

# UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR ACUERDO NO. 3213-09  
CON FECHA 16-X-1979  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE SE DA CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA  
NAYELI ESPINO SIORDIA  
ASESOR DE TESIS  
LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA  
CEDULA. PROFESIONAL NO. 106211

MÉXICO, D. F.

2008



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.

# UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR ACUERDO NO. 3213-09  
CON FECHA 16-X-1979  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE SE DA CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA  
NAYELI ESPINO SIORDIA

## AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES, POR EL APOYO INCONDICIONAL, CARIÑO Y EL VERDADERO EJEMPLO DE VALORES, TRABAJO Y TRIUNFO A MI VIDA.

A MIS HERMANOS POR ACOMPAÑARME, RESPALDARME Y QUERERME.

A LA UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC, POR LA FORMACIÓN Y EL IMPULSO PROFESIONAL.

## RESUMEN

En los centros de trabajo, el Hostigamiento Sexual contra la mujer es cualquier acción o hecho no deseado de carácter sexual por parte de cualquier persona ya sea de algún superior o compañero de trabajo. Es una demostración de poder, con el que se intimida, se coacciona o humilla a la trabajadora, condicionando la estabilidad laboral. No existe un mecanismo de defensa que defina, prevenga y sancione esta problemática en la legislación laboral vigente y únicamente es abordado desde la materia penal.

Es por ello que se plantea analizar social y jurídicamente esta conducta a través de la investigación teórica práctica con el fin último de crear un ambiente de certidumbre legal en el trabajo, permitiéndole a la mujer ser económicamente independiente, acceder a cualquier tipo de trabajo, proteger su integridad física, emocional y sexual en su lugar de trabajo, incrementando por tal motivo el desarrollo económico del país.

Se propone reformar algunos numerales de la Ley Federal del Trabajo incorporando la definición y reconocimiento del Hostigamiento Sexual laboral, estableciendo los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores así como las sanciones laborales procedentes en caso de presentarse dichas conductas y los mecanismos de prevención y ejecución, se incluye al sindicalismo como responsable de integrar dentro de sus estatutos, los mecanismos necesarios para erradicar cualquier forma de discriminación laboral y las medidas preventivas y de atención en los supuestos de violencia y hostigamiento laboral.

INTRODUCCIÓN	i
--------------	---

## CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS, CONCEPTOS FUNDAMENTALES Y ELEMENTOS EN TORNO A LA MUJER Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1.1 Antecedentes Históricos del Hostigamiento Sexual en México	2
1.2 Conceptos Fundamentales del Hostigamiento Sexual y sus acepciones en el Ámbito Laboral	9
1.3 Elementos Esenciales que constituyen el Delito de Hostigamiento Sexual	16
1.4 Concepto de la Mujer en el Ámbito Laboral	21

## CAPÍTULO 2 LA MUJER, EN EL ÁMBITO LABORAL COMO VÍCTIMA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE ACUERDO AL ÁMBITO JURÍDICO MEXICANO Y MUNDIAL

2.1 Definiciones Jurídicas Sociológicas de las Personas que intervienen en el Delito de Hostigamiento sexual.	26
2.2 El hostigamiento sexual en el ámbito Jurídico.	33
2.3 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la víctima (La mujer en el ámbito laboral) Art. 123.	40
2.4 La Ley Federal del Trabajo y la Mujer.	45
2.5 Los Derechos Humanos y la Mujer.	55
2.6 Instrumentos internacionales que protegen a las mujeres en contra del	62



hostigamiento sexual.

2.7 La perspectiva que se le da al hostigamiento sexual en diversos países. 65

### CAPÍTULO 3 REPERCUSIONES PSICOLÓGICAS Y SOCIALES QUE LA MUJER TRABAJADORA SUFRE POR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

3.1 Características esenciales de la presencia del hostigamiento sexual contra la mujer trabajadora. 77

3.2 Repercusiones psicológicas y sociales que afectan a la mujer por el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. 80

3.3 Estadísticas y causas específicas que originan el hostigamiento sexual hacia la mujer trabajadora. 84

3.4 ¿Cómo se puede evitar el hostigamiento sexual? 87

### CAPÍTULO 4 EFECTOS Y SOLUCIONES PARA ERRADICAR LA PRÁCTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL HACIA LA MUJER TRABAJADORA

4.1 Problemática actual del Hostigamiento Sexual en México. 92

4.2 Soluciones sociales y jurídicas para evitar la práctica del hostigamiento sexual hacia la mujer trabajadora. 95

4.3 Necesidad de Proteger la libertad sexual de la mujer en el ámbito laboral. 99

4.4 Propuesta de reforma de los Artículos 47 fracción VIII, Artículo 51 fracción II, Artículo 132 fracción VI y se adicionan las fracciones VII y VIII, Artículo 133 fracción I y se adiciona la fracción XIV, Artículo 134 fracción VII, Artículo 135 se adiciona la fracción XI y Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo. 106

CONCLUSIONES	111
BIBLIOGRAFÍA	117

# INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual es una conducta sexual no deseada, sea verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas. Esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez. Se da en cualquier espacio, en la calle, transporte colectivo, escuela, hogar, partido político, institución gubernamental, centro de trabajo o sindicato.

Como todo tipo de violencia de género, es decir, agresiones que fundamentalmente se generan hacia las mujeres, se encuentra avalada por una red de creencias, rasgos de personalidad, conductas, actitudes, símbolos, normas y actividades que diferencian a hombres y mujeres, a través de un proceso de construcción social, que ha generado una marcada diferencia entre los sexos, implicando la subordinación de un género, el femenino, frente a otro, el masculino. Por lo tanto, el hostigamiento sexual se basa en la cultura imperante en donde a los hombres se les educa para ver a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad e incluso hay quienes piensan que la mujer desea ser hostigada y que el hombre debe ser el hostigador para cumplir con su rol social. Sin embargo, es muy importante entender que el agresor no ejerce la violencia solamente por deseo sexual. Los acosadores utilizan la sexualidad para intimidar, dominar o humillar a otra persona, es decir, es un acto de poder, de sometimiento, de dominación.

El proceso de inserción de la mujer en el mundo del trabajo, ha generado que se vislumbren diferentes problemáticas que aún siguen vulnerando el reconocimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres como lo es: el Derecho al Trabajo y la Autonomía Económica y al Derecho a la No Violencia. El hostigamiento sexual en el trabajo es una violación a los derechos humanos, sexuales y laborales de las trabajadoras. Es cualquier acción o hecho no deseado de carácter sexual por parte de

cualquier persona ya sea de algún superior o compañero de trabajo. No se trata de un flirteo basado en el consentimiento mutuo, sino de una demostración de poder, con el que se intimida, se coacciona o humilla a otro trabajador (a). Es una forma de persecución en el lugar de trabajo que suscita una inquietud creciente y que abarca una amplia gama de avances sexuales no deseados, en el que dicha conducta a pesar de generar vulnerabilidad y falta de reconocimiento de derechos laborales de las mujeres, no existe un mecanismo de defensa que puntualice y otorgue la suficiente importancia respecto a esta problemática en la legislación laboral vigente en México.

El acervo jurídico del que se hace nuestro país al suscribir y ratificar los convenios internacionales, en los que se establecen las pautas para la consecución de relaciones con mayor equidad entre los géneros, incluyendo el aspecto laboral, no ha sido, hasta el momento, considerado ni aplicado como una norma obligatoria en que como constitucionalmente se señala, se transforma el derecho internacional adoptado. La participación e inclusión de México en los Convenios de la Organización del Trabajo referidos a los derechos de las trabajadoras; así como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, coloca a la legislación nacional con la obligación de incluir los principios de no discriminación, igualdad de derechos y respeto a la dignidad humana. Estos principios deben permear nuestra normatividad para lograr que las leyes laborales concurren y garanticen plenamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se considera que dichos principios deben ser introducidos transversalmente en la Ley Federal del Trabajo reconociendo las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, reforzando las políticas incluyentes y las medidas afirmativas reconocidas por los mecanismos internacionales como uno de los mecanismos que

compensan y revierten los efectos de la discriminación laboral a la que se enfrentan las mujeres.

Esta investigación tiene como objetivo analizar social y jurídicamente la conducta de hostigamiento sexual que se da contra la mujer en el ámbito laboral, a través del proceso histórico de la mujer en el trabajo, fundamentado en estudios teóricos, jurisprudencia y mecanismos internacionales que consideran al hostigamiento sexual como un grave problema que se le presenta a las trabajadoras, visualizándola como una conducta antisocial, que tiene como principal fin perturbar el buen desarrollo psicosexual y laboral de la mujer, por lo que dicho fenómeno social crea graves consecuencias sociales, psicológicas e incluso económicas.

El problema es poco denunciado y el proceso legal se caracteriza por ser lento, engorroso y corrupto y por lo regular no es favorable a las mujeres a pesar de que repercute en su integridad física, emocional y productiva.

En el Distrito Federal, hace algunos años, se tipificó el delito de hostigamiento sexual en nuestro Código Penal, en el que se castiga al hostigador dejando en el olvido a la víctima, es decir, no establece ni salvaguarda los derechos de la trabajadora o trabajador que sufre este tipo de conducta antijurídica, siendo una práctica común condicionar a la mujer para otorgarle un puesto de trabajo o para conservarlo sin existir a la fecha la regulación de estas conductas dentro de la Ley Federal del Trabajo, legislación que vela por los derechos de los trabajadores y determina sanciones en los supuestos de incumplimiento dichos principios, generando incertidumbre jurídica de protección hacia la mujer trabajadora, quien es la principal afectada en este tipo de problemática, por lo que se proponen diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo que generaría una mejoría inmediata respecto a la efectividad y productividad de la Mujer en el mercado laboral, alcanzando la equidad y la no discriminación por razón de género en materia laboral.

Para abordar la temática expuesta, la investigación realizada para este trabajo de Tesis quedó organizada en cuatro capítulos.

Un primer capítulo del presente trabajo de investigación hablará de los Antecedentes Históricos del Hostigamiento Sexual, de su concepto y sus acepciones en el ámbito laboral, así como los elementos esenciales de dicho problema social.

En el capítulo segundo se enfoca al Marco Jurídico Mexicano y la Legislación Internacional respecto a la conducta del Hostigamiento Sexual teniendo como víctima

a la mujer así como las definiciones jurídicas de las personas que intervienen en el Hostigamiento Sexual, el análisis de Delito de Hostigamiento Sexual (Art. 179 Código Penal para el Distrito Federal), enfocándome a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley Federal del Trabajo y señalando los Derechos Humanos que protegen a la Mujer como víctima de dicha conducta, así como los modelos comparativos de diversos países que presentan la problemática abordada.

Dentro del capítulo tercero se exponen las posibles repercusiones psicológicas y sociales que la mujer sufre al ser víctima del Hostigamiento Sexual en su ámbito laboral, así como estadísticas de tal fenómeno social y la prevención de dicha conducta.

**Finalmente, en el capítulo cuarto, expongo la problemática actual en México, las soluciones jurídicas y sociales que se han dado y las propuestas de reforma que se plantean a la Ley Federal del Trabajo para erradicar o disminuir la práctica del hostigamiento sexual hacia la mujer trabajadora y la necesidad de proteger la libertad sexual de la mujer en el ámbito laboral.**

## CAPÍTULO I

# ANTECEDENTES HISTÓRICOS, CONCEPTOS FUNDAMENTALES Y ELEMENTOS EN TORNO A LA MUJER Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



## **1.1 Antecedentes Históricos del Hostigamiento Sexual en México**

Desde el comienzo de los tiempos, propiamente hablando desde el patriarcado, el hombre impuso a la mujer el límite y ejercicios de los derechos por los cuales debía regirse, es decir, el hombre por medio del confinamiento de la mujer a la esfera doméstica, controló sus derechos y actividades durante una larga etapa de la humanidad y en diferentes culturas.

En la etapa del capitalismo, se requirió una mayor cantidad de mano de obra, por lo que las mujeres tuvieron que trabajar fuera del hogar, dentro de fábricas y talleres, además de ser responsables al finalizar su jornada laboral, de las obligaciones domésticas y con la incorporación de la mujer a la maquinaria económica, al ser proveedora y jefa de familia, pero sobre todo desarrollarse individual y socialmente, se ve obligada a aceptar el asedio sexual, ya que el hombre al ser determinado socialmente como superior jerárquico, en el ámbito laboral subordina a la mujer utilizando el acoso sexual como medio de presión para conseguir sus fines sexuales e imponer condiciones de trabajo, rechazando un parámetro de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, según la Red de Mujeres Sindicalistas (1998, p. 13).

Para el catedrático Eduardo López Betancourt (1996, p. 95), el delito de Hostigamiento Sexual surgió “con motivo del gran incremento de mujeres trabajadoras, que al salir a la calle y encontrar un trabajo para superarse o llevar un apoyo económico a sus casas, eran molestadas en su mismo empleo

por sus superiores jerárquicos, provocando un ambiente de mortificación e incomodidad para ellas, y en muchas ocasiones no sólo era el ambiente, sino también se le causaba un daño o un perjuicio”.

El delito de Hostigamiento Sexual aparece como uno de los resultados a los reclamos de nuestra sociedad de abusos, como los que se cometían por organizaciones sindicales y autoridades laborales, es decir, para que una empleada pudiera obtener un ascenso primero recibía proposiciones indecorosas como son los contactos físicos indeseados, las invitaciones comprometedoras (salidas a comer o cenar a bailar o a dar un paseo con el fin de llegar a tener una relación sexual), y si accedía aceptando tales insinuaciones obtenía un buen puesto en su trabajo, pero si su respuesta era contraria a la anterior la trabajadora era despedida.

Como vemos las mujeres trabajadoras han sido atropelladas en sus derechos humanos, humilladas y ridiculizadas tanto en el derecho al trabajo como en su libertad sexual desde hace ya varios años.

Por su parte, José Augusto de Vega Ruiz (1991, p.29), menciona que “los primeros antecedentes al problema del Hostigamiento Sexual se empiezan a dar en el siglo pasado, cuando se empieza a contemplar un tipo penal, en el que el bien jurídico era el pudor y se sancionaba con infracciones contemplado en algunos Códigos Penales de Países Europeos (Francia, Alemania y Bélgica)”. Los Códigos Penales de Chile y España contemplaban como tipo penal los ataques contra el pudor, entre los delitos cometidos por los funcionarios públicos, como sujetos activos.

Lo anterior nos demuestra que el Hostigamiento Sexual no es un problema nuevo, sino que ha sido poco tratado en las legislaciones actuales. Anteriormente estas legislaciones protegían al pudor como bien jurídico, en la actualidad algunas legislaciones protegen el buen desarrollo psicosexual de la sociedad.

De acuerdo a las exigencias de la sociedad, fue impostergable la creación del tipo penal llamado Hostigamiento Sexual, considerado éste como una conducta delictiva, que algunos confunden con manifestaciones de halago, en donde el agresor no se ve, se diluye en una sociedad que es cómplice de este delito.

Nuestro Código Penal para el Distrito Federal sanciona al Hostigamiento Sexual con una pena privativa de libertad y en caso de que el hostigador (sujeto activo), sea un servidor público, además se le sanciona con la destitución de su cargo. Protegiendo a los individuos que se dedican a las relaciones laborales, docentes, domésticas y cualquiera otra que implique relación laboral; para que las personas que tienen un puesto jerárquico, no se aprovechen de su posición y de la función que desempeñan para satisfacer sus instintos sexuales a cambio de favores o beneficios, pues las personas que cuentan con un puesto jerárquico son las que pueden aprovecharse de éste, para obtener el favor sexual a cambio de algo, en cambio los inferiores no pueden ofrecer nada a cambio.

El Hostigamiento Sexual es un fenómeno social que empieza a hablarse en la década de los setenta y que tiene sus raíces históricas principalmente en los estudios, investigaciones, análisis y repercusiones que han llevado a cabo

grupos femeninos apoyados por grupos de la sociedad civil a través del trabajo continuo de mujeres que desde hace ya varios años apoyan a víctimas de delitos sexuales.

Para Elpidio González (1996, p.23), el hostigamiento sexual se da “cuando la mujer empieza a laborar en espacios propios y reservados para el hombre, éste siente el desplazamiento de su mando frente a la mujer, por lo que al sentir la pérdida de poder sobre ella, realiza otro tipo de conducta para continuar sometiéndola, el Hostigarla Sexualmente.”

Gran parte de las mujeres tienen la errónea concepción de que son diferentes a los hombres, esta determinación debe ser concebida a partir de la diferenciación física y sexual, pero hablando jurídicamente, tanto hombres como mujeres tenemos los mismos derechos y obligaciones en la legislación mexicana. El problema es que las mujeres no los exigen, ni los hacen valer, por seguir creyendo que no tienen derecho a ellos o por desconocimiento. El Hostigamiento Sexual (también llamado acoso) funciona como el principal medio de control masculino sobre las mujeres en el trabajo.

Sin embargo, por su parte Sue Wise (1992, p.54), nos dice que “la expresión de ACOSO SEXUAL surgió alrededor de 1974 fecha en la que algunas feministas norteamericanas, definieron el proceso de control social establecido por los hombres respecto a las mujeres, es decir conductas que adoptaban los hombres frente a las mujeres, que superficialmente parecían sexuales, porque de hecho constituye el ejercicio de un poder que se llevaba a cabo en los centros de trabajo.”

Las mujeres norteamericanas buscaron una expresión acertada para darle nombre a las conductas masculinas y ésta fue acoso sexual, la que les pareció la más acertada según su visión, de acuerdo al problema relativo que estuvieran padeciendo o tratando, entre las que se incluían por parte de los hombres, conductas que aparentaban ser sexuales, pero que de hecho constituían un ejercicio de poder sobre la mujer.

El mismo Sue Wise ( 1992, p.67), dice que “el acoso sexual empieza a tener auge en el año de 1975, cuando mujeres enfrentaban, el hecho de que no se les pagaban beneficios por despido, debido a que ellas habían renunciado voluntariamente a su trabajo cuando fueron objeto de acoso sexual.”

La persona hostigada al no poder resistir más una conducta de Hostigamiento Sexual, renuncia a su trabajo, perdiendo así cualquier derecho a alguna remuneración económica o indemnización siendo que debería de protegerse ante este tipo de conducta antisocial, que es una de las principales formas de violencia ejercida contra la mujer que daña su desarrollo profesional y laboral.

El Hostigamiento Sexual es una conducta que atenta contra la dignidad de la mujer, socavando su derecho a la libertad sexual y que genera obstáculos para que se desarrolle en la vida ante la sociedad, pero especialmente en el ámbito laboral, la mujer en muchos de los casos tiene que soportar este tipo de conducta, con el fin de no perder su trabajo aún y cuando es hostigada sexualmente.

Mujeres de otros países, en especial las norteamericanas, dan un gran paso en contra del Hostigamiento Sexual en el momento de definirlo, empezando así un combate con esa conducta antisocial que daña en la mayoría de los casos a las mujeres, conducta que era y es aún en la actualidad, tomada como algo normal que tenían que soportar las mujeres trabajadoras y de la cual no tenían forma jurídica alguna para protegerse.

Las primeras publicaciones acerca del delito Hostigamiento Sexual aparecen en Europa y Estados Unidos de Norteamérica a mediados de los setentas, sin embargo, las legislaciones de otros países ya contenían disposiciones que contemplaban a este delito.

Desde antes que se creara un tipo legal, se trató de dar una definición al respecto en Estados Unidos de Norteamérica, se le dio una gran importancia, así que en el año de 1976, Catherine Mackinnon Bewer (1979, p. 22), propuso un concepto para los hechos que se venían presentando en los ámbitos laborales, definiéndolo como: “una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones además de la carencia de reciprocidad de quien recibe los acercamientos sexuales.”

Esta concepción fue una de varias que dieron inicio a una serie de investigaciones que permitieron saber qué tipo de comportamientos dan origen al Hostigamiento Sexual, las condiciones bajo las que se presentan para diferenciarlo de otras conductas sexuales. Por lo tanto, podemos entender por Hostigamiento Sexual cualquier tipo de acercamiento, asedio o

presión 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 condicionados e imponer sanciones a la persona que cometa el delito de Hostigamiento llamada hostigador que puede ser hombre o mujer. Como se puede percibir, la autora de la definición antes descrita del delito de Hostigamiento Sexual se enfoca más al ámbito laboral.

Como puede inferirse, Estados Unidos se ha convertido en el país con la legislación más avanzada que previene y sanciona el Hostigamiento Sexual como delito, pero es pertinente aclarar que tiene un sistema jurídico muy diferente al nuestro.

La misma autora Catherine Mackinnon Bewer (1979, p 34) expresa parte de la situación en que se encuentra una persona que es objeto de atenciones sexuales no deseadas en el ámbito laboral, las cuales las resume de la siguiente manera:

- a) Avance sexual desde una posición de poder;
- b) Ansiedad de la receptora al no saber si esas atenciones se desvanecerán frente a su indiferencia o si, al contrario, recrudecerán;
- c) Si el asedio se torna más crudo, comienza el peligro cierto para la estabilidad de las condiciones laborales y su empleo mismo, y

- d) El rechazo frontal a los avances suele provocar crueles represalias motorizadas por el despecho, por lo que se recurre a mecanismos de amable rechazo.

Así mismo, Mackinnon comenta que hasta que se propone el término de Hostigamiento Sexual se englobaron una serie de eventos que se presentaban en el ambiente laboral y que eran impronunciables, lo que hacía que este hecho se considerara inexistente. Algo muy semejante sucede en nuestro contexto pues al referirse al Hostigamiento Sexual como delito, muchas personas no entienden de lo que se esta hablando o quiere decir o al saberlo les parece absurdo que sea considerado como un problema y aún más como un delito.

## **1.2 Conceptos Fundamentales del Hostigamiento Sexual y sus Acepciones en el Ámbito Laboral**

El Hostigamiento Sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro, socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.



Socialmente, la recurrencia del Hostigamiento Sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del “hombre productor” (dominante) y de la “mujer reproductora” (sumisa), reduciéndola a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos, o bien, circunscribiendo su participación a puestos no jerárquicos o de menor calificación. De esta forma, el hostigamiento sexual es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener una relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidos en el sistema de género\* en la organización social.

Existen diversas definiciones sobre el Hostigamiento Sexual, las cuales varían según el país y el mecanismo legal en el que se consigna, sin embargo, la mayoría incluye con mayor o menor precisión los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008), a saber:

Es una conducta de naturaleza sexual, y toda conducta basada en el sexo y que afecte la dignidad de las mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo), continuidad en el mismo, promoción o salario.

---

\* Género: Conjunto de ideas, representaciones, roles, creencias y atribuciones sociales dada a los hombres y a las mujeres, tomando como base la diferencia sexual.

Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Asimismo, dicho organismo internacional refiere que el hostigamiento sexual integra básicamente tres componentes:

- Acciones sexuales no recíprocas: aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual no necesariamente lo alcanzan.
- Coerción sexual: 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 cual manifiesta una clara relación asimétrica que se identifica con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- Sentimientos de desagrado: las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión que produce esta experiencia, y que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas, ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

Para la Red de Mujeres Sindicalistas (2004, p.18), esta conducta implica “todo acto verbal o físico que representa una agresión de tipo sexual, que puede llegar a la violación y que tiende a identificarse con un acto de demostración de poder. Son reiterados e insistentes y tienen implicaciones

psicológicas, físicas, económicas y laborales. Pueden identificarse tres niveles: visual, miradas sugestivas a ciertas partes del cuerpo; verbal, invitaciones, insinuaciones, chistes alusivos a lo sexual; y físico, tocamientos, roces, palmaditas o forzar a tener relaciones sexuales.”

Es importante saber que:

- La víctima, así como el hostigador, podrá ser un hombre o una mujer. La víctima no necesariamente debe ser del sexo opuesto.
- El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un colega o una persona que no sea un empleado.
- La víctima no tiene que ser necesariamente la persona hostigada, puede serlo cualquier otra que resulte afectada por la conducta ofensiva y el ambiente laboral hostil.
- El hostigamiento sexual podrá ocurrir sin que exista perjuicio económico para la víctima o cause su despido.

El Doctrinario Eduardo López Betancourt (1996, p. 42 ), define el Hostigamiento Sexual como: “toda conducta que avasalle, violente, exija y comprima a otra persona, manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual de manera insistente y no aceptada.

Elpidio González (1996, p. 25 ), afirma que es: “una figura de peligro ya que no requiere para su consumación que se llegue a hacer, se impida hacer, o se tolere como lo pretende el sujeto activo, ya que requerir, acosar o agredir sexualmente con esa finalidad ulterior, ya es conducta típica del delito.”

De la anterior definición podemos decir que el Hostigamiento Sexual pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la seguridad, la comodidad, el bien estar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del sujeto activo; que lo ofende o humilla. Para efectos de mi investigación, en el ámbito laboral específicamente, altera o pone en peligro la relación laboral de la mujer, esto es cuando el superior o inferior jerárquico entre otros vincula la petición de favores sexuales en el caso de aquel la petición de favores sexuales con la amenaza de consecuencias desfavorables en el empleo, prometer privilegios en el trabajo a cambio de favores sexuales o en caso del inferior jerárquico, el de ponerle trabas en el trabajo a la víctima, lo anterior crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo dificultando el normal desarrollo en el trabajo de la mujer y cerrando toda posibilidad de realizarlo con gusto y satisfacción.

La Organización Nacional para las Mujeres de Estados Unidos (National Organization for Woman, 2008), define al Hostigamiento Sexual de la siguiente manera:

“es cualquier avance sexual físico o verbal, repetido o no deseado, declaraciones derogatorias sexualmente explícitas, o comentarios sexualmente discriminatorios hechos por alguien en el lugar de trabajo, los cuales son ofensivos u objetabas por el receptor o causa al receptor inconformidad o humillación o bien interfieren con su desempeño en el trabajo.”

Como se puede apreciar de la definición anterior, que la NOW (siglas en inglés) y que es la Organización Nacional para Mujeres, no se hace referencia a la jerarquía, pero es una definición más acorde o inclinada al

ámbito laboral, donde el receptor es hostigado, humillado físico y verbalmente además de interferir en el desarrollo de su trabajo.

El tipo penal del delito de Hostigamiento Sexual se encuentra regulado por el Código Penal para el Distrito Federal en su Título Quinto, el cual es llamado Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, en su Capítulo III en el artículo 179 el cual establece que comete el delito de Hostigamiento Sexual:

“Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.”

Si el Hostigador fuese Servidor Público y aprovecharse de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual a la de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por Querrela.

Como puede verse en el primer párrafo del tipo penal del delito de Hostigamiento Sexual se establecen los elementos del delito; respecto al segundo párrafo se establece la pena cuando se trate de un servidor público que será la pena privativa de libertad y la destitución del cargo, y en cuanto al tercer párrafo versa que se procederá a petición de parte ofendida, pero cuando se presenta la querrela queda sin resultado alguno, por no poder demostrar el hostigamiento por el jerarca o servidor público en contra del trabajador (hombre - mujer), pero para efectos de este trabajo especialmente en el caso de la mujer.

El delito de Hostigamiento Sexual no es de naturaleza sexual y lo podemos corroborar si tomamos en cuenta qué conductas pueden ser consideradas como hostigamiento sexual, entre las que se encuentran las invitaciones a comer, cenar o bailar con intenciones de poder llegar a tener una relación sexual, piropos vulgares o de doble mensaje, comentarios desagradables o en doble sentido, palabras o ademanes obscenos, manoseos, tocamientos, roces, apretones furtivos de manos, abrazar a la fuerza, dar regalos costosos a cambio de un favor sexual, promesas con miradas morbosas o tono de voz melosa, insinuaciones directas o indirectas de proposiciones indecorosas, chantaje mediante ofrecimiento de mejoras en el trabajo, acercamientos corporales no deseados en lugares muy concurridos o en el transporte.

Al respecto se desprende que las conductas involucradas en el Hostigamiento Sexual, incluyen tanto acciones físicas como verbales, ambas relacionadas estrechamente, que pueden ser directas o indirectas y que van desde una mirada o un comentario hasta la proposición sexual por un superior jerárquico hacia la mujer que es lo más común, en el ámbito laboral, a cambio de un beneficio como condición por un superior jerárquico o por parte de los compañeros de trabajo, para evitar un daño a la mujer trabajadora, y que es el de perder su empleo.

Por lo tanto, debe ser definido como una imposición no deseada de conductas físicas o verbales en el contexto de una relación desigual de poder en el trabajo, este poder se deriva de la superioridad que tienen los hombres con relación a las mujeres en cuanto a que éstas no pueden disponer de su

propia sexualidad. En relación a las acepciones de la palabra Hostigamiento se considera como una palabra derivada de la acción hostigar y ésta a su vez de hostigo, que en la antigüedad era un látigo con el que se azotaba a las personas o animales.

La Enciclopedia Larousse (2004, p.553), define la palabra hostigar como “Azotar o castigar con vara, látigo o cosa parecida. Perseguir, molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndole o de otro modo.”

De la definición anterior se deduce que si a una persona se le ordena realizar algo, y si no lo hacía se le castigaba golpeándolo con un látigo o cosa parecida, pero también se le chantajeaba para hacer algo. Se puede decir que en la actualidad hablar de hostigamiento, es hablar de obligar a una persona a realizar algo que no es de su agrado y que de no hacerlo, se toma alguna represalia contra la persona que no lo acepta, obteniendo como resultado de que si no se accede a realizar un acto o favor sexual pierde su empleo.

Para Martínez Roaro (2000, p.440), la palabra HOSTIGAR significa: “perseguir, acosar, asediar o molestar a una persona insistentemente, y en la connotación que le da la iniciativa se refiere a la conducta sexual de una persona que, abusando de su situación jerárquica, asedie reiteradamente a su subordinado, provocando en él intranquilidad y desequilibrio emocional que impida un desarrollo interpersonal en un ambiente de cordialidad y respeto.”

Las mujeres supuestamente tienen libertad de decisión y elección, sin embargo, están cotidianamente sometidas a una amenaza persistente por parte de un superior jerárquico o compañeros de trabajo que abusan del

poder, de su puesto o de la calidad de ser hombres para intimidar, coaccionar o humillar a la trabajadora para tener un favor sexual a cambio de promesas que nadie sabe si serán cumplidas o no, volviendo su lugar de trabajo hostil e insoportable para la mujer trabajadora que no puede laborar con tranquilidad ni entusiasmo y en un momento dado se ven obligadas a hacer lo que no desean para conseguir tener un mejor nivel económico o renuncian a proyectos de vida.

Una vez que la víctima se da cuenta de que las promesas hechas por el superior jerárquico no fueron cumplidas, aún cuando accedió a realizar el favor sexual sin obtener nada a cambio, logra identificar que su condición laboral seguirá siendo violentada y amenazada y es en este momento en el que puede o no ser querellante; pero en caso de que se inicie la averiguación previa se dará cuenta de que no sólo es presentar su declaración, sino aportar los elementos necesarios que le solicite la autoridad para acreditar el delito y el probable responsable, debiendo presentar pruebas que evidencien la conducta de aquel quien la hostigo, primordialmente se plantea la intervención de testigos, quienes son trabajadores de igual o menor jerarquía y en el supuesto de apoyar el dicho, estarían en una condición de vulnerabilidad laboral al inculpar a su superior, por lo que queda sin ser sancionado el delito de Hostigamiento Sexual al no haber elementos suficientes para consignar.

La palabra hostigamiento tiene varios sinónimos como son: acoso, asedio, fustigamiento, atosigamiento, flirtear, mosquear, entre otros.



### **1.3 Elementos esenciales que constituyen el delito de Hostigamiento Sexual**

Los elementos esenciales que constituyen el delito de Hostigamiento Sexual contemplado en el Código Penal Federal y el Código Penal para el Distrito Federal son los siguientes: ACOSE DE NATURALEZA SEXUAL, PARA SÍ O PARA UN TERCERO Y EL HOSTIGAMIENTO POR UN SERVIDOR PÚBLICO aún y cuando no se le ha dado la debida importancia jurídica a este grave problema social, se hará alusión a cada uno de ellos en la forma siguiente:

#### **A) ACOSE DE NATURALEZA SEXUAL**

Empezaremos con este primer elemento del delito de Hostigamiento Sexual definiendo la palabra ACOSE, según el maestro Aarón López Hernández (1998, p. 135), que dice que “es en sentido figurado, importunar a uno sin descanso con pretensiones y ésta a su vez equivale al empeño de conseguir algo.”

El ACOSE es considerado como una acción de sitio a una persona tratando de que no tenga oportunidad a rechazar proposiciones indecorosas y con el ánimo de obtener una relación sexual por medio de la presión, aprovechándose de la ignorancia y de la necesidad en la que se encuentra la persona que sufre el delito de Hostigamiento Sexual.

Este elemento esencial siempre llevará la intención de una satisfacción erótica sexual puesto que al proponer una invitación, piropo entre otros, no podrá quedarse con la intención de una sola comunicación por parte de la

persona hostigadora, y como bien sabemos este problema no es de hoy sino de siempre, es decir, el acoso se ha manifestado en las mujeres que siempre serán las personas que estarán en igualdad pero sobre todo subordinadas en el trabajo, condicionadas y amenazadas a no progresar si no acceden a realizar favores sexuales.

Existe un gran problema para que sea denunciado el delito de Hostigamiento Sexual, puesto que en muchos casos en lugar de obtener una respuesta judicial en favor de la persona hostigada que desempeña el papel de víctima, muchas veces es lo contrario ya que ésta se convierte en victimario, esto por el simple hecho de que la víctima vive amenazada en poder perder su trabajo.

## B) RELACIÓN DE TRABAJO QUE VINCULA AL HOSTIGAR Y LA VÍCTIMA

En toda relación de trabajo existe la subordinación entendida como sujeción y dependencia, encontrada en todo tipo de relación laboral en la que se establece una conducta, la cual es un acto de acción instantáneo de daño y de peligro consistente en uno o varios actos de acoso, presión u hostigamiento sexual que efectúa una persona en contra de otra no importando el cargo, a efecto de imponerle un acto erótico no deseado, acoso e imposiciones a la víctima de un acto libidinoso en el cual media violencia física o moral, causándole así un daño, perjuicio o mal en el ámbito laboral a través de amenazas.

El hecho de mantener una relación sexual entre un superior jerárquico y una subordinada, implica tener un control absoluto en el ámbito personal y laboral de la mujer, eventualmente son conductas a las que esta acostumbrado el hostigador, por lo que se justifica y rechaza la confrontación denigrando a la víctima.

### C) HOSTIGAMIENTO POR SERVIDOR PÚBLICO.

El Hostigamiento Sexual ha sido considerado como un problema aislado y personal que tiene que ser resuelto de manera individual y debe ser escondido por el temor al descrédito, y que cuando se le encara públicamente asume características de un simple chiste o broma de oficina.

Hoy en día resulta muy común que la mujer trabajadora tenga que soportar los requerimientos inmorales de quienes tienen la posibilidad de abrirles o cerrarles las puertas de un trabajo y esa situación se torna más indignante cuando el agresor es un servidor público que se vale de su jerarquía como representante del Estado. Pero es en el trabajo donde resulta de mayor interés abordar este tema, porque allí es donde la mujer consigue su independencia, además en el empleo es particularmente obvio, cuando los jefes de oficina hacen proposiciones sexuales a las mujeres trabajadoras, observándose la falta de reciprocidad por parte de ellas, expresada en forma de rechazo u oposición que en muchas de las ocasiones no impide que el hostigamiento se siga presentando.

Ahora bien, el hostigamiento se percibe desde dos puntos de vista, pudiendo ser una condición generalizada en el trabajo que provoca

resultados negativos y como conducta que se utiliza como presión para una mejor oportunidad en el trabajo, pero en ambos casos los resultados son los siguientes:

1. Que la mujer no acepte los intercambios sexuales y pierda la oportunidad a obtener algún beneficio.

2. Que la mujer acepte y reciba los beneficios convenidos.

3. Que la mujer acepte el acercamiento sexual y no reciba los beneficios prometidos, este último es el que normalmente se da en el trabajo porque el hostigador es el que generalmente tiene el poder en la relación laboral.

Se sabe de muchos casos de hostigamiento en los cuales el agresor goza de total impunidad respaldado por el aislamiento y silencio de las mujeres que no reciben una protección social y legal adecuada, ya que a pesar de denunciar estos hechos, la autoridad penal los minimiza, dejando así que el hostigador continúe violentando a la víctima y se extienda dicha conducta a otras trabajadoras que también reciben el mismo asedio con la constante amenaza de quedarse sin trabajo.

Este tipo de delito se ejerce de una manera reiterada y con fines lascivos a los que en un momento dado son subordinadas las mujeres y aprovechándose de esta situación los jefes acosan sexualmente a las trabajadoras con la promesa de un mejor desarrollo económico, de una mejor posición laboral o del beneficio de algunas prestaciones que ya inclusive son

derechos establecidos dentro de alguna norma jurídica laboral o de la misma dependencia de gobierno en su caso. El Hostigamiento Sexual generado por un servidor público, quien representa una de las figuras de mayor jerarquía y poder dentro de la sociedad, se presenta de manera reiterativa contra las mujeres y deriva teóricamente en sanciones que se agravan cuando son generadas por dichos representantes, dando origen a la violencia institucional que se presenta a través de actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia, definición que es incorporada en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, determinada dentro de las modalidades de la violencia que se generan contra las mujeres.

Con estos elementos y buscando que se constituya una verdadera figura jurídica que limite el ejercicio de esta práctica de violencia sexual y de género como lo es el Hostigamiento Sexual por parte del superior jerárquico o cualquier persona dentro del ámbito laboral contra la mujer, deberá dar cabida la Ley Federal del Trabajo a la definición y reconocimiento del Hostigamiento Sexual laboral a través de los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores así como las sanciones laborales procedentes en caso de presentarse dichas conductas y los mecanismos de prevención y ejecución.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos históricos que las mujeres han creado para romper el muro del silencio y aportar datos para realizar una real

y verdadera reconstrucción de hechos para que en el lugar de trabajo ya no exista el acoso sexual a cambio de algún beneficio, la imposición de chantajes sexuales de quienes ejercen la autoridad en el trabajo y la convivencia con otros trabajadores, es un fenómeno generalizado que algunas mujeres no aceptan y ni denuncian, sin embargo, la mujer que acepta la violencia descrita es por la falta de garantía y seguridad laboral, la deficiente oferta y demanda de oportunidades laborales así como la responsabilidad de ser proveedoras familiares, debiendo enfrentarse a la falta de un ordenamiento laboral que reconozca y sancione dichas conductas y la autoridad que resuelva eficazmente dichas problemáticas, encontrándose ante un estado de incertidumbre legal.

#### **1.4 Concepto de Mujer en el Ámbito Laboral**

Por lo que atañe a la definición de mujer en el ámbito laboral el doctrinario Rafael de Piña Vara (1996, p. 375), nos dice que mujer es la “persona de sexo femenino. En relación con un hombre determinado, mujer que se encuentra unida a él por el vínculo del matrimonio.”

Por lo que la palabra mujer se refiere a todo ser humano, perteneciente al sexo femenino, sea cual fuere su edad, estado civil, religión, nacionalidad, pues aun y cuando a los menores de edad se les denomina niños o niñas, según el sexo, podemos decir que las niñas son mujeres, independientemente del hecho de no contar con la edad suficiente o estar en la pubertad y no tener capacidad legal hasta los dieciocho años, o bien, porque no habitan con un varón, para que se les denomine mujeres, debiendo resaltar que esta definición se piensa es discriminatoria ya que descarta a todas aquellas

mujeres que no tienen un matrimonio civil, siendo excluyente y por demás errónea, enfatizando nuevamente la concepción de pertenencia que tiene el hombre sobre la mujer y, por lo tanto, la necesidad de ser reconocida como mujer sólo en el caso de ser respaldada por un hombre, lo cual va en contra del principio de igualdad como parte de los derechos humanos de las mujeres.

La definición de trabajo es importante determinarla, para así poder exponer una definición correcta al concepto mujer trabajadora. Por lo que el doctrinario Néstor de Buen (1996, p.15), opina que: “al trabajo lo consideramos sinónimo de una actividad provechosa de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.”

Otro concepto de trabajo nos lo da el maestro Briceño Ruiz (2008, p. 22), quien dice que: es todo esfuerzo material que al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo y justificación en la razón, así como el trabajo intelectual, para ser trascendente, esto es poder expresarse, lo cual implica la realización de un esfuerzo material. El autor antes mencionado trató de dividir lo material y lo intelectual, lo que sería esfuerzo y trabajo respectivamente, pero con lo anteriormente dicho nos podemos dar cuenta que no se puede hacer tal división.

Por lo tanto se define a la mujer trabajadora como la persona física del sexo femenino, que realiza un trabajo o servicio, material o intelectual, como subordinada y a cambio recibe una remuneración por el mismo.

Como dato importante, la población femenina asalariada ha aumentado recientemente, por lo que ya hay avances en el campo normativo del trabajo de la mujer.

Nuestra legislación ha generado normas o medidas de protección a la mujer trabajadora, como mujer y como madre. A pesar de que se pide igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, continúa el argumento social en el que para desarrollar en forma general distintos tipos de trabajos se dice que la mujer tiene un cuerpo no resistente a los esfuerzos físicos, pero también no tiene la capacidad mental para poder tener un puesto superior en el que sólo se tomen decisiones, entonces ya no es nada más que se carece de fuerza física sino también de fuerza mental, además de que el hombre no quiere sentirse subordinado ante una mujer en el trabajo.

El autor Cabanellas (1982, p. 102) da un concepto de la mujer trabajadora y opina “acerca de su condición jurídica como empleada u obrera, mujer epígrafe y mujer casada.”

Ya sabemos que a las mujeres, desde los inicios de la humanidad se le han impuesto limitaciones, diferencias o bien se le excluye de actividades sociales, culturales, económicas y laborales entre otras; para así evitar su pleno desarrollo en la sociedad a que tienen derecho junto con el hombre, pues éste, lo único que busca en la mujer, es el placer sexual y unido a esto, la perpetuación de la especie humana, es decir, quedarse en casa a el buen cuidado y educación de los hijos y el hogar.



Pero también podemos hablar de que la mujer de clase obrera que trabaja fuera del hogar sufre una doble explotación ya que también debe hacer frente a las tareas domésticas. La significación del trabajo remunerado para las mujeres de los sectores populares tienen mucho más que ver con una estrategia de sobrevivencia que con un proyecto de liberación, pues como ya se expuso anteriormente, la mujer necesita trabajar para sobrevivir y aparte de ser explotada es hostigada sexualmente a cambio de un beneficio económico o laboral por parte de sus jefes inmediatos o superiores, pero también por sus compañeros de trabajo, promesas de beneficios que muchas veces no son cumplidos o realizados. La mujer víctima de estos actos renuncia a la igualdad, liberación y sobre todo a salir adelante, dejando atrás la lucha para que exista la igualdad de derechos en el trabajo entre el hombre y la mujer.

## CAPÍTULO II

# LA MUJER, EN EL ÁMBITO LABORAL COMO VÍCTIMA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE ACUERDO AL ÁMBITO JURÍDICO MEXICANO Y MUNDIAL

## **2.1 Definiciones Jurídicas Sociológicas de las Personas que intervienen en el Delito de Hostigamiento Sexual**

Las personas que intervienen en el Delito de Hostigamiento Sexual son las siguientes:

Según el Diccionario de Juristas de Palomar de Miguel (2005), el concepto de víctima viene del latín víctima, y significa persona o animal sacrificado. Persona que se expone a un grave riesgo. Persona que padece por culpa ajena.

La víctima puede ser un individuo o grupos, clases o comunidades de individuos, y que se puede definir como aquella persona o sujeto que es pasivo de un delito que sufre daños físicos o mentales causados por un sujeto o varios sujetos activos.

El sujeto pasivo es una persona de cualquier sexo que se encuentre en subordinación o igualdad laboral respecto de un superior o inferior jerárquico o compañero de trabajo.

Felipe Muñoz y Oscar González (1992, p.100), aborda la postura del sujeto pasivo en una relación de subordinación en el delito de Hostigamiento Sexual de la siguiente manera:

“En relación a la identidad del sujeto pasivo en el hostigamiento sexual doloso consumado en las relaciones laborales, la subordinación del pasivo es

elemento esencial de esta relación. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral. Destacando que la sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ella, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja este vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales.”

De lo anterior se entiende, que existe por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, que la calidad específica del sujeto pasivo es la subordinación en una relación de trabajo, no importando el sexo en dicho sujeto, ya que no existe exigencia normativa al respecto. Pero para efectos del presente trabajo sería la mujer el sujeto pasivo la cual es acosada sexualmente y a quien se le denominarla subordinada.

El Hostigamiento Sexual es una conducta antisocial en donde la víctima puede ser cualquier persona que sea subordinado o compañero de trabajo, no importando su sexo, pero que afecta principalmente a las mujeres, partiendo de la violencia social en la que el hombre humilla, domina y molesta en su integridad física y mental a la mujer, por el temor de compartir con ellas, puestos de mandos superiores al de los mismos hombres.

La determinación de coartar el hostigamiento suele seguir caminos signados por la necesidad, es decir, lo que normalmente realiza la víctima para evitar el Hostigamiento Sexual, tal como lo menciona Elpidio González

(1996, p.24) y a continuación se describe en dos puntos de la siguiente forma:

“1.- Aparentar ignorancia del significado de las solicitudes confiando en la prudencia del otro, pero demostrando, a la vez, que la situación no le es totalmente desconocida, para evitar demostraciones más explícitas o agresivas.

Inconvenientes: el acosador entiende o quiere entender el no rechazo, como aprobación tácita y sigue adelante.

Para algunos la absoluta falta de aceptación, o aun el rechazo expreso a la pretensión, no es impedimento para continuar.

2.- Según el nivel de agresividad será el rechazo, pero seleccionando cuidadosamente los modos, el tiempo, el lugar para no herir el amor propio u orgullo de aquel que está en condiciones de perjudicar por revancha, siendo necesario para ello ocultar el desagrado que se experimenta y aparentar halago por las “atenciones”, que muy suavemente se derivan a una aparente amabilidad neutral.”

La discriminación puede existir en el lugar de trabajo sin importar el efecto o el nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una empleada, que la reprobabilidad del comportamiento del sujeto activo que es la persona que acosa, no se altera por el hecho de que exista alguna persona con capacidad especial para resistir el hostigamiento sexual, ya que la persona que es objeto de este delito, normalmente es agitada por

profundos temores llevándola a paralizarla psicológicamente, sin darse la oportunidad de poder defenderse y ni siquiera saber cuáles son sus derechos, por lo que aún y cuando existan normas legales que protejan a la víctima en ese aspecto, pueden resultar inútiles ya que no pueden funcionar sin la iniciativa de la mujer trabajadora acosada y ésta seguirá con los temores de ser hostigada sexualmente.

El maestro Elpidio González (1996, p.27), nos dice que “Algunos de esos temores están referidos a:

1. Hablar de lo ocurrido;
2. La victimización (negligencia, indiferencia, torpeza del encargado de recibir la demanda);
3. La crítica y presión de sus superiores y compañeros de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial;
4. Falta o incompleta información de los derechos que le asisten;
5. Desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos a seguir;
6. Dificultades probatorias y eventual onerosidad de los trámites ulteriores;
7. Desconfianza en esos mecanismos por desconocimiento o desprestigio de ellos;
8. La publicidad de los sucesos;
9. Haber interpretado mal los hechos ocurridos;
10. No haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia, entre la torpeza y el acoso;
11. Precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con el hostigador;

12. A las represalias, abiertas o encubiertas;
13. A la pérdida de las condiciones laborales, los obstáculos futuros para ascensos o el despido;
14. Negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos en expectativa.”

Este tipo de temores se deben resolver primeramente con más información acerca del Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo, que dé a conocer que es un problema que existe y que tiene métodos para combatirlo, como lo es la denuncia penal, la cual en efectos prácticos, no es aplicada jurídicamente a favor de la víctima, como debería de ser y evidentemente un reglamento interno que determine la definición del hostigamiento sexual en el trabajo, los procedimientos y sanciones procedentes.

Elpidio González (1996, p. 29), dice que:

“Si bien no puede establecerse un registro preciso de las preferencias de quienes fustigan sexualmente, los estudios de distintos países demuestran que las personas mas afectadas son, en primer lugar, las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad propia de su experiencia, la falta de conocimientos legales y timidez, entre otros factores. Se dice que la mayoría de las denuncias por fustigación sexual provienen de mujeres que:

Trabajan en empleos no regulados, sobre todo en comercios minoristas; Los que desempeñan funciones en que los factores de su

selección han sido su atractivo personal, tales como secretarias, recepcionistas o mozas de despacho de bebidas; Los inmigrantes que trabajan en la industria, limpieza, elaboración de alimentos, etcétera”

Como bien se menciona anteriormente, son pocas las denuncias que se interponen para denunciar el Hostigamiento Sexual, generalmente la agresión va orientada contra mujeres jóvenes trabajadoras, en empleos no regulados, o en el que se les contrata por su aspecto físico, entre otros factores.

Hostigador: Ahora hablaremos de la otra persona del Hostigamiento Sexual que es el hostigador o también llamado acosador y es quien somete a sus subordinados o compañeros de trabajo, en especial a la mujer, a un hostigamiento sexual a través de la intimidación, humillación, molestia, entre otros, buscando como fin último la obtención de favores sexuales en el ámbito laboral.

El sujeto activo debe tener en mente el querer asediar con fines lascivos a una persona de cualquier sexo, valiéndose o aprovechándose de amenazas para causarle un mal a la víctima en el trabajo. Asimismo debe comprender la conducta antijurídica en la que se encuentra después de haber llevado a cabo el Hostigamiento Sexual.

María de la Luz Lima de Rodríguez (1992, p.127), nos hace mención de cuál es el bien jurídico en el delito de Hostigamiento Sexual diciéndonos que:



“El bien jurídico en términos genéricos, es la libertad sexual. Ésta se manifiesta en la facultad de elegir el mantener con otros contactos, o relaciones sexuales, y la oportunidad en la capacidad psíquica del individuo para válidamente expresar su voluntad en orden a los indicados contactos o relaciones. Se protege la libertad tanto afectiva como potencial. Específicamente protege el interés individual y colectivo de establecer un límite en la espontánea interacción entre identidades, en donde la sexualidad es su expresión esencial.”

Hostigador es el sujeto activo que puede ser un superior o inferior jerárquico o un trabajador igual que la víctima, y que son las personas físicas que realizan el comportamiento descrito en la ley Penal, es el que causa el daño o lesión al bien jurídico permanente protegido al violar la prohibición o mandato contenido en la norma penal, respecto a esta investigación en cuanto al Hostigamiento Sexual el bien jurídico a proteger es la Libertad Sexual.

En el Hostigamiento Sexual el sujeto activo será un superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier otra circunstancia que los relacione en el campo laboral, como lo establece el artículo 179 de nuestro Código Penal resaltando al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto con la actividad que los vincule o si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios que el encargo le confiere.

José Arturo González Quintanilla (1996, p.744), nos habla sobre el sujeto activo y nos hace hincapié que "Conforme a la descripción típica, podrá ser activo de este delito, cualquier hombre o mujer que por su relación con el

pasivo, que implique subordinación, aproveche tal situación, valiéndose de su posición jerárquica para realizar la conducta típica. Son innumerables los ejemplos que se pueden ofrecer al respecto: el patrón respecto de su empleada, el profesor en relación con su alumna, etcétera.”

El sujeto activo del Hostigamiento Sexual, necesariamente debe ser una persona física imputable cuya posición de jerarquía, influencia o mando, pueda tener la posibilidad de causar un detrimento al sujeto pasivo, a través de ocasionarle un menoscabo a la posición en la cual la víctima se desenvuelve. De antemano se entiende que al no precisar el sexo del sujeto nuestra norma penal sabemos que pueden ser sujetos activos del delito en comento, tanto el hombre como la mujer.

Ahora bien, el análisis se enfoca al hostigamiento de los hombres hacia la mujeres, no obstante que se puede dar el acoso de la mujer hacia el hombre o de mujer a mujer o de hombre a hombre, conducta que se proyecta en todas las esferas sociales como pueden ser la pequeña empresa, establecimiento, fábrica, despacho, grandes empresas o dependencias de gobierno, los hostigadores en su mayoría, están convencidos de que a la mujer le gusta ser acosada, sin tomar en cuenta la afectación que genera el irrumpir la libertad sexual causando diversos daños a nivel emocional, social, cultural, y económico.

## **2.2 El Hostigamiento Sexual en el Ámbito Jurídico**

El hostigamiento sexual es una violación a los derechos humanos, civiles, laborales y sexuales de las personas; es una práctica discriminatoria, pues

limita el ejercicio de un derecho y niega el principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas en el trabajo; por ello contraviene las disposiciones de la Constitución Política Mexicana, en la que se prohíbe la discriminación y se establece la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres. Del mismo modo, trasgrede los instrumentos internacionales vinculatorios ratificados por México, cuya observancia es obligatoria.

El hostigamiento sexual se encuentra consignado en el Código Penal para la Federación y en las legislaciones locales de 17 entidades, incluyendo el Distrito Federal, como delito contra la libertad sexual de las personas y el normal desarrollo psicosexual, procediendo en contra del hostigador a petición de la parte ofendida, es decir, mediante la denuncia formal de la víctima.

Para el Código Penal para el Distrito Federal en el Título quinto, Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual, el Hostigamiento sexual se tipifica de la siguiente forma:

“Artículo 179. Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el Hostigador fuese Servidor Público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la Pena Prevista en el Párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.”

La prohibición en contra del hostigamiento sexual también se señala en el Código de Conducta a favor de la Equidad entre Mujeres y hombres en la

Administración Pública Federal fracción VII. Combate al acoso sexual y al abuso de poder (Presidencia de la República, 2003):

“Respetar la dignidad e intimidad de mujeres y hombres, quienes tienen derecho a no ser objeto de ninguna violencia, sea ésta verbal física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida.”

Se crea a nivel Federal la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (vigente 2007), teniendo por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades estatales y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, legislación que en su Artículo 6 enuncia los tipos de violencia que existen contra la mujer y en el Título II determina las modalidades de la violencia, determinando en el Capítulo II la Violencia Laboral y Docente, estableciendo la definición de violencia laboral como: “la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”. Asimismo establece la definición del Hostigamiento Sexual como:

“el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

Dando alcance a la legislación federal respecto a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se crea la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (vigente 2007), legislación que tiene por objeto a nivel local regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Distrito Federal en el cumplimiento de esta Ley.

La Ley que antecede se ve fortalecida con la creación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (vigente 2008), teniendo por objeto establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Se insertan de igual manera los tipos y modalidades de violencia que logran encuadrar la conducta de hostigamiento sexual laboral.

En el nivel laboral a pesar de existir garantías protección para los trabajadores que se fundamentan primordialmente en los artículos 2°, 3°, 5°, 17°, 46°, 47, 50°, 51° fracc. I y IX, 52°, 56°, 86°, 132°, 133° fracc. I y VII de la Ley Federal del Trabajo, sigue existiendo un abismo legal, respecto a las continuas demandas de las trabajadoras en relación a la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato y principalmente a la erradicación de la violencia. Es por ello que la legislación laboral no alcanza a incorporar medidas incluyentes y equitativas a través de relaciones de trabajo democráticas, debiendo garantizar a la mujer trabajadora los mecanismos adecuados para ejercer sus derechos como mujer y como trabajadora, ya que no se hace mención de la conducta de Hostigamiento Sexual y, por lo tanto, no existen mecanismos de sanción ni medidas preventivas para evitar que se continúen presentando acciones de violencia contra la mujer.

La jurisprudencia en materia laboral no determina una postura a seguir en caso de presentarse la conducta de Hostigamiento Sexual contra una trabajadora y se refiere únicamente al término enfocado al ámbito sexual partiendo del entendido de relaciones de hecho y las relaciones sexuales que se derivan de las mismas, con consentimiento mutuo entre la trabajadora y el patrón sin que medie ningún tipo de violencia y se enfoca primordialmente a la improcedencia de la materia laboral en cuanto al trabajo doméstico no asalariado, corroborando que esta actividad se invisibiliza legal y socialmente y que es desempeñado prioritariamente por parte de la mujer como uno de los roles designados dentro de la inequidad social, por lo que determina que no le compete a la materia laboral las problemáticas sexuales dejando a la materia civil la resolución de dichos casos como lo muestra la

Jurisprudencia y Tesis Aisladas 5a Época, Folio: 7406 JUNTAS DE CONCILIACIÓN, PRUEBAS ANTE LAS. Aparte de que las juntas de conciliación sólo gozan de soberanía para la estimación de hechos referentes al trabajo y, por consiguiente, no la tienen para definir cuestiones civiles relativas a relaciones de carácter SEXUAL entre las partes que ante ellas entiendan, ni, por tanto, para fundar en la estimación que de dichas relaciones hagan, las decisiones de los conflictos de trabajo. Es notorio que el hecho de que un patrono viva en amasiato con su obrera, no la exime de las obligaciones que con ella tenga como patrono, pues aun suponiendo cierta la existencia del concubinato, esto no excluye, lógica ni jurídicamente, que la amante haya podido tener, además, el carácter de empleada, y si se admitiera que, por razón de la vida material ilícita, se extinguen los derechos de los trabajadores, se daría nacimiento al absurdo de que bastaría al patrono seducir a su empleada, para quedar exento de las obligaciones que le impone el artículo 123 constitucional; por otra parte, la excepción basada en el amasiato, existente entre el patrono y su empleada, podrá, si acaso, autorizar a la junta respectivo a declararse competente, para no a dirimir el conflicto absolviendo al patrono. Amparo en revisión en trabajo 3104/33, Lievana Maria, 23 de julio de 1934. Unanimidad de 5 votos. Semanario judicial de la Federación, Quinta Época, tomo XLI, p. 2419.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época, Folio: 1838 concubinato, no es incompatible con el contrato de trabajo. Si una junta de conciliación y arbitraje no se concreta a precisar si una persona que reclama salarios devengados como doméstica, había justificado o no, haber prestado servicios como tal doméstica al demandado, y si esos servicios le habían sido remunerados justa y proporcionalmente al tiempo en que dice haberlos

prestado, sino que toma en cuenta otras consideraciones que, según expresa, determinaron el ánimo de los miembros de la misma junta, a la estimación de que los servicios prestados por la interesada, se originaron en relaciones de concubinato en que ésta había vivido con el patrono demandado, deduciéndose de esta apreciación que tales servicios no obligaban a remuneración alguna por parte de quien los había recibido y por otra parte, el recibo que por una cantidad pagada se exhibió en el juicio arbitral, como prueba, por la parte demandada, no fue analizado por la junta, en cuanto pudiera beneficiar o perjudicar a quien lo presentó, y en él se dice que la actora recibía esa cantidad en concepto de sueldos devengados por ella y que se le pagaban por servicios personales, al no tomar en cuenta tal documento se violaron los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dejó, de hacerse el análisis correspondiente de una prueba y el laudo resulta incongruente con la demanda; pues si a juicio de la junta la reclamación formulada no hubiera sido propiamente de la competencia de aquella, por no tratarse de un contrato de trabajo, debía declararse incompetente y no absolver al demandado, incurriendo la junta en su laudo en contradicciones, si por una parte sostiene en competencia para conocer del juicio de que trata, y por otra funda la absolución del demandado, en la estimación de que la actora hacía vida marital con aquel, y que por tanto, no tiene personalidad como trabajadora, al tenor del artículo 3o., de la Ley Federal del Trabajo. Además, la Suprema Corte, en un caso semejante ha sostenido que..... "las juntas de conciliación solo gozan de soberanía para la estimación de hechos referentes al trabajo y , por consiguiente, no la tienen para definir cuestiones civiles relativas a relaciones de carácter SEXUAL entre las partes que ante ellas contiendan, ni por tanto, para fundar en la estimación que de dichas relaciones hagan, las decisiones de los conflictos de trabajo, por lo cual,



aunque sea notorio el hecho de que un patrono viva en amasiato con su obrera, esto no lo exime de las obligaciones que con ella tenga como patrono, pues aun suponiendo cierta la existencia del concubinato, esto no excluye, lógica ni jurídicamente, que la amante haya podido tener, además, el carácter de empleada, y si se admitiera que, por razón de la vida marital ilícita, se extinguen los derechos de los trabajadores, se daría nacimiento al absurdo de que le bastaría al patrono seducir a su empleada, para quedar exento de las obligaciones que le impone el artículo 123 constitucional; por otra parte, la excepción basada en el amasiato, existente entre el patrono y su empleada, podrá, si acaso, autorizar a la junta respectiva a declararse incompetente, pero no a dirimir el conflicto absolviendo al patrono. AMPARO EN REVISION EN MATERIA DE TRABAJO, 3802/35, AVILES ANTONIA, 23 DE ENERO DE 1936, UNANIMIDAD DE 5 VOTOS. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. XLVII, P. 1114

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época amasiato en relación con el contrato de trabajo. No puede estimarse que el desempeño de los quehaceres propios de la casa habitación, desempeñados por una amasia, puedan constituir una relación de trabajo, ya que tales labores no tiene otro objeto que el de satisfacer las necesidades comunes de la convivencia; además dichas labores desempeñadas por la amasia, consistentes en la realización de los quehaceres dentro del hogar común, no son independientes, sino que constituyen una consecuencia inmediata y directa del amasiato, máxime, si no aparece que la misma hubiera ingresado al hogar en calidad de trabajadora doméstica, y que las relaciones SEXUALES entre los amantes se hubieran iniciado con posterioridad a ese ingreso, con mayor razón, si

aparece demostrado que la realización de quehaceres en el hogar común de ambos se realizó con motivo de que ambos entraron en amasiato. No se trata por tanto del caso en que una amasia desempeña labores fuera del hogar común, en alguna empresa de la persona con quien convive, pues en este caso, ya este alto tribunal ha dicho que la relación contractual ha dicho que la relación contractual entre la amasia y el patrono, existirá a este respecto, pues la amasia, en este caso, se equipara a cualquier trabajador. AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 2944/39, GUTIERREZ CLISERIA, 4 DE OCTUBRE DE 1939, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, TOMO. LXII, P. 193.

### **2.3 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Víctima (La mujer en el ámbito laboral) Art. 123.**

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, es la norma básica que menciona diversas protecciones para la mujer trabajadora, originadas por los acontecimientos que nos reporta la historia referentes a la explotación que sufrían, por ejemplo en jornadas agobiantes, conformándose con salarios excesivamente inferiores a los de los hombres, aunque llevaran a cabo ambos (mujer y hombre) la misma labor, por lo que se hará una breve mención de todas las fracciones el artículo 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos en su apartado A que en sí se refieren a los derechos de los trabajadores y responsabilidades y obligaciones de los patrones, en la forma siguiente:

#### **I. La duración de la jornada**

- II. La jornada máxima de trabajos nocturnos;
- III. Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años;
- IV. El operario descansara un día de cada seis días cuando menos;
- V. El trabajo de las mujeres embarazadas,
- VI. Los salarios mínimos deberán ser suficientes, generales o profesionales;
- VII. Para trabajo igual corresponde salario igual;
- VIII. El salario queda exento de embargo;
- IX. La participación de utilidades;
- X. El salario se deberá pagar en moneda de curso legal;
- XI. El pago de horas extras;
- XII. Toda empresa fuera de las poblaciones, deberá establecer escuelas, enfermerías, y los servicios necesarios a la comunidad;
- XIII. Cualquier empresa esta obligada a proporcionar a sus trabajadores la capacitación y el adiestramiento;
- XIV. Lo empresarios serán responsables de los accidentes y enfermedades de trabajo dentro o en relación del mismo;
- XV. La obligación del patrón a observar la seguridad e higiene en las instalaciones de su establecimiento;
- XVI. Los trabajadores y patrones podrán formar sus sindicatos-, Y las demás fracciones que en sí son de los créditos y deudas, huelgas contratos celebrados entre el trabajador mexicano y el patrón extranjero; etcétera.

En el año de 1917 la mujer laboraba en establecimientos industriales y comerciales, percibiendo salarios menores a los del hombre, siendo gravemente explotada, razón por la cual los legisladores, incluyeron en el

artículo 123 Constitucional apartado A en la fracción séptima, el principio de la igualdad de salario para el hombre y la mujer en cuanto el trabajo, tal disposición fue con la finalidad de evitar que en la concurrencia de hombres y mujeres en el trabajo, se prefiera a las segundas, por aceptar un salario inferior siendo en perjuicio de ellas mismas, propiciando su explotación y a cambio de ésta un salario inferior al mínimo asignado al hombre trabajador.

Los legisladores de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 creyeron conveniente implementar una serie de medidas que otorgaran protección a la mujer en el artículo 123 en su apartado A, pretendieron proteger el trabajo de la misma, obteniendo igualdad legal, en derechos y deberes como cualquier ciudadano, personalidad jurídica para firmar contratos y llevar sus propios negocios y bienes, así mismo, también en dicho artículo se establecen normas que protegen a la mujer trabajadora embarazada atendiendo las funciones naturales y biológicas que esto representa, considerándola una madre en potencia y la base de la unidad familiar, de lo anterior considerando que a trabajo igual corresponde salario igual.

Ahora bien por lo que hace al trabajo de las mujeres, cabe destacar que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado “A” establece en distintas fracciones, las normas de protección a las mujeres en el trabajo así como también contemplan derechos de la mujer trabajadora, fracciones que por su importancia transcribo a continuación:

“ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

FRACCIÓN V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

La razón del constituyente al insertar este precepto fue para otorgar protección a la mujer en relación a su salud y en forma general para tener una población femenina sana, para que su maternidad la lleve en las mejores condiciones y no correr el riesgo de un parto prematuro o llegar al aborto. Así como daños irreparables al producto por falta de cuidados en el embarazo.

FRACCIÓN VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad,

En numerosas empresas no se da el mismo trabajo a los hombres y a las mujeres, especialmente donde existe un esfuerzo físico considerable, en cambio en otras se les utilizaba en las mismas labores. Con ello se busca borrar la discriminación sufrida por la mujer, ya que por su mismo sexo, se le considera incapaz de realizar ciertos trabajos. Sin embargo se le imponían a la mujer tareas muy duras de las cuales obtenían salarios muy raquíuticos, promoviendo finalmente que el hombre ya no tuviera un argumento para considerarse superior a la mujer, colocándolos en un plano de igualdad al hombre y a la mujer.

En la actualidad no se respeta dicha igualdad de sexos, ya que en muchas ocasiones, a pesar de que la mujer labore en condiciones de eficacia, cantidad y calidad equiparable a la del hombre, sigue siendo una mano de obra barata y no sólo hay discriminación en cuanto a salarios, sino también en cuanto a los puestos de trabajo obtenidos, teniendo como resultado que los hombres ocupan en su mayoría, puestos superiores en empresas privadas y entes públicos, desarrollando el poder de mando y utilizando este medio para someter a la mujer trabajadora a lo que ella no desea o no acepta hacer, como lo es impedir superarse tanto en el ámbito personal como profesionalmente y el hombre trata de detenerlas hostigándoles sexualmente, desvalorizándolas, condicionando sus derechos laborales y garantizar su permanencia en un puesto sin oportunidad de crecimiento, evidenciando la ausencia de oportunidades en puestos a nivel superior donde se toman decisiones.

FRACCIÓN XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes de trabajo en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

La presente disposición establece la protección de la maternidad, en el sentido de establecer sanciones a los patrones que no cumplan con las medidas de higiene y seguridad que protegen al producto y a la madre que presta sus servicios en esa empresa. Pero de lo anterior se hace referencia a que en esta fracción únicamente se habla de seguridad pero en cuanto a que trata de proteger a la persona de las instalaciones y otras. Sin embargo por las repercusiones psicológicas y sociales que genera la conducta de hostigamiento sexual sería de trascendental importancia considerarla como riesgo de trabajo aquellos accidentes y enfermedades que deriven de las conductas o prácticas de la violencia laboral y sexual, ya que generan ambientes laborales nocivos y hostiles, impactando la salud física y mental de las trabajadoras durante el ejercicio de sus actividades en el trabajo generadas por el superior, inferior jerárquico, compañero de trabajo o servidor público.

FRACCIÓN XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso en su familia.

Es claro el beneficio que se otorga a aquellas mujeres que actúan como padre y madre y son el único sostén de sus hijos, sin dejar de reconocer que el hombre, en general, es el que representa la única fuente de ingresos de su familia y que porcentualmente es mucho mayor la posibilidad del hombre para ser aceptado en un trabajo que la mujer y en caso de que esta última sea aceptada, muchas la mujer se ve asediada sexualmente, derivando en los distintos resultados de la conducta pudiendo aceptar ser acosada para poder obtener el empleo y así poder superarse, seguir fungiendo como proveedora en el hogar o simplemente para tener la igualdad ante el hombre.

## **2.4 Ley Federal del Trabajo y la Mujer**

El 1° de mayo del año de 1970, nació a la vía jurídica la nueva Ley Federal del Trabajo que a partir de esa fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que primeramente se hará mención de algunos aspectos que están en contra de la mujer trabajadora, puntualizando que la discriminación de la



mujer continúa incluso en las leyes y los códigos y por lo tanto a nivel social, aún y cuando la mujer sigue luchando por el reconocimiento y garantía de sus derechos humanos a nivel internacional. Sin embargo apareció el asedio sexual en el ámbito laboral y no conformándose con el acoso por parte del superior e inferior jerárquico, compañero de trabajo o servidor público, éste le causa un mal a la mujer trabajadora en su empleo, por ejemplo, despidiéndola de su trabajo o no dejarla superarse creándole un ambiente hostil, pero aún todavía más ilógico es que nuestro Código Penal pida que para que sea considerado delito el Hostigamiento Sexual debe causar un daño o perjuicio, sin determinar claramente que se pudiera tratar de una afectación su estado emocional y en su economía.

Actualmente podemos darnos cuenta que no existe alguna referencia en el articulado de nuestra Ley Federal del Trabajo que reconozca, defina, prevenga o sancione la conducta de el Hostigamiento Sexual en contra de la mujer trabajadora por parte del patrón o compañero de trabajo, cuando es en este ámbito laboral donde se presenta mayoritariamente el tipo de violencia mencionado contra la mujer.

Los legisladores tuvieron que reconocer lo evidente, que las mujeres son seres humanos con todo lo que esto lleva implícito, por lo cual no se justifica la discriminación por cuestión de sexo, haciendo alusión al artículo 3 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Del párrafo anterior se desprende que todo individuo ya sea hombre o mujer, podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en el mismo trabajo, es decir, el sexo no debe de ser motivo de las diferencias que actualmente se dan en la vida laboral de México, y el cual solamente resalta el empeño que se tiene por no reconocer la utilidad que la mujer puede llegar a significar en una relación de trabajo. Es de vital importancia agregar que el término que lograría enmarcar la necesidad de igualdad que plantea el trabajo como un derecho universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable, sería el reconocer expresamente la diferencia entre hombres y mujeres y plantear como definición implícita en este artículo, el concepto de las medidas discriminatorias, como parte de la discriminación directa e indirecta derivada de un trato diferencial perjudicial para la mujer trabajadora y del trato formalmente neutro e igual pero de los cuales derivan consecuencias desiguales perjudiciales para la trabajadora entendiendo por éstas y complementando el párrafo segundo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, antes mencionado, como todas aquellas distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en sexo, género, edad, credo religioso, doctrina política, origen o posición social, condición física, embarazo, preferencia sexual, estado civil, raza, etnia o color de piel, discapacidad o estado de salud o cualquiera otra que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo, la ocupación, formación profesional, las condiciones y la admisión en el trabajo

La mujer trabajadora únicamente cuenta con un espacio en la Ley en el que se reconoce brevemente y sin una definición puntual el hecho de disfrutar de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, pero

fundamentalmente se enfoca a la protección de la mujer durante la maternidad en el título Quinto de nuestra ley Federal del Trabajo, llamado Trabajo de las Mujeres contemplado en los artículos que van del 164 al 172 de los cuales se establece una breve referencia de cada uno de los artículos ya mencionados, tanto de nuestra Ley de 1970, así como de las reformas que se dieron en el año de 1974.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el Título Quinto llamado el “Trabajo de las Mujeres y de los Menores” que se dividía en dos capítulos, el primero llamado el “Trabajo De Las Mujeres” y el segundo titulado “Trabajo De Los Menores”, abordando la temática de mujeres a que hace alusión el primero de ellos, era determinada por los siguientes artículos:

Artículo 164. Se refiere a los derechos y obligaciones que tienen tanto el hombre como la mujer.

Artículo 165. Se refiere a la protección en la maternidad.

Artículo 167. Define técnicamente lo que debe entenderse por labores insalubres y peligrosas, se precisa cuando tenían ese carácter y se limitaban únicamente a la mujer en estado de gestación.

Artículo 170. Cambia la denominación a alimentar en vez de amantar, porque es muy importante para el desarrollo psíquico del niño, que sea la madre la que le proporcione el alimento ya sea natural o artificial.

La mujer trabajadora en las formas de 1974 en la Ley Federal del Trabajo al verse reformado el artículo 123 Constitucional, de manera inevitable

alcanzó su proyección de reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, que fue receptora de las modificaciones hechas a dicho artículo. La Ley Federal de Trabajo buscó apegarse a lo dispuesto en la Constitución, reafirmando el criterio de igualdad jurídica entre ambos sexos, así como al modificar algunos aspectos que se consideraban meros límites discriminatorios en perjuicio de la mujer.

La reforma en cuestión se llevó a cabo por decreto del 27 de diciembre de 1974 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, quedando regulado el trabajo de las mujeres en el Título Quinto de nuestra Ley Federal del Trabajo, determinando el trabajo de la madre trabajadora pero teniendo en cuenta que es mujer trabajadora, en los artículos que a continuación se describen:

“Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. “

La igualdad jurídica ha existido desde algunos años atrás, no sólo se ha considerado en nuestra Carta Magna sino también en otros ordenamientos entre los que se encuentra el laboral, dicha legislación ha sido protectora de la situación de la mujer en su carácter de trabajadora, pero esa protección jurídica se ha llevado a cabo tomando en consideración las diferencias naturales que existen entre el hombre y la mujer y las cuales jamás deberán ser diferentes al orden jurídico, que por otra parte, jamás podrán cambiarlas o en el caso extremo eliminarlas.

Por las condiciones físicas de la mujer trabajadora, no se le permiten realizar actividades en las que se requiere la fuerza y la destreza del varón y una capacidad de resistencia para llevar a cabo ciertos trabajos y es en donde se ve con claridad que la discriminación existe y la subordinación la marcan aún más los hombres utilizando medios como lo es el hostigamiento sexual.

Hablando de la mujer trabajadora, no solamente se da la discriminación o desigualdad del hombre sobre la mujer sino que, ahora, también tiene que soportar el acoso sexual de los mismos superiores e inferiores jerárquicos o compañeros de trabajo o de los servidores públicos, quienes a partir de la necesidad económica de la trabajadora, le plantean la obtención de un mejor empleo o un puesto de mayor jerarquía y así un mejor sueldo al aceptar el acoso sexual, pero en el momento en que el acosador logra obtener el favor sexual de la víctima, las promesas de mejoras nunca llegan y la mujer tiene que renunciar a su trabajo sin obtener ninguna indemnización, además tiene que sufrir que la gente la señale o hable mal de ella; sin saber que aceptó el asedio sexual por salir adelante o sacar adelante a su familia, pero el resultado es que los jerarcas no cumplen con lo prometido a la víctima.

Ahora bien, los artículos 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171 y 172 de la Ley Federal del Trabajo; únicamente se refieren a la protección de la mujer en la maternidad y la lactancia, resaltando que es fundamental no olvidar que la madre también es mujer que trabaja y que también puede ser hostigada sexualmente por sus jefes. Pero también es una mujer que puede gozar de derechos. A saber;

“Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.”

Como se expone en el artículo antes mencionado se conservó su redacción original, pues antes de las reformas de 1974, se hace mención que el legislador no se percató que en dicho artículo debió de haber hecho el cambio y debió versar "las modalidades que se consignan en este título...", pero no fue así, concluyendo en versar de la siguiente forma "las modalidades que se consignan en este capítulo...; siendo que ya no es capítulo. Principalmente protege la maternidad de la mujer olvidando que también es mujer y que puede verse ante la conducta de hostigamiento sexual y quedar sin protección alguna.

En el artículo 166 de la legislación laboral, la prohibición a la mujer para la realización de determinados trabajos ya no se impone de manera general a todas las mujeres, sino únicamente a las mujeres embarazadas, con la intención de salvaguardar su salud y la de su hijo.

Podemos observar como el nuevo texto del artículo anteriormente descrito, abolió la antigua prohibición establecida para las mujeres, de utilizar sus servicios peligrosos o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Por lo que se desprende, que en la actualidad tal disposición ha quedado prohibida únicamente para las mujeres embarazadas, ya no lo es para todas las mujeres como se establecía anteriormente a las reformas, y más aún tratándose de mujeres en estado de gestación, rigiendo la prohibición para el

caso en que se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el embarazo o en el periodo de lactancia del producto. Sin embargo, también se entiende, que si la mujer en estado de gravidez no se encuentra en peligro tanto en su salud como la del producto, sí podrá desempeñar las labores peligrosas e insalubres, así como emplearse en horas extraordinarias; poniendo en riesgo el legislador, la salud de la mujer embarazada como la del producto, debiendo establecerse la prohibición total.

“Artículo 167. Para efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.”

Los reglamentos que se expidan para el desarrollo de la actividad laboral, determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

De lo anterior se entenderá que tanto las labores peligrosas como las insalubres, serán todas aquellas actividades que puedan tener un efecto biológico posterior sobre la salud de cualquier ser humano. Pues existen materiales que se utilizan para la elaboración de productos, sustancias, o que pueden ser también objetos, máquinas, herramientas y utensilios de trabajo que afectan la salud de todo individuo, por lo que, tanto hombres como mujeres al realizar este tipo de trabajos, deben de contar con las medidas higiénicas y de seguridad necesarias para llevarlas a cabo. Si el objetivo principal de este artículo es proteger la salud física y mental de la mujer

como parte de riesgo al que se enfrenta realizando labores peligrosas o insalubres, se puede establecer un comparativo con las repercusiones psicológicas y sociales que genera la conducta de hostigamiento sexual dentro del trabajo debiendo considerarse como riesgo de trabajo que deriva de las conductas o prácticas de la violencia sexual en el trabajo, ya que se generan ambientes laborales nocivos y hostiles, impactando la salud física y mental de las trabajadoras durante el ejercicio de sus actividades en el trabajo generadas por el superior, inferior jerárquico, compañero de trabajo o servidor público.

Los artículos 168 y 169 son los dos artículos que en las reformas fueron derogados el 31 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial.

Por lo que hace a los artículos 170, 171 y 172 nos establecen los derechos que tienen las mujeres embarazadas antes y después del parto, los reposos extraordinarios para alimentar a sus hijos en el periodo de lactancia que será en el lugar que designe la empresa, tendrán que recibir su salario íntegro y en caso de que solicite alguna prórroga la que no deberá pasar de sesenta días se le pagará el cincuenta por ciento de su salario, podrán tener el servicio de guardería que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social y, por último, el establecimiento en donde trabajen mujeres el patrón deberá tener las sillas suficientes para las madres trabajadoras.

Los artículos anteriormente señalados hablan de la mujer y la maternidad, por lo tanto, al ser trabajadoras, pueden ser de igual manera receptoras de la conducta de hostigamiento sexual.



Si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo trata de incorporar dentro de su actuar a hombres y mujeres trabajadoras, no logra definir con precisión la discriminación y violencia que todos los días se presenta contra la mujer trabajadora y que a pesar ser una conducta tipificada en el Código Penal para el Distrito Federal cuya sanción va de seis meses a tres años de prisión, no logra contemplar la vulnerabilidad de la mujer en el ámbito laboral, no determina una sanción o indemnización pecuniaria, no visibiliza las condiciones que impiden que la mujer tenga los elementos necesarios para acreditar que existe el delito y el probable responsable, ya que como se ha planteado, en cualquier tipo de acercamiento de índole sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales, así como cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, se generan los siguientes escenarios y circunstancias:

1- Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

2- Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en el fundamento para la toma de decisiones en el empleo de una persona.

3- Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de inferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona.

4- Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo.

México al igual que muchos países de América Latina, carece de leyes que castiguen el hostigamiento sexual, sin embargo, aun y cuando se contempla como una conducta tipificada en el Código Penal no es suficiente, ya que cuando se habla de Hostigamiento Sexual es en el ámbito laboral, se piensa que la Ley Federal del Trabajo contempla el Hostigamiento sexual y lo castiga debiendo presuponer que puede insertarse dentro de los actos inmorales a los que hace mención, sin embargo, al no ser determinada la conducta por el legislador, se invisibiliza y genera la utilización de criterios de interpretación, que viviendo en un país con formación cultural social, educativa machista, genera incertidumbre legal para la mujer trabajadora, el artículo únicamente estipula que:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Fracción VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.”

Todo recae en el trabajador y el patrón, con el artículo anteriormente descrito se libra de toda responsabilidad y es aquí donde debería existir la causal de rescisión de en la relación de trabajo al que hostigue sexualmente, no importando su cargo o desempeño en el trabajo, o bien se tenga a el hostigamiento sexual como una causa de despido. Pero desafortunadamente en la Ley Federal del Trabajo sólo se establecen actos inmorales generados por el trabajador y no de los actos inmorales que se cometan en contra del mismo trabajador por parte del patrón, pues este último queda fuera de toda

responsabilidad, lo cual lo exenta de hostigar sexualmente, para este caso a la mujer trabajadora.

Al evidenciarse el abismo legal que existe respecto a la legislación laboral en materia de discriminación y de violencia contra la mujer en el trabajo, es ineludible la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, propuesta en este trabajo de investigación.

## **2.5 Los Derechos Humanos y la Mujer**

La incorporación de la mujer al mundo laboral no es sólo un derecho, sino una necesidad tanto para la mujer misma como para la sociedad. En nuestro país, las mujeres siguen siendo mayoría en las tasas de desempleo lo que trae como consecuencia a las trabajadoras que sufran en mayor medida las situaciones de pobreza, donde para algunos núcleos el sueldo femenino es indispensable para la subsistencia familiar y para otros es el único ingreso que entra en el hogar. Hablando de la igualdad en cuanto a las condiciones laborales de las mujeres con los hombres, sabemos que a la fecha no existe dicha igualdad de derechos, ya que los salarios de las mujeres, aún siguen siendo en muchos casos inferiores a los salarios de los hombres.

Las mujeres sufren las consecuencias de la sociedad en la que vivimos, que sigue colocando la dignidad de los seres humanos por debajo de los intereses económicos y haciendo de las trabajadoras un objeto que del cual se puede disponer con una mercancía. Como efecto de la economía, son especialmente las mujeres las que sufren cada día la explotación que se da en el ámbito laboral.

En el mundo entero la mayoría de las mujeres en el sector económico siguen concentradas en trabajos no calificados, mal pagados y suelen verse discriminadas en cuanto a oportunidades educativas y de formación para sobresalir. Los cambios tecnológicos no han hecho sino empeorar estos problemas. Además, la mujer resulta desproporcionalmente afectada por las violaciones de los derechos humanos y sindicales, que se dan con mayor frecuencia en las empresas, que emplean un elevado porcentaje de hombres, a lo anterior se suma el acoso sexual en el lugar de trabajo e incluso en los sindicatos, en donde resulta muy común el asedio.

Uno de los antecedentes que puede dar cabida al proceso histórico que ha llevado al reconocimiento de los derechos humanos de la mujeres la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789, en el marco de la Revolución Francesa. La Declaración tenía como propósito el reconocimiento de la igualdad jurídica y el establecimiento de derechos políticos y libertades públicas. Sin embargo, como lo enuncia su título, la Declaración era sólo para hombres. En respuesta, las mujeres fundaron clubes revolucionarios y grupos para combatir la discriminación, y propusieron, en 1791, la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana. Ésta no fue aceptada y, por el contrario, muchas mujeres fueron perseguidas y sus autoras decapitadas. En América Latina los movimientos independentistas contaron con la presencia decisiva de mujeres para lograr su objetivo.

En ese sentido, en México participaron Josefa Ortiz de Domínguez y Leona Vicario; en Cuba, Rosa Castellanos “la Bayamesa”; en Puerto Rico,

María de las Mercedes Barbudo y, en Ecuador, Lorenza Avenamay, entre otras muchas mujeres revolucionarias.

Las principales demandas de las mujeres durante los siglos XVIII y XIX fueron el sufragio y la participación política. El movimiento sufragista se expresó en Francia, Inglaterra, Estados Unidos y algunos países de Oriente y América Latina. En esta última región tomaría auge en la segunda mitad del siglo XX. En Paraguay, por ejemplo, se consiguió en 1961 el derecho al voto de la mujer, es decir, hace poco más de cuarenta años.

En los albores del siglo XX las mujeres estuvieron presentes en las principales luchas contra la discriminación y la opresión, y a favor de la paz.

Con el fortalecimiento y la consolidación del movimiento obrero internacional en la primera mitad del siglo XX, mediante la organización masiva de otras clases oprimidas, como el campesinado, se reconoce un nuevo tipo de derechos: los económicos, sociales y culturales. La Revolución mexicana de 1910 y la Revolución rusa de 1917 significaron grandes alicientes para el avance en el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, y en ese marco progresaron los derechos de las mujeres.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial surgió un nuevo orden internacional.

El Hostigamiento Sexual provoca reacciones en la mujer como es la incomodidad en su estancia en el trabajo o la angustia de saber que volverá a

ser hostigada en cualquier momento cuando esté laborando, este abuso es totalmente contrario a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que señala:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias.”

El avance de los derechos de la mujer, entre 1949 y 1967, se aprecia en la adopción de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (1957), la Convención sobre el Consentimiento al Matrimonio, la Edad Mínima para el Matrimonio y el Registro de Matrimonios (1962) y la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).

La escritora francesa Simone de Beauvoir publicó *El segundo sexo*, en el cual discutía las preocupaciones del movimiento feminista y la lucha por los derechos de las mujeres en los años cincuenta.

Los años sesenta fueron de agitación política. Las mujeres formaron nuevos movimientos de emancipación. Apareció la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la Conferencia de Derechos Humanos de Teherán, en donde se establecieron las bases para la construcción de los derechos reproductivos, es decir, la determinación libre de la mujer en relación con el número de hijos que quiera tener y de los intervalos entre ellos. Además, se reconocieron las características de indivisibilidad y universalidad de los derechos humanos que se mantienen vigentes hasta hoy.

La década de los setenta resiente los avances de los movimientos feministas. La primera Conferencia Mundial de la Mujer y el Foro Paralelo de las Organizaciones Feministas, llevados a cabo en México, en 1975, impulsaron los derechos reproductivos y la creación de Unifem (organismo especializado en la mujer perteneciente a la ONU). En ese marco se declaró la Década de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer (1976-1985). Paralelamente, se creó el Tribunal Internacional sobre los Crímenes contra las Mujeres, una de las precursoras de la Corte Penal Internacional. En los años setenta también se adoptó el principal instrumento de protección a las mujeres, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), en la cual se reconocen los derechos políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.

Lo anterior forma parte de la evolución de los derechos humanos de las mujeres y para la década de los ochenta surgen instrumentos internacionales que se especializan en las diversas formas de protección a la mujer, abordando la problemática del hostigamiento sexual.

Lograr medidas en contra de este tipo de conducta sexual, es fortalecer el respeto de los Derechos Humanos de todas las personas que enfrentan este tipo de conducta antijurídica, pero principalmente las mujeres que son agredidas y además dañan su salud, su integridad, su derecho a un trabajo y principalmente dañan su situación económica.

La conducta de hostigamiento sexual se da en mayor o menor medida, y con diferentes consecuencias por parte de compañeros de trabajo, supervisores y jefes o gerentes, no pudiendo la mujer trabajadora obtener

una certeza legal que la proteja en el ámbito laboral, a pesar de estar contemplado el hostigamiento sexual como un delito en el Código Penal. El problema fundamental que se plantea en este sentido, principalmente es el miedo de la mujer de perder su puesto de trabajo si interpone una denuncia, al interponer la denuncia no contará con el respaldo testimonial de sus compañeros de trabajo ya que se justifica la conducta o inclusive se genera la misma vulnerabilidad laboral para quien decida respaldar el dicho de la víctima, además de verse humillada y señalada por la sociedad destacando argumentos en los cuáles la mujer es quién provoca se genere la conducta por lo que debe asumir las consecuencias, también se ve afectada emocionalmente a tal grado de ya no querer salir a buscar trabajo porque no quiere volver a verse acosada sexualmente y se infiere que al no aceptar el asedio no obtendrá el empleo.

El gobierno, las empresas, los sindicatos y los trabajadores tienen su propia visión sobre el Hostigamiento sexual, no existe una cultura de respeto hacia el trabajador dentro del ámbito laboral; es muy necesario que se tomen medidas para combatir esta conducta y desalentar esta práctica de quienes aprovechan su posición jerárquica laboral ya que toman represalias hacia las trabajadoras que no accederá a una propuesta sexual.

Uno de los más claros ejemplos de organismos gubernamentales que protegen los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Distrito Federal en la ejecución de diversos programas como el llamado “programa” permanente de atención especial a la mujer trabajadoras, a través de la Subprocuraduría de Atención a la Mujer, mismo que surgió de la necesidad de establecer una política



laboral integral y especializada de asesoría, patrocinio y defensa de la mujer trabajadora, a partir de un enfoque de equidad y género, que sensibilizará y concientizará por igual a trabajadores, patrones y servidores públicos. El programa, fue creado a mediados de 1998 e inaugurado formalmente en febrero de 1999, es una experiencia que reivindica los derechos laborales específicos de la mujer en México que constituye un acto progresista en el reconocimiento de los derechos de igualdad en el ámbito laboral.

El programa antes mencionado fue creado, para implementarse una actividad que establece una atención especializada a la mujer trabajadora a través de la procuraduría de la defensa del trabajo en coordinación con la dirección para el trabajo y la previsión social, justificándose ahora la necesidad de profesionalizar y extender el servicio de procuración de justicia laboral y la implementación de campañas públicas que difundan los derechos de la mujer y que promuevan la eliminación de la discriminación en el trabajo por razones de género o cualquier otra causa, el respeto a los derechos humanos y laborales de la mujer, contra el hostigamiento sexual y la violencia en el trabajo, impulsando la existencia de un ambiente sano en el trabajo, además de la necesidad de contar con un reporte de investigación de estudios del trabajo sobre las condiciones de la mujer trabajadora en el Distrito Federal.

Otro órgano de gobierno que vela por la protección de los derechos de la mujer es la Comisión de Derechos Humanos para el Distrito Federal con el objetivo de promover la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional, bajo la premisa de que la equidad de género constituye una de las condiciones esenciales en la construcción de la

concepción integral de los derechos humanos, insertando el programa de Equidad de Género y Derechos Humanos (PROEG). firmando un acuerdo de cooperación con el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) para la asesoría y asistencia técnica, la formulación y puesta en marcha de dicho programa. En el marco de dicho compromiso de la CDHDF por promover el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, en el 2002 el PROEG, en coordinación con la organización no gubernamental Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad A C; en colaboración con Salud Integral para la Mujer, A. C, presentó un proyecto para promover un mayor acceso a la justicia de hombres y mujeres capitalinos a través del respeto a sus derechos humanos desde una perspectiva de género. En términos generales, el proyecto elaborado tiene como objetivo general contribuir en la construcción de una cultura y una política de equidad de género en la CDHDF para la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio y difusión de los derechos humanos, mediante un proceso de sensibilización, capacitación y planeación a todos los niveles de operación de proyectos, a fin de construir una percepción compartida sobre las condiciones en que se viven las diferencias de género en la ciudad, además de elaborar un marco conceptual en común al interior de la Comisión y la realización de ejercicios de planeación para incorporar la perspectiva de género en el programa global de la CDHDF, por lo que al presentarse algún tipo de discriminación contra la mujer en el trabajo, que vulnere su estabilidad laboral dentro del sector público, o los servicios que condicione la autoridad pública a través del abuso de poder, que podría presentarse entre otras formas, a través del Hostigamiento Sexual vulnerando su esfera de protección, será competencia de este organismo el intervenir para detectar, proteger y defender los derechos humanos de las

mujeres a través de las recomendaciones que expide para exhortar a la autoridad a dirigirse en base a la normatividad contra la violencia hacia la mujer.

## **2.6 Instrumentos internacionales que protegen a las mujeres en contra del hostigamiento sexual**

La preocupación por la condición de las mujeres y la lucha por la igualdad y respeto de sus derechos en todos los planos de la vida social y económica y por la eliminación de todas las formas de violencia, ha sido constante prácticamente en todo el mundo, a partir de los años setenta, dando origen a diversas acciones e instrumentos internacionales, en varios de los cuales se sanciona expresamente el hostigamiento sexual, a saber:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), New York, 1979. "que la mujer goce de derechos iguales en todas partes y en todos los ámbitos, prohibiendo la discriminación y recomendando medidas especiales para acelerar la igualdad a fin de contrarrestar la profunda exclusión y restricción que la mujer ha sufrido en razón de su sexo."

Segunda Conferencia Mundial de la Mujer; Copenhague, Dinamarca, 1980. "La discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, ésta atenta contra sus derechos humanos y evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público."

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 1993. La

violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas."

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994. "La eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, ayudándola a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud productiva y sexual, y a eliminar la violencia contra la mujer."

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará, 1993. "Toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, que tenga lugar dentro de la familia; en la comunidad -que incluye violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra."

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995. "Los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz."

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, 2004. "Adoptar medidas integrales para eliminar la

violencia física, sexual y psicológica en todas sus formas, incluidas la familiar el abuso y acoso sexual, el incesto, la explotación sexual y el tráfico y trata de mujeres y niñas; la prostitución forzada, los asesinatos, las violaciones sistemáticas, y la violencia en situaciones de conflicto armado, entre otras”.

Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor (1953). Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1960). Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En el nuevo siglo, la Corte Penal Internacional logró que por primera vez se incluyera el término de género y que incorporara en su Estatuto la violación sexual como un delito tan grave como la tortura o la esclavitud en el contexto de los crímenes de guerra y de lesa humanidad.

## **2.7 La perspectiva que se le da al hostigamiento sexual en diversos países.**

En este punto veremos en qué porcentaje se abusa sexualmente de la mujer en diversos países, la detección de la conducta en el ámbito laboral y la ejecución de proyectos y legislación que plantea erradica la agresión sexual como parte del poder ejercido contra la mujer como una constante cultural a nivel mundial.

*En Guatemala*

Los maestros Fernando Rubio y Rentilú De Baeza (1997, p.10), nos dicen

que "En 1997 se realizó un estudio en donde se presenta el acoso sexual, el problema que genera en los lugares de trabajo de las mujeres guatemaltecas, la relación que existe entre acoso sexual y el uso de estrategias de poder. El 45% de las mujeres en la muestra reportaron haber sufrido algún tipo de abuso, que desempeñaban cargos en empresas tanto públicas como privadas y que además tenían un nivel educativo bastante alto, las mujeres frecuentemente ante un hostigamiento respondían ante la conducta, como si no hubiese sucedido nada o lo tomaban como una broma, se clasificó el Hostigamiento Sexual y la forma de enfrentado de la siguiente forma:

1. Cuando la conducta más leve (se le ha acercado más de lo correcto), y la más agresiva (proposición sexual directa), las mujeres reportaron haber confrontado a la persona, es decir, tornar una posición activa de defensa.

2. En los otros tipos de acoso (la han invitado a salir, insinuación de tipo sexual y tocado como sin querer), respondieron asumiendo una conducta más pasiva como es tomarlo como broma o pretender que no había sucedido nada.

Los resultados de este estudio constituyen un llamado de atención a las organizaciones de protección a los derechos de la mujer, puesto que este problema tiene una alta incidencia en el medio laboral guatemalteco.

Sin embargo no existe ningún mecanismo legal en la actualidad para que las mujeres se puedan defender adecuadamente; además sería conveniente hacer conciencia a las mujeres trabajadoras sobre cómo es necesario reaccionar ante el caso y como se deben enfrentar a este tipo de situaciones

para que no sufra la autoestima de la mujer, ni tenga repercusiones negativas en el trabajo."

Guatemala es un país que no tiene un gran avance en cuanto a su legislación en materia de Hostigamiento Sexual, pero a comparación de nuestro país, ha empezado a considerar a este delito como un problema más que enfrentan la mayoría de las mujeres trabajadoras; en México, no hay ningún tipo de investigación, estudios y mucho menos estadísticas verdaderas que nos den un panorama del problema del Hostigamiento Sexual, que sufren nuestros trabajadores tanto hombres, pero principalmente las mujeres y el cual es nuestro tema de estudio, ya que son las que normalmente se encuentran subordinadas en una relación de trabajo y no tienen la fuerza para enfrentar este tipo de problema y mucho menos cuando no se tiene un apoyo legal.

### *En Costa Rica*

En este país se crea una Ley en contra del Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, aprobada por la Asamblea legislativa el 30 de enero de 1995 y publicada por el despacho de la primera Dama, la cual se divide en 7 capítulos con 28 artículos. Al promulgarse esta Ley se inicia un proceso de sensibilización que se utilizará también como un instrumento educativo. Es una Ley que coloca a Costa Rica como uno de los países más avanzados, que persigue el bienestar de las personas que trabajan y en especial protege a la mujer, mediante la tutela de sus derechos.

Dicha Ley en su artículo 11 versa de la siguiente manera: "esta Ley se



basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención contra la mujer.”

La misma Ley en su artículo 20 nos define el acoso u Hostigamiento Sexual como, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

De la definición anterior se estipula de que si se llegara a dar el caso de que el acoso no sea reiterado, pero se causa un perjuicio a la víctima como los tres casos que se describen en el artículo 20 de la multicitada Ley, esta conducta se considera grave, es decir, en ese momento se toma la decisión, de sancionar esa conducta. Se entiende claramente a qué problema nos referirnos cuando hablamos del hostigamiento sexual desde una perspectiva legal, se logra identificar un grupo de conductas ambientes y efectos en la persona afectada que permiten a quien denuncia y administra justicia,

determinar con relativa precisión si permiten a quien renuncia y ha habido violación de derechos. En este sentido, la ley representa un avance importante en la protección de los derechos humanos de las mujeres porque tipifican como delito un conjunto de actos que culturalmente han sido concebidos como comportamientos masculinos.

A grandes rasgos se dará una breve explicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la cual rige al país de Costa Rica y que contiene: principios constitucionales de la libertad, vida humana e igualdad ante la ley, que nos define, prohíbe y sanciona al Hostigamiento Sexual como una conducta que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, así como las diferentes formas en que puede ser manifestado pero también de cómo se puede prevenir el hostigamiento por los superiores jerárquicos y si llegara a cometer dicha conducta antijurídica será sancionado, también existen garantías tanto para denunciantes como para testigos de no sufrir ningún perjuicio en cuanto a sus labores se refiere, hace mención de que si una persona llega a hacer la denuncia de la conducta antisocial ésta no puede ser despedida, ya que la toman como represalia contra la persona hostigada o en su caso como denuncia, a menos que el patrón demuestre ante una autoridad competente que el despido es totalmente justificado; pero en caso de que el trabajador demuestre la conducta ilícita la víctima tendrá derecho a reclamar una indemnización por el daño moral provocado y al jerarca se le impondrá la sanción que imponga la Ley Laboral, además de que se podrá recurrir a la vía penal.

*En Estados Unidos de Norteamérica*

En este país se empezaron a estudiar diversos aspectos, como son el sociológico, psicológico y jurídico, de la problemática suscitada sobre el acoso sexual en la relación del trabajo-, por lo que varios ordenamientos aplican sus mecanismos jurídicos de prevención y sanción en sus legislaciones para combatirlo, así como también se da una opinión doctrinal en cuanto al Hostigamiento Sexual.

Como José Fernando Lousada Arochenta (1996, p. 8), nos dice que "A mediados de los setentas se empezó el estudio del acoso sexual laboral, en esta época el término sexual harassment, traducido literalmente como hostigamiento sexual, era apenas conocido. En esta década de los años setenta se presenta el rechazo de muchos tribunales al acoso sexual, siendo determinada como una conducta discriminatoria por razón de sexo, con independencia de que la misma pudiera incurrir en otro tipo de ilicitud.

Se estudiaron varios casos judiciales de los cuales el resultado fue, que se consideró el acoso sexual laboral como un acto discriminatorio, donde el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América, en 1986, ratificó la posición de muchos tribunales, en los que si un superior acosa sexualmente a un trabajador subordinado, está discriminando por razón de sexo y que tal conducta, incluso aunque no arroje perjuicio económico para éste, está prohibida por el título VII del Acta de Derechos Civiles 1964.

Por hostigamiento sexual se entiende hacer insinuaciones o demandas sexuales, requerimientos de actividad sexual o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que interfiera sustancialmente con el desempeño en el trabajo de un empleado o en los estudios de un estudiante.

Utilizar el rechazo o aceptación de las demandas sexuales como criterio para tomar decisiones que afecten el empleo o los estudios de una persona.

Establecer como condición de empleo o de status como estudiante la aceptación de tal conducta.

Hacer expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa, que tengan el efecto de alterar la condición de empleo o el status como estudiante o cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y ofensivo.

Para que haya acoso sexual, no obstante, se va a exigir que la conducta sea lo suficientemente intensa como para alterar la posición del trabajador en las instituciones ya que estas proporcionan una estructura que da oportunidad a que el acoso sexual se presente en la relación del trabajo, creándole un ambiente laboral hostil, es decir, como las organizaciones están caracterizadas por una estructura vertical, los superiores pueden usar su posición y poder, para extorsionar sexualmente a sus subordinados.

Lo típico es que las mujeres sean acosadas por los hombres, no obstante que lo contrario también puede darse. Pero como por lo general las mujeres se encuentran en una situación de subordinación que restringe su seguridad e independencia material, su supervivencia queda supeditada a su habilidad para proporcionar favores sexuales o de ser objeto sexual pasivo, en el intercambio de recompensas económicas, sociales y sobre todo laborales, lo cual las hace vulnerables al hostigamiento.

El Hostigamiento Sexual es una de las formas que utilizan los hombres para poder dominar y controlar a las mujeres, con el fin de no sentirse amenazados o desplazados y mucho menos dominados en el campo laboral, ya que la dominación del hombre se encuentra reforzada por los patrones socio-culturales y más aún, cuando a éste se le da un poder, el de ser un superior jerárquico, por lo tanto, no puede permitir que la mujer trabajadora ascienda y el hombre como tal se vea subordinado ante una mujer.

En el derecho norteamericano, el contrato de trabajo puede extinguirse por la voluntad del superior jerárquico sin indemnización, salvo determinados supuestos.

Para justificar las acciones contra un despido utilizado como represalias por la negatividad del trabajador a someterse a un chantaje sexualmente.

### *En Holanda*

En este país se documentan casos de Hostigamiento Sexual desde mediados del siglo XVII, cuando estaba prohibido que los sastres emplearan jovencitas a su servicio, las jóvenes sólo podían ser empleadas por costureras. También durante la época de la industrialización en Holanda se dieron casos de Hostigamiento Sexual y es hasta 1861 que el gobierno preocupado por el hecho de que las jovencitas se embarazaban como consecuencia del hostigamiento sexual, establecieron áreas de trabajo sólo para mujeres y horas de trabajo diferentes entre hombres y mujeres, medida que sólo resultó a corto plazo.

El tabú para hablar de la violencia sexual se rompió alrededor de los años setenta. Se supo que el victimario era una persona cercana a la víctima y se concluyó que esta problemática se lleva a cabo mayoritariamente en el hogar, la escuela y el lugar de trabajo.

Se decidió realizar una investigación profunda de la temática a través del gobierno y los partidos políticos creando una oficina nacional de quejas sobre hostigamiento sexual arrojando datos del 58 por ciento de las quejas se presentaban por hostigamiento sexual en el trabajo, concluyendo que la principal razón por la que se debe considerar a esta problemática como un punto primordial a resolver, es que perjudica a las mujeres en tres aspectos, como lo es su cuerpo, su personalidad y su dignidad. La mujer puede enfermar, dejar de trabajar, estar atemorizada, estar emocionalmente perturbada o tener problemas de concentración. Esto redundando en un efecto negativo en el desempeño de su trabajo, haciendo peligrar también su empleo. El daño infringido a la mujer trae como consecuencia un daño a la compañía, bajando la productividad y, por lo tanto, el dinero de la misma, esto significa que la responsabilidad de estas conductas recae en el patrón.

La solución más efectiva que se implementó fue balancear el número de hombres y mujeres en el trabajo. Asimismo es básico implementar dentro de la compañía un mecanismo de queja, es decir, un procedimiento adecuado para proteger a la víctima.

Por otra parte las compañías deben declarar abiertamente que no permitirán el hostigamiento en el lugar del trabajo, capacitando a directivos

que logren advertir y sancionar las conductas en cuanto haya indicios de las mismas.

Las medidas planteadas como parte de la responsabilidad del empleador están sustentadas por ley por lo que desde 1994 forman parte del Acta de Seguridad y de Salud Ocupacional.

### *En Canadá*

El primer caso de Hostigamiento Sexual fue presentado ante la Comisión Canadiense de Derechos Humanos. Fue juzgado como una forma de discriminación sexual y, por consiguiente, ilegal. Hacia 1987 la Suprema Corte de Canadá dejó en claro que los patrones tienen la responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo sano, libre de prácticas discriminatorias, incluso de Hostigamiento Sexual. En 1989, la Suprema Corte determina que el Hostigamiento Sexual es discriminación sexual. Entonces en 1990 la Corte determina que las víctimas de esta conducta están autorizadas a compensación conforme a las pensiones alimenticias de los trabajadores.

### *En Puerto Rico.*

Existe una ley sobre hostigamiento sexual en el empleo desde 1988, en donde se señala de manera clara la responsabilidad del empleador en el hostigamiento sexual de sus empleados si no previno con políticas públicas sobre esta conducta al conjunto de trabajadores. La misma ley extiende la responsabilidad de los empleadores sobre el hostigamiento sexual de sus

empleados, cuando los clientes hagan víctimas de esta práctica a sus dependientes y él no se haya enterado, como debería haber sido.

Se destaca que el empleador, tanto de una empresa privada como de una pública, de acuerdo con la ley número 17, tiene la obligación de cumplir con las medidas preventivas a saber:

1. Comunicar a todo el personal que la empresa tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

2. Establecer un programa de atención y asesoramiento interno para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

3. Darle suficiente publicidad a la política de la empresa contra el hostigamiento sexual en el trabajo.

4. Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para tramitar querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo.

5. Debe tomar acción inmediata y eficaz en relación a los planteamientos de querellas de hostigamiento sexual.

### *En Argentina*

Se presentó un proyecto de ley desde 1993 contra el hostigamiento sexual en el trabajo, mostrado a la Comisión de Trabajo de la Cámara. En la misma se señala el derecho de la sobreviviente a una indemnización equivalente



hasta de 20 sueldos percibidos por la parte actora, así como la responsabilidad solidaria para el empleador que, debidamente notificado, no tome las medidas necesarias para el cese de la situación.

En México el Hostigamiento Sexual es una figura muy poco tratada y los estudios y análisis se han hecho del mismo son muy pocos, pese a ello, este comienza a ser considerado como tal y a discutirse más abiertamente como un delito que atenta contra la libertad sexual de las personas, sobre todo contra la mujer en el ámbito laboral lo anterior como respuesta a declaraciones y acusaciones formuladas por grupos feministas y organizaciones activistas, quienes basadas en la experiencia de las mujeres en el trabajo han intentado romper el silencio en torno a este ilícito; sin embargo, siguen haciendo falta estudios sistemáticos al respecto.

Por eso es necesario que aquellas personas que en nuestra sociedad son hostigadas tengan un apoyo en la legislación para enfrentar este tipo de agresiones, subrayando principalmente que en la sociedad en la que rige el derecho entre los seres humanos, no debe existir desigualdad entre hombres y mujeres, a través de la subordinación, humillación ni violencia sexual, vulnerando sus derechos así como la propia disposición de su cuerpo.

## CAPÍTULO III

# REPERCUSIONES PSICOLÓGICAS Y SOCIALES QUE LA MUJER TRABAJADORA SUFRE POR EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ESTADÍSTICAS Y PREVENCIÓN DE TAL FENÓMENO

### **3.1 Características esenciales de la presencia del hostigamiento sexual contra la mujer trabajadora.**

Esta conducta se expresa de muy variadas formas, contextos y condiciones; algunas de las más importantes a considerar son:

1) Por las circunstancias y la actitud o comportamiento del agresor.

a) Acoso ambiental citar un ambiente hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso, que puede conducir al abandono del empleo, más orientado a molestar que a lograr los requerimientos sexuales solicitados; en este caso pueden incluirse las agresiones hacia personas que tienen preferencias sexuales diferentes.

b) Acoso por chantaje (acoso sexual típico): cuando interviene la promesa o insinuación de cualquier beneficio relacionado con el trabajo, en la cual se aprovecha la subordinación de la persona acosada o, en caso contrario, se la intimida, amenaza o bien se le restringen los beneficios a que tiene derecho con motivo de su desempeño en el trabajo.

2) Por las consecuencias en la relación de trabajo.

a) Consecuencias positivas al acceder o aceptar las propuestas

- ◆ Obtención de prestaciones, aumento de prestaciones
- ◆ Cambio benéfico en la asignación de tareas
- ◆ Disminución de cargas de trabajo o de responsabilidades.

b) Consecuencias negativas

- ◆ No obtención del empleo despido
- ◆ Disminución de algún derecho o privilegio
- ◆ Negación de prestaciones ambiente hostil
- ◆ Cambio negativo en la asignación de taras
- ◆ Valoración o calificación inapropiada en el desempeño del trabajo.

c) Transferencias de puesto o de lugar de trabajo

3. Por los sujetos

a) Acoso sexual en el trabajo en sentido estricto:

Sujeto activo

Sujeto pasivo

Superior jerárquico

Subordinado

b) Acoso sexual en el trabajo cuando no existe subordinación laboral, es decir, entre compañeros de trabajo.

c) Acoso sexual en el trabajo cometido por terceras personas (clientes, proveedores).

d) Acoso sexual cometido por autoridades: cuando el sujeto activo es un servidor público:

- ◆ Inspectores de trabajo, procuradores, auxiliares, consultores, asesores, delegados sindicales
- ◆ Inspectores y/o supervisor es de cualquier dependencia gubernamental
- ◆ Médicos (instituciones de seguridad social)
- ◆ Autoridades y personal de las juntas de Conciliación y Arbitraje
- ◆ Autoridades del Poder judicial Encuestadores.

4. Por la preferencia sexual de los sujetos

5. De acuerdo con la jerarquía de los sujetos.

- a) Acoso de superiores
- b) Acoso entre subordinados.

6. En relación con el lugar en donde se produce la conducta hostigadora.

7. En relación con el tiempo en que se produce la conducta hostigadora.

8. Por la edad de los sujetos

- ◆ Entre personas adultas
- ◆ Cuando la víctima sea menor de edad.

La clasificación permite establecer un parámetro de conductas, sujetos, entorno y consecuencias, mismas que en cada situación particular se modifican constantemente.

### **3.2 Repercusiones psicológicas y sociales que afectan a la mujer por el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.**

En este punto veremos cuánto puede afectar a la mujer el hostigamiento sexual tanto en su trabajo como en su estado emocional.

José Antonio y Miguel Lorente Acosta (1998, p. 215), nos dicen que:

"La conducta de acoso supone un estrés emocional que conlleva a la aparición, primero, de un cuadro de ansiedad, que puede evolucionar, después, hacia alteraciones de mayor intensidad y más estabilidad en el tiempo similares a las lesiones psicológicas del Síndrome de la Mujer Maltratada. Pero además, como ocurre en el en el síndrome referido, el mantenimiento de esta situación depende fundamentalmente del agresor, creando a la mujer una incertidumbre ante cualquiera de las opciones que tome. Puede ocurrir que no finalice a pesar de que la mujer haya cedido a las pretensiones del agresor, y si no accede puede pasar a otro nivel de violencia, sufriendo una agresión sexual o una violación o sufrir las consecuencias sobre su puesto de trabajo.

Esta situación es interpretada por la mujer acosada como una amenaza real en la que la posibilidad de una agresión física es mantenida de forma más o menos consciente tanto en el medio laboral como fuera de él. Al igual que en el Síndrome de la Mujer Maltratada existen limitaciones o impedimentos

para que la mujer pueda escapar de este ambiente, ya que está en juego el puesto de trabajo y su realización como persona en la sociedad al margen de la posible culpabilización que parte de esa sociedad pueda hacer a la propia mujer como provocadora o iniciadora."

Cada vez son más los escenarios en donde la mujer libra la batalla de caer en un chantaje sexual; y en el ámbito laboral se ha observado que hay una discriminación enfocada a la falta de oportunidades y la violencia justificada a través de la imposición y control sexual. La mujer hostigada se siente humillada, degradada, avergonzada, enojada y con poco valor para luchar contra el hostigador, a lo anterior lo acompañan la ansiedad, tensión y exaltación nerviosa, dando como resultado al cuerpo humano el stress, por lo cual miles de mujeres deben de endurecerse para poder enfrentar el hostigamiento de un superior. Lo que deja un gran vacío en la salvaguardia de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, ya que en la mayoría de los casos al sufrir una experiencia de Hostigamiento Sexual, ellas no se defienden de esta conducta, por no conocer sus derechos, porque temen a perder su trabajo o a ser objeto de alguna represalia, por parte del patrón, supervisor o incluso por los mismos compañeros de trabajo para presionarla, en caso de que no acceda al asedio sexual.

El hostigamiento sexual para Antonio Baylos y Juan Terradillos (1990, p.183), "incluye cualquier acercamiento de contenido sexual, no deseado por parte de la persona que lo recibe, pudiendo ser expresa de de manera verbal y/o no verbal y en el que se utilizan presiones físicas y/o psíquicas para obtener favores sexuales de la persona acosada en el lugar de trabajo, Constituye, pues, una conducta sexual calificable como demostración de

poder con la que se intimida y humilla a una trabajadora (o trabajador), interfiriendo su vida profesional y sus derechos."

Más allá del poder que puede ejercer un jefe sobre la trabajadora, que le puede hacer creer que tiene más derechos sobre ella, es una cuestión social, relacionada con la educación e ideas diferenciadas que hemos recibido hombres y mujeres. Ideas que principalmente se deben reconocer y erradicar por las mismas mujeres, ya que se reproduce socialmente que el único espacio de participación y desarrollo de la mujer es primordialmente el hogar y que ahí se crea un círculo de protección, impidiendo la nula participación pública y reforzando su intervención en el ámbito privado del que forma parte. Cuando la mujer se dirige a su lugar de trabajo constantemente se expone al hostigamiento (tema de estudio), la violación o el abuso sexual; creando un continuo ambiente de incertidumbre, miedo y vulnerabilidad.

El Hostigamiento sexual en el trabajo puede tener serias consecuencias como hacer sentir a la víctima de este delito, humillada y lastimada en sus emociones, y no dando al máximo su capacidad y gusto para laborar, emociones que las refleja de la siguiente manera:

- ◆ Enojada
- ◆ Asustada
- ◆ Avergonzada
- ◆ Desconcertada
- ◆ Degradada



- ◆ Intimidada
- ◆ La hace sentirse responsable por el acto
- ◆ Enfermarse físicamente
- ◆ Alejarse de las actividades de empleos y sociales
- ◆ Perder confianza en si mismo
- ◆ Dudar de su valor y dignidad personal

Son muchas las víctimas del delito de hostigamiento sexual, pero pocas son las que deciden poner una denuncia penal, pues se enfrentan a la incomprensión de la sociedad, a los hostigadores y a procesos jurídicos largos en los que se insiste en que quizá ellas provocaron, quedando impune este delito.

Elpidio González (1996, p. 232), hace mención que "El pudor o reserva sexual de las víctimas de hechos que agraden la esfera sexual de las personas es tan antigua como real. El temor al escándalo y al rechazo a tener que revivir hechos aberrantes y dolorosos durante la investigación y el juicio, constituyen las principales causas de la escasa cantidad que registran en las estadísticas los delitos y otras infracciones de naturaleza sexual, lo que asegura la impunidad de los autores".

Las personas trabajadoras que son agredidas sexualmente por sus superiores jerárquicos en el trabajo, las mujeres víctimas del delito de Hostigamiento Sexual, no manifiestan los actos de violencia laboral a los que fueron sometidas, ya que le temen a la sociedad en cuanto al rechazo, al cuestionamiento de su credibilidad y al ser señaladas ante su comunidad de

trabajo, pero sobre todo, al escándalo que se suscite en contra de ellas en la empresa u oficina para la que laboran, ya que se concluye justificando la conducta del agresor, designando en ellas la carga de culpabilidad al haber provocado al generador.

En el Distrito Federal, la única opción para acreditar y sancionar la conducta de hostigamiento sexual es a través de la denuncia penal fundamentada en el Código Penal, y el proceso es muy complicado, ya que al igual que otros delitos sexuales como el abuso sexual y la violación, se cuestiona primero la credibilidad de la denunciante y después los elementos del tipo penal. Esta respuesta por parte de la autoridad genera en las mujeres una incertidumbre legal. La mayoría de las mujeres hostigadas se quedan en la etapa de denuncia, porque comienzan a ser presionadas para que la retiren.

### **3.3 Estadísticas y causas específicas que originan el hostigamiento sexual hacia la mujer trabajadora.**

El Hostigamiento Sexual es un delito que se comete todos los días, en todas partes y que afecta a millones de mujeres en México.

El 80% de las mujeres que trabajan son hostigadas; una de cada cuatro víctimas son hostigadas; cuatro de cada 10 renuncian y sólo el 3% de los casos llega a tribunales según datos de Inmujeres (2004).

El hostigamiento sexual se vive todos los días en México y muchas veces en el lugar de trabajo.

“Llegaba y se ponía por atrás y me agarraba la cintura y me acercaba a él y yo le decía “oiga estoy trabajando” y lo empujaba, relató una víctima de hostigamiento sexual, quien prefirió mantener el anonimato.

“Es una línea muy delgada la que hace el límite entre el halago y cuando empieza a ser un hostigamiento, o sea, cuando algo ya no te agrada, ese es hostigamiento sexual y debes detenerlo”, comentó Guadalupe de la Garza, del Inmujeres (2004).

En la ciudad de México, 7000 mil mujeres tienen un trabajo estable. Se cree que la mayoría sufre de hostigamiento sexual, sin embargo, las cifras que arroja la Oficina de Información Pública de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a través de la Fiscalía Central de Investigación para Delitos Sexuales (2008) refiere que en el año 2007 se presentaron 131 querellas por Hostigamiento Sexual en las que las víctimas eran mujeres y de las cuáles sólo se logró consignar una averiguación previa y de lo que va del mes de enero al mes de junio de 2008, únicamente se han presentado 51 querellas sin ninguna consignación, ésta información logra confirmar que a pesar de existir la tipificación de la conducta referida, la mujer no denuncia y al hacerlo no obtiene respuesta oportuna por parte de la autoridad competente.

De acuerdo con el Instituto de las Mujeres, los grupos en los que más casos se han detectado son:

- Las mujeres divorciadas, primerizas en su trabajo o con bajos salarios.

- Por ignorancia o desinformación, el acoso u hostigamiento sexual pocas veces es tomado en serio.

Sin embargo, es un delito y está tipificado en el artículo 179 del Código Penal para el D.F.

La sanción consiste en una pena privativa de libertad que va de 6 meses a 3 años de prisión hasta la destitución del cargo si se tratara de un servidor público quien asediara reiteradamente a una persona.

Pero a pesar de que las leyes existen, lo difícil es hacerlas cumplir, ya que el Ministerio Público solicita testigos y estos actos no se dan de forma aislada.

El acoso sexual ocurre en todos lados, en la escuela, en el hogar, en el asiento de un taxi y, muy frecuentemente en un vagón.

Así mismo se considera que la práctica de esta conducta radica principalmente en la educación que se les inculca a los hombres, se les educa para mirar a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad y de los cuales pueden usar y abusar a su antojo. El Hostigamiento Sexual está fuertemente relacionado al problema de la desigualdad social y económica, donde la mujer siempre será el ser débil en el primer caso y en el segundo que no puede ganar más que un hombre; de lo anterior se tiene como resultado que la mujer puede ser hostigada en varios ámbitos, pero el más estudiado es el que se da en su lugar de trabajo en donde se ha detectado que el hostigamiento puede crear una atmósfera de intimidación y hostilidad.

Ahora bien, los móviles o formas de manifestación del hostigamiento, varían y puede ser desde una mirada de pasada, un piropo o silbido, un apretón de manos o una broma, a otras más severas como los besos otorgados sin consentimiento de la persona, un pellizco o la abierta proposición amenazadora de tener relaciones sexuales o perder el empleo en caso de una respuesta negativa.

A lo anterior podemos unir lo que nos dicen los maestros Antonio Baylos y Juan Terradillos (1990, p. 183), "... las mujeres están expuestas en mayor medida a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores, por lo que la efectividad de los derechos genéricos a la intimidad y a la dignidad en la esfera laboral requiere una mayor clarificación, de forma que tales situaciones queden claramente integradas en la esfera jurídica..."

La intimidación y la confianza entre otras, también son causas que originan el delito de Hostigamiento Sexual; pues por una parte la intimidación que es a través de amenazas, injurias, poner en peligro, u otro medio para que el hostigador consiga que la víctima no diga, ni haga nada en contra de él y así poder tener a aquella sometida a la realización de hechos sexuales: y por otro lado la confianza que se basa en la creencia de las personas cercanas que es a las que menos se les tiene que temer ya que si la mujer hostigada hace lo contrario, al victimario se le alimenta para hacer conductas delictuosas como hostigar sexualmente en el trabajo afectando de esta manera su integridad personal y dignidad laboral.

El cuerpo femenino continua siendo un objeto generalizado de placer sexual para los hombres y la constante exhibición de imágenes eróticas que influye sobre su comportamiento, de lo anterior vemos que el hostigador ejerce su poder contra la víctima, sin importarle los sentimientos de ésta o el daño que le cause, sólo le importa lo que a él le haga sentir bien y no se da cuenta de lo ofensivo de su conducta y al no haber un reconocimiento social y legal respecto a la importancia de esta agresión hacia la mujer, se minimiza la problemática y se justifica en argumentos vacíos.

Al trasladar este planteamiento al ámbito laboral, se reflejaría en una constante incertidumbre, sin credibilidad en el argumento de la víctima.

### **3.4 ¿Cómo se puede evitar el hostigamiento sexual?**

Cada vez son más las instituciones, sindicatos y empresas que han reconocido la necesidad de implementar estrategias para evitar y en su caso, sancionar esta práctica en el trabajo y en otros ámbitos. La relevancia radica en que, en su mayoría, están orientadas hacia la prevención, lo que reduce de manera significativa el costo humano, social y financiero que este tipo de conductas supone para las personas y las organizaciones.

Algunas de las acciones que mejores resultados han tenido son:

En el nivel personal

- Manifestar con toda claridad a la persona hostigadora que su conducta (insinuaciones, bromas, tocamientos) resulta ofensiva y pedirle que cese de inmediato.

- Informar del hecho a las compañeras y compañeros de trabajo o de estudios. Esto es importante porque se sienta un precedente que puede servir para documentar una demanda.
- Hacer un informe escrito, lo más detallado posible, sobre la conducta de la persona hostigadora y del contexto en el que se presenta el hecho. Si existen testigos, conviene que lo lean y si es posible, que lo validen con su firma.
- Denunciar el hecho ante representantes sindicales, directivos o directivas funcionarios o funcionarias de la empresa o institución si el hostigamiento sexual persiste.
- Buscar asesoría legal, laboral y psicológica.
- De ser necesario, presentar una demanda penal ante las autoridades competentes.

#### En los sindicatos

- Incluir en todos los acuerdos de negociación colectiva mecanismos efectivos para enfrentar el hostigamiento sexual.
- Aplicar programas educativos para reconocer, evitar y/o denunciar el hostigamiento sexual.

- Instar a los empleados y empleadoras a desarrollar y hacer valer una política firme en contra del hostigamiento sexual.
- Asesorar y apoyar a las víctimas directas e indirectas.
- Incluir el hostigamiento sexual como un factor de riesgo ambiental en los criterios normativos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo y a la salud laboral.

#### En las empresas e instituciones

Incluir de manera explícita la prohibición de esta práctica y señalar las sanciones correspondientes dentro de las políticas de la empresa o institución, reglamentos internos y códigos de conducta.

- Favorecer la creación de condiciones, criterios y prácticas que garanticen la equidad de género, la no discriminación hacia las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia laboral en las organizaciones sindicales y en las dependencias de la administración pública.
- Concienciar al personal sobre la importancia de contar con ambientes sanos en los que se prevenga y sancione el hostigamiento sexual y otras formas de violencia laboral, y se promuevan los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores.



Impulsar acciones de difusión y sensibilización. La prevención es siempre la mejor manera de resolver un problema.

**CAPÍTULO IV**  
**EFFECTOS Y SOLUCIONES PARA ERRADICAR LA**  
**PRÁCTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL HACIA**  
**LA MUJER TRABAJADORA**

**4.1 Problemática Actual del Hostigamiento Sexual en México**

La mujer ha sido durante mucho tiempo, el objeto sexual y de sometimiento del gozan los hombres, es acosada y violentada en sus derechos humanos fundamentales.

En la actualidad, la mujer al haber ingresado a las fábricas, empresas dependencias de gobierno, oficinas, etcétera, nos encontramos ante el hecho de que es acosada sexualmente por sus compañeros de trabajo, sus jefes inmediatos o jefes superiores. Por lo que, mientras que la mujer no tome su papel de considerarse como un ser humano valioso no podrá terminar con la desigualdad que la misma sociedad marca entre el hombre y la mujer. Por su parte, el hombre no debe dejarse llevar sólo por sus instintos y mucho menos aprovecharse del temor que tiene la mujer como lo es el de quedarse sin trabajo, temor del que el hombre como ya se dijo se aprovecha para satisfacer sus instintos sexuales; por lo tanto, la mujer seguirá siendo perseguida sexualmente por el hombre en el ámbito laboral, hasta que se logre visibilizar la problemática de violencia a la que es expuesta la trabajadora en la Ley Federal del Trabajo.

Es muy cierto que desde el momento en que la mujer se presenta a solicitar un empleo, cuando es acosada sexualmente por el jefe diciéndole “de ti depende que te quedes con el trabajo” o con la simple mirada morbosa se lo da a entender a la mujer y como ésta se ve necesita de conseguir el empleo pues acepta a realizar favores sexuales; o bien lo anterior sucede cuando ya se encuentra laborando para poder mantener el empleo recibe y acepta el acoso -sexual por superiores o inferiores jerárquicos, así como servidores públicos y compañeros de trabajo. Pero también en algunas ocasiones las mujeres rechazan oportunidades de empleo o un mejor ingreso

para no ser hostigadas sexualmente, o bien tienen que renunciar a su empleo para no aceptar el asedio sexual.

Aunque muchas mujeres tratan de sobresalir, trabajar, crecer como personas, sacar adelante a su familia ya que en muchas ocasiones la mujer es el sostén de la misma, se encuentran constantemente ante la situación que les ofrece su jefe diciéndole "si tu te acuestas conmigo, yo te daré lo que quieras" o "si aceptas tener relaciones conmigo te aumento el sueldo o te doy un mejor puesto en la empresa", como las anteriores hay muchas otras frases para pedir a la mujer trabajadora que acepte ser hostigada con el fin de llegar a tener una relación sexual prometiéndole beneficios a cambio, el superior e inferior jerárquico así como también los compañeros de trabajo o hasta un servidor publico.

Como ya se ha dicho anteriormente, la mujer debe valorarse, yo creo que es la única forma de erradicar la aberrante forma de pensar de la sociedad, que la mujer es quien busca ser acosada, cuando ella es la única que busca salir adelante encontrando un buen empleo para percibir un salario más o menos y así poder mantenerse o en su caso ser el sostén de su familia, además de poder demostrarse a sí misma como a la sociedad la igualdad que ya existe entre el hombre y la mujer, pero el hombre no puede aceptar, ni permitir que la mujer sobresalga.

Se piensa que el abuso físico y sexual de la mujer solamente es observado en personas de bajo nivel socioeconómico, que no han tenido una educación a nivel escolar, o que presentan una problemática de alcoholismo y de la drogadicción, o que hay una condición de inherente masoquismo compatible

con la inexplicable tolerancia de las mujeres ante los atropellos de los hombres.

Sin embargo el hostigamiento sexual se da en todas las clases sociales las cuales son: baja, media y alta, y que en muchísimas ocasiones no tienen su origen en el alcohol o en las drogas sino en motivos verdaderamente insignificantes y llevados a cabo por hombres frustrados, prepotentes y con una mentalidad aberrante lo que, de forma preventiva se habrá de combatir procurando que las generaciones venideras tengan un pensamiento que repudie la violencia hacia la mujer, lo cual sólo se logrará a través de la educación familiar, social y cultural de los hijos; empezando por ya no marcar, ni imponer roles distintos por pertenecer a diferentes sexos.

Por otro lado, el Hostigamiento Sexual se encuentra establecido como un delito, en el Código Penal para el Distrito Federal en el artículo 179 en el cual se establece una pena privativa de libertad de 6 meses a 3 años de prisión para quien comete este delito, y si fuese cometido por un servidor público el acoso sexual, además de la pena privativa de libertad se le destituirá del cargo. El hecho de estar tipificada esta conducta, no ha logrado disminuir la problemática en el ámbito laboral que es en donde mayoritariamente se presenta la afectación. De nada sirve hacer una denuncia penal cuando se habla de un delito no grave, con derecho a exhibir una fianza que le permita al agresor no recibir la pena privativa de libertad, pudiéndose reincorporar a su trabajo y continuar agrediendo a la víctima. Por lo que es fundamental evidenciar la necesidad de regular esta conducta en la Ley Federal del Trabajo, que si bien es cierto, es una ley que establece derechos específicos para la mujer, únicamente se le protege en cuanto a las condiciones de maternidad sin reconocer las diferencias inevitables que

existen entre el hombre y la mujer, a través de la discriminación positiva, por lo que al no establecer una definición de la conducta de hostigamiento sexual, las repercusiones legales que esto conlleva y los procedimientos y sanciones implementadas para dicho fin, trae como consecuencia que tanto social como legalmente, esta conducta no sea considerada grave e incluso sea justificada y respaldada en el ámbito laboral.

#### **4.2 Soluciones Sociales y Jurídicas para Evitar la Práctica del Hostigamiento Sexual Hacia la Mujer Trabajadora**

El hostigamiento sexual es un problema más que afecta a la sociedad, la mejor forma de solución es prevenirlo, tratándolo a partir de medidas educativas y preventivas, antes de llegar a las acciones punitivas, ya que el escaso tratamiento del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral y en los ordenamientos jurídicos, ha provocado que la única propuesta generalizada en muchos países, sea que la persona hostigada abandone su trabajo mediante la rescisión del contrato, lo cual en el mejor de los casos y como una rara excepción se le da una indemnización, pero la hace perder su empleo a la mujer trabajadora, junto con ello sus derechos laborales y su fuente de ingresos económicos.

Otra medida importante para poder prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual, será incluir, desde los reglamentos y estatutos de los sindicatos, principios devastadores para aquellos que se aprovechen de su posición jerárquica, asedien a un subordinado. Así como un procedimiento interno de quejas e investigaciones a fin de abordar esta conducta antijurídica.

Lo anteriormente mencionado lo podemos separar en dos puntos de la siguiente manera:

1.- EDUCACIÓN: que como ya se dijo anteriormente, es la más importante forma para prevenir el Hostigamiento Sexual, educación que se debe realizar en los centros de trabajo dando conferencias, publicando carteles, entre otras actividades, que tengan como finalidad hacer ver tanto a los superiores jerárquicos como a los trabajadores en que consiste el Hostigamiento Sexual: que es una conducta no permitida en el trabajo y sancionada legalmente; que se garantizará que ningún subordinado será objeto de represalias por haber hablado de que es hostigada u hostigado sexualmente por un superior e inferior jerárquico, compañero de trabajo o por servidor público, y que los favores sexuales pueden ser para sí o para un tercero.

2.- QUEJA: crear un procedimiento de queja desde los sindicatos hasta los centros de trabajo entre los que se tendrán que realizar investigaciones de lo sucedido, confrontar a las partes, verificar la conducta del hostigador así como sancionarla en caso de que se compruebe, verificar y confirmar si no existen más personas sometidas al delito de Hostigamiento Sexual y si existen indicios que confirmen el delito como son el despido injustificado o cambio de área de la trabajadora o trabajador, así como cambios emocionales.

## SOLUCIÓN SOCIAL

El Hostigamiento Sexual es un problema social añejo que ha sido planteado

constantemente por las agrupaciones de mujeres y organizaciones de trabajadores del país y constituye un importante avance hacia la protección de las relaciones personales que se desarrollan en áreas, tales como la laboral, doméstica o cualquiera otra que implique relación laboral.

El Hostigamiento Sexual es, sin duda, un problema social que debemos enfrentar como país para progresar en la lucha por la igualdad de los géneros y, ante todo, en la lucha por los derechos humanos, ya que toda persona mujer-hombre tiene derecho a trabajar libremente, sin que nadie lo moleste, asedie u hostigue sexualmente.

En nuestro país el acoso sexual es algo que se presenta todos los días. El problema radica, desde mi punto de vista, en el tipo de educación que ha sido impartida durante varias generaciones en México. Debido a la educación machista la mujer (el género más atacado sexualmente) ha tenido muchas veces que adoptar una posición pasiva, demostrando sumisión, ya que al hombre se le ha enseñado que el es quien manda porque tiene la fuerza y porque es hombre, porque domina y puede hacer lo que el quiera; punto de vista con el que las mujeres no están de acuerdo pues ya no están dispuestas a seguir aguantando la desigualdad, el maltrato y mucho menos el ser hostigadas sexualmente para que pueda conseguir un empleo.

La solución a este problema radica en dos puntos esenciales:

La denuncia de los acosados, mujeres y hombres, para conocer la magnitud real del problema al que nos enfrentamos: de modo que pueda ser perseguido por las leyes de una manera más eficaz.



Sensibilizar a la familia sobre el tema de violencia sexual. Mientras la familia entienda y atienda este problema, la prevención de este mal social será más efectiva y las víctimas tendrán una verdadera rehabilitación.

De acuerdo con psicólogos y trabajadores sociales, la mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual en su área de trabajo, especialmente hablando de las mujeres, optan por no informar lo sucedido, por temor que las autoridades y la sociedad en general no les crean y les digan que ellas tienen la culpa, que ellas provocaron ser acosadas sexualmente; pero el temor también puede ser a las posibles represalias que puedan surgir por informarle a alguien de confianza lo que está pasando; temores tan comunes como la pérdida del empleo, el rechazo de sus compañeros de trabajo, el sentimiento de culpabilidad ante los familiares y la sociedad; en algunos casos el temor a la actitud que puedan tomar sus respectivas parejas.

Para poder ir terminando o disminuyendo el delito se debe dar una educación sexual a todos los humanos desde pequeños para evitar que exista el hostigamiento sexual.

## SOLUCIÓN JURÍDICA

En el Hostigamiento Sexual, el hostigador persigue, acosa, asedia o molesta a una persona insistentemente, esto es la conducta sexual de una persona que se aprovecha de su superioridad jerárquica asediando a un subordinado provocándole intranquilidad y desequilibrio emocional, el cual le impide

tener un buen desarrollo en su trabajo.

El Hostigamiento Sexual sólo es punible cuando el sujeto pasivo sufre un daño o perjuicio, esto es, con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier otra circunstancia que los relacione en el campo laboral; situación que no se presenta en todos los casos, toda vez de que no necesariamente se debe esperar a que el hostigador cause forzosamente un mal a la víctima, ya que desde la agresión inicial crea en la víctima intranquilidad emocional, así como su normal desarrollo psicosexual en donde quedan; pues en la mujer existe la incertidumbre de acudir con miedo a su centro de labores, lo cual implica que no se desempeñe, ni se desenvuelva de una manera positiva y productiva, lo anterior no se presentaría en la víctima si no tuviera que soportar el asedio de quien la acosa sexualmente.

Para el delito de Hostigamiento Sexual nuestro ordenamiento jurídico impone una sanción privativa de libertad de 6 meses a tres años de prisión, sanción que no constituye para el hostigador temor suficiente para que no vuelva a cometer esa conducta delictiva en contra de la mujer trabajadora, pues en la mayoría los casos la ley no se aplica conforme a derecho o a favor de la víctima.

Habiendo descrito la modalidad de la violencia contra la mujer en el trabajo, es determinante concluir que la solución a la problemática planteada no es la vía penal ya que efectivamente se protege la libertad sexual pero al generarse en el trabajo, la materia laboral es el único medio donde se pueden

establecer mecanismos preventivos, procedimentales y resolutivos en las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que manifiesten de manera explícita y clara a través del respaldo de una ley, la gravedad de dicha conducta y la repercusión de la misma en un ambiente laboral hostil y agresivo contra la mujer, quien es pilar fundamental en la economía nacional

### **4.3 Necesidad de Proteger la Libertad Sexual de la Mujer en el Ámbito Laboral**

El Hostigamiento Sexual, como ya se ha dicho anteriormente se concibe como un fenómeno social con impacto importante que afecta las perspectivas de empleo y promoción de la mujer trabajadora, así como también la seguridad y tranquilidad de la misma.

Crea un medio ambiente de trabajo tenso y hostil, susceptible de amenazar la salud y seguridad de la trabajadora. Es una conducta que tiende a ser usada como un acto de poder y de discriminación, socavando además los intentos de lograr la igualdad principalmente para las mujeres en un lugar de trabajo ya que la mujer es la víctima más frecuente de esta conducta antisocial.

El Hostigamiento Sexual debe constituir una legítima inquietud para los jefes y porque no también para los compañeros de trabajo, ya que deben de tomar una actitud que estudie su naturaleza, el alcance de los problemas inherentes, adoptar una acción para la prevención y sanción del delito en mención y principalmente establecer un procedimiento de quejas para tratarlo. Los sujetos laborales en conjunto deberán examinar este

comportamiento que ataca, como ya se dijo, principalmente a las mujeres en el centro de trabajo.

Se debe exponer en una discusión abierta cuáles son los problemas que genera el hostigamiento sexual, de los jefes o superiores jerárquicos o compañeros de trabajo, hacia a las mujeres no dejando a un lado que el hombre también puede ser una persona hostigada, lo anterior con la finalidad de eliminar al Hostigamiento Sexual de los lugares del trabajo.

El Hostigamiento Sexual provoca situaciones incómodas, angustiosas, desesperantes y violentas, las cuales coartan la libertad de acción de la persona, para el caso de la presente investigación, la libertad sexual de la mujer trabajadora que como se sabe es a la que más se acosa.

Cuando una mujer enfrenta a su hostigador se juega todo, su palabra, su integridad, su seguridad social, además de ver truncada su actividad profesional, por ello las mujeres que sufren el Hostigamiento Sexual en su persona se niegan a hablar sobre el tema o a hacer público su problema, porque tal vez llegue a haber represalias en contra de ella, o para evitarse problemas mayores y lo más importante porque carecen de información legal sobre el tema.

**Se plantearán a continuación los efectos individuales, comunitarios y sociales del Hostigamiento Sexual hacia la mujer trabajadora según la clasificación de Vander Vliet (2000).**

Es inconmensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el

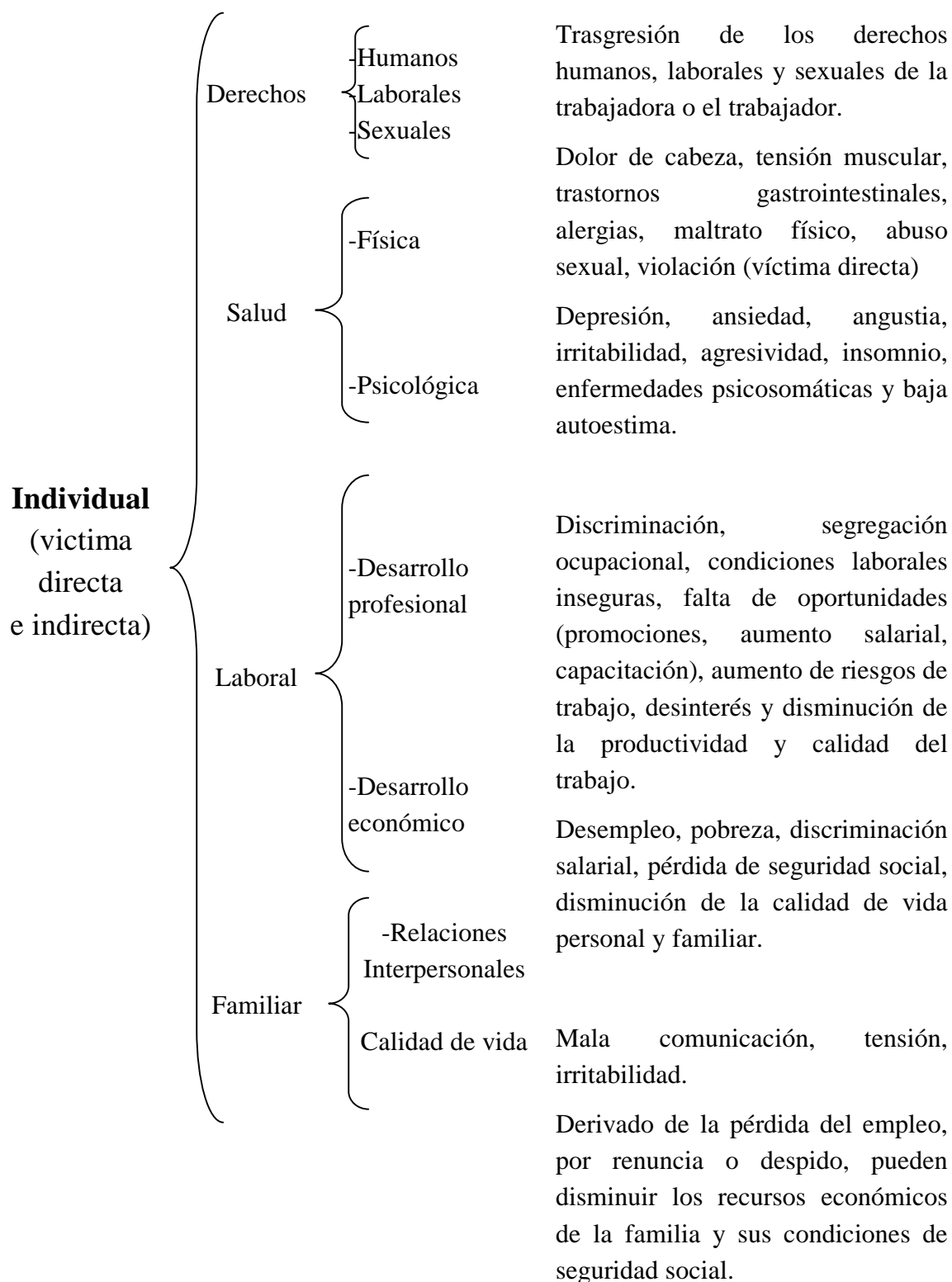
tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida.

Las víctimas indirectas, es decir, aquellas personas que trabajan en lugares donde el hostigamiento sexual es tolerado por desconocimiento desinterés o por la existencia de patrones socioculturales que favorecen la discriminación de género y la desvalorización de lo femenino, también enfrentan consecuencias perjudiciales, entre ellas, la trasgresión de sus derechos como trabajadoras y trabajadores y daños importantes en el ámbito de la salud, el desarrollo profesional y económico, e incluso en el familiar.

Cuando el personal enferma continuamente, según Corine Vander Vliet, (2000) debido a la tensión física y psicológica que genera el hostigamiento sexual, o tiene problemas de concentración, comete errores, aumenta la incidencia de riesgos y accidentes de trabajo y la productividad baja, esto significa menores ganancias, de acuerdo con la Confederación Sindical de los Países Bajos.

### **Principales efectos del hostigamiento sexual**

<b>Nivel</b>	<b>Ámbito</b>	<b>Efectos</b>
--------------	---------------	----------------



Por otra parte, la desmotivación laboral de las y los trabajadores es llevada a los ámbitos familiar y social repercutiendo cada vez más en el

ámbito privado y automarginándose de la participación activa y, por tanto, afectando a toda la comunidad.

El clima laboral ocasionado por este tipo de conductas y sus efectos en el personal, ya sea como víctimas directas o indirectas, indudablemente repercute en la productividad, representando costos económicos y sociales importantes en cuanto a la salud laboral, la seguridad e higiene en el empleo y la responsabilidad social de las empresas e instituciones, en relación con sus trabajadoras y trabajadores, con el entorno y la comunidad. Puesto que el hostigamiento sexual constituye un riesgo para la seguridad y la salud, el sector empresarial tiene la responsabilidad de tomar medidas para reducirlo al mínimo, al igual que hace con otras situaciones de riesgo en el trabajo.

Si las empresas consienten un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación; como también crecientes riesgos financieros, porque cada día son más los países en donde una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas.

### **Principales efectos del hostigamiento sexual**

Nivel	Ámbito	Efectos
<b>Comunitario</b> (empresas e instituciones)	Derechos	- Humanos y laborales Violencia laboral Discriminación en el empleo, en la adquisición de capital humano y economía Segregación ocupacional.
	Salud laboral	- Contaminación del clima laboral - Mala comunicación, tensión, agresividad. - Disminución de la calidad de vida laboral
	Seguridad e higiene	- Riesgos de trabajo - Alteración de la disciplina - Incremento en los accidentes (en el trayecto y en el lugar de trabajo).
	Económico	- Disminución de la productividad. - Disminución de los niveles de competitividad de la empresa en el mercado. - Alta rotación de los recursos humanos. - Pago de juicios, indemnizaciones, sanciones.
	Responsabilidad social	- Violentar los derechos de los trabajadores. - Desatención de la salud emocional y física del personal. - Incumplimiento de las condiciones para la mejor calidad de vida del personal. - Deterioro de las relaciones laborales entre la empresa, el sindicato y el personal. - Impacto económico negativo en la comunidad.

### Principales efectos del hostigamiento sexual



## Nivel

## Ámbito

## Efectos

Social (país)	Derechos	<ul style="list-style-type: none"><li>-Humanos, civiles, laborales y sexuales</li></ul>	Trasgresión de derechos que impiden el logro de la igualdad y la equidad de género.
	Legal nacional	<p><b>Violación a;</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 4 y 5</li><li>-Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</li><li>-Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 3, 5, 31, 46, 50, 51 (fracc. 1, 11, IX), 56, 86, 132 y 133 (fracc. 1, VII)</li><li>-Código Penal para la Federación, Título quinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosocial, Art. 179 bis.</li><li>-Código Penal de las legislaciones locales en los estados de Baja California, Calima, Distrito Federal, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.</li></ul>	
	Legal internacional	<p><b>Trasgresión e inobservancia de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Declaración Universal de los Derechos Humanos.</li><li>-Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).</li><li>-Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.</li><li>-Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte</li><li>-Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo.</li><li>-Convenio III de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</li></ul>	

De acuerdo con información de la revista jurídica De Lexjuris (2002), el costo que las empresas pueden llegar a pagar por estas demandas alcanza millones de dólares. En el 2003, por ejemplo, la Mitsubishi Motor Manufacturing indemnizó a 350 empleadas y desempleadas con un monto total de 34 millones de dólares por demanda sobre hostigamiento sexual y la Ford Motor Company por 8 millones a favor de empleadas en sus plantas en la ciudad de Chicago.

Finalmente, en el nivel social, esta forma de violencia laboral reafirma la persistencia de esquemas culturales de discriminación e inequidad de género y de mecanismos de exclusión que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con efectos importantes para el crecimiento económico, pues constituyen 35.1 por ciento de la población económicamente activa del país.

**4.4 Propuesta de reforma de los Artículos 47 fracción VIII, Artículo 51 fracción II, Artículo 132 fracción VI y se adicionan las fracciones VII y VIII, Artículo 133 fracción I y se adiciona la fracción XIV, Artículo 134 fracción VII, Artículo 135 se adiciona la fracción XI y Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.**

La normatividad laboral nacional debe reflejar los compromisos adquiridos a través de los Convenios Internacionales que buscan garantizar que los derechos humanos de las mujeres se incorporen en materia del trabajo e integrar los principios de equidad e igualdad entre los géneros, para implementar la justicia laboral.

Estos principios deben permear la Ley Federal de Trabajo, debiendo introducirlos transversalmente, reconociendo las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, reforzando las políticas incluyentes y las medidas afirmativas que compensan y revierten los efectos de la discriminación y la inequidad de las mujeres en el ámbito laboral.

Se plantea reformar todos aquellos numerales que muestran la necesidad de procurar espacios laborales libres de violencia, se trate de violencia física, moral o sexual, a partir de una definición clara del concepto de Hostigamiento sexual y reconociendo en la violencia un factor de descomposición social que incide directamente en el desempeño personal y que se ha tornado en un grave problema cuyas principales víctimas son las mujeres.

Se introducen medidas afirmativas para que el principio de equidad pueda reflejarse en dictados jurídicos que transformen en forma real y pronta la intervención del patrón contra el trabajador que genere conductas de hostigamiento sexual como los mecanismos que sancionarían a los patrones en caso de ser ellos los agresores.

Finalmente se incluye al sindicalismo como responsable de integrar dentro de sus estatutos, los mecanismos necesarios para erradicar cualquier forma de discriminación laboral y las medidas preventivas y de atención en los supuestos de violencia y hostigamiento laboral.

Se reforma la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para *la o* el patrón:

VIII. Cometer *la o* el trabajador actos de *hostigamiento sexual* contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. *Se entenderá por hostigamiento sexual al conjunto de insinuaciones, propuestas o comportamientos indeseados, en acciones de asedio, acoso o solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, ya sea entre superior e inferior o entre iguales, ya sean verbales o físicas, que al no ser aceptadas, ofendan y constituyan una agresión a la dignidad de la persona que las padece, puede ser repetitiva o presentarse una sola vez, minando el desempeño de su trabajo o amenazando la economía de subsistencia de la o el trabajador en un ambiente de trabajo desagradable y violento.*

Se reforma la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 51. Son causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para *la trabajadora o* el trabajador

II. Incurrir *la o* el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia *física, psicológica, hostigamiento sexual definido en el artículo 47 fracc. VIII*, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra *de la trabajadora o el* trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Se reforma la fracción VI se adicionan las fracciones VII y VIII del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de *las* y los patrones:

*VI. Guardar a las y los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra obra y de ejercer hostigamiento sexual;*

*VII. Crear un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, y establecer mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;*

*VIII. Crear los mecanismos e instancias de protección ante represalias hacia las víctimas de violencia laboral.*

Se reforma el Artículo 133 en su fracción I y se adiciona la fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 133. Queda prohibido a *las* y los patrones y a sus representantes:

*I. Discriminar: excluir, distinguir, preferir o negarse a aceptar trabajadoras y trabajadores por razón de edad, sexo, raza, etnia, , doctrina religiosa, opinión política, condición física o social, preferencia sexual, estado civil siempre que la o el trabajador tenga las aptitudes y capacidades requeridas, y salvo las excepciones que prevea esta ley;*

*XIV. Hostigar sexualmente atendiendo a lo señalado por el artículo 37 fracc. VIII de esta Ley;*

Se reforma el Artículo 134 en su fracción VII para quedar como sigue:

Artículo 134. Son obligaciones de *las* y los trabajadores:

*VII. Observar buenas costumbres durante el servicio evitando conductas de hostigamiento sexual atendiendo a lo señalado por el artículo 47 fracc. VIII de esta Ley.*

Se adiciona la fracción XI al Artículo 135 para quedar como sigue:

Artículo 135. Queda prohibido a *las* y los trabajadores:

*XI. Realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual tal como lo refiere el artículo 47 fracción VIII de esta ley.*

Se reforma el Artículo 359 para quedar como sigue:

Artículo 359: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción *dentro del cuál se establecerán los mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación laboral así como las medidas preventivas y de atención prioritaria a las denuncias de casos de violencia laboral y hostigamiento sexual.*

## CONCLUSIONES

La inserción de las mujeres en el mundo del trabajo requiere una distribución equitativa de la carga laboral.

Las responsabilidades familiares y domésticas que recaen regularmente sobre las mujeres les imponen graves obstáculos para competir en el mercado de trabajo de una manera equitativa frente a los hombres. Se suma a lo anterior las reglas no escritas, como lo es la falta de fundamentación legal en el ámbito laboral, colocando en una desventaja a la mujer, por el simple hecho de serlo; se propicia un ambiente donde la discriminación y la segregación se tornan en elementos determinantes que limitan su acceso al trabajo, a una remuneración que sea reflejo de su verdadero aporte al desarrollo del país, a la capacitación que acreciente su calificación.

Fue determinante dentro del proceso de investigación, exponer los antecedentes históricos de esta problemática, como conductas violentas contra la mujer que culturalmente son aceptadas y reproducidas a través de los tiempos y definir los elementos y conceptos del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, estableciendo con claridad quienes son los generadores de dicha conducta y las diversas formas en que se presenta., analizándolo desde una óptica social y jurídica.

El trabajo es un derecho intrínseco que tiene el ser humano y para efectos de la presente investigación, en especial la mujer, derecho que esta tutelado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por lo que el Estado tiene la obligación de salvaguardar dicho derecho. En nuestro país los



derechos laborales están contemplados principalmente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los principios de no discriminación, igualdad de derechos, equidad entre los géneros y respeto a la dignidad humana, forman parte de los instrumentos jurídicos con los que cuenta nuestro país al suscribir y ratificar los convenios internacionales, en los que se establecen las pautas para la consecución de relaciones con mayor equidad entre los géneros, incluyendo el aspecto laboral, es por ello que se hizo referencia a los mecanismos internacionales que fundamentan la necesidad de transversalizar dichos principios dentro de la legislación laboral. Se complementó esta información presentando diferentes modelos de atención a la problemática de hostigamiento sexual en diversos países que no son ajenos a las conductas violentas contra la mujer, reafirmando que se trata de una problemática a nivel mundial.

La libertad de decidir con quién mantener relaciones sexuales es exclusiva de cada individuo; no se debe imponer por cuestiones de trabajo que implique subordinación o relación laboral y es por estas razones que el delito de hostigamiento sexual, tipificado como tal, ha dejado de ser un comportamiento desapercibido y sin importancia por nuestro derecho punitivo, sin embargo, no ha logrado tener suficiente efecto en el ámbito laboral

Si bien es cierto que en el delito de hostigamiento sexual existe una proposición a realizar en contra de la mujer trabajadora actos que atentan contra su libertad sexual, también lo es que, al tiempo que se realiza la

conducta tipificada, se ocasionan una molestia emocional, física y sexual, tanto en el ámbito personal, como en el seno laboral que implique subordinación o relación de trabajo, causando con ello un daño o perjuicio o un ambiente hostil de mortificación e incomodidad para la mujer trabajadora, que deriva en la disminución de la productividad en el trabajo, repercutiendo directamente en los resultados de la empresa o del servicio público.

En el caso del Hostigamiento Sexual, como en otros tipos de violencia de género, no es suficiente la tipificación penal de la conducta, las quejas, las demandas y las instituciones de apoyo actualmente promuevan y vigilen los derechos de las mujeres.

También es necesario crear mecanismos e instancias que comprometan a las autoridades a responsabilizarse con el buen funcionamiento de estas leyes, como lo es a empleadores y funcionarios.

Queda pendiente incorporar la definición amplia de discriminación, estableciendo el listado de lo que se considera como medida discriminatoria así como los tipos de discriminación directa e indirecta. Por otra parte sería importante integrar dentro de la legislación laboral la capacitación, el adiestramiento y la calificación de las mujeres trabajadoras como un punto nodal de su desarrollo. Se consideraría importante la creación de instrumentos que permitan a las instancias de justicia laboral, poder inspeccionar y garantizar al interior de las empresas y entes públicos, un ambiente laboral libre de acciones violentas contra la mujer

De igual manera el presente trabajo se enfocó a las relaciones individuales de trabajo, sin embargo sería trascendental integrar los principios de equidad dentro de los contratos colectivos de trabajo.

Al haber analizado los puntos anteriores se logra concluir que con estos elementos y buscando que se constituya una verdadera figura jurídica que limite el ejercicio de esta práctica de violencia sexual y de género como lo es el Hostigamiento Sexual, el superior jerárquico o el trabajador que genere una conducta hostigadora a sus subordinadas o compañeras de trabajo con la intención de coartar su libertad sexual, generando violencia hacia la mujer en las relaciones laborales, es trascendental que la Ley Federal del Trabajo dé cabida la definición y reconocimiento del Hostigamiento Sexual laboral a través de los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores así como las sanciones laborales procedentes en caso de presentarse dichas conductas y los mecanismos de prevención y ejecución.

Los beneficios de dicha inserción traen consigo un ambiente de certidumbre legal en el trabajo y generan en la mujer una verdadera protección de sus derechos humanos, permitiéndole ser económicamente independiente, acceder a cualquier tipo de trabajo, proteger su integridad física, mental, emocional y sexual en su lugar de trabajo, y se lograrían visibilizar los resultados en el propio desarrollo económico del país.

Para ello se propuso reformar todos aquellos numerales que muestran la necesidad de procurar espacios laborales libres de violencia, se trate de violencia física, moral o sexual, a partir de una definición clara de el concepto de Hostigamiento sexual y reconociendo en la violencia un factor

de descomposición social que incide directamente en el desempeño personal y que se ha tornado en un grave problema cuyas principales víctimas son las mujeres.

Se introdujeron medidas afirmativas para que el principio de equidad pueda reflejarse en dictados jurídicos que transformen en forma real y pronta la intervención del patrón contra el trabajador que genere conductas de hostigamiento sexual, así como los mecanismos que sancionarían a los patrones en caso de ser ellos los agresores.

Finalmente, se incluyó al sindicalismo como responsable de integrar dentro de sus estatutos, los mecanismos necesarios para erradicar cualquier forma de discriminación laboral y las medidas preventivas y de atención en los supuestos de violencia y hostigamiento laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

## Legislación

*Colección Penal 2008*. México: Ediciones Delma.

Honorable Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2008). México: Porrúa.

*Ley Federal del Trabajo*. 2008. México: Alcón.

*Colección Penal 2008*. México: Ediciones Delma.

H. Asamblea Legislativa del Distrito Federal, IV Legislatura. (2008). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Distrito Federal*. México: Corporación Mexicana de Impresión.

H. Congreso de la Unión. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia*. (2008). México.

H. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. (2007). *Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal*. México.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres*. México.

Textos.

López Betancourt, Eduardo. (1987). *Delitos en Particular*. (2ª edición). México: Porrúa.

González Quintanilla, José Arturo. (1998). *Derecho Penal Mexicano*. (3ª edición).

México: Porrúa.

Hernández López, Aarón. (1998). *Los Delitos de Querrela en el Fuero Común, Federal y Militar*. México: Porrúa.

Lorente Acosta, Miguel y Lorente Acosta, José Antonio. (1999). *Agresión A La Mujer: Maltrato, Violación Y Acoso*. Granada, España: Comares.

Bedolla, Patricia García, Blanca. (1989). *Consideraciones Conceptuales en torno al Hostigamiento Sexual*. México: Editorial UNAM- Fontamara.

De Buen Lozano, Néstor. (1986). *Derecho Del Trabajo*. (6ª edición). México: Porrúa.

Baylos, Antonio y Terradillos, Juan.(1990). *Derecho Penal del Trabajo*. Valladolid, España: Editorial Trotta.

Rubio F., Fernando y De Baeza, Rentilú.(1997, tomo IV). *El Acoso Sexual y su Relación con el Uso de Poder*. México: Editorial Psicología

Contemporánea.

González Quintanilla, José Arturo.(1991). *El Acoso Sexual como Delito Autónomo*. Madrid, España: Editorial Cadex.

Mackinnon, Catherine. (1979). *Sexual Harassment Of Working Women: A Care Of Sex Discrimination*. C.T.E.U.: Yale University Press.

Lousada Arochenta, José Fernando. (1996). *El Derecho de los Trabajadores a la Protección al Acoso Sexual Laboral*. Granada, España: Editorial Comares.

Lagarde y de los Ríos, Marcela. (2005). *Género y Trabajo. La legislación y los derechos laborales de las trabajadoras*. Grupo Parlamentario del PRD. (Cuadernos Legislativos).

Finkelhor, David (1985). *Abuso sexual al menor*. México: Pax México.

Kurczyn Villalobos, Patricia. (2004) *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: UNAM-Instituto de Investigaciones jurídicas.

Martínez Vivot, Julio. (1995). *El acoso sexual en las relaciones de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Atrea.

Nicolson, P.(1997) *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* . Madrid, España : Editorial Narcea.



Red de Mujeres Sindicalistas.1998. *Talleres sobre hostigamiento sexual en el trabajo. Manual de la participante en México.*

Stanley L., Wise, S. (1992). *El acoso sexual en la vida cotidiana.* Barcelona, España: Ediciones Paidós.

Vander Vliet, Corina. (2000). *Hostigamiento sexual en el trabajo, ¿un problema exclusivo de las mujeres?’, en si te molesta ¿es hostigamiento sexual.* Confederación Sindical de los Países Bajos: Corporación Mexicana de Impresión.

González, Elpidio. (1996). *El acoso sexual.* Buenos Aires, Argentina: Ediciones Palma

Lima de Rodríguez, María de la luz. (1992). *Hostigamiento Sexual.* México: editorial Porrúa

Briceño Ruíz, José. (2008). *Del regionalismo latinoamericano a la integración interregional.* Madrid, España: Carolina y Siglo XXI

Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. (2007). *Igualdad de oportunidades para nosotras las mujeres.* México: Corporación Mexicana de Impresión COMISA

Econografía

Palomar De Miguel, Juan. (2005). *Diccionario para Juristas*. México: Editorial Porrúa

Diccionario de la Lengua Española, Décima Novela, España Calpe, Real Academia Española, 1970.

De Pina Vara,, Rafael. (2000). *Diccionario De Derecho*. México: Editorial Porrúa,

Páginas de internet.

International Organization for Woman (s.f) Recuperado 20 de junio de 2008 de <http://www.now.org/issues/harass/index.html>

International Labour Organization (s.f) Recuperado 10 de marzo de 2008 de <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/carpeta5.pdf>

Arce Aguilar, José Luis (2008, 10 de julio). Oficina de Información Pública de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Recuperado 14 de julio de 2008, de [http:// www.pgjdf.gob.mx](http://www.pgjdf.gob.mx)