limitan las expectativas laborales, lo que puede llegar a deteriorar la estructura y desarrollo hasta del país.

Para concluir tenemos entonces que tanto el hostigamiento sexual laboral como el que se comete en cualquier parte, tiene su desarrollo en las diferencias de género establecidas por nuestra sociedad y además queda claro que se ha venido cometiendo desde mucho tiempo atrás.

Esta agresión es un acto coercitivo que limita y lastima a la víctima de manera psicológica, física y social, además de que no existen apoyos adecuados para que las personas agredidas expongan y denuncien el hecho; ya que de ser así estas mujeres que se hayan decidido a denunciar el hostigamiento sexual, pueden ser desde intimidadas, expuestas como culpables de dicha agresión o hasta despedidas del trabajo.

Por lo tanto es indispensable que disciplinas como la psicología sean tomadas en cuenta como parte fundamental, en la educación y orientación sobre el tema de hostigamiento sexual, así como llevar a cabo la participación directa de psicólogos cuando una víctima de hostigamiento sexual requiera de su ayuda, debido a las lesiones de tipo emocional que esta presente.

Es urgente dejar de mercar con la sexualidad de la mujer, no imponiendo el poder, debido a la condición de género y exterminando de esta forma la violencia física y psicológica a la que son expuestas quienes sufren esta agresión.

Así también es urgente terminar con los tabúes y estigmas que devalúan la dignidad y el valor de la mujer y solo así lograremos una equidad que sirva para el desarrollo tanto individual como social; dando como resultado el progreso.

Finalmente sabemos que aún hay mucho por hacer, pero afortunadamente ya nos encontramos encaminados y avanzando hacia un mejor conocimiento del individuo como tal, su desarrollo ya sea como hombre o como mujer, y sobre todo el no dejar que pasen desapercibidas, agresiones como la del hostigamiento sexual, producto de todos los estigmas y componentes sociales añejamente establecidos; logrando llegar a conformar algún día una sociedad democrática y equitativa.

BIBLIOGRAFIA.

Libros

*Bastida, A., (1996). **“Sistema sexo- género: unidad didáctica”**. Madrid: Seminario de Educación para la Paz.

*Bedolla, P., (1989). **“El hostigamiento sexual: Fuente de problemas y conflictos para la mujer trabajadora”**. México D.F.: Facultad de Psicología U. N. A. M.

*Bedolla, P., Bustos, O., Flores, F., y García, B., (1989). **“Estudios de Género y Feminismo I”**. México: Distribuciones Fontamara/ U.N.A.M.

*Bedolla, P., Bustos, O., Delgado, B., García, B., (1993). **“Estudios de Género y Feminismo II”**. México: Distribuciones Fontamara/ U.N.A.M.

*Bustos, O., Blazquez, G., (2003). **“Que dicen la académicas acerca de la U.N.A.M.”** México: Colegio de Académicas Universitarias/ U.N.A.M.

*Collier, R., (1995). **“Combating Sexual Harrassment in the work place”**. Gran Bretaña: Open University Press Buckinham.

*Cooper, J., (2001). **“Hostigamiento sexual: guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral”**. México D.F. : U.N.A.M., Programa Universitario de Estudios de Género.

*De Oliveira, O., (1989). **“Trabajo de Poder y Sexualidad”**. México: El Colegio de México.

*González, E., (1996). **“Acoso Sexual”**. Buenos Aires Argentina: Depalma.

*González, G., (1996). **“La violencia de Género en México, un obstáculo para la democracia y el desarrollo”**. México D.F. : U.A.M. Azcapotzalco.

*Herbert, C., (1989). **“Talking of silence. The Sexual Harrassment of schoolgirls”**. Gran Bretaña: The Falmer Press.

*Herrera, C., y Rojas, I., (1999). **“Memorias del Seminario de Sexualidad y Género 1993-1997”**. México D.F. : Programa de salud Reproductiva y Sociedad del Colegio de México.

*Jayme, M., y Sau, V., (1996). **“Psicología diferencial del sexo y del género: fundamentos”**. Barcelona: Icaria Antrazyt.

*Koos, M., Goodman, L., Browne, A., Fitzgerald, L., Puryear, G., y Felipe, N., (1995). **“No safe haven : male violence against women, at work and in the community”**. E.U.A.: American Psychological Association Washington D.C.

*Lamas, M., (1996). **“El género: La construcción cultural de la diferencia sexual”**. México: Porrúa.

*Martín, B., (1996). **“Feminity played straight”**. U.S.A.: Routledge.

*Rico, N., (1996). **“Violencia de Género: un problema de derechos humanos. Unidad mujer y desarrollo”**. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el caribe.

*Silva, R., (1993). **“El hostigamiento sexual: sus manifestaciones y las características en la sociedad, en los centros de empleo y en los centros de estudio”**. Puerto Rico: C.E.R.E.S.

*Stolovitzky, I., y Secades, C., (1987). **“Sexualidad y Poder”**. Argentina: Puntosur Editores.

*Terrel, C., (1996). **“Gender is not a synonym for women”**. U.S.A.: Lynne Rienner.

Tesis.

*Ayala, M., (1996). **“Historia de las tesis sobre violación en las instituciones de enseñanza superior del D.F.”** Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*García, A., (1998). **“Psicología en México y los estudios de género”**. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*García, B., (1985). **“Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres: Un estudio comparativo”**. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*García, B., (1998). **“La definición del acoso sexual y su relación con las actitudes: un estudio comparativo”**. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*Gómez, S., (1992). **“Hostigamiento sexual hacia la mujer dentro del crecimiento laboral”**. Tesis de Licenciatura ENEP Iztacala.

*Juárez, R., (1998). **“Revisión crítica de trabajos sobre Hostigamiento Sexual en México y su estudio en Psicología”**. Tesina de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*López, A., Salazar, V., (2001). **“El significado del concepto de hostigamiento sexual en alumnos y alumnas de una institución de educación media superior”**. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*Méndez, D., (1998). **“Identificación del hostigamiento sexual como una agresión hacia la mujer en cuatro grupos de trabajadoras”**. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*Ojeda, M., (1996). **“Los estudios de violación en las escuelas de Psicología”**. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

*Ríos, L., (1998). **“Un primer acercamiento hacia el estudio del hostigamiento sexual en una población de varones universitarios”**. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

Ponencias.

*Bedolla, P., (2000). **“Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre hostigamiento Sexual en el Trabajo”**. Palacio de Minería, México, D.F. 12 y13 de mayo de 2000.

*Bedolla, P., (2002). **“Reflexionando sobre el desaliento del hostigamiento sexual y las políticas públicas”**. Ponencia presentada en el Foro Opiniones y Saberes por la equidad entre Hombres y Mujeres. Auditorio Benito Juárez de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, febrero-marzo de 2002.

*Bedolla, P., (2005). **“A XX años de investigación sobre el hostigamiento sexual”**. Ponencia presentada en el II Foro del Colegio de Académicas Universitarias, septiembre de 2005.

*Cooper, J., (2001). **“Ponencia: El hostigamiento sexual producto del avance laboral femenino”**. México, D.F. 16 de febrero de 2001.

*Malagón, N., (2002). **“El hostigamiento sexual, una realidad en el ámbito de trabajo”**. Ponencia presentada en el Foro de Opiniones y Saberes por la equidad entre Hombres y Mujeres. Auditorio Benito Juárez de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, febrero-marzo de 2002.

*Torres, Y., (2002). **“Acoso sexual”** Ponencia presentada en el Foro de Opiniones y Saberes por la equidad entre Hombres y Mujeres. Auditorio Benito Juárez de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, febrero-marzo de 2002.

*Unzueta, María., (2002). **“La situación de las trabajadoras frente al hostigamiento sexual”**. Ponencia presentada en el Foro de Opiniones y Saberes por la equidad entre

Hombres y Mujeres. Auditorio Benito Juárez de la Asamblea legislativa del Distrito Federal, febrero-marzo de 2002.

*Zúñiga, M., (2002). **“Hostigamiento sexual: violencia de género en el trabajo”**. Ponencia presentada en el Foro de Opiniones y Saberes por la equidad entre Hombres y Mujeres. Auditorio Benito Juárez de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, febrero-marzo de 2002.

*Acevedo, M., (2002). **“Buscan parar en ALDF hostigamiento sexual.”** Artículo Periódico Reforma, noviembre 13 de 2002.

Información de internet.

*[www. Jornada.UNAM.mx](http://www.Jornada.UNAM.mx)

*www.mujieresenaccion.com.mx

*www.CIMAC.org.mx