

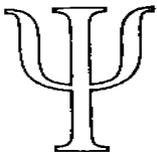


**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Facultad de Psicología**

**“PROPUESTA PARA DISMINUIR LA INCIDENCIA DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DEL INSTITUTO  
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL”**

**T E S I S A**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**  
P R E S E N T A :  
**FANNY GONZÁLEZ CABRERA**

Directora de Tesis:  
**PATRICIA PAZ DE BUEN RODRIGUEZ**



**MÉXICO, D.F.**

**2007**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A MI UNIVERSIDAD:** Por brindarme la oportunidad de formar parte de la casa más grande de estudios.

**A MI FACULTAD:** Por proporcionarme las herramientas y facilidades necesarias para concluir la carrera.

**MUY ESPECIALMENTE A:** Mi directora de tesina Paty Paz de Buen, de quien recibí en todo momento apoyo, comprensión y respeto.

**A MIS SINODALES:** Yolanda Bernal Álvarez, Guadalupe Inda Sáenz Romero, Patricia Bedolla Miranda y Damaris García Carranza.

# UNA PROPUESTA PARA DISMINUIR LA INCIDENCIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
<b>CAPITULO I</b>	
Antecedentes del hostigamiento sexual	
1.- Desde la perspectiva de género.....	7
1.1 Qué es el género	
1.1.2 Género biológico o cultural	
1.2 Cómo aparecen las diferencias de género	
1.2.1 Las diferencias de género y el hostigamiento sexual	
2.- Sexismo, agresión, misoginia o seducción en el hostigamiento sexual.....	12
2.1 El ejercicio del poder y el hostigamiento sexual	
2.2 La seducción y el hostigamiento sexual	
2.3 El síndrome de agresión a la mujer	
2.4 El hostigamiento sexual y la misoginia	
2.5- Conducta sexista vs conducta sexual	
3.- Hostigamiento sexual como problema social.....	17
<b>CAPÍTULO II</b>	
Hostigamiento sexual en el ámbito laboral	
1.- Definiciones.....	20
2.- Mitos y realidades del hostigamiento sexual laboral.....	23
3.- Las partes del conflicto.....	25
3.1 Sujeto activo ( acosador )	
3.2 Sujeto pasivo ( víctima )	
4.- Efectos del hostigamiento sexual.....	28
4.1 Efectos psicológicos	
4.2 Efectos laborales	
4.2.1 Pérdida del empleo	
4.2.2 Pérdida de ingresos u otros beneficios	
4.2.3 Traslado forzoso	
4.3 Efectos de orden social	
4.3.1 Opciones limitadas de empleos	
4.3.2 Estereotipos en el trabajo	
<b>CAPÍTULO III</b>	
La legislación en torno al acoso sexual.....	32
1.- Instrumentos internacionales que protegen a las mujeres en contra del hostigamiento sexual	
2.- Leyes mexicanas respecto al hostigamiento sexual.....	33
2.1 Código penal para la federación	
2.2 Código de conducta del servidor público	
2.3 Legislaciones locales	

<b>3 Limitaciones de las leyes mexicanas en torno al tema.....</b>	<b>35</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>PROPUESTA DE TALLER PARA DISMINUIR LA INCIDENCIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....</b>	<b>38</b>
<b>DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>58</b>

## INTRODUCCIÓN

La participación que las mujeres han tenido en el ámbito laboral en las últimas décadas se ha incrementado considerablemente, sin embargo las condiciones en que éstas llevan a cabo su trabajo cotidiano, están en muchas ocasiones matizadas por la violencia laboral, derivado de que la mayoría de los sectores se encuentran profundamente masculinizados tanto en su organización, como en su regulación. Si bien existen diferentes formas de violencia laboral, la que en este caso nos atañe es la que se manifiesta a través del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual como forma de violencia ejercida hacia las mujeres trae consigo diversas consecuencias negativas entre las que se encuentran: despidos injustificados, frustración, pérdida de la autoestima y ausentismo, derivado del desarrollo de actividades en ambientes hostiles, que finalmente provoca un deterioro en el rendimiento laboral, y aún más importante representa un obstáculo para lograr la equidad de género.

Este tipo de agresión es por desgracia el común denominador del ambiente laboral en nuestra sociedad, es un tipo de violencia que es vista como algo normal y cotidiano, y que sin embargo, es ilegal y atenta contra los derechos humanos de quien lo recibe.

Así, los objetivos de la presente investigación son:

- Determinar que es el hostigamiento sexual. ( Definición, manifestaciones, características de las partes involucradas, consecuencias y percepciones al respecto).
- Establecer cual es su origen.
- Dar a conocer que es lo que se ha hecho hasta ahora para combatirlo nacional e internacionalmente.
- Elaborara una propuesta que disminuya su incidencia.

Para la consecución de los objetivos anteriores, se procede en primera instancia a la revisión bibliográfica del tema en los primeros tres capítulos, para posteriormente abordar la propuesta de intervención en el último.

Por lo anterior el presente trabajo está encaminado en primera instancia a la revisión de los antecedentes del hostigamiento sexual, tomando como punto de partida el concepto de género.

El segundo capítulo expone de la manera, más clara posible lo que se entiende por hostigamiento sexual, el tipo de manifestaciones que abarca, características de los agentes involucrados, así como los efectos negativos que trae consigo haciendo énfasis en los aspectos psicológicos y laborales.

En el tercer capítulo se hace una revisión de los instrumentos internacionales que protegen a las mujeres contra el hostigamiento sexual, así como los avances de la legislación mexicana en torno al tema.

Finalmente se desarrolla una propuesta de intervención para disminuir la incidencia de hostigamiento sexual dentro del seguro social, a través de la elaboración de un taller que ayude a concienciar a trabajadoras y trabajadores con relación a lo que es el hostigamiento sexual, la importancia de su erradicación, así como la forma de combatirlo.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para entender el fenómeno del hostigamiento sexual debemos realizar una revisión de los precedentes que sentaron las bases para la legitimación de la desigualdad entre hombres y mujeres. Desde hace muchos años el varón ha sido considerado el protagonista principal de los eventos significativos en la sociedad, para entender este fenómeno vasta echar un vistazo al sistema social y la forma en que es percibida la mujer, lo que nos remite inevitablemente a los estudios de género.

Antes de profundizar en la materia cabe destacar que el estudio de la cultura humana ha sido la línea rectora de la investigación antropológica. Dentro de sus principales intereses se encuentra el determinar en que medida el comportamiento humano está determinado genéticamente y en qué medida es producto del aprendizaje cultural. Es decir, hasta donde podemos hablar de un determinismo biológico o cultural. De lo anterior es lógico suponer, que siendo el hombre y la mujer, los actores principales del entramado social, se proceda a realizar en primera instancia una categorización de los mismos que permita determinar el tipo de relaciones presentes para comprender la organización social, tal y como la conocemos en la actualidad.

#### 1.1¿ Qué es el género?

En primera instancia señalaremos, que las diferencias significativas entre los sexos, son las diferencias de género, es decir la forma en que la cultura construye la diferencia entre hombres y mujeres. Los diferentes papeles que marcan la participación de los hombres y las mujeres en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas, incluyen los valores, actitudes, expectativas que una sociedad dada conceptualiza como femenino y masculino.

De lo anterior podemos deducir que existe diferencia entre lo que es el sexo y el género. Por un lado el primer término nos habla de diferencias biológicas entre macho y hembra características determinadas genéticamente en el momento de la concepción ( Ramírez, S, 2002). Por otro lado, el género es una construcción simbólica establecida sobre los datos biológicos de la diferencia sexual; ser mujer o ser hombre es una diferencia sociocultural e histórico, el género es un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídico políticas y psicológicas, es decir culturales, que crea lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre o ser mujer ; los géneros son históricos y por lo tanto devienen y presentan una enorme diversidad ( Lamas, M, 1996 ).

El género es una construcción social que se va conformando de lo que la persona aprende del medio social en que vive, y a su vez, las características que identifican y diferencian a una sociedad son el resultado de la suma y convergencia de todo aquello

que tienen en común los individuos que la integran. La individualidad psicológica se nutre de la social y se vierte a lo social para conformarla.

En respuesta a lo anterior, las feministas de los años 70's comenzaron a reflexionar a cerca del porqué la diferencia sexual implica una desigualdad social. Es decir, trataron de esclarecer los motivos por los cuales a partir de una diferencia biológica se adoptaba socialmente hablando una postura de franca desigualdad en el ámbito social, político y económico. Al mismo tiempo se cuestionó, si el origen de tal desigualdad era realmente biológico y de ser así, en qué medida podría ser modificado.

En el intento de desentrañar la relación entre la evolución biológica y el comportamiento sociocultural, surgieron dos corrientes que representan los polos opuestos de la discusión: la neo-evolucionista y la culturalista.

## 1.2 El género : ¿ biológico o cultural?

La antropología ha mostrado cómo las sociedades tienden a pensar sus propias divisiones internas mediante el esquema conceptual que separa la naturaleza de la cultura, constituyéndose así categorías que significan lo opuesto. La diferencia entre macho y hembra es que a las hembras se les adjudica mayor cercanía con la naturaleza, lo cual es un hecho cultural. El caso es que la diferencia biológica, es interpretada culturalmente como una diferencia sustantiva que marca el destino de las personas.

De este modo, la diferencia se transforma en desigualdad; ante tal condición es que se genera el feminismo, en donde la mayoría de las mujeres que conformaban este movimiento tenían un bagaje ideológico y una militancia política que les permitió un análisis más radical acerca del origen biológico o social de la opresión hacia las mujeres.

Algunas feministas centraban en lo biológico la causa de la subordinación femenina, mientras que otras reaccionaron con posturas muy ideológicas y poco científicas, llegando incluso a negar cualquier peso a los aspectos biológicos, cayendo así en un reduccionismo culturalista (Lamas, M, 1996).

Ellas compartían el error de pensar en lo biológico como inmutable y lo social como transformable. Para muchas situar la causa de la desigualdad social en la diferencia biológica volvía inútiles los esfuerzos para acabar con esta.

Según esta autora, la socióloga Francesa Evelyne Sullerot (1978), se propuso, junto con Jacques Monod, estudiar el hecho femenino desde una perspectiva que incluyera lo biológico, lo psicológico y lo social. Las conclusiones a que llegaron echan abajo la argumentación biologicista, pues si bien reconocen que, según las investigaciones más recientes, es perfectamente plausible que existan diferencias sexuales de comportamiento asociadas con un programa genético de diferenciación sexual, estas diferencias son mínimas y no implican la superioridad de un sexo sobre otro.

Incluso se llegó a decir que si hace miles de años las diferencias biológicas, en especial las que se refieren a la maternidad, pudieron haber sido la causa de la división sexual del trabajo, que permitió la dominación de un sexo sobre otro al establecer una repartición de ciertas tareas y funciones sociales hoy esto ya no tiene vigencia, ya que

en la actualidad es más fácil modificar los hechos de la naturaleza que los de la cultura (idem).

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

### **1.3 ¿Cómo aparecen las diferencias de género?**

La asimetría entre hombre y mujeres significa cosas distintas en lugares diferentes, por lo que la posición de las mujeres varían de cultura a cultura, lo que se mantiene constante es la diferencia entre lo considerado masculino y femenino. De ahí se desprende que la posición de la mujer no está determinada biológica, sino culturalmente.

Cuando se cuestionó por qué cierto trabajo era considerado como propio de la mujer o del hombre y se vio que no había relación entre las características físicas de los sexos y los trabajos a realizar, se aceptó la arbitrariedad de la supuestamente división natural del trabajo. Las variaciones entre lo considerado femenino y masculino demuestran que a excepción de lo relativo a la maternidad se trata de construcciones culturales.

Lamas. M. (1996), explica que la acepción del término género data de 1955 cuando Jhon Money propuso el término "papel de género", para explicar las conductas que se atribuyen a hombres y mujeres; pero es el psicólogo Roberto Stoller quien ahondará más adelante en la diferencia conceptual entre sexo y género a partir de sus investigaciones con niños y niñas que debido a sus problemas físicos fueron educados como pertenecientes al sexo contrario; Stoller descubrió que este error de asignación fue imposible de corregir después de los tres años de edad: Stoller supuso que no es entonces el sexo biológico lo que determina que una persona se comporte como perteneciente a un sexo, sino lo que determina esta conducta es el haber vivido bajo una serie de normas, ritos y experiencias atribuidas a determinado sexo; lo que propone que la adquisición y asignación de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica. Desde esta perspectiva, género es una categoría en la que se articulan 3 instancias básicas:

a) La asignación de género.- esta se realiza en el momento en que nace el bebe a partir de la apariencia externa de sus genitales.

b) La identidad de género.- se establece más o menos a la misma edad que el infante adquiere el lenguaje ( entre los dos y tres años ) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. Desde dicha identidad el niño estructura su experiencia vital; el género a que pertenece lo hace identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos, comportamientos, juegos, etc.

c) El papel del género.- el rol del género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y masculino. La dicotomía masculino-femenina, con sus variantes culturales establece estereotipos, las más de las veces rígidos que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género.

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

Así vemos, que tanto la mujer como el hombre son un producto social. Para Valdés. T, (1997) en los hombres se trata de fomentarles unos comportamientos, de reprimirle otros y transmitirle ciertas convicciones de lo que significa ser varón. Paralelamente, su ubicación en un colectivo situado en una posición de superioridad sobre otro, el de las mujeres, alimentará su práctica con la perspectiva y pautas propias del grupo.

En el proceso de construcción social del varón, por una parte se reducen las diferencias personales potenciales entre los individuos varones tratando de uniformizarlos en torno de un modelo de sujeto masculino. Por otra parte se trata de aumentar las diferencias que todos los varones podrían tener con las mujeres, donde el sistema patriarcal se encargará de tratar a las personas como si fuesen idénticas a las de su mismo sexo y muy diferentes a las del sexo opuesto. Por ejemplo, un individuo varón puede ser potencialmente menos agresivo, pero se le educará fomentando su agresividad e independientemente de la mayor o menor agresividad que haya alcanzado, será tratado como si realmente tuviese la agresividad que la sociedad le atribuye al prototipo masculino.

En resumen, la sociedad patriarcal construye a mujeres y varones a partir de la identificación de su sexo. No logra la reducción de las personas a dos únicos modelos : varón y mujer, pero las trata como si lo hubiese conseguido y evita que unos y otras sean conscientes con sus similitudes ( idem ).

En el proceso de socialización diferenciado que recibe el recién nacido señalado como varón, lo fundamental es que el sujeto asuma la importancia de serlo. En la sociedad patriarcal la identificación con el género se da precisamente mediante la asunción de la consigna básica: *" Ser varón en la sociedad patriarcal es ser importante , es decir ser varón es importante porque las mujeres no lo son" ( idem , p72 )*

Hablamos entonces de una construcción social, en la que la relación de los hombres con las mujeres, solo se produce en dos formas:

- a) Para obtener servicios específicos, domésticos, sexuales o más sofisticadamente de consuelo.
- b) Como forma indirecta de relacionarse con los varones mediante la posesión y ostentación de mujeres.

Por lo que se puede decir entonces, que el destino femenino y su sexualidad han estado dirigidos y controlados generalmente para los requerimientos culturales y de satisfacción erótica masculina; factores que han permitido el sometimiento femenino al papel de madres, esposas y amantes ( Bedolla. P, García B,1993 ).

En conclusión, podemos apreciar, como desde la lógica del género se toman naturales una serie de comportamientos que en nuestra sociedad generan represión, opresión y abuso. Como menciona en su trabajo de tesis Gomez, Y (2006 p 11), “el género es una especie de filtro cultural con el que interpretamos al mundo y también una especie de armadura con la que constreñimos nuestra vida”.

#### **1.4 Las diferencias de género y el hostigamiento.**

Como ya se mencionó en las líneas anteriores, las construcciones sociales de lo que ser hombre o mujer representa, ha propiciado que los individuos se vivan y se piensen de tal manera que ello los prepare a actuar o recibir tratos por parte de los demás, del todo justificados por el orden social que a su vez les ha conformado su identidad. Así dicho orden promueve las formas de dominación y explotación que oprimen a la mujer en nuestra sociedad.

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

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

En el caso de la vida laboral, se producen relaciones de dominación entre sexos, mismas que van desde el tipo de actividad asignada a cada uno , hasta los juegos sexuales involucrados en ella , el hombre , buscando el placer aborda a la subordinada como parte de su práctica de poder sobre ella . De esta forma, la mujer se ubica como objeto. Por ello el intercambio sexual implicado en el hostigamiento se experimenta como sometimiento, pues todas las prácticas sexuales en la sociedad moderna, se asocian al ejercicio del poder.

La subordinación de la mujer se expresa en muchos campos, donde se observa como los hombres se aprovechan de su predominio social para imponer sus deseos y sus intereses. Este dominio se expresa también en la sexualidad ( expresión social de las relaciones de los deseos corporales reales o imaginarios, por para otros o para uno mismo junto con los estados del cuerpo y sus experiencias), a la mujer se le educa dentro de un código sexual en que su cuerpo no le pertenece , mientras que a los hombres se les educa a que su deseo no puede ser cuestionado. de ahí se desprende la tendencia de concebir a la mujer como objeto sexual u objeto de deseo que complace

al hombre. El hombre , por su parte, aprende a desarrollar una sexualidad desmedida y a ser persona de posesión de un cuerpo femenino, lo que a su vez propicia que la mujer se vuelva víctima de agresiones como el hostigamiento sexual e incluso la violación; actos que encierran fuertes dosis de abuso de poder.

Por otra parte, el hostigamiento sexual en tanto imposición de requerimientos sexuales , usándose la coerción como un medio de romper la resistencia , es considerado como violencia, así el hostigamiento sexual es un abuso de poder basado en el género como jerarquía (Bedolla. P, García. B, 1993).

Con todo lo anteriormente expuesto vemos pues que el hostigamiento sexual constituye una expresión de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, legitimada a partir de un orden social que posiciona de manera desigual a hombres y mujeres.

## **2. Sexismo, agresión o seducción en el acoso sexual.**

Como ya se menciona anteriormente, el acoso sexual es el resultado de una forma de organización social que se legitima a través de la institucionalización de normas y sistemas de creencias que se preservan y actualizan en el día a día. Para Mora, B, (2002), el acoso sexual emerge en la cotidianeidad, invisibilizado entre otros factores, por la normalización de la cultura seductiva en la que se da nuestro encuentro intersexual. Esta invisibilidad dificulta la identificación, el control y la supresión del acoso por parte de las mujeres que lo padecen, además de perpetuar los sentimientos de culpa generados por el mismo constituyéndose, por tanto en un núcleo fundamental de reflexión.

A continuación se realizará una revisión de las posturas de diversos autores entorno al tema, enfatizando elementos como son el poder, la agresión, la misoginia y de cómo estos factores se enmascaran en el fenómeno de la seducción.

### **2.1 El ejercicio del poder y el acoso sexual**

Para Wise, S & Stanley, L, ( 1992) *"El acoso sexual debe conceptuarse como un acoso en el que se utiliza el sexo ( entre otras cosas ) para lograra poder, o como un acoso en el que se utiliza el poder para obtener sexo. El punto fundamental es, por lo tanto si debemos entenderlo como una conducta de poder o como una conducta sexual". (p59)*

Estas autoras, llegan a la conclusión, de que el acoso sexual no es, sino otra forma de hacer referencia al sexismo y a la política sexual en la cual varones y mujeres ocupan diferente lugar. Estas autoras definen el sexismo *" Como un sistema de pensamiento y de conducta en el que el mundo se divide en sujetos y objetos . Los sujetos ejercen influencia, controlan y son subordinadores/ superiores, mientras que los objetos son influidos, controlados y subordinados/ inferiores" (P 88)* Esto implica la asignación política de diferentes lugares tanto a varones como a mujeres, concediendo la posición de sujetos a los primeros y decretando la posición de objetos para las segundas.

Así, el acoso sexual emerge, según las autoras, como *" El resultado del temor de los hombres a la diferencia que representa la mujer y de su impulso de penetrarla , ya sea literal o simbólicamente, y así colonizarla: de este modo pasa a ser suya, por lo que ya no es diferente ni amenazadora" (P 93)*

En otras palabras, el acoso sexual constituye un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener una relación de dominación/ subordinación que convierte a la mujer en un objeto del cual puede disponer a conveniencia. Algunas feministas intentan explicar este fenómeno recurriendo a nociones como el patriarcado y el capitalismo. Este es el caso de las feministas norteamericanas que participó en la primera definición de acoso sexual. Para ellas, el patriarcado se consolidó, por medio del confinamiento de la mujer a la esfera doméstica y del control del hombre sobre la mujer dentro de esta esfera. Pero el capitalismo requiere que las mujeres trabajen fuera del hogar a demás de dentro de él y , por este motivo, el acoso sexual funciona como el principal medio de control masculino sobre las mujeres en el trabajo.

Ahora bien, las conductas sexistas, son conductas culpables, en el sentido de que quien las comete es responsable por que elige cometerla, ya que a los que incurrn en conductas sexistas les resulta conveniente continuar haciéndolo.

Para estas autoras, al reconocer que varones y mujeres ocupan diferentes posiciones en el marco de las relaciones de poder, siendo esto lo que constituye , mantiene y legitima el sexismo, y que el acoso sexual es una conducta sexista, podemos plantear que el acoso sexual sólo puede ser potencialmente ejercido por varones, que no existe diferencia entre los varones acosadores y los varones que no lo son y que la conducta acosadora no es substancialmente diferente al resto de las conductas que llevan a cabo los varones con las mujeres. Así, el acoso sexual es un rasgo potencial de toda interacción hombre/ mujer, y un rasgo real de esa interacción, cuando hay para los hombres una notoria diferencia entre las versiones masculina y femenina de la realidad, utilizando el poder para definir como apropiada su visión del mundo, obligando a la mujer a ajustarse a los límites que dicha concepción le impone.

De tal forma , que las conductas de acoso sexual están enlazadas por el hecho de que representan una intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energía y cuerpo de una mujer. Esto quiere decir que el acoso sexual no está confinado únicamente al espacio laboral, sino que por el contrario puede presentarse en cualquier escenario de interacción social entre los géneros, que su descripción como sexual atañe esencialmente al hecho de que es infringido por un género, el masculino, a otro, el femenino, por lo que cabe notar que si bien a menudo dicha conducta tiene forma de acercamiento sexual, su finalidad no es otra, que el ejercicio de poder por parte del varón sobre la mujer .

## **2.2. La seducción y el acoso.**

A diferencia de Wise, S & Stanley, L (1992), Lipovetsky, G (2002) renuncia a vincular el acoso sexual con el poder , manteniendo una postura crítica frente a la lectura feminista.

Para Lipovetsky la seducción siempre ha estado marcada por la oposición binaria de lo masculino y lo femenino, lo que ha implicado no solo la existencia de roles seductivos diferentes, sino también una puesta en juego desigual. Desde el siglo XII el modelo del amor cortés creó una nueva cultura seductiva, que no obstante los cambios experimentados, aún hoy permanece vigente. Sus modos de aproximación y de cortejo han variado a lo largo de los siglos. Prácticas como el rapto de la persona amada no hacen parte del repertorio seductivo actual, sin embargo la diferencia seductiva entre

hombres y mujeres, que dicha cultura instauró, permanece inmutable. Las características del modelo cortés coinciden con la asignación de los hombres a las actividades guerreras. Según Lipovetsky, puesto que la seducción cortés tiene como modelo la guerra y el arte de las batallas, el hombre debe mostrarse "intrépido amante", asediar a la dama, lanzarse al asalto, vencer sus defensas de pudor y conquistarla. Es así como el hombre es instaurado como el polo activo y conquistador que debe afirmarse por doquier como el primero.

Ante los embates del varón el papel de la mujer es esperar y resistir. Por exigencias morales, pero también por su pudor, las armas de seducción que puede esgrimir la mujer son las del silencio, pues no debe declarar su deseo; la pasividad, ya que debe simular que es una presa; la resistencia, pues no debe ceder ni enseguida ni con facilidad a los ruegos masculinos y la inaccesibilidad, ya que deben multiplicar los obstáculos. La versión contemporánea de esta desigualdad seductiva llega de la mano de la emancipación femenina. Como parte de su búsqueda en el logro de la igualdad y la autonomía, las mujeres han dejado de considerar indigno asumir un papel activo en el escenario de la seducción. No obstante las diferencias genéricas son palpables en la forma en que uno y otro género encarnan la ofensiva. Según el autor, las mujeres feministas condicionan su apropiación del papel activo al interés real o verdadero que el otro les pueda suscitar, a diferencia del varón para quien dicho interés no es requisito. Así, el reconocimiento por parte del feminismo, de la existencia de una política sexual en la cual el sexo y el poder confluyen para asignar las relaciones entre los géneros, se traduce en la construcción de una cultura victimista en la cual *"Todo hombre es potencialmente un hostigador y un violador, y toda mujer una oprimida"* (p 65). En opinión de Lipovetsky, esto se ha traducido en una ampliación excesiva de la noción de agresión sexual, que al reducir el umbral de tolerancia y criminalizar actos, *"Que la conciencia común considera normales, genera una victimización imaginaria de la mujer y una satanización del varón"* (p64).

Lipovetsky plantea que la cultura victimista a la que ha dado lugar el feminismo presenta dos caras: por un lado promueve la imagen infantil e impotente de la mujer, pero por el otro favorece un individualismo judicial que nada tiene que ver con las actitudes de resignación. Es en Estados Unidos donde, además de identificar y caracterizar el acoso sexual como una conducta de carácter sexista, se comienza a promover su juridización. Según el autor, esa juridización se encuentra en consonancia, no solo con los intereses de las feministas norteamericanas por una transformación de las relaciones entre los géneros, sino también con los ideales de transparencia y contractualidad democrática que impera en dicho país. La noción de acoso sexual que fundamenta las medidas norteamericanas hace referencia no solo a los comportamientos que ponen en riesgo directa o indirectamente el puesto de trabajo, sino también a toda conducta que tenga por objeto o efecto entorpecer de modo sustancial la prestación de trabajo o crear un entorno intimidatorio, ofensivo y hostil. Lipovetsky, no solo considera de una amplitud extrema dicha definición, sino que, además ve en ella la reificación de los estereotipos de hombre victimario y mujer víctima, lo que conlleva en su opinión la esterilización del entorno intersexual. En otras palabras desde esta perspectiva, la consideración del acoso sexual como conducta sexista obstaculiza la recomposición del encuentro intersexual ya que intenta implantar reglas de juego novedosas entre los géneros, lo que implica una ruptura con el modelo imperante en el pasado.

Francia comparte con otras naciones la voluntad de reprimir el acoso sexual a través de disposiciones jurídicas, sin embargo, su carácter diverge de las existentes en Estados Unidos. Lipovetsky señala que el acoso sexual sólo se reconoce jurídicamente como un abuso de autoridad destinado a obtener favores sexuales; la ley únicamente contempla las órdenes, amenazas, coacciones y presiones procedentes de un superior jerárquico. El acoso sexual entre colegas iguales en grado carece de realidad jurídica en el derecho francés. Esta definición a diferencia de la que impera en estados unidos, no se basa en la consideración del sexo como una relación de fuerzas y de poder en la que el hombre ocupa una posición de dominación, mientras a la mujer se le asigna un papel subordinado.

En resumen desde esta perspectiva, el acoso sexual constituye un comportamiento que se presenta exclusivamente en el entorno laboral y que responde a la utilización de poder jerárquico para coaccionar a la mujer en procura de obtener favores de carácter sexual. Esto implica una desvinculación de la noción de acoso sexual como conducta sexista, a través de la cual se pretende mantener las relaciones de dominación-subordinación entre los géneros.

### 2.3 El síndrome de agresión a la mujer.

Para Lorente, M y Lorente, J (1998), la reflexión sobre acoso sexual no es posible sin el reconocimiento del papel que cumple el sistema de género en la organización social. Como bien sabemos, el género constituye un sistema de reglas y roles que determina no solo la relación entre sujetos, sino que además confiere un estatus de categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. En otras palabras constituye un sistema de normas y creencias socioculturales que asignan a cada sexo guiones o modos de actuar, que se traducen en relaciones en las cuales al hombre le es conferido un lugar de dominación y a la mujer una posición de subordinación. La expectativa sobre el desarrollo de estos guiones está presente en todas las interacciones entre los géneros, principalmente en sus relaciones de pareja, como lo anotan los autores *"El guión heterosexual básico en nuestra cultura refleja una sexualidad androcéntrica que erotiza la diferencia sexual y mantiene la dominación masculina como normal y natural. También se caracteriza por considerar a la mujer como un objeto en el que se enfatiza su atractivo físico y su habilidad para estimular y satisfacer los deseos de los hombres"* (P49).

La existencia de dichos guiones cumple un papel importante a la hora de entender la violencia de género. Los resultados de algunas investigaciones han indicado que tienen mayor probabilidad de ser agresivos aquellos hombres que se comportan en sus relaciones conforme al guión principal.

En síntesis, el sistema de género y específicamente los sistemas y normas que de él emergen, han obscurecido la posibilidad de considerar las conductas que conforman el acoso sexual como una agresión, si tenemos en cuenta que generalmente no existe una correlación objetiva entre la conducta de agresión directa y un resultado dañino perceptible, encontramos las razones por las cuales las conductas que constituyen el acoso sexual son consideradas mas cercanas a la seducción que a la violación; sin embargo aunque la mayoría de las formas de acoso no implican violencia física, si ocasionan daño psicológico a la víctima.

De ahí, que para Lorente y Lorente, la trascendencia del acoso sexual derive de dos grupos de factores :

1) Los efectos psicológicos, producto , tanto de una situación crónica en la que la agresión se produce de forma repetida y continua, como de la condición de vulnerabilidad de la víctima , circunstancia que es aprovechada por el acosador para realizar amenazas explícitas sobre la posible pérdida del puesto de trabajo.

2) Al igual que en otras agresiones de carácter sexista en las que existe un contacto importante entre el agresor y la víctima, el nivel de agresividad va aumentando de forma imperceptible lo cual lleva a que se pase fácilmente " de una conducta verbal a una física, y de un tipo delictivo a otro, pudiendo llegar a agresiones más graves entre ellas la violación". En otras palabras la trascendencia del acoso sexual está relacionada, por un lado con la vulneración psicológica a través de la cual el acosador pretende ejercer el control sobre su víctima y por otro lado con la presencia de una espiral de violencia que se incrementa de manera imperceptible y que puede terminar en otro tipo delictivo aún más grave como es el de la violación.

Esta forma de victimización sexista, como en otras, se produce no solo en la mujer como persona, sino también sobre la mujer como rol social, pues constituye en mecanismo de control a través del cual se pretende mantener el estado de discriminación de la mujer. Esto lleva a considerar al fenómeno de acoso sexual como de carácter estructural cuyo soporte sociocultural, ha dado lugar al síndrome de agresión a la mujer. Lorente y Lorente definen dicho síndrome, como todas aquellas agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de la relación de la persona : maltrato en el medio familiar, agresión sexual en la vida en sociedad y acoso en el medio laboral.

#### **2.4 La misoginia y el acoso sexual.**

La misoginia según Gilmore, D. ( 2001 ) es *"El sentimiento de odio o miedo irracional hacia las mujeres que encuentra su expresión social en conductas concretas llevadas a cabo en instituciones culturales"* (P62). Es, entonces un conjunto de esquemas emocionales pre verbales que dan significado a la experiencia frente a la mujer y que disparan conductas consecuentes; es, de la manera más exacta un prejuicio social, simbólicamente compartido entre los hombres y su praxis masculina.

La misoginia, a pesar de tener ramificaciones políticas, es un fenómeno afectivo, psicológico, basado en la pasión no en el razonamiento. Visceral e irracional como es, no tiene un programa político formal más allá de denunciar y dañar a las mujeres. Los misóginos, suponen una esencia en la mujer básica e inmutable, sin variaciones individuales.

Para Olivós, S. (2005), las múltiples formas de expresión y representación social del abanico misógino se encuentran ancladas en la desigualdad que ha signado las relaciones entre mujeres y hombres a lo largo de los tiempos. La misoginia es producto y productora de este orden de dominio intergenérico por el que las mujeres han sido sujetas de opresión, por parte de los hombres. La misoginia crea una relación a través

de la cual la mujer se encuentra invariablemente por debajo del hombre. Aquí estriba la posibilidad y se encuentra el subtexto de miles de chistes donde se ridiculiza el cuerpo, los sentimientos o las ideas de las mujeres, las canciones en contra de ellas, la poesía romántica y por supuesto la pomografía y el cine gore.

Bajo todas estas expresiones la misoginia sentencia la desvalorización, la inferioridad ética, moral, física e intelectual de las mujeres. Su trascendencia radica, en ser cuerpos para servir a los hombres.

Así, en la base de la violencia ejercida en contra de las mujeres se encuentra el sexismo (la injustificada preferencia de un sexo y sus funciones sobre otro) como ideología y la misoginia, como pasión que la sustenta y la justifica. ( idem ).

### **2.5 Conducta sexista Vs conducta sexual.**

A manera de análisis de lo expuesto hasta este punto en torno a la visión del hostigamiento sexual como conducta sexista o sexual vemos que, según Lipovetsky, G (2002) el acoso sexual es una conducta de carácter sexual. Podríamos decir que el acoso sexual es algo así como un accidente que se produce en la normalizada vía de la conducta seductiva. Para este autor el acoso sexual no puede ser considerado un fenómeno estructural, ni fruto de una asignación diferencial de posiciones entre varones y mujeres, puesto que en su opinión la sociabilidad intersexual, mientras no aparezca un modelo que supla al modelo cortés, sólo puede fluir gracias a esta asignación diferencial. Esto se traduce, en una asignación diferencial de papeles para cada género, además del desarrollo de un estilo comunicativo ambiguo, en el cual el varón activo, puede interpretar las confusas señales de una pasiva y pudorosa mujer.

En el marco de esta ambigüedad comunicativa un "no" es interpretado como un tal vez y un "tal vez", a su vez como un "sí", salvaguardándose en esta forma el reconocimiento de la moralidad de la mujer.

La consideración anterior no solo favorece el mantenimiento de la dominación masculina a partir de la erotización del acoso, sino que también ubica a la mujer en una posición de objeto, enfatizando su habilidad para satisfacer los deseos de los hombres. En contraposición con esto, no podemos considerar el acoso sexual como una conducta de carácter erótico, que tenga por fundamento la atracción sexual y cuyo método sea la conducta sexual; sino que es sexual sólo en el sentido de que es ejercida por las personas de un sexo a las personas de otro, que sí bien puede parecer de carácter erótico su finalidad no es el contacto sexual sino el ejercicio de poder del varón sobre la mujer. Sin mencionar que este tipo de conducta representa una forma más de la violencia que es ejercida en contra de la mujer.

El reconocimiento de lo anterior resulta fundamental para la construcción de una sociedad igualitaria, ya que la pretensión de igualdad entre los sexos es incompatible con la existencia de una sociabilidad intersexual en la cual la mujer sigue siendo considerada como objeto, al que se le sigue asignando un papel pasivo, mientras que al hombre se le otorga el rol activo, haciendo a la mujer objeto de asedio.

### **3. El hostigamiento sexual como un problema social.**

Como se ha venido exponiendo a lo largo del presente capítulo, el hostigamiento sexual, es una manifestación más de una construcción social, en la que se coloca al hombre en una posición de superioridad, manteniendo a la mujer, bajo la subordinación constante. Sin embargo esta visión es de reciente aparición, sobre todo es actual su consideración como un problema de repercusiones negativas en la persona hostigada. Anteriormente solo era considerado como una serie de acercamientos sexuales displacenteros que afectan de manera negativa principalmente a las mujeres, además de que socialmente eran considerados como conductas sexuales normales.

En la actualidad, el hostigamiento sexual constituye una forma de abuso de poder, y sobre todo una violación a los derechos humanos de las mujeres. Es un acto de agresión en cualquiera de sus formas de expresión y una de las formas más utilizadas como instrumento de poder, la cual prácticamente se ha institucionalizado como medio de controlar el acceso o la permanencia de la mujer en el trabajo ( Staff, W 2001).

En el pasado existía bajo otras formas crudas, y se llevaba a cabo en forma silenciosa, sin que el ordenamiento jurídico prevaleciente dispusiera de normas que prohibieran este flagelo social, ya que por ejemplo en el siglo XIX y a principios del XX las sociedades se caracterizaban por la práctica de un código de doble moral en las relaciones interpersonales y laborales, en el que las mujeres estaban obligadas a llevar una conducta de aceptación y de sumisión frente a los requerimientos de tipo sexual, siendo una práctica muy común en las fábricas de aquellas épocas, el derecho de pernada de los dueños que se practicó en épocas anteriores al medioevo ( idem ).

Otros ejemplos son el amo que hostigaba a sus esclavas, el hacendado que abusaba de la hija de su peón; y el requerimiento sexual por el patrón de la empleada doméstica, entre otras formas aceptadas por sectores de la sociedad que las consideraba manifestaciones normales y culturales de nuestra idiosincrasia cultural.

Es importante señalar que no se sabe con exactitud cuando comenzaron los primeros hechos de hostigamiento sexual en nuestra sociedad. Gomez, Y. (2006), menciona en su investigación que algunos autores señalan la existencia de antecedentes en la época precolombina, mientras que otros manejan su aparición de manera específica en la época colonial.

El acoso sexual fue reconocido como un problema social en la mitad de los años 70's, gracias a que las feministas, basándose en el concepto de discriminación sexual obtuvieron reconocimiento legal sobre la problemática que generaba tal conducta al contribuir a la inequidad en las oportunidades de empleo y de trabajo. En nuestro país fue hasta la década de los 90's en que la crítica de la masculinidad comenzó a abrirse paso dentro de la fuerte tradición patriarcal latinoamericana ( Olivos, S, 2005 ).

Así el objetivo del pensamiento feminista ha sido visualizar a las mujeres cubiertas por un velo de silencios y displicencia ( idem), explicando los mecanismos históricos mediante los cuales los hombres y lo masculino se alzaron como representación de la humanidad al hablar sobre todo de las experiencias de las mujeres, dentro de un sistema de dominación nombrado como patriarcado.

Hasta ahora este mal se había mantenido bastante oculto, pero ya comienza a dejar de ser un secreto, dada una nueva generación de mujeres que exigen sus derechos y que buscan incorporarse a las estructuras políticas, sociales y culturales en igualdad de condiciones.

Cabe destacar que en México, son pocos los investigadores que se han interesado por este problema, tal indiferencia es muestra de que si bien nos encontramos en una etapa de transición, aún falta mucho por hacer.

## CAPÍTULO II

### EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

Hasta el momento se han abordado los antecedentes del hostigamiento sexual, teniendo como punto de partida el enfoque de género, siendo este un marco de explicación que ha permitido entender como se construye socialmente lo masculino y lo femenino, así como las consecuencias que esto ha traído consigo.

En el presente capítulo se profundizará acerca de lo que es el hostigamiento sexual, características, formas de manifestarse, así como del tipo de percepciones que en nuestra sociedad tiene al respecto de este.

#### 1. Definiciones de hostigamiento sexual.

A continuación, se enlistarán una serie de definiciones, con el fin de obtener un mayor rango en la comprensión del concepto de hostigamiento sexual, explorando la concepción de autores como González E, Bedolla P, García B y Staff, W; lo que nos permitirá delimitar e identificar con mayor facilidad las conductas implicadas en este tipo de violencia dentro del ámbito laboral, haciendo énfasis del concepto que más se apegue al propósito del presente trabajo.

Para González E. (1996), el hostigamiento sexual es el comportamiento o propósito, gesto o contacto de orden sexual, susceptible de disgustar o humillar al empleado o de ser razonablemente interpretado por dicho empleado, como condiciones de orden sexual para mantener el empleo, o tener oportunidades de formación o promoción. La principal característica es que es unilateral, no deseado e impuesto.

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

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

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

Posteriormente, estas autoras, mencionan, que dentro de lo que se considera hostigamiento sexual se pueden distinguir tres componentes básicos:

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

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

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

Así como también, el hostigamiento sexual está constituido de tres acciones básicas que representan una relación asimétrica:

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

Finalmente nos ocupamos de la definición de Staff Wilson ( 2001), que para fines del presente trabajo, resulta más amplia en lo que a hostigamiento sexual se refiere, lo que será retomado en la propuesta planteada en el capítulo 4.

Según Staff Wilson, el asedio sexual está constituido por un conjunto de actos discriminatorios que divide en :

a) Acoso sexual. El cual se refiere a las insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior, o de un compañero de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades del empleo, en la permanencia, en el desempeño y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen efectos en las víctimas tanto de orden psicológico como emocional.

b) Hostigamiento sexual es una conducta ofensiva que afecta todo el ambiente de trabajo y hace difícil y desagradable el desempeño laboral puede tratarse de burlas o

comentarios sobre la anatomía femenina; fijar fotografías de mujeres desnudas en lugares visibles; chistes obscenos; referencias indirectas a la incapacidad de la mujer para hacer bien cualquier tarea; en fin cualquier conducta que se refiera al género de la víctima, que la incomode y le haga difícil la vida en el trabajo.

Normalmente este tipo de hostigamiento se da en grupo, y el objetivo no es precisamente obtener favores sexuales. Es simplemente una manifestación de desprecio o demostración de poder hacia la mujer.

También existe el hostigamiento sexual de terceros, que se refiere al efecto adverso a los perjuicios que sufren los terceros u otros empleados cuando un superior jerárquico mantiene relaciones sexuales con una empleada, quien se convierte en su favorita y goza de privilegios que no se le conceden a los otros empleados.

Así pues, no existe un concepto único para tipificar este fenómeno de discriminación de que es objeto la mujer en el ámbito laboral, para fines prácticos en el presente trabajo hablaremos de hostigamiento sexual englobando las dos definiciones antes mencionadas en términos de las siguientes características:

- 1.- Es un comportamiento de carácter o connotación sexual, que se manifiesta a través de la solicitud de favores sexuales ( en algunos casos ).
- 2.- No es deseado por la persona a la que va dirigido.
- 3.- Es ofensivo y denigrante para la persona a la que va dirigido.
- 4.- Se produce en el ámbito de una relación laboral.
- 5.- Incide negativamente en el ámbito laboral de la víctima.

En términos generales, es toda conducta ofensiva relacionada con el género de la empleada, no deseada o consentida por quien la recibe, que le ocasiona efectos nocivos en su bienestar físico, psíquico o emocional ( Staff, W. 2001 ).

Así mismo, este autor menciona las siguientes conductas, como ejemplo de acoso u hostigamiento sexual:

- . Generales.
  - a) Comentarios sexuales.
  - b) Insinuaciones de naturaleza sexual.
  - c) Hacer de una respuesta un comentario sexual.
  - d) Cómicos sexuales.
  - e) Carteles o calendarios de naturaleza sexual.
  - f) Materiales de naturaleza sexual.
  - g) Seguir o acechar a una persona, buscar una excusa.
  - h) Tocamientos.
  - i) Abrazos.
  - j) Silbidos de admiración.
  - k) Chistes obscenos.

- l) Hacer preguntas sobre experiencias sexuales.
- m) Invitar repetidamente a una persona a salir, aunque es obvio que no está interesada.
- n) Desnudar a una mujer con la mirada.

. Específicos.

a) Verbales.

- Convertir las conversaciones de trabajo en temas sexuales.
- Hacer preguntas personales a una persona acerca de su vida social o sexual.
- Hacer preguntas a una persona acerca de sus fantasías sexuales.
- Hacer comentarios sexuales acerca del cuerpo, la ropa o la apariencia de la otra persona.
- Hacer ruidos sexualmente insinuante ante la presencia de la persona.
- Decir mentiras o circular rumores acerca de la vida sexual de una persona.
- Hacer referencia a una supuesta incapacidad de la mujer para realizar un trabajo específico.

b) No verbales.

- Quedarse mirando fijamente a una persona.
- Bloquear el camino de una persona.
- Letreos sexuales o despectivos acerca de las mujeres.
- Expresiones faciales como gruñir, tirar besos, pasarse la lengua por los labios.
- Gestos de naturaleza sexual con las manos o el cuerpo.
- Cartas, regalos o materiales de naturaleza sexual.
- Invadir el espacio personal de otra persona, acercándose más de lo necesario para hacer el trabajo.

C) Físicos.

Se incluyen dentro de los generales, refiriéndose a algún tipo de contacto físico no solicitado, ni deseado por parte de la persona.

## **2. Mitos y realidades del hostigamiento sexual.**

Los mitos son ideas erróneas que obstaculizan el entendimiento del problema, así también evitan que se desarrollen acciones concretas de prevención y solución. Según Cooper, J ( 2001 ), los mitos más comunes en tomo al tema son los siguientes:

Mito 1.- El hostigamiento sexual no merece toda la atención que se le da. Es un problema poco común restringido a unos cuantos perturbados.

Hecho. Muy poca gente es considerada como hostigador crónico y de éstos la mayoría no son psicópatas. No obstante en el centro laboral muchos aunque no lo hagan deliberadamente fomentan o permiten este tipo de comportamiento.

Mito 2.- El hostigamiento sexual es una realidad a la que se tendrá que acostumbrar la gente. Es tan común que es inútil intentar erradicarlo.

Hecho. Es insultante suponer que casi todos los hombres se comportan de manera abusiva; pero tampoco es aceptable que las mujeres deban ser las únicas responsables de prevenir el hostigamiento en el trabajo. Al igual que otros tipos de abuso sexual, el

acoso u hostigamiento es una forma de ejercer el poder sobre una persona y no expresar un impulso biológico.

Mito 3.- La mayoría de los acusados no quiere ofender a las mujeres. Frecuentemente los hombres malinterpretan una actitud amistosa de las mujeres.

Hecho. Un porcentaje pequeño de hombres si quiere realmente comportarse de manera abusiva en el trabajo saben que su comportamiento incomoda a las mujeres y por eso lo hacen. Otros se sorprenden al ver que lo que se proponían como una provocación inocente fue recibido de una manera hostil. Por supuesto desde la infancia se aprende que en diferentes situaciones se requieren diferentes códigos de comportamiento.

Mito 4.- Si las mujeres quieren que las traten igual en el trabajo, no pueden esperar tratamiento especial, ya sea entre obreros o ejecutivos.

Hecho. Las mujeres no quieren tratamiento especial, sino el justo y decente, el mismo que busca la mayoría de los hombres.

Mito 5.- Los hombres tienen más apetito sexual que las mujeres por su propia naturaleza, la hormona se les alborota más a los hombres que a las mujeres.

Hecho. Por siglos la mujer fue considerada propiedad privada, por lo tanto su cuerpo y su sexualidad tenían expresión sólo en la esfera doméstica, como esposa; como resultado de este control se perpetuó la creencia de que las mujeres no tenían deseo sexual ni tampoco disfrutaban su sexualidad, las prostitutas eran una excepción.

Mito 6.- Muchas demandas de hostigamiento sexual son falsas y se deben a que cuando un hombre rechaza a una mujer esta toma venganza con acusaciones de hostigamiento sexual para causarle problemas.

Hecho. Estadísticas de otros países comprueban que se hacen muy pocas acusaciones en falso debido a las consecuencias psicológicas, sociales y económicas, que sufre la víctima al presentar su queja, pocas mujeres se arriesgan si no tienen un motivo real y poderoso para hacer la denuncia.

Mito 7.- La carrera de una persona puede ser destruida por una acusación de hostigamiento sexual, mientras que la de la denunciante queda intacta.

Hecho. Una vida puede ser destruida por el hostigamiento sexual, por lo menos durante un tiempo. El comportamiento ofensivo debería traer consecuencias para el malhechor, pero en la mayoría de los casos no resulta en sanciones drásticas.

Mito 8.- A menudo las compañeras utilizan su ropa para seducir a los hombres.

Hecho. La ropa provocativa no pertenece al lugar de trabajo y la gerencia lo debe prohibir. Sin embargo la apariencia de una mujer en ninguna circunstancia le da el derecho al hombre de transgredir la ley.

Mito 9.- Las mujeres mandan señales ambiguas. La mitad de las veces que dicen "no" quieren decir "sí".

Hecho. Los hombres no pueden suponer que saben lo que las mujeres realmente quieren. Especialmente en el trabajo, algunas mujeres no pueden poner resistencia a la presión sexual sin temer que perjudicará su trabajo. Muchas mujeres víctimas del hostigamiento sexual quieren renunciar pero necesitan sus empleos. Los hombre deben tomar la respuesta "no" como "no".

Mito 10.- Las mujeres que no incitan a las insinuaciones y propuestas sexuales y lo hacen saber de manera clara, no son víctimas del hostigamiento sexual. Si una mujer se siente incómoda lo puede expresar.

Hecho. La mayoría de los hostigadores inveterados saben que su conducta no les gusta a las mujeres, es precisamente por eso que prosiguen. Algunas mujeres dicen "no" repetidamente y observan como su actitud es ignorada. Otras no quieren defenderse por temor a ser ridiculizadas y rechazadas.

Mito 11.- Toda la atención que se da al hostigamiento sexual le está dando ideas a las mujeres, haciéndolas imaginar problemas donde no los hay.

Hecho. A corto plazo, definir legalmente el hostigamiento sexual, proporcionando así a las mujeres el derecho de hacerse escuchar, resultará en un aumento en las denuncias. La mayoría serían de casos legítimos y no imaginarios. A largo plazo la discusión pública del asunto reducirá la cantidad de conductas sexuales no deseadas en el lugar de trabajo.

El resultado será una cantidad menor de demandas y denuncias del hostigamiento y un ambiente laboral más armónico y productivo para todos y todas.

Mito 12.- La abolición del hostigamiento sexual resultará en un centro laboral fatigoso y severo.

Hecho. Las políticas en contra del hostigamiento se dirigen a las propuestas sexuales ofensivas y no a las relaciones amigables entre colegas. El objetivo de esta política es eliminar solamente las interacciones laborales ofensivas. La mayoría de las conductas definidas como hostigamiento sexual no conllevan ni el interés romántico ni el cariñoso, solamente buscan ejercer el poder.

### **3. Las partes del conflicto.**

El hostigamiento sexual, en su mayoría es ejercido por los hombres y recibido por las mujeres, siendo ésta una manifestación más de nuestro sistema cultural dominante que determina una sociedad femenina y masculina, en donde las mujeres son tratadas como objetos de consumo sexual.

#### **3.1 El sujeto activo (acosador)**

En una investigación de Bedolla, P y García, B. (1989), señalaron que el hostigamiento sexual es una agresión que proviene como ya se mencionó, principalmente de los varones, sin embargo, se pudo apreciar que existían mujeres capaces de realizar estos

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

Aunado a estos estudios diversos autores han propuesto los posibles rasgos caracterológicos del hostigador, con la finalidad de delimitar el perfil del mismo. A continuación se presentarán la conceptualización del hostigador sexual que tiene Otto Kenberg 1977 ( cit . Bedolla, P y García, B, 1989 ) y Staff Wilson (2001).

Otto Kenberg (1977) clasifica a los tipos de hostigadores en tres niveles de organización:

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

Difícilmente podríamos ubicar al hostigador sexual en este nivel superior de organización puesto, que por las características de personalidad que reúne, seduciría a la mujer en forma galante y coqueta.

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

Este tipo de hostigador no es tan desolador y violento; ya que las alteraciones afectivas que presenta consisten básicamente en la disminución de la capacidad de experimentar culpa y en las expresiones disociadas de necesidades sexuales y agresivas inaceptables. Así mismo vale la pena mencionar que no obstante que conserva cierto grado de adaptación en el medio ambiente, necesita acosar a otras mujeres para así poder conquistar su propia masculinidad, recibir la admiración de otros hombres con respecto a sus capacidades seductoras y sentir su fuerza y poderío frente al sexo opuesto.

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

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

Por lo tanto este hostigador se puede valer de la fuerza del poder, de la autoridad o de la posición social que tiene frente a la víctima, para llegar a su propósito principal, que es humillar y destruir.

Por otro lado para Staff, W. ( 2001 ), pueden ser sujetos activos de la conducta ilícita tanto el propio empleador, como un subordinado con poder de mando o dirección concreto sobre la trabajadora, pero también es un comportamiento que se produce entre compañeros de trabajo, la diferencia consiste en que en la relación superior-subordinado hay un elemento de poder objetivo que se traduce en un poder real y concreto , como es la capacidad de éstos de tomar decisiones relativas al empleo de las víctimas , en tanto que en la relación entre compañeros, ese elemento de poder es subjetivo, aunque también es un poder real no se basa en la superioridad jerárquica o económica, sino de una cultura patriarcal de discriminación y subordinación hacia la mujer.

En cuanto a las características del acosador, el acoso moral proviene de personas con ciertas características perversas. La perversión adopta distintas formas y representaciones, siendo una de las más comunes la sexual. Pero en el acoso moral se trata de la utilización de la víctima como un objeto destinado a satisfacer la propia necesidad del ejercicio del poder.

Se dice que el acosador es una persona con características narcisistas, cuya perversión no llega a derivar en enfermedades mentales de la gravedad de una persona psicótica, sino que contrariamente suelen desarrollarse exitosamente en su carrera profesional mediante una gran ausencia de escrúpulos, que les facilita el abuso de las personas que les rodean especialmente en aquellas que se encuentran en un lugar de subordinación.

Sus estrategias pueden pasar desapercibidas para quienes se encuentran fuera del círculo víctima, victimario, porque, por un lado el acosador desarrolla una gran habilidad para mentir, mientras que las víctimas suelen refugiarse en el silencio por temor o por vergüenza.

### **3.2 Sujeto pasivo ( víctima)**

Para Staff ,W. ( 2001 ), el sujeto pasivo es una trabajadora que en principio debe rechazar el acoso sexual, ya que si acepta la propuesta de su superior, corresponde simplemente presumir que en lugar de acoso sexual, hubo seducción.

Se advierte que cualquiera puede ser víctima de un acosador y que no existe un perfil determinado para el papel de las víctimas del acoso sexual, pero si puede observarse que dicho perfil coincide con situaciones personales o laborales que hacen personalmente vulnerables a determinados grupos de mujeres.

Estadísticamente coinciden las víctimas del acoso sexual con las situaciones laborales más inestables o con personas que por su situación económica o familiar se integran en el mercado de trabajo en situación de necesidad, a saber:

- 1.- Mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo, normalmente de carácter temporal.
- 2.- Mujeres con una baja autoestima que demuestran fragilidad ante cualquier situación de esta naturaleza.
- 3.- Mujeres solas, con responsabilidades familiares separadas, divorciadas o madres solteras.
- 4.- Mujeres que acceden a profesiones o puestos de trabajo tradicionalmente reservados a los hombres, donde el porcentaje de mujeres es minoritario.

Es importante reconocer en esta instancia la necesidad de ayuda, porque la víctima está bajo el dominio de otro y pierde la noción de normalidad, sufriendo entre otros efectos, quebrantos de salud, tensión nerviosa, ansiedad e irritabilidad, que a menudo pueden dar lugar a depresión, insomnio y otros problemas médicos, tales como jaquecas, trastornos cutáneos, problemas digestivos, etc.

#### **4. Los efectos del hostigamiento sexual.**

Hasta el momento en el presente capítulo, se ha definido el hostigamiento sexual, así como los rasgos caracterológicos del hostigador y de la víctima que lo recibe, ahora atañe hacer una exploración sobre los múltiples efectos sociales e individuales que acarrea consigo; mismos que respaldan la opinión de que el hostigamiento sexual no puede seguir siendo manejado con impunidad, ya que este hecho merma las capacidades tanto físicas como emocionales del individuo que lo padece, e incrementa el abuso de poder que se ejerce sobre las víctimas por el sólo hecho de ser mujeres.

Por lo anterior, el presente capítulo pretende dar a conocer el impacto que tiene el hostigamiento sexual, abarcando las consecuencias laborales, sociales e individuales.

#### **4. Efectos.**

Según Staff, W. ( 2001 ), el acoso y el hostigamiento sexual producen una serie de efectos y consecuencias dañinos como son entre otros, enfermedades psicosomáticas, estrés y depresión, pero la humillación también puede generar estrés postraumático, como el que sufren las víctimas de atentados, agresiones o violaciones. A continuación se revisarán las principales consecuencias psicológicas encontradas en las víctimas de hostigamiento sexual según el autor antes mencionado.

#### **4.1 Efectos psicológicos.**

El acoso sexual tiene diversas consecuencias para la víctima, ya que la misma es sometida a efectos perjudiciales en su salud psíquica, que se manifiesta en diversos sentimientos, como son:

- Desamparo e impotencia ante la situación.

- Culpabilidad.
- Baja autoestima.
- Consecuencias emocionales ( confusión, miedo ).
- Consecuencias físicas ( jaquecas, dolores de estómago, náuseas, sudores copiosos ).
- Enojo y desesperación.
- Sentimientos de deshonra y vergüenza.
- Estados de presión y estrés.

Cabe destacar que el estudio de los efectos psicológicos del acoso y del hostigamiento sexual, se ve entorpecido, porque las mujeres enmascaran o minimizan muchas reacciones, ya que temen ser culpadas, aisladas o despedidas, y esto dificulta el análisis abierto de sus respuestas al acoso sexual. La cultura prevaleciente espera que la mujer sea cuidadora y educadora y que viva para complacer a los demás. Además en negación de su vulnerabilidad, las mujeres piensan que sólo las emocionalmente inestables son las acosadas.

La psiquiatría tradicional freudiana explica las reacciones de las mujeres al acoso como parte de su naturaleza pasiva-masoquista. Esta explicación no toma en cuenta a las variables sociales que afectan a la mujer trabajadora.

Por otro lado el miedo y la baja autoestima son respuestas demasiado comunes al acoso sexual. Las mujeres temen ser culpadas, avergonzadas públicamente, rechazadas por sus pares o perder su salario. Como pocas mujeres denuncian el acoso, las víctimas en el empleo piensan que están solas, lo que no hace más que reforzar sus sentimientos de culpa. Cuando se acosa a una mujer su identidad como ser sexual prima sobre su identidad como trabajadora. A sí mismo la pérdida de confianza en sí misma puede comenzar a tener un efecto negativo sobre el desempeño en su trabajo.

A las víctimas del acoso sexual en el empleo se les recuerda constantemente su propia vulnerabilidad, cada vez que se enfrentan a la agresión y al poder del acosador. Pueden sentirse impotentes y desvalidas y puede intensificarse su dependencia, esto provoca sentimientos de ira y resentimiento, hacia el acosador, hacia todos los hombres, hacia la empresa, o hacia la sociedad en general, resentimiento que reprimen por restricciones de naturaleza cultural. La mujer con frecuencia internaliza esta ira y la expresa físicamente por medio de dolores de estómago, dolores de cabeza o mediante la depresión.

Una de las respuestas más comunes y más destructivas es la culpa. A las mujeres con frecuencia se les acusa de complicidad. Si el acoso sexual, se mira como una dinámica sexual en vez de una dinámica de poder, la mujer se siente más culpable, ya que la sociedad la ve como responsable de controlar los aspectos sexuales.

Por su parte ( Crull, 1982 y Koss, 1990) (cit García, B. 1998), menciona que suelen presentarse consecuencias físicas en casos de hostigamiento sexual repetidos y severos, que pueden ir desde tensión muscular hasta trastornos intestinales, dolores de cabeza e insomnio, náuseas y falta de apetito.

#### **4.2 Efectos de orden laboral.**

En su trabajo la víctima del acoso puede llegar a disminuir su rendimiento laboral y afecta el acceso de la víctima a la formación profesional. Para Staff Wilson dentro de las manifestaciones comprendidas en este rubro tenemos:

- Baja productividad y rotación de personal.
- Dificultad en el desempeño del trabajo.
- Ambiente de trabajo intimidante, tenso, hostil o humillante.
- Ausentismo laboral.

#### **4.2.1 Pérdida de empleo.**

A veces la relación entre le asedio sexual y los perjuicios laborales es directa, se despiden a la persona por no acceder a las exigencias sexuales de su empleador.

#### **4.2.2. Pérdida de ingresos u otros beneficios.**

Si una empleada es degradada o se le niega un ascenso porque resiste los avances sexuales de su supervisor o porque se queja de chistes obscenos u otra actividad sexual, sufre de un perjuicio grave.

#### **4.2.3 Traslado forzoso.**

A veces la empresa responde a la queja de una empleada por acoso sexual trasladándola a otro departamento y dejando impune a su acosador.

### **4.3 Efectos de orden social.**

Como se aprecia, todos los efectos inciden de manera negativa tanto en el desarrollo laboral y profesional de las víctimas, como en el desarrollo normal de las empresas.

Una atmósfera de hostigamiento sexual tiende a segregar el sitio de trabajo y a limitar las opciones de empleo de las mujeres, esto sucede en aquellas ocupaciones tradicionalmente masculinas.

#### **4.3.1 Opciones limitadas de empleo.**

El hostigamiento en este rubro se explica así, mientras más dominado por los hombres sea el tipo de trabajo, más probable es que los hombres se vean amenazados cuando las mujeres comienzan a ocupar sus puestos. Esto se ve agravado en tiempos económicamente difíciles, cuando los hombres empiezan a preocuparse por perder sus empleos.

#### **4.3.2. Estereotipos en el trabajo.**

En los trabajos en que son raras las mujeres, se le juzga a la mujer en términos sexuales y de estereotipo, ésto se convierte en una carga para la mujer, ya que constantemente tienen que estar vigilando sus acciones para que no sean mal interpretadas.

Si a esto agregamos la característica tolerancia por parte de las empresas al hostigamiento sexual, no es de extrañar que la misma actúe como agente desmoralizador para la mujer trabajadora, reforzando, las actitudes estereotipadas de sus

compañeros de trabajo y de la gerencia de la empresa haciéndolos menos abiertos a la idea de emplear mujeres en estos trabajos.

El estereotipaje sexual crea una situación en la mujer en la que siempre lleva las de perder. Si un compañero de trabajo la manosea tiene dos opciones, quejarse o no hacer nada. Si no dice nada refuerza la idea de que a las mujeres realmente les gusta el acoso, o que por lo menos aceptan su papel de de objeto sexual, si se queja refuerza la idea de que las mujeres son quejasas.

## CAPÍTULO III

### LEGISLACIÓN EN TORNO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En el capítulo anterior se definió el hostigamiento sexual haciendo énfasis en los efectos negativos que trae consigo, mismos que han puesto de manifiesto la necesidad de tomar medidas tendientes a corregir el problema. En el presente se exponen cuales han sido las acciones tomadas tanto a nivel mundial, como nacional en lo referente al combate del hostigamiento sexual, lo que nos permitirá analizar los alcances y limitaciones de éstas,

Para tal fin comenzaremos con una revisión de las acciones realizadas a nivel internacional, para posteriormente hacer énfasis en la legislación nacional, haciendo una pequeña reflexión en torno a las limitaciones que esta presenta.

#### **1.- 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 el 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 70's, dando origen a diversas acciones e instrumentos internacionales, en varios de los cuales se sanciona expresamente el hostigamiento sexual, entre los que destacan:

- a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), New York, 1979.

Se enfatizó 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

- b) Segunda conferencia mundial de la mujer, Copenhague, Dinamarca, 1980.

Se señala que la discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, esta atenta contra sus derechos humanos y evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público

- c) Conferencia mundial de derechos humanos Austria, Viena, 1993.

Se hace referencia a que la violencia y todas las formas de acoso y explotación sexual, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad humana y deben ser eliminadas

- d) Conferencia internacional de la población y el desarrollo, El Cairo, 1994.

Señala la importancia de la eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, para ayudarla a establecer y realizar sus derechos incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual y a eliminar la violencia contra la mujer

e) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Belem Do Para, 1993.

Se considera violencia a toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual, 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 instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, o que sea perpetrada o tolerada por el estado o sus agentes dondequiera que ocurra.

f) Declaración y plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer. Beijing, 1995.

Se reclama la eliminación de los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurran en el hogar o en la comunidad, o de los actos perpetrados o tolerados por el estado, infundiendo miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impidan lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.

g) Novena conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, México 2004.

Señala la urgencia de 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, la prostitución forzada, los asesinatos, las violaciones sistemáticas y la violencia en situaciones de conflicto armado entre otras.

## **2.- Leyes Mexicanas respecto al hostigamiento sexual.**

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 a las disposiciones de la constitución política mexicana, en la que se prohíbe la discriminación y se establece la igualdad entre hombres y mujeres.

Del mismo modo transgredir 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 de 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.

En el nivel laboral, puede ser sancionado por la ley federal del trabajo, con fundamento en los artículos 2,3,5,17,31,46,50,51 fracciones I y IX; 52,56,86,132,133 fracciones I y

VII, que posibilitan la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la trabajadora; así como el cobro de la indemnización que corresponda.

## **2.1 Código penal para la federación.**

“Título decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Artículo 259 bis”.

*\* Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra, que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días de multa”.*

*\* Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá en contra del hostigador a petición de la parte ofendida”.*

## **2.2 Código de conducta del servidor público en la administración pública federal.**

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 del 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 esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida”.*

## **2.3.-Legislaciones locales.**

1.- Código penal para el estado de baja california, libro segundo, sección primera. Delitos contra el individuo, título cuarto delitos contra la libertad y seguridad sexual de las personas, capítulo IV Hostigamiento sexual. Art 184 Bis 20/08/1989.

2.- Código penal para el estado de Colima, libro segundo, título quinto Delitos contra la libertad y seguridad sexual, capítulo IV Hostigamiento sexual . Art 216.Bis 27/07/1985.

3.- Código penal para el distrito federal, libro segundo parte especial, título quinto Delitos contra la libertad y la seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual, capítulo III Hostigamiento sexual. Art 179. 16/07/2002.

4.- Código penal para el estado libre y soberano de Chiapas, libro segundo, título cuarto Delitos sexuales, capítulo I Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación, Art 153. 01/10/1990.

5.- Código penal del estado de Chihuahua, libro segundo título décimocuarto Delitos contra la libertad y seguridad sexual, Capítulo III Abusos sexuales, art 246 Bis 04/03/1987.

6.- Código penal para el estado de Guerrero, libro segundo parte especial título VIII. Delitos contra la libertad sexual, capítulo IV Hostigamiento sexual, y capítulo V Aprovechamiento sexual. Art 146 14/11/1986.

7.- Código penal para el estado de Hidalgo, libro segundo título quinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo sexual, capítulo V Aprovechamiento y hostigamiento sexual. Art 188 y 189 09/06/1990.

8.- Código penal para el estado libre y soberano de Jalisco, libro segundo de los delitos en particular, título decimoprimer Delitos contra la seguridad y la libertad sexual, capítulo IV Acoso sexual. Art 269 07/12/1982.

9.- Código penal para el estado de México, libro segundo Título tercero Delitos contra las personas, subtítulo cuarto Delitos contra la libertad sexual, capítulo Acoso sexual. Art 269 20/03/2000.

10.- Código penal para el estado de Morelos, libro segundo, parte especial Delitos contra el individuo, Título séptimo Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, capítulo III Hostigamiento sexual. Art 158 09/03/1996.

11.- Código penal para el estado de Nuevo León, libro segundo parte especial, Título decimoprimer Delitos sexuales capítulo IV Hostigamiento sexual. Art 271 Bis 26/03/1990.

12.- Código penal para el estado de Querétaro, libro segundo, parte especial, título octavo Delitos contra la libertad e inexperiencia sexual, capítulo IV Acoso sexual, Art 167.Bis 23/07/1987.

13.- Código penal para el estado de Sinaloa, libro segundo, parte especial, sección primera. Delitos contra el individuo, título octavo Delitos contra la libertad sexual y su normal desarrollo, capítulo V Acoso sexual, Art 185 y 186 28/10/1992.

14.- Código penal para el estado de Sonora, libro segundo, título duodécimo Delitos sexuales, capítulo I Hostigamiento sexual, Art 121, Bis 24/03/1994.

15.- Código penal para el estado de Tabasco, libro segundo, parte especial, título cuarto Delitos contra la libertad y seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual, capítulo Hostigamiento sexual, Art159 Bis 22/02/1997.

16.- Código penal para el estado de Yucatán, libro segundo de los delitos en particular, título decimoctavo Delitos sexuales, capítulo I Hostigamiento sexual, Art 308 30/03/2000.

17.- Código penal para el estado de Zacatecas, libro segundo de los delitos en particular, título duodécimo Delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas, capítulo II Hostigamiento sexual, Art 233 17/05/1986.

### **3.- Limitaciones de las leyes Mexicanas.**

A pesar de que sin lugar a duda han existido avances en la legislación mexicana en torno al hostigamiento sexual, Cooper, J (2001), considera las siguientes limitaciones:

- a) No incluyen una amplia definición de hostigamiento sexual.
- b) No reconocen la decisión y responsabilidad patronal y sindical de ponerle fin al hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- c) No contemplan el Hostigamiento sexual de terceros, o sea, personas que no son empleados directos de la empresa.
- d) El artículo 259 Bis del código penal no establece que la trabajadora o trabajador víctima del hostigamiento sexual, tenga derecho a una indemnización ( sin embargo, el trabajador a quien se le rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón tiene derecho a la indemnización señalada en el artículo 50 de la ley federal del trabajo ). Además contempla que sólo sería considerada como un delito si causa un perjuicio o daño la conducta del hostigador y la existencia de un perjuicio o daño no se puede comprobar mediante el artículo 259 Bis del código penal del código penal, por que se trata de un delito de mera conducta ( asedio con fines lascivos ).
- e) No contemplan el hostigamiento sexual entre compañeros de una misma jerarquía y de un mismo sindicato.
- f) No se puede llevar a cabo un proceso penal de culpabilidad si la víctima no indicó que la conducta del hostigador no fue deseada.
- g) Hacen hincapié en la sanción penal por el delito y no contemplan ni dan cabida a la prevención mediante la educación y sensibilización a cargo de los empleadores y los sindicatos.
- h) Además, las leyes tienen limitaciones debido a que las causas reales del hostigamiento sexual son culturales y sociales y no tangibles. No es mediante el miedo y las acciones penales que debemos erradicar el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo sino a través de programas preventivos de educación y orientación, los cuales concienciarán tanto a los trabajadores, como a trabajadoras, con relación a qué es el hostigamiento, que no siempre es fácil de definir.

## CONCLUSIONES

El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia en contra de la mujer, que nada tiene que ver con la sexualidad, entendida ésta en términos de una actividad con fines fisiológicamente previstos, ya que la motivación que lleva al agresor a cometer dicho tipo de conducta no tiene como finalidad un encuentro sexual con la víctima, sino el ejercer control sobre de ella. Es una forma de manifestar el sistema patriarcal de relaciones que está vigente en nuestra sociedad, un producto de las normas, valores, estereotipos, expectativas y creencias de prevalencia en la sociedad occidental de lo que ser mujer o ser hombre significa, situación que se perfila en la dominación de los hombres sobre las mujeres. La función del acoso sería regular las interacciones hombre-mujer y mantener la dominación masculina en lo laboral y lo económico a través de la intimidación, la desmoralización o propiciando el traslado o despido de las mujeres trabajadoras.

Así, la práctica del hostigamiento sexual laboral, se lleva a cabo de forma habitual en la mayoría de las instituciones, enmascarado o en ocasiones encubierto por la víctima por miedo a ser señalada al ventilar el abuso del que ha sido objeto, ya que como vio con la información recabada este tipo de conducta se ha venido justificando desde su aparición, con los argumentos ya sea de que es propiciado por la mujer; que es una mala interpretación de su parte o bien de que el propio hombre ha mal entendido las "señales" que le han sido enviadas. Explicaciones que buscan oscurecer la verdadera intencionalidad y naturaleza de la conducta problema dentro de las propias empresas, sin tomar en cuenta, que los efectos negativos derivados de este tipo de discriminación no solo perjudican la situación económica y emocional de la persona afectada, sino que, también se reflejará en un impacto negativo en la institución.

Si bien, se han encaminado diversas acciones en materia legal, con el objetivo de prevenir la aparición del problema en cuestión, se puede apreciar que dichas iniciativas de ley han resultado ineficaces para erradicar el problema, derivado, tanto de la dificultad para definir el delito; como por la falta de flexibilidad y sensibilización al respecto por parte de los trabajadores, sindicatos y empresas.

Derivado de lo anterior y teniendo en cuenta que dicho comportamiento ha sido aprendido y reproducido en nuestra sociedad, resulta indispensable un reaprendizaje de nuevas formas de relación laboral, en las que se destaque la importancia de crear una atmósfera libre de discriminación y violencia en beneficio de las trabajadoras, de la empresa y de la sociedad en general.

Finalmente cabe destacar, que para la consecución de los objetivos anteriores, se necesita como requisito previo, no solo el reconocimiento e identificación del problema por parte de la víctima, sino también el desarrollo de una cultura de denuncia que nos permita apreciar los verdaderos alcances del problema, que hasta ahora han quedado vedados, para poder de este modo instaurar las medidas pertinentes que nos lleven a la erradicación del mismo, acercándonos cada vez más a una sociedad libre de discriminación y con equidad de género.

## **UNA PROPUESTA DE TALLER PARA DISMINUIR LA INCIDENCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

En este capítulo se propone un taller dirigido al personal que conforma el Instituto Mexicano del Seguro Social pertenecientes a la delegación oriente del Estado de México, con el objeto de definir, identificar y combatir el hostigamiento sexual dentro de la institución, disminuyendo con ello la incidencia del mismo.

El hostigamiento sexual es un problema presente en todas las instituciones, incluso en aquellas en que la propia estructura, pareciera dificultar su existencia, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social.

A pesar de que la mujer ha ido ganando terreno en el mercado laboral dentro del instituto, se han mantenido las prácticas discriminatorias, ya sea si se tratan de puestos de intendencia o de mando, es decir, prevalecen sin importar la capacidad, nivel académico o jerárquico en el que se encuentre la misma. Dicha situación ha llegado a convertirse en una práctica cotidiana, que no es denunciada por las víctimas, quienes en la gran mayoría de los casos por cuestiones de desconocimiento no se atreven a sacar a la luz todas aquellas conductas provenientes de los hombres que les resultan incómodas, por ello es indispensable contar con las herramientas necesarias que les permitan identificar y combatir la conducta problema.

Las trabajadoras deben estar informadas y conscientes de lo que es el hostigamiento sexual, así como de las formas de combatirlo, con lo que se pretende disminuir la incidencia y limitar los efectos negativos del mismo, tanto personal como institucionalmente hablando.

Si bien es cierto que es la educación y no las medidas disciplinarias, las que nos permitirán a la larga erradicar este problema, es necesario tener presente que la realización de este tipo de talleres tiene como limitaciones la dificultad para evaluar el impacto del mismo, aunado a que se requiere tanto de una capacitación como de un seguimiento y supervisión constante.

### **1.-Introducción**

Características del acoso sexual y definición.

El acoso sexual laboral es una forma de discriminación que sufre la mujer por el solo hecho de ser mujer, práctica que ha sido encubierta y legitimada no solo por aquellos que perpetran tal conducta, sino por las mismas personas afectadas, al ocultar la realidad, por temor a ser objeto de represalias laborales, o bien ser perseguidas y señaladas por la existencia de los prejuicios y costumbres socioculturales que aceptan esta clase de acciones como parte de las relaciones convencionales entre los sexos.

El acoso no precisa la obtención de la ventaja sexual, sino todas aquellas conductas en las que la mujer se vea sometida al constreñimiento, aprehensiones y miedos con múltiples consecuencias.

Es innegable que la mayor parte de las trabajadoras que son acosadas sexualmente en el trabajo, prefieren no denunciarlo; más bien procuran cambiar de funciones, y muchas veces dejan el trabajo.

La tendencia mundial ha sido levantar un velo sobre el problema del acoso y del hostigamiento sexual; proponiendo medidas puramente punitivas a través de propuestas legislativas que apuntan hacia dos vertientes: una criminalizar el problema y otra, tratarlo como una cuestión administrativa, particularmente cuando se refiere a las relaciones de trabajo.

Las diversas facetas del acoso y el hostigamiento sexual dificultan una mejor caracterización del problema, porque cultural e históricamente las relaciones sociales y de trabajo son fácilmente consideradas como de aparente cordialidad e intimidad, con lo cual se mantienen las relaciones de poder encubiertas en una aparente amistad.

La víctima, a pesar de que ciertas conductas provenientes de los hombres, le resultan incómodas, como ya se mencionó, no denuncia el hecho, en la mayoría de los casos por desconocimiento de las instancias pertinentes que pueden actuar en defensa de sus derechos, así como por la aparente falta de apoyo del resto de las mujeres, ya que la idea ampliamente difundida de que este tipo de problemas sólo es presentado por mujeres que provocan dicho comportamiento, repercute en su divulgación por temor, vergüenza y culpa, lo que favorece el encubrimiento del problema.

Por tal motivo, resulta indispensable en primera instancia que la mujer trabajadora adquiera un pleno conocimiento tanto de sus derechos como de las habilidades necesarias para identificar las diversas modalidades de hostigamiento sexual, fomentando con ello una cultura de denuncia, situación que será compartida y reproducida por sus congéneres.

Por todo lo anterior, el objetivo general del presente taller es :

Al finalizar el taller, los participantes identificarán y combatirán en su ambiente laboral, aquellas formas de hostigamiento sexual que son llevadas a la práctica en forma cotidiana, con el fin de disminuir con ello su incidencia.

Teniendo como objetivos específicos:

- Que los participantes identifiquen cuando se trata de hostigamiento sexual.
- Que los participantes obtengan información sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de hostigamiento sexual.
- Sensibilizar a los participantes sobre el impacto de las consecuencias que genera el hostigamiento sexual.
  - Fomentar entre los participantes la cultura de la denuncia.

Metodo

Tipo de taller

Se propone un taller 30% teórico y 70% vivencial, en el que los participantes se mantengan en constante interacción. Se dará inicio al taller con la presentación de un pretest, que nos permita determinar el grado de conocimiento del tema con el que cuentan los participantes; así mismo, en la última sesión se aplicará un postest, para evaluar los conocimientos adquiridos. Se iniciará cada sesión con una breve explicación teórica y posteriormente se procederá a la realización de las actividades de integración grupal.

#### Dirigido

A los trabajadores adscritos a las unidades del seguro social que corresponden a la zona oriente del Estado de México. Los participantes serán divididos en sesiones separadas para en personal operativo en sus diferentes categorías, mandos medios y puestos de mando, teniendo como meta cubrir el 5% de la población de cada unidad. Dicho personal será unguido posterior al taller como instructor capacitado, cuya misión no sólo será poner en práctica los conocimientos aprendidos durante el mismo, sino, difundir el taller en sesiones programadas al resto del personal de su unidad de adscripción con lo que se pretende cubrir el 100% de los trabajadores dependientes de la delegación.

La duración total del taller es de 8 horas, divididas en dos horas por sesión. Se llevará a cabo con un mínimo de 10 participantes, teniendo como límite 15 personas. La primera y segunda sesión están encaminadas a cubrir el objetivo de identificar cuando se trata de hostigamiento sexual; la sesión 3 a sensibilizar al personal sobre el impacto de las consecuencias que genera el hostigamiento sexual y la cuarta a obtener información sobre el procedimiento a seguir en caso de hostigamiento sexual, a sí como fomentar una cultura de denuncia. Con lo que se cubren los objetivos del presente taller. A continuación se presentará el cronograma de actividades.

#### Cronograma de actividades por sesión.

Tema	Objetivo	Dinámica	Materiales	Tiempo
<p>Sesión 1</p> <p>-Rompiendo el hielo.</p> <p>-¿Qué es el hostigamiento sexual?.</p> <p>- ¿De quién proviene?.</p>	<p>Facilitar la interacción grupal.</p> <p>-Delimitar creencias.</p> <p>-Eliminar mitos.</p>	<p>-Fiesta de presentación</p> <p>-Presentación.</p> <p>-Discusión en grupo.</p>	<p>-Salón iluminado, hoja de papel para cada participante con la pregunta: ¿Quién soy? en la parte de arriba.</p> <p>Lista impresa de preguntas.</p>	<p>-30min romper el hielo.</p> <p>-90min presentación y discusión de grupo.</p>
<p>Sesión 2</p> <p>-En qué formas se puede presentar el hostigamiento</p>	<p>-Aclarar el concepto de hostigamiento sexual con casos</p>	<p>- Presentación.</p> <p>- Respuesta individual de cuestionario.</p>	<p>Hoja de cuestionario</p>	<p>-30 min para la presentación</p> <p>-30 min para resolver el</p>

sexual.	reales.	- Discusión en grupo.		cuestionario. -60 min para la discusión grupal.
<p>Sesión 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Causas del hostigamiento sexual.</li> <li>- ¿Cómo afecta el hostigamiento sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esclarecer las causas del problema.</li> <li>- Ayudar a los participantes a tomar conciencia de lo que es ser hostigado.</li> <li>- Aprender como ciertos tipos de comportamiento pueden ser hostigados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación.</li> <li>- Actuación de papeles.</li> <li>- Discusión</li> </ul>	-Área abierta para poder moverse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-30 min para la exposición.</li> <li>-90 Para la actividad.</li> </ul>
<p>Sesión 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pasos para enfrentar el hostigamiento sexual.</li> <li>-Derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar a los participantes opciones para enfrentar el comportamiento hostigador.</li> <li>- Practicar un comportamiento adecuado en caso de ser víctima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Presentación.</li> <li>-Práctica del modelo asertivo.</li> <li>-Discusión.</li> <li>- Revisión de los derechos y responsabilidades.</li> <li>-Conclusiones grupales.</li> </ul>	- Papel de rotafolio con los pasos para enfrentar el hostigamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10min Presentación</li> <li>- 60min Practicar el modelo asertivo y discusión.</li> <li>- 20min para la presentación de los derechos y responsabilidades.</li> <li>- 30min para las conclusiones finales.</li> </ul>

## 2.- Sesión 1

### Objetivo general

-Que los participantes identifiquen que es el hostigamiento sexual y de quién proviene.

### Objetivos específicos.

- Romper el hielo.
- Delimitar las creencias que se tiene en torno al hostigamiento sexual.
- Establecer las diferencias de una relación sexual con consentimiento mutuo y hostigamiento sexual.
- Eliminar mitos.

Tiempo estimado de sesión : 2 horas.

### Método

**a) Realizar el ejercicio de fiesta de presentaciones con el objetivo de romper el hielo.**

Recursos materiales	Salón iluminado, hoja de papel para cada participante con la pregunta ¿Quién soy?
Duración	30 minutos.
Tamaño del grupo	10 personas
Disposición del grupo	Libre
Desarrollo	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- En la hoja de papel cada participante escribe 5 definiciones de si mismo.</li><li>2.- Ya escritas las hojas se prenden al frente de cada participante.</li><li>3.- Silenciosamente las personas deben de moverse de participante en participante cada dos minutos para tener seis y siete encuentros y poder leer las definiciones.</li><li>4.- Una vez terminados los movimientos se les pide que acudan con las personas que les hayan interesado más en los encuentros previos.</li><li>5.- Se induce a plática y a la realización de preguntas profundas a cerca de sus compañeros.</li><li>6.- se comenta el ejercicio.</li></ol>

**b) Se lleva a cabo la aplicación de pretest.**

Recursos materiales: Lista impresa de preguntas.

Duración: 20 minutos.

Disposición de grupo: En mesa redonda.

Desarrollo:

Se proporciona a los participantes una hoja impresa con las siguientes preguntas.

- 1.- ¿ Qué es el hostigamiento sexual?
- 2.- Menciona tres ejemplos de hostigamiento sexual.
- 3.- ¿ Consideras que el hostigamiento sexual puede tener efectos negativos para tu ambiente laboral?
- 4.- ¿Qué harías en caso de ser víctima de hostigamiento sexual?

**c) Se realiza la presentación teórica de introducción al tema.**

Recursos materiales: Rotafolio con los temas desarrollados.

Duración: 20 minutos

Disposición del grupo: En mesa redonda.

Desarrollo:

1.-¿ Qué es el hostigamiento sexual ¿

Es una conducta ofensiva que afecta todo el ambiente de trabajo y que hace difícil o desagradable el desempeño laboral. Puede tratarse de burlas o comentarios sobre la anatomía femenina; fijar afiches o fotografías de mujeres desnudas en lugares visibles, chistes obscenos, referencias indirectas a la incapacidad de la mujer para hacer bien cualquier tarea, hacer proposiciones de naturaleza sexual sin el consentimiento de la persona; en fin, cualquier conducta que se refiera al género de la víctima, la incomode y le haga difícil la vida en el trabajo.

Como se puede apreciar en la definición anterior, el hostigamiento no precisa la obtención de una ventaja sexual, pero la víctima se ve sometida a constreñimiento, aprehensiones y miedos.

2.-¿ De quién puede provenir el hostigamiento sexual?

- a) De un superior jerárquico u hostigamiento vertical
- b) De compañeros de trabajo u hostigamiento horizontal.

En general, el hostigamiento sexual es una manifestación de poder, así, los acosadores tienen o creen tener más poder porque pertenecen al sexo, que tradicionalmente se dice más fuerte.

Razón por la cual no es indispensable que el acosador se encuentre en una posición jerárquica superior dentro de la institución, ya que este se percibe como "por encima de", por el simple hecho de ser hombre, creencia que es reforzada por nuestra sociedad.

**d) Se realiza la actividad: ¿Qué pienso sobre el hostigamiento sexual?**

Recursos materiales: Lista impresa de preguntas.

Duración: 40 min.

Disposición del grupo: Mesas y sillas mirando al capacitador.

Desarrollo

a) Se presentará el siguiente cuestionario en forma impresa, para ser resuelto de forma individual, contestando falso o verdadero.

- 1.- El hostigamiento sexual solo afecta a muy pocas mujeres. ¿Cierto o falso?
- 2.- Si una mujer realmente quiere terminar con atenciones sexuales que no desea siempre puede hacerlo. Si es objeto de hostigamiento sexual ella se lo buscó. ¿Cierto o falso?
- 3.- El instituto no es legal ni financieramente responsable por el hostigamiento sexual de uno de sus empleados. si este no sufre un castigo o pierde beneficios laborales.
- 4.- Los empleadores pueden ser legalmente responsabilizados por el comportamiento de un puesto de mando aún cuando no estén enterados de ese comportamiento. ¿Cierto o falso?
- 5.- El hostigamiento sexual no es acoso. Es un asunto puramente personal entre un hombre y una mujer. ¿ Cierto o falso?
- 6.- La mayoría de las acusaciones de hostigamiento sexual son falsas. ¿ Cierto o falso?
- 7.- El hostigamiento sexual se da por atracción sexual. ¿Cierto o falso?

b) Posteriormente se estimulará la participación de los integrantes del grupo para que externen sus respuestas y con técnica de paloteo se apuntará en el pizarrón el número de respuestas con cierto o falso para cada pregunta.

c) Una vez ejecutada la actividad anterior se analizará junto con el grupo la siguiente lista de hechos, para contrastar la serie de mitos, que se dan con respecto al tema:

- 1.- Varios estudios han documentado la gran proliferación del hostigamiento sexual. En uno de ellos el 88% de las mujeres que respondieron dijeron haber experimentado una o más formas de insinuación sexual no deseada en el lugar de trabajo.

2.- Muchos hombres creen que cuando una mujer dice "no" en realidad quiere decir "sí", y por lo tanto no aceptan una negativa. Además cuando un hombre está en una posición de poder, la mujer puede sentirse obligada a acceder.

3.- No importa si el empleado pierde algo material o no, se trata de la creación de un ambiente hostil.

4.- Es responsabilidad de la institución el instruir a sus empleados acerca de las leyes del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. En realidad la institución puede ser considerado responsable si uno de sus empleados es hostigado en el lugar de trabajo.

5.- Cuando una mujer está siendo hostigada por un jefe no siempre está en condiciones de rechazar de inmediato sus insinuaciones. Es por eso que la ley federal del trabajo protege a las mujeres permitiendo que se adjudique una indemnización si se determina que hubo falta de probidad en el trato.

6.- Las mujeres que presentan denuncias de hostigamiento sexual suelen encontrar incredulidad o burlas, pueden perder el empleo, recibir una mala calificación, o ser maltratadas de alguna u otra manera. Las mujeres tienen muy poco que ganar en esas acusaciones.

7.- Ocasionalmente el acoso sexual se deriva de una atracción sexual, pero por lo general lo que lo motiva son las percepciones equivocadas, la violencia, la discriminación económica y el deseo de dominar un tipo particular de trabajo.

**e) La actividad terminará con la discusión exposición de conclusiones grupales.**

## **Sesión 2**

Objetivo general.

-Que los participantes identifiquen cuando se trata de hostigamiento sexual.

Específicos.

-Identificar los tipos de hostigamiento sexual.

- Aclarar el concepto de hostigamiento sexual con casos reales.

- Identificar estrategias para resolver estos casos.

Tiempo Estimado de la sesión : 2 Horas.

Método:

**a) Presentación teórica de las formas en que puede presentarse el hostigamiento sexual.**

Recursos materiales: Rotafolio con el tema expuesto.

Duración: 30min.

Disposición del grupo: Mesas y sillas mirando al capacitador.

Desarrollo:

1.-¿ En qué formas se puede presentar el hostigamiento sexual?

1.- Por requerimiento de favores sexuales.

a) Promesa expresa o tácita de un trato preferente, respecto de la situación presente o futura de empleo de quien la reciba.

b) Amenazas, ya sean expresas o tácitas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación presente o futura de empleo de quien la reciba.

c) Exigencia de una conducta o comportamiento de cuya aceptación o negativa sea, en forma expresa o tácita una condición para el empleo.

2.- Físico.

Esto conlleva cualquier incursión en la intimidad o contacto físico no deseado, como son los acercamientos corporales, los roces, los pellizcos, las palmaditas o toques, u otras conductas físicas de naturaleza sexual deliberadas, no deseadas y ofensivas para quien las reciba, que pueden llegar incluso a la agresión física.

3.- Verbal o relacional.

Este implica el uso de palabras que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba:

a) Chistes obscenos

b) Bromas sobre el sexo.

c) Observaciones sugerentes o comentarios desagradables sobre la apariencia.

4.- Visual.

Este se realiza mostrando a la víctima material pornográfico, objetos, escritos o revistas pornográficas o sexualmente sugerentes.

**b) Se realiza la actividad llamada: ¿Es o no es hostigamiento sexual?**

Recursos materiales: Hoja del cuestionario.

Duración : 60 minutos .

Disposición del grupo: Se formarán 2 grupos de 5 personas.

Desarrollo:

a) Se les proporcionará el siguiente cuestionario, para ser contestado de forma grupal, estableciendo si el caso se trata o no de hostigamiento sexual, justificando su respuesta.

1.- Juana es 08 ( Primer contratación dentro del IMSS, que no es definitiva ), es su segundo contrato dentro de la subdelegación y el subdirector administrativo la invita a tomar un café para platicar acerca de su contrato.

2.- La Dra. Hernández, ha notado que cada vez que pasa por la sala de descanso de médicos realizan comentarios del tipo: " Cuando no están ovulando están menstruando"

3.- Adriana, en una plática con sus compañeros del archivo, escucha de uno de ellos que: " Es pleonasma decir mujer tonta".

4.- El fotocopista del hospital, tiene en su servicio posters de mujeres desnudas. Algunas de las secretarias, quienes tienen que entrar a dicho servicio, consideran que las imágenes eran ofensivas y deberían quitarlas. El se defendió diciendo que estaba en su derecho para poner lo que quisiera.

5.- El subdirector le sugiere a una de las chicas nuevas de intendencia, que si es más amable con él, la puede nivelar como secretaria.

**c) Posteriormente se les solicitará a los participantes, que escriban un ejemplo de hostigamiento sexual común dentro del IMSS, contestando las siguientes preguntas:**

1.- ¿Qué efectos puede tener esta situación en el trabajo?

2.- ¿Qué creen que se deba hacer en esa situación?

3.- ¿ Consideras que tienes el respaldo del sindicato ante esta situación?.

**d) Finalmente se responderán dudas de la actividad y se establecerán conclusiones grupales.**

### Sesión 3

Objetivo general.

-Sensibilizar a los participantes sobre el impacto de las consecuencias que genera el hostigamiento sexual laboral.

Específicos.

- Esclarecer las causas del problema.

-Ayudar a los participantes a tomar conciencia de los que es ser hostigado sexualmente.

- Aprender cómo ciertos tipos de comportamiento pueden ser hostigadores.

Tiempo estimado de sesión: 2 horas.

Método:

**a) Realizar la exposición teórica de: ¿Cuáles son sus causas?**

Recursos materiales: Rotafolio con la información del tema.

Duración: 15 min.

Disposición del grupo: Mesas y sillas mirando hacia el capacitador.

Desarrollo:

Causas

Ocasionalmente se deriva de una atracción sexual por parte del acosador, pero por lo general lo que la motiva son las percepciones equívocas, la violencia, la discriminación económica y el deseo de dominar un tipo particular de trabajo.

Tal conducta proviene, por lo general, de una serie de factores que influyen en su ocurrencia, entre los que destacan: los factores sociales y culturales; el poder social, tanto de los acosadores como de las víctimas; el tipo de respuestas que utilizan las víctimas; y la eficacia percibida de las acciones de las víctimas.

De tal forma que consideraremos los siguientes puntos como condiciones causales del problema a tratar:

- 1.- Percepciones equívocas. La mujer en nuestro medio se considera un objeto sexual.
- 2.- violencia. En casi todas las sociedades del mundo existe mucha violencia en las relaciones entre los sexos. Esta violencia está dirigida más que nada contra quien erróneamente se ha catalogado como el más débil de los sexos, o el que tiene menos poder: las mujeres.
- 3.-Discriminación económica. El hostigamiento sexual tiene una lógica perversa desde el punto de vista del acosador. Es una forma de expresar resentimiento por parte de los hombres y un intento de reasumir el control cuando ven a Las mujeres como competidoras económicas.
- 4.- Instrumento de control social. Es un instrumento de control social porque a través del mismo se puede:
  - a) mantener la dependencia económica de la mujer.
  - b) controlar el acceso de la mujer al trabajo.
  - c) utilizar a la mujer como reproductora de estereotipos y papeles.
  - d) Ejercer control y poder sobre la sexualidad de la mujer.
  - e) Internalizar el miedo en la mujer para inhibirla a presentar quejas o denuncias.

**b) Realizar la exposición teórica de ¿ Cómo afecta el hostigamiento sexual?**

Recursos materiales: Rotafolio.

Duración: 15 minutos.

Disposición del grupo: Mesas y sillas viendo hacia el capacitador.

Desarrollo:

**A) Efectos psicológicos.** Se manifiestan en la víctima en diversos sentimientos como son:

- Desamparo e impotencia ante la situación.
- Culpabilidad.
- Baja autoestima.
- Consecuencias emocionales (confusión, miedo).
- Consecuencias físicas ( jaquecas, dolores de estómago ).
- Enojo y desesperación.
- Sentimientos de deshonra y vergüenza.
- Estados de presión y estrés.

**B) Efectos laborales.** En su trabajo la víctima del acoso puede llegar a desmejorar su rendimiento laboral. Esto perjudica la productividad de la empresa o institución. Su formas de manifestación son las siguientes:

- Ausentismo laboral
- Baja productividad y rotación de personal.
- Dificultad en el desempeño del trabajo.
- Ambiente de trabajo intimidante, tenso, hostil o humillante, que puede afectar la salud de la persona.

**C) Efectos físicos y personales.** Existen una serie de efectos, como son sobre la salud, las relaciones familiares y de pareja, además de las pérdidas laborales que ya se han descrito.

Se pueden producir síntomas como distracción, miedo al trabajo y hasta la incapacidad total para el mismo.

**c) A continuación se realizará la actividad de actuación de papeles, que está diseñada para que los participantes tomen conciencia de lo que es ser hostigado por el sexo opuesto.**

Recursos materiales: Área abierta para poder moverse.

Duración: 90 minutos

Disposición del grupo: de pie en el salón.

Desarrollo:

1.- Se solicita a todos los participantes que se pongan de pie en el salón asignado.

2.- Se les da a los hombres las siguientes instrucciones: Quiero que los hombres de este grupo, se acerquen a varias mujeres dirigiéndose a ellas con las palabras, comentarios y miradas que en apartados anteriores hemos considerado como ejemplos de hostigamiento sexual. Las mujeres deben recibir los comentarios y las miradas sin responder. Dicha actividad se realizará por 2 minutos.

3.- Ahora se dan las mismas instrucciones a las mujeres. De igual modo se otorgan dos minutos para dicha actividad.

4.- Después se solicita a las mujeres que se sienten en un círculo y a los hombres fuera del círculo. Sólo las mujeres pueden hablar mientras los hombres escuchan. Posteriormente las mujeres, contestarán las siguientes preguntas:

- a) ¿Qué sentiste al ser hostigada?
- B) ¿Qué sentiste cuando tú hostigabas?.
- c) ¿Por qué es inapropiado hostigar a alguien?

5.- Ahora se les pide a los hombres que formen un círculo y a las mujeres que se sienten fuera de él, sólo los hombres pueden hablar, mientras las mujeres escuchan. Posteriormente los hombres contestarán las siguientes preguntas:

- a) ¿Qué sintieron al ser hostigados?.
- b) ¿Habían sido hostigados por una mujer antes?
- c) ¿Cómo se sintieron al hostigar a las mujeres?
- d) ¿Es este un tipo de comportamiento que han visto o realizado toda la vida?
- e) ¿Por qué es inapropiado hostigar a una persona?

6.- Finalmente se sienta en círculo todo el grupo y se elaboran las conclusiones.

## Sesión 4

Objetivo general.

-Identificar el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de hostigamiento sexual, así como fomentar una cultura de denuncia.

Específicos.

- Dar a los participantes opciones para enfrentar un comportamiento hostigador.
- Practicar un comportamiento asertivo al enfrentar el hostigamiento sexual.

Tiempo estimado de la sesión: 2 Horas.

Método:

**a) Realizar la presentación de los pasos para enfrentar el hostigamiento sexual.**

Recursos materiales: Rotafolio.

Duración: 10 minutos.

Disposición del grupo: Mesas y sillas viendo al capacitador.

Desarrollo:

**Pasos**

- a) Enfrenta al hostigador.
- b) Acude al supervisor.
- c) Acude a la secretaria de Honor y Justicia del sindicato.
- d) Presenta una queja formal a la comisión de derechos civiles del estado.
- e) Presenta una demanda judicial.

Cabe destacar que la primera opción es dirigirse directamente al hostigador y hacerle notar lo inapropiado de su comportamiento. El objeto de esto es tratar de resolver el problema u obtener satisfacción enfrentando positivamente el asunto. Esta acción puede evitar incomodidades y grandes gastos de dinero. Si no funciona se podrá recurrir a las otras opciones.

**b) A continuación se realizará el ejercicio como práctica de la conducta adecuada a seguir ante un caso de hostigamiento sexual.**

Recursos materiales: Rotafolio

Duración. 70 min

Disposición del grupo: Mesas y sillas viendo al capacitador.

Desarrollo:

1.- Se escribe en el rotafolio los siguientes pasos:

- A) Identifica tus sentimientos
- b) Describe con precisión el comportamiento que te irrita.
- c) Expresa que deseas en lugar de eso.

2.- A continuación se proporciona un ejemplo :

- a) Identifica tus sentimientos hacia el hombre: " Me siento irritada"
- b) Describe el comportamiento: "Cuando me haces bromas con connotación sexual, o me miras de forma insinuante".
- c) Dile al hostigador lo que quieres: " Quiero que dejes de hacer eso conmigo. Si continúas te denunciaré".

3.-Se forman equipos de un hombre y una mujer, para practicar el modelo antes mencionado, solicitando a los participantes que se pongan de pie uno frente al otro. Posteriormente se lee en voz alta el siguiente caso:

Un compañero de trabajo acaba de pasar a tu lado del pasillo. Como ya lo ha hecho en otras ocasiones te hace comentarios sugestivos y te lanza miradas ofensivas.

Una vez terminada la lectura se le solicitará a las participantes que practiquen con sus compañeros los pasos antes mencionados.

4.- Se pregunta a los hombres que sientes cuando oyen que les hablan de esa manera.

5.-Se les solicitan a los participantes que recreen en pareja otros ejemplos que les haya tocado vivir o presenciar.

6.- Finalmente se junta a todo el grupo y se elaboran conclusiones y sugerencias.

**c) Por último se expone el tema: ¿Cuáles son mis derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo?**

Recursos materiales: Rotafolio

Duración: 20 min

Disposición del grupo: Mesas y sillas viendo al capacitador.

Desarrollo:

Es derecho y responsabilidad de todos:

- Trabajar en un ambiente libre de hostigamiento.
- Enfrentar en forma positiva cualquier situación que implique hostigamiento sexual.
- Presentar una queja a la organización de acuerdo con su política de hostigamiento.
- Presentar una queja a la Secretaría de Honor y Justicia del Sindicato.
- Presentar una queja formal a la comisión de derechos humanos.
- Presentar una demanda judicial.

Es responsabilidad del patrón:

- Mantener un ambiente libre de hostigamiento sexual para sus empleados.
- Actuar para prevenir el hostigamiento sexual preparando y distribuyendo:
  - a) Una política frente al hostigamiento sexual.
  - b) Un procedimiento de queja.
  - c) Capacitación y otras actividades educativas.
  - d) Dar a los supervisores copias del documento que contenga la política frente al hostigamiento sexual y el procedimiento de queja. El patrón es responsable de la actuación de sus supervisores.
- Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento sexual.
- Pagar todos los arreglos legales.

Es responsabilidad del supervisor:

- Comprender por entero las políticas y prácticas referentes al hostigamiento sexual.
- Tratar a todos los empleados con dignidad y respeto.
- Informar regularmente a los subordinados sobre la política de hostigamiento sexual.
- Asegurarse de que sus subordinados asistan a las sesiones de capacitación referentes al hostigamiento sexual.
- Actuar de inmediato al tener conocimiento de cualquier posible hostigamiento sexual.
- Investigar cuidadosamente la situación del hostigamiento sexual.

Es responsabilidad del trabajador:

- Evitar cualquier comportamiento hostigador o potencialmente hostigador.
- Tratar a todas sus compañeras de trabajo con dignidad y respeto.
- Conocer y seguir los lineamientos de la política de hostigamiento sexual.
- Asistir a las sesiones de capacitación sobre hostigamiento sexual.
- Informar sobre cualquier situación o incidente de hostigamiento sexual.

**d) Se establecen de manera grupal las conclusiones del taller.**

Recursos materiales: Rotafolio

Duración: 20 min.

Disposición del grupo: Mesa redonda.

Desarrollo:

- 1.- Se solicita a cada participante que exponga su conclusión del taller , se obtienen las conclusiones generales.
- 2.- Se lleva a cabo la aplicación del postest.

## Límites del taller

La aplicación de un proyecto como este dentro del Seguro Social no es una tarea fácil, ya que en principio se requiere de la autorización institucional; para tal fin se debe:

- 1.- Establecer el contacto con las autoridades de la delegación 15 Estado de México zona oriente del Instituto Mexicano del Seguro Social, con el objetivo de plantear la problemática antes mencionada y gestionar la posibilidad de llevar a cabo el taller con el personal que labora en dicha institución.
- 2.- Elaborar la presentación formal del programa comprendido en el taller, así como de los objetivos que se pretenden abarcar con el mismo.
- 3.- De ser aprobado por las autoridades delegacionales, se espera la resolución del sindicato, para el establecimiento de los acuerdos pertinentes en relación a:
  - El espacio físico en el que se realizarán las actividades.
  - Los recursos materiales que serán utilizados.
  - La disponibilidad de personal suplente por el ausentismo programado, derivado de la asistencia del personal responsable a las sesiones. Situación que sin duda será una de las principales limitantes dentro de la institución, ya que de no contar con el presupuesto necesario para la contratación de personal 08, no será autorizado el proyecto.

Por otro lado las malas interpretaciones, los prejuicios y la poca importancia que se le ha dado en de la institución al tema, pueden limitar el interés y la participación del personal al taller.

Finalmente debemos tener en cuenta que la propia elaboración de un taller resulta insuficiente ante la magnitud del problema al que nos enfrentamos, ya que este requeriría seguimiento y capacitación constante dentro de la institución, lo que implicaría mayor inversión de tiempo, esfuerzo y recursos financieros.

## Discusión.

La violencia hacia las mujeres ocurre en todas y cada una de las etapas de la vida; el caso concreto del hostigamiento sexual se manifiesta desde la infancia temprana y se mantiene a lo largo de su existencia, donde las niñas, adolescentes o adultas, se ven expuestas al abuso y el control de su sexualidad, de su cuerpo y de su desempeño en la sociedad, lo que habla de un sistema de discriminación ejercido de una manera continua y sistemática cuya motivación se encuentra en la ideología de enseñar a la mujer su lugar de desventaja en la esfera social y educarla desde su más temprana infancia para que asimile que quien ejerce el poder es el varón.

Así, el hostigamiento sexual presenta las siguientes características a lo largo del ciclo vital :

Las víctimas en su mayoría son mujeres.

El ofensor ostenta un poder superior al de la víctima

Es un evento repetitivo.

Los ofensores son generalmente varones.

El ofensor recurre a la intimidación psicológica, las amenazas; o la coerción para aprovecharse de la víctima.

Por otra parte, si bien, en el presente se ha hecho énfasis sobre el hostigamiento sexual laboral proveniente de los hombres hacia las mujeres, cabe destacar, que como se menciona en la investigación, existen mujeres capaces de ejercer este tipo de conducta, a través de la existencia de un poder "sexual", que cuando se tiene es ejercido por ambos sexos. La conducta puede ser entonces, de hombre a mujer, de mujer a hombre, de hombre a hombre y de mujer a mujer.

La importancia en este sentido radica en el reconocimiento de la presencia del ejercicio de poder en una relación desigual. Sin embargo, no debemos perder de vista que el presente trabajo toma como punto de partida el enfoque de género, considerando al hostigamiento sexual como un abuso de poder, utilizando al género como jerarquía.

Con lo anterior pretendo destacar que si bien, el hostigamiento sexual puede ser ejercido tanto por hombres como por mujeres, en mi opinión la magnitud de las consecuencias psicológicas derivadas del peso del orden social no tendrán el mismo impacto en uno y otro caso. En este sentido, para que exista la presencia de efectos perniciosos objetivos ya sean laborales, psicológicos o físicos; se requeriría de una posición jerárquica superior por parte del agresor dentro de la institución.

Finalmente, cabe mencionar, que dentro de mi experiencia en el ámbito laboral he sido testigo de las consecuencias derivadas de este tipo de abuso, siendo uno de mis objetivos personales como mujer y como profesionalista contribuir a que este mal que afecta a nuestra sociedad sea erradicado, si bien es cierto que se trata de una ardua tarea y que la presentación de un taller tiene una gran cantidad de limitaciones, es mi

compromiso difundir al menos en mi ambiente laboral la presente propuesta de intervención, como medio para disminuir su incidencia.

## **Conclusiones.**

El hostigamiento sexual es un problema social, que como se ha mencionado constituye una forma de discriminación, de abuso de poder, y sobre todo una violación a los derechos humanos de las mujeres, cuyos efectos no solo perjudican a la persona en cuestión, sino que van en detrimento del ambiente y la productividad laboral.

Por lo anterior resulta indispensable la aplicación de estrategias que limiten en la medida de lo posible la aparición de dicha problemática, considerando en primer lugar la capacitación del personal, en torno a la identificación de la conducta problema, lo que permitirá combatirlo a través de la denuncia.

Aunado a lo anterior, se requiere sensibilizar al personal que integra la institución sobre la conveniencia de instaurar una política en contra del hostigamiento sexual, ya que la persona que denuncie no tomará la iniciativa si piensa que no se considerarán sus intereses; es decir se requiere una estructura que brinde respaldo y seguimiento de las quejas presentadas ante la institución.

Para tal fin, como parte de la propuesta, sería conveniente la creación de un órgano de control interno, formado de manera voluntaria por personal que tome el presente taller. Dentro de sus funciones estará por un lado la capacitación del resto del personal institucional a través de la programación del taller en sesiones semanales al interior de las instalaciones pertenecientes a la delegación Estado de México zona oriente del instituto Mexicano del Seguro Social; por otro lado será el encargado de la recepción y seguimiento de denuncias presentadas en la institución.

Así mismo sesionará por lo menos una vez a la quincena en conjunto con las autoridades delegacionales y miembros del sindicato, con el objetivo de programar las fechas y horarios de las sesiones de capacitación, así como la revisión de las quejas con el objetivo de llegar a acuerdos que fortalezcan la posibilidad de resolverlas en el mismo centro de trabajo, sin tener la necesidad de recurrir a otras instancias.

En relación a lo anterior, se establecerán sanciones que estén encaminadas a la eliminación de la conducta inadecuada a través de:

- Acciones disciplinarias en contra del hostigador ( suspensión, cambio de lugar de trabajo).
- Advertencia oficial que será integrada en el expediente del hostigador.
- Terapia o ayuda profesional.

La determinación del tipo de sanción dependerá de:

- La gravedad y frecuencia del hostigamiento.
- El peso de las pruebas.
- Los deseos de la persona hostigada.

- Si había incidentes o advertencias anteriores.

Si bien es importante la aplicación de las medidas disciplinarias pertinentes según el caso, no debemos perder de vista, que no es el miedo lo que puede acabar con el hostigamiento sexual, sino la educación, por lo tanto se debe poner hincapié en el desarrollo de cursos y talleres como es el caso del presente para ayudar a reconocerlo y prevenirlo.

Así mismo se sugiere que los funcionarios sindicales y la administración de la institución deben recibir capacitación especial para manejar los problemas de hostigamiento sexual, y así sean capaces de reconocer y corregir los estereotipos errados sobre las mujeres y los hombres.

## BIBLIOGRAFÍA.

Bedolla, P & García, B, (1989). **Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual.** En **estudios de género y feminismo I**, UNAM, México, Edit: Fontamara.

Bedolla, P & García, B, (1993). **Estudios de género y feminismo II.** México: Fontamara/UNAM.

Mora, B (2002), **Del acoso sexista a la sexualización del acoso**, Apuntes para una lectura de clave feminista.

Beck, A. (2003), **prisioneros del odio. Las bases de la ira, la hostilidad y la violencia**, Barcelona-Mexico, Editorial paidós.

Bourdieu, P, (2000), **La dominación masculina**, , Barcelona : Editorial Anagrama.

Calle, M, & González, C, (1988), **Discriminación y acoso sexual de la mujer en el trabajo**, Madrid, Edit: fontamara.

Cooper, J, ( 2001), **Hostigamiento sexual y discriminación, una guía para la investigación y solución de casos en el ámbito laboral**, México, PUEG-UNAM.

Cooper, J, (2001), **Sexualidad y género en el ámbito laboral, atracción, emociones, discriminación y respeto**, México, PUEG.

García, B, (1987), **El hostigamiento sexual en la mujer trabajadora: un problema de discriminación visto de soslayo**, revista Mexicana de psicología vol 4.

García, B, (1998). **La definición del acoso sexual y su relación con las actitudes: un estudio comparativo.** Tesis de doctorado. Facultad de Psicología, UNAM.

Gilmore, D, ( 2001). **Misogyny: the male malady**, filadelfia, Universidad de Pennsylvania.

Gomez, Y, (2006). **El hostigamiento sexual laboral en México. Una investigación documental bibliográfica**, Tesis de licenciatura, México D.F, UNAM.

González, E, ( 1996). **Acoso sexual**, Buenos Aires Argentina, Desalma.

Instituto nacional de las mujeres(2004), **compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres**, México.

Kureczyn, P; (2004), **Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo**, UNAM- Instituto de investigaciones jurídicas.

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

Lipovetsky, G, ( 2002). **La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino**, Barcelona, Editorial Anagrama.

Lorente, M, & Lorente, J; (1998), **Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso**, Granada, Edit :Comares.

Nicolson, P, ( 1997). **Poder, género y organizaciones ¿ Se valora a la mujer en la empresa ¿**, Narcea, S.A. Ediciones. Madrid.

Olivos, S, (2005), **Hombres ante la misoginia**, México, UNAM.

Ortiz, V; ( 2004 ), trabajo de tesis. **La violencia intrafamiliar desde una perspectiva psicológica y de género**, México D.F, UNAM.

Pérez, I & Ayala, M; ( 2004). **Violencia sexual dirigida a mujeres: Actitudes que presentan estudiantes del género masculino de tres facultades**. Tesis de licenciatura. México D.F, UNAM.

Ramírez, S; (2002), **Hombres violentos. Un estudio antropológico de la violencia masculina**, México, instituto Jalisciense de las mujeres.

Sáinz, A; ( 2004 ) , **La misoginia en la literatura española**, en [www.islabahia.com/pero/anabel](http://www.islabahia.com/pero/anabel).

Siedler, V; ( 2002), **la sin razón masculina**, México, Editorial Paidós.

Staff , W; (2001), **Acoso Sexual un problema laboral**, PUEG-universidad de panamá.

Stanley , I & Wise, S; (1992) , **El acoso sexual en la vida cotidiana**, Barcelona, Edit :Paidós.

Valdés, T; (1997), **Masculinidades, poder y crisis**, Isis, Internacional, 1997.

Zaczyk, C; (2002), **la agresividad, comprenderla y evitarla**, Buenos aires, Edit: Paidós.