



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

EN BUSQUEDA DE LA EVIDENCIA DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL CON MUJERES
TRABAJADORAS DE UNA DEPENDENCIA
GUBERNAMENTAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
ROSA MARIA CARRILLO RAZO

MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO Y LA MUJER ECONOMICAMENTE ACTIVA	
A) Definición e importancia del trabajo	6
B) Divisiones del trabajo	9
C) Aspectos generales de la mujer trabajadora	12
D) La salud mental de la mujer trabajadora	25
E) Ubicación geográfica y demográfica de la Delegación Cuajimalpa de Morelos	28
F) El caso de la mujer trabajadora en la Delegación Cuajimalpa de Morelos	34
CAPITULO II HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS MUJERES	
A) Consideraciones generales en torno al hosti- gamiento sexual	45
A.1 Modelo de investigación aplicado al aná- lisis del hostigamiento sexual	46
A.2 Modelo deductivo-inductivo	48
A.3 Modelos de Tangri	50
A.4 Modelo de Roles extralimitados	51
B) Definiciones de hostigamiento sexual	52
C) Quienes reciben y quienes cometen el hostiga- miento sexual	54
D) Conductas que forman el hostigamiento sexual	57
E) Formas de enfrentar el hostigamiento sexual de las mujeres que lo sufren	61
F) Consecuencias de haber vivido situaciones de hostigamiento sexual	63
G) El hostigamiento sexual como problema de salud	65
H) Propuesta de las mujeres para eliminar el hostigamiento sexual	68
I) Avances sobre la penalización del hostiga- miento sexual	72
J) Propuestas que se presentan al realizar estudios de hostigamiento sexual	78
K) Propuesta metodológica para abordar el problema del hostigamiento sexual	81

**CAPITULO III AVANCES METODOLOGICOS EN EL ESTUDIO
DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUJER
TRABAJADORA DE LA DELEGACION CUAJI-
MALPA DE MORELOS**

A. Método y estrategia de obtención de datos	85
1. Planteamiento del problema	86
2. Tipo de estudio	87
3. Variables	87
4. Sujetos	88
5. Muestra	89
6. Diseño	89
7. Instrumentos	89
8. Desarrollo de la Investigación	94
B. Descripción y análisis de los resultados	100
CAPITULO IV DISCUSION Y CONCLUSIONES	152
APENDICE A Estrategias para enfrentar el hosti- gamiento sexual	165
APENDICE B Dinámica "Fiesta de Presentación"	168
APENDICE C Dinámica "Fantasía en el Futuro"	169
APENDICE D Instrumento	170
APENDICE E Lecturas realizadas en el Seminario- Taller	172
BIBLIOGRAFIA	175

INTRODUCCION

El por qué de la Tesis

Actualmente, el número de mujeres que se incorporan al trabajo remunerado aumenta día con día, ya sea porque la condición económica actual del país las impulsa a hacerlo para obtener un ingreso económico y ayudar a su cónyuge con los gastos familiares, para sostener íntegramente a su familia, o bien por la búsqueda de independencia y realización personales.

Sin embargo, algunas mujeres siguen con el comportamiento femenino convencional: casarse, formar una familia y dedicarse al cuidado del hogar, trabajando dentro del hogar, realizando actividades de tipo doméstico.

Esta forma tradicional de conceptualizar a la mujer y la serie de valores tan arraigados que predominan en diversas sociedades a cerca de las actividades que debe desempeñar cada género, hace que las que se interesan en incorporarse a un trabajo remunerado, sean blanco de discriminación sexual para cierto tipo de trabajos que perciben menor ingreso, que se les asigne horario inconveniente, etc.; los cuales enfrentan la mayoría de las mujeres, pero principalmente las de niveles laborales bajos (López, 1982; Ramírez y Dávila, 1990).

Una vez que se ha ingresado al ambiente laboral, la mujer afronta una serie de conflictos; por un lado seguir cumpliendo con las actividades domésticas de su hogar, que como mujer le corresponden y por otro lado, con las actividades que su puesto le demanda, esto es, con una doble jornada de trabajo que trae consigo adaptar y adaptarse a nuevos horarios, así como a nuevos grupos de personas dentro de los que se darán diferentes tipos de relaciones. Entre ellas, la que se presenta entre hombre y mujer (ya sea jefe o compañero de trabajo), de la que se desprende un problema común y frecuente al que se le ha minimizado y restado importancia: El Hostigamiento Sexual, del hombre hacia la mujer; al que se es visto, según Bedolla y García (1989) como un tabú para las mujeres que lo reciben y como un hecho natural y aceptable para muchos de los hombres que lo cometen. El cual influye en el bienestar físico, psicológico, emocional y social de la mujer trabajadora, independientemente del conflicto de roles que experimenta.

Es por estas razones, del incremento en el aparato del sector femenino en general; la tipificación del hostigamiento sexual como un delito, mediante el art. 259 Bis del Código Penal, lo que originó que se empezará a hablar de él muy superficialmente en ciertos medios de difusión despertando el interés de algunas mujeres trabajadoras de la Delegación Cuajimalpa de Morelos por conocer a que se refiere. Así como el haber observado algunos casos de este tipo dentro del mismo ámbito laboral, generalmente de Jefes u hombres con un nivel superior, hacia las mujeres de nivel inferior; que surgió el interés por estudiar cómo es percibido el hostigamiento sexual por las mujeres trabajadoras de dos niveles laborales, dentro de esta Dependencia. Ya que para hacer valer una ley debe conocerse el concepto, las conductas y los hechos que lo conforman, así como la existencia de la misma.

El orden de la Tesis

La tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos, más una sección de apendices que incluye 5 anexos y una parte dedicada a la bibliografía.

El Capítulo I engloba la importancia del trabajo como actividad remunerada y la mujer económicamente activa, donde se señalan de acuerdo a diferentes autores, algunas definiciones y divisiones que se han hecho del mismo; el incremento que ha tenido el sector productivo femenino y el tipo de actividades que desarrollan y el número de mujeres en cada una de éstas.

Posteriormente se indica la ubicación geográfica de la Delegación del Departamento del Distrito Federal en Cuajimalpa de Morelos, así como los aspectos demográficos del lugar y por último la población tanto femenina como masculina que trabaja dentro de la Dependencia Gubernamental, de donde fue elegida la muestra de estudio. Se describe de manera general, la estructura organizacional y funciones de las áreas que la integran.

En el Capítulo II, se incluye la información referente al hostigamiento sexual, los modelos que tratan de explicarlo, algunas definiciones del fenómeno, los diferentes resultados que han arrojado ciertas investigaciones tanto extranjeras como nacionales, quienes son las personas más vulnerables para vivir estos hechos, quiénes lo cometen con mayor frecuencia, las conductas que lo conforman, las diferentes formas en que lo han enfrentado las personas que lo han vivido; las consecuencias de vivirlo, donde se incluyen los sentimientos que genera en la persona que lo vive y cómo re-

percute en la salud de quién lo vive, así como las propuestas que se han hecho para eliminar estos actos. También, este capítulo comprende los avances legales del término y las proposiciones que antecedieron a la iniciativa de Ley para tipificar al hostigamiento sexual como un delito dentro del Código Penal mediante el artículo 259 Bis. Se concluye este capítulo señalando los problemas que se presentan al estudiar este fenómeno, así como las propuestas metodológicas de quienes lo han estudiado para abordarlo y se han enfrentado con ciertas limitantes.

En el Tercer Capítulo se encuentran los avances metodológicos para el estudio del hostigamiento sexual en la mujer trabajadora de la Delegación Cuajimalpa de Morelos. Apartado en el cual se plantea el problema de estudio, se definen las variables que se manejaron, se detalla la muestra que participó, el diseño, tipo de estudio, la descripción del instrumento que sirvió para recabar los datos, se especifica el desarrollo de la investigación dentro del que se incluye las cartas descriptivas, donde se programan las actividades de las sesiones que conformaron el Seminario-Taller. Por último, se señalan los resultados que obtuvieron en el estudio.

En el capítulo IV, se comentan los resultados obtenidos en el estudio, vinculándolos con los aspectos teórico-conceptuales, descritos dentro de este mismo trabajo, las limitaciones y sugerencias con que contó el estudio, así como las conclusiones a las que pudo llegarse.

Por último, se agregan los apéndices y anexos correspondientes de los que se hace alusión dentro del trabajo, concluyendo con la bibliografía que se revisó para la realización del mismo.

Límites y Logros

Pese a que al realizar esta investigación, se encontraron ciertas dificultades, como la mortandad experimental y la poca disposición de algunas personas de esta Institución para llevar a cabo este trabajo, los resultados posibilitaron conocer que la muestra estudiada no percibe al hostigamiento sexual. Aunque existen algunas personas que conocen el término y su sinónimo desconocen las conductas que lo integran y por lo tanto no lo conceptualizan como un problema y un delito; sin embargo, el que no conozcan información a este respecto no las exime de vivir este tipo de situaciones; prueba de ello fue que la mayoría de ellas han experimentado casos de hostigamiento sexual, que se presentaron en el

trabajo, transporte, calle, escuela y casa, que van de los menos graves a los más severos, los cuales fueron reportados dentro del Seminario-Taller, donde se dieron las condiciones de confianza y respeto para que fuera esto posible' apoyando lo dicho por Baz (1983 y Coria (1987).

Por otra parte, en cuanto a los logros del trabajo, estos fueron fundamentalmente evidenciar al hostigamiento sexual como problema, ya que la mayoría de las mujeres estudiadas lo han vivido, creando en ellas sentimientos displacenteros. Aún cuando existe un Código que sanciona este tipo de actos, resulta sumamente difícil que lleque a operar, debido a que la sociedad en general y las mujeres trabajadoras en particular, que fueron las participantes en este estudio, carecen de información teórico-legal del concepto del hostigamiento sexual.

Es importante que las organizaciones laborales tomen en cuenta al fenómeno del hostigamiento sexual, que se presenta principalmente en el ambiente laboral, en lugar de minimizarlo y ocultarlo cuando llega a conocerse de algún caso, ya que este tipo de problema repercute en la salud física, psicológica y emocional de la mujer trabajadora, afectando no sólo su integridad personal, vida familiar y social, sino la productividad dentro de su trabajo, así como sentirse insatisfecha dentro de la Organización y con baja motivación para el desarrollo de sus actividades.

Reconocer al problema del hostigamiento sexual dentro del trabajo y lograr conscientizarlo en los recursos humanos ahí presentes, así como buscar su solución es fundamental, encarando la formas de conductas sociales violentas de género que pueden ser entendidas en el contexto general del poder, la violencia y la sexualidad (Bedolla, 1992); sin embargo, la inmersión del sector femenino en diversos niveles y actividades laborales sugiere no dejar pasar de largo este fenómeno que poco a poco se empieza a hacer público, en beneficio de los géneros, de la Organización y la sociedad en general.

R.M.C.R.

C A P I T U L O I

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO Y LA MUJER ECONOMICAMENTE ACTIVA

En este capítulo hablaremos de algunas definiciones de trabajo que han señalado diversos autores desde diferentes perspectivas, se iniciará señalando algunas definiciones de trabajo que han propuesto diversos autores, con la finalidad de ubicarnos en el contexto de una relación humana que satisface ciertos objetivos y que es precisamente en el ámbito laboral donde se llevó a cabo esta investigación, así como la importancia que tiene en la sociedad actual para mujeres y hombres el trabajo remunerado y las divisiones que se han hecho de este según el género.

Centrándose principalmente en aquellas actividades realizadas por el sector femenino donde se observa que las mujeres se emplean desempeñando actividades que son prolongación del trabajo doméstico, en el comercio, vendiendo artículos o alimentos; en los servicios principalmente, como secretarias y en el cuidado de infantes o enfermos; así como los problemas que sufren las mujeres trabajadoras por tener horarios incompatibles con su trabajo doméstico que las hace enfrentarse a un conflicto de roles, percibir menor salario a los hombres, aún cuando desempeñen las mismas actividades que ellos y tolerar una serie de agresiones físicas y/o verbales de tipo sexual por parte de jefes o compañeros de trabajo, o sea, ser víctimas del hostigamiento sexual dentro del ambiente laboral; al cual se le ha minimizado y restado importancia debido al desconocimiento del término por parte de la población en general y por la poca información que existe sobre este tema. Situación que repercute en su salud física y mental (Lamas, 1977; Hierro, 1980; Gaitán y López, 1988; Bedolla, 1989 y Flores, 1989).

Finalmente se señalará la ubicación de la Delegación Cuajimalpa de Morelos, y en particular las características de la dependencia gubernamental del mismo nombre, ya que fueron las mujeres trabajadoras de este lugar quienes participaron en el presente estudio con el fin de conocer su percepción del hostigamiento sexual y encontrar evidencias de su existencia en el ambiente laboral; ya que tanto en esta institución como en la mayoría de fuentes de trabajo, el contexto es eminentemente masculino; razón por la cual la mujer resulta ser un sector muy vulnerable a este tipo de agresiones.

Es importante destacar, que aún cuando el número de mujeres que trabajan es pequeño, se observa un aumento considerable en las 3 últimas décadas, en diversos sectores, pero principalmente, en los ya señalados anteriormente, que marginan a la mujer a una condición de subordinación y nulo o escaso desarrollo personal y laboral.

Al estudiar a la mujer dentro del ambiente laboral, resulta de interés conocer algunas definiciones de trabajo y la importancia que tiene para el ser humano.

A) Definición e importancia del trabajo

El ser humano es un ser social por naturaleza ya que necesita de la ayuda de otros para satisfacer sus necesidades, sean estas de alimento, vestido, vivienda, cariño, reconocimiento o de trascendencia.

Para satisfacer estas necesidades requiere de establecer ciertas relaciones humanas que le provean de medios para cubrirlas. Una de estas relaciones es la que se crea mediante el trabajo.

Existen diversas definiciones de este término, entre las que se encuentran algunas que a continuación se enlistan:

Holloran (1982) lo define como cualquier actividad o esfuerzo realizado para conseguir un objetivo.

Reyes (1987), lo conceptualiza como la actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello realizada con sujeción a normas de eficiencia.

Para Marx (Cit. en Reyes, 1987), el trabajo es un proceso entre la naturaleza y el hombre, en el que este realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza.

B. Da gangi (Op. Cit.), lo define como cualquier actividad socialmente útil.

En el aspecto legal, la Ley Federal del trabajo no lo define específicamente sino en una relación de trabajo a la que se le considera independientemente del acto que le de origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Como puede observarse el alcance de estas definiciones es muy amplio, va desde el trabajo como actividad que resulta en sí atractiva hasta el que sea considerado como un medio para obtener satisfactores.

Socialmente, el trabajo permite la producción de bienes y servicios que demanda la población y si esta producción genera un excedente, se puede decir que un país cuenta con cierto nivel de desarrollo (Reyes, 1987).

La importancia que le atribuyen, tanto mujeres como hombres a la actividad remunerada, dependerá de los intereses que cada uno de éstos tengan, así como la cantidad de necesidades que satisfaga.

Por lo que puede señalarse, que el trabajo es de suma importancia para la sociedad en general y para el ser humano en particular, esto debido a que:

1. Es únicamente atribuible al ser humano ya sea mujer u hombre, es decir, es el único ser vivo que lo realiza.
2. Es una actividad remunerada que le permite obtener un salario para poder adquirir bienes materiales y servicios.
3. Da la posibilidad de perseguir fines que puedan ser inmediatos como la satisfacción de las necesidades de alimentación, vestido y mediatos como la necesidad de reconocimiento o trascendencia.
4. Es una actividad de carácter necesario, ya que tanto el individuo como la empresa desean obtener ganancias, luchando para obtenerlas. De no existir éste no habrá progreso.
5. Es una actividad socializadora que les permite a las personas establecer relaciones con jefes y compañeros de trabajo.
6. Debido a que exige una intensa concentración de fuerzas físicas y psíquicas, el trabajo repercute indiscutiblemente en la vida del individuo, causando alegría o tristeza que le ayudan o inhiben en sus actividades ordinarias.
7. El trabajo permite al ser humano sentirse útil, necesario para lograr la elaboración o transformación de bienes o servicios y por ello el ser aceptado e integrado al grupo donde se desenvuelve y a la sociedad en general (Reyes, 1987).

El éxito o fracaso que tenga un individuo dentro de su trabajo dependerá de la motivación que este posea, esto es, de todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir su conducta hacia un objetivo (Arias, 1977).

Si una persona contribuye a alcanzar los objetivos de la organización, debería recibir incentivos como ascensos, premios en efectivo, felicitaciones, etc. pero en caso contrario, obtendrá sanciones (Ibid). Esto apoya lo dicho anteriormente, que el trabajo es una actividad que influye en la vida de la persona trabajadora, ya que tanto los premios como los castigos van a redundar en su motivación. Así como las situaciones que experimente dentro su lugar de trabajo que puede crear un ambiente agradable como las relaciones amistosas con compañeros o jefes u hostil como el generado por el hostigamiento sexual.

B) Divisiones del trabajo

De acuerdo a la estructura organizacional dentro de la empresa, así como al grado de conocimientos o especialización y tipo de actividades a realizar dentro de la misma, hace imprescindible clasificarlas de acuerdo a las habilidades y conocimientos intelectuales, morales, verbales, etc. que requieran.

Así mismo, la motivación de la persona trabajadora, estará en función del tipo de actividades que realice la persona, las que dependerán de su edad, escolaridad, experiencia, nivel jerárquico dentro de la organización y sobre todo del género al cual pertenezca, esto es, si es hombre o mujer.

Con el fin de conocer los tipos de trabajos existentes, se señalaran 2 clasificaciones, las cuales varían en el número de categorías que presenta cada una.

Reyes (1987) divide el trabajo en :

- a) Manual: Es aquel en el que predominan las actividades corporales, por ejemplo: mozo, peón, cargador.
- b) Oficinescos: Es aquel en el que se realizan actividades que tienen por objeto auxiliar o controlar trabajos directos, usando para ello instrumentos especiales para escribir, duplicar, etc. Por ejemplo, secretarias, archivistas, dibujante.
- c) De convencimiento: Es el que tiene por fin principal lograrlo en determinadas personas o grupos hacia uno de los fines de la empresa, por ejemplo, vendedores o propagandistas.
- d) De dirección o administrativo: Es aquel que tiene por objeto planear, organizar, mandar o controlar el trabajo de otras personas para aumentar su eficacia, por ejemplo, el de un Gerente o Director de una empresa.

Por otro lado, la Oficina Internacional del Trabajo (1968) lo divide en 8 grupos los cuales son:

1. Profesionistas, técnicos y trabajadores asimilados.
2. Directores o funcionarios públicos superiores.
3. Personal administrativo y trabajadores asimilados
4. Comerciantes y vendedores.
5. Trabajadores de servicios.
6. Trabajadores agrícolas y forestales, pescadores y cazadores.
7. Obreros no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte y trabajadores asimilados.
8. Trabajadores que no pueden ser clasificados según su ocupación.

Como puede observarse, la primera clasificación agrupa en una, varias de la segunda pero ambas son igualmente válidas de emplear de acuerdo al general o específico de las actividades que se trate.

De acuerdo a nuestro contexto histórico cultural se ha conceptualizado al trabajo remunerado como una actividad puramente masculina, sin embargo, existen mujeres que por diversas razones se han visto obligadas a formar parte del sector productivo, aventurándonos a decir que en su mayoría, desempeñan actividades de tipo manual u oficinescos, de acuerdo a Reyes (1987) o en trabajos que no pueden ser clasificados según su ocupación, obreros no agrícolas, trabajos agrícolas y forestales, trabajadores de servicios, comerciantes y vendedores, de acuerdo a la categorización de la O.I.T. (1968); ya que la condición de la mujer dentro de nuestra sociedad es de subordinación y servilismo. Es por esto, que cabe hacer las siguientes preguntas:

Qué sucede con el sector femenino?, Qué situaciones las impulsan a integrarse al campo laboral?, En qué momento se incorpora al aparato productivo?, En que actividades se encuentra mayor número de mujeres trabajadoras?, De qué forma repercute en ellas tener que salir del hogar y desempeñar diversas actividades, enfrentándose a un conflicto de roles y a la opinión social? y una vez que han ingresado a un empleo, de qué modo manejan e influye en sus vidas situaciones de discriminación laboral y las agresiones de género como el hostigamiento sexual?

Ambos rubros son dignos de estudio, pero dado que su complejidad exceden el alcance de este trabajo, se ha tomado como tema de estudio el hostigamiento sexual.

Aunque no se tienen suficientes registros escritos sobre la práctica del hostigamiento sexual debido principalmente a que el papel de la mujer en el trabajo ha sido casi ignorado, diversos grupos sociales han ventilado esta problemática que obstaculiza o redundante en la motivación de la mujer trabajadora.

De las pocas investigaciones realizadas sobre este tema, se ha podido identificar el origen del fenómeno del hostigamiento sexual, siendo la causa principal de su ocurrencia la ideología patriarcal con que se "educa" a hombres y mujeres. De la cual se ha desprendido que ciertos personajes de la historia hayan conceptualizado a la mujer de tal manera que esas ideas aún sigan vigentes en la forma de pensar de la sociedad actual. Tales como las que señalaron personajes

de la historia que han trascendido por sus ideas y actos, pero que sin embargo, su conceptualización acerca de la mujer y las actividades que realizaban en esa época, señalan las ideas o discursos sexistas y falocéntricos de su tiempo.

Aristóteles: "Es una ley general que existan elementos naturalmente dominantes y elementos naturalmente dominados... El gobierno del hombre sobre el esclavo es un tipo de dominio, el del hombre sobre la mujer es otro".

Napoleón: "La naturaleza quiso que las mujeres fueran nuestras esclavas... son nuestra propiedad... nos pertenecen tal como un árbol que da frutos pertenecen al granjero... la mujer no es más que una máquina de producir hijos".

J.J. Rousseau: "toda la educación de la mujer debe referirse al hombre, complacerlo, serle útil, hacerse amar y honrar por él, educarlo y consolarlo y hacerle la vida dulce y agradable. Estos son los deberes de las mujeres en todo momento y lo que debe caracterizarlas desde su más tierna infancia" (Yarto, 1987).

Aunque ninguno de estos personajes fueron entre sí contemporáneos, su forma de pensar señala la condición de subordinación y cosificación que ha guardado la mujer dentro de las sociedades y que ha sido transmitido a lo largo de la historia. Aún en nuestro tiempo y en nuestra sociedad, se observan, si ya no tan marcados estos comentarios, la minimización de las capacidades femeninas, así como el remarcar la condición de subordinación; mediante acciones encubiertas como la discriminación sexual y el hostigamiento sexual que se vive en diversos ámbitos.

C) Aspectos generales de la mujer trabajadora

Como ya se dijo, el tema de esta investigación es el del hostigamiento sexual en el ambiente laboral, por lo que resulta importante enmarcar este fenómeno, señalando la condición que guarda la mujer dentro de la sociedad y retomar las divisiones del trabajo que se hicieron anteriormente para conocer las actividades que desempeñan las mujeres trabajadoras, viendo como han ido variando éstas con el paso del tiempo.

Desde épocas inmemoriales se ha dividido el trabajo humano de acuerdo al género(1) al que se pertenezca; en donde los papeles que realiza cada uno hacen que en la estructura social se asigne comportamientos "adecuados" según el sexo (Velázquez, 1990) y que éstos se sigan transmitiendo de generación en generación en la mayoría de sociedades; entre ellas la de México; justificando las diferencias de género, la discriminación social, sexual y laboral, así como el hostigamiento sexual. Estas pautas de conducta han sido inculcadas a través de diversas instancias sociales como son:

1) La familia: En donde, desde antes que nazca un nuevo miembro en ésta, se sabe como "educarlo" si es hombre o si es mujer, principalmente en los aspectos social y sexual, esto es, se fomentará en los niños actividades violentas y agresivas que incluyan la demostración de su fuerza física y la persecución del sexo femenino. Mientras que en las niñas se impulsarán actividades relacionadas con su papel futuro como la realización de quehaceres domésticos, el cuidado de hermanos pequeños, el evitar juegos bruscos que pongan en peligro su fertilidad, desarrollar sentimientos maternales de dulzura, ternura y virtud, así como tolerar las bromas y persecuciones del sexo masculino (DíazGuerrero, 1972; Millet, 1975; Velázquez, 1990).

2) Los medios masivos de difusión: Que son un reflejo de la sociedad y en los que se asigna a la mujer a dos sectores únicamente:

- Considerándola en los papeles de esposa-madre-ama de casa, donde se le fijan tareas y funciones que la confinan al ámbito doméstico, y

- Como objeto sexual y decorativo de oficinas, donde haya un grupo de hombres que puedan admirar su belleza (Bustos, 1989).

(1) Género se define como una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso histórico de construcción social que crea una asimetría, donde un sexo domina a otro (Cit.en Bedolla y García, 1989; Dio Bleichmar, 1989 pp. 38)

- 3) Los ámbitos escolar y deportivo en donde se considera que hay carreras, estudios o deportes que no deben ser realizados por mujeres y si lo hacen tendrán poco éxito (Fezler y Field, 1986).
- 4) La sociedad en general: que considera prioritario el papel de madre antes que trabajadora asalariada; esto debido a que a la mujer se le ha dejado como tarea cultural y social, la crianza, amamantamiento y cuidado de los hijos, como resultado de su función biológica de donde surge la disertación para que la mujer desempeñe otras actividades, ya que aunque lo haga no es fácil desarticular su pensamiento de sus "obligaciones" como madre y esposa (Flores, 1989).

Safra (cit. en Yarto, 1987) señala que la posición de la mujer en el trabajo se ha reforzado por ciertos estereotipos conductuales y prejuicios culturales que fomentan el hostigamiento sexual en el trabajo arrastrando la carga emocional de una vida, todas las enseñanzas de la niñez acerca de lo que es masculino y lo que es femenino, los mitos culturales y reflejos sociales que hacen comportarse al hombre y a la mujer como lo hacen el uno hacia el otro.

- 5) El sistema político que no apoya adecuadamente el cambio de las leyes o reglamentos que protejan y defiendan a las mujeres trabajadoras y a las que son víctimas de agresiones sexuales, ya que esta es una forma de control y poder sobre el género femenino para seguir manteniendo los patrones ideológicos patriarcales, evitando con esto que las opiniones, ideas y conocimientos que la mujer aporte sean reconocidos, en los diferentes ámbitos donde ella se encuentre.

Este sistema al que se le ha llamado "Patriarcal" (Wilson, 1985), ha provocado que la mujer viva dependiendo del género masculino en aspectos como el económico, el social y el sexual; los cuales a continuación se explican:

- Dependencia económica:

A la mujer desde pequeña, se le enseña que conservar su papel de ama de casa le dará el privilegio económico de ser "mantenida"; cuando en realidad es un pago por su función reproductora y por los trabajos domésticos que realiza, a los cuales no se les concede ningún valor porque no generan ingresos (Hierro, 1985).

- Dependencia social:

En el aspecto social, como ya se dijo, la familia socializa a los hijos de acuerdo con las actitudes dictadas por la ideología patriarcal en torno al papel, al temperamento y estatus

de cada categoría sexual (Millet, 1975). Esto hace que los hombres crezcan con la idea de ser un sexo superior al femenino y que las mujeres también lo consideren así a lo largo de su vida.

Una vez que la mujer decide tener una pareja, su posición dentro de la sociedad dependerá de la que tenga el hombre en ella. esto es, una mujer ascenderá en la esfera social, si su pareja cuenta con una posición de prestigio y descenderá si su posición es inferior; lo que no sucede en el caso de los hombres (Millet, 1975; Urrutia, 1977; Athena, 1986).

- Dependencia sexual:

Por último, la satisfacción del aspecto sexual de la mujer, depende del hombre; principalmente a través del matrimonio como la única salida lícita de su necesidad orgásmica y con la finalidad de procreación. Esto hace que que la mujer se encuentre controlada sexualmente por la importancia cultural que se le ha dado a la perpetuación de la especie, se le obligue a suprimir su impulso sexual y su capacidad orgásmica (Hierro, 1985); inculcándole repugnancia hacia los órganos genitales, negándole a la mujer la libertad sexual y el control biológico de su propio cuerpo (Millet, 1975).

Estos factores han ido devaluando a la mujer como persona. Que sea considerada como un ser inferior y supuestamente débil (Careaga, 1987). Es cierto que la fuerza muscular, talla y peso así como ciertas etapas por las que pasan las mujeres como son la menstruación, el embarazo y la menopausia limitan el desempeño de ciertas actividades físicas pero no el de las intelectuales.

Pese a todo lo anterior, día a día, existe la necesidad e interés de las mujeres de integrarse a diversos sectores, como el educativo y laboral. En este último podemos ver que su participación se originó por muchas causas, entre las que destacan:

1. La industrialización que se dio a finales de los años treinta en México que demandó mano de obra femenina (García, 1985).
2. La crisis económica que ha provocado que exista un aumento de precios, disminución de salarios y la creación de vivienda y de servicios, haciendo que la mujer tenga que buscar un salario complementario al del esposo para mantener a su familia (Flores, 1989).
3. La existencia de un número considerable de mujeres que tienen que sostener integralmente a su familia, como las que son viudas, divorciadas, "separadas" o solteras y que tienen que integrarse al sector productivo para obtener ingresos económicos.

4. El reciente desarrollo de la tecnología que ha hecho que existan una diversidad de aparatos electrodomésticos que faciliten al ama de casa el desempeño de los trabajos caseros así como de instituciones que cuidan a los hijos, disponiendo de tiempo para desempeñar una actividad remunerada.
5. Por último, los análisis y cuestionamientos que se han planteado diversos grupos sociales sobre la importancia de la participación femenina en las diferentes actividades productivas del país (Barbarie, 1986; Lamas, 1977).

Aunado a la importancia que en sí tiene el trabajo, como ya se mencionó en el inciso A de este capítulo, se sabe que la mujer que trabaja concibe su vida y su entorno de otra forma a la tradicional (Alvarez y Martínez, 1988).

Según una investigación realizada por Alvarez y Martínez (1988) con 30 mujeres asalariadas y 30 no asalariadas, encontraron que la actitud de la mujer asalariada hacia las ideas machistas, definidas éstas como todos aquellos rasgos, características o acciones que consideren a la mujer como un ser inferior, limitado y que de algún modo impiden a esta su superación personal, tiende a ser desfavorable.

En contraste con el grupo de mujeres no asalariadas que tienen una actitud menos desfavorable hacia dichas ideas en la población estudiada.

Aunque cabe destacar que dentro del ambiente laboral, la mujer trabajadora guarda una condición de subordinación e inferioridad desempeñando desde hace años actividades de tipo comercial vendiendo artículos o alimentos en la vía pública o "de puerta en puerta" y en los servicios, como pueden ser en las oficinas, en los bancos, en la enseñanza o en el cuidado de la salud.

A este respecto, Ramírez (1990) señala que las actividades que desempeña la mujer fuera del hogar no varían mucho de las que desarrollan dentro del núcleo familiar, las cuales no han sido valoradas adecuadamente y que siempre han sido consideradas como triviales.

Asimismo, López (1982) comenta que en la población económicamente activa, la participación femenina se reduce solamente al desempeño de trabajos que son prolongación de las tareas domésticas o que por tedioso o exigir cierto cuidado o minuciosidad se considera que no lo pueden realizar los hombres.

Retomando la clasificación hecha por Reyes (1987), podemos clasificar el trabajo femenino dentro de los tipos manual y de oficina al que por lo general se le asigna bajos salarios, escasas prestaciones y nulas posibilidades de ascenso por su carácter de subordinado.

Continuando en esta clasificación, difícilmente las mujeres desempeñan labores de convencimiento o dirección; por ejemplo, raramente vemos en los medios masivos de información como televisión, radio o prensa que sean mujeres las que promocionan la venta de artículos. Lo más sorprendente es que en la venta de artículos que utilicen las mujeres para el quehacer diario como los electrodomésticos, sean hombres los que indican a las mujeres como deben utilizarlos, ya que si fueran mujeres las que lo anunciaran no lograrían convencer de la calidad del producto, debido a la condición que guarda el género femenino en la sociedad.

En cuanto a los puestos a nivel Dirección, es escaso el número de mujeres que desempeñan alguno, aún cuando se trate de actividades en donde predomine el género femenino a nivel operativo, dándole a ese puesto de nivel dirección una denominación diferente al nombre original y mayor reconocimiento económico y social, tal es el caso de las actividades de las industrias del vestido, alimenticia o en belleza y cosmetología, donde si lo desempeña una mujer, será costurera, cocinera o peinadora, mientras que si lo desarrolla un hombre será modisto, cheff o estilista.

Esta discriminación al género femenino se hace sin importar la edad, nivel educacional o puesto a desempeñar. A este respecto, la exdiputada federal de P.R.D. y actual asambleísta, Amalia García, mencionó durante el Foro Femenil que se realizó el 8 de marzo de 1992 con motivo del día de la mujer, que se vive en una sociedad patriarcal en donde la mayoría son mujeres, pero que son tratadas como la minoría; adoptando papeles de subordinación.

Ella misma; señaló que como mujer ha sentido la marginación en su partido. Dentro de los puestos de dirección, incluso en los mandos directivos del P.R.D. sólo se acepta hasta un 20% la presencia política de la mujer.

En este caso, es de suponerse que las mujeres que aspiran a ocupar puestos a nivel Dirección tienen la capacidad y preparación profesional y personal suficiente para desempeñar adecuadamente las actividades del mismo y aún así se enfrentan a la discriminación laboral. Qué puede esperar una mujer que no tiene una instrucción académica o sólo la elemental a la que se le han inculcado una serie de patrones y comportamientos que le impidan desarrollarse teniendo que emplearse en actividades de carácter subordinado.

A continuación, se mostrarán algunos datos que permitan conocer las actividades que han desempeñado las mujeres durante tres décadas, que son las de 1970, 1980 y 1990.

Es importante observar en cada una de las tablas, la comparación entre el número de mujeres y hombres que trabajan y las actividades que desempeñan cada género.

En 1970, la población económicamente activa mexicana total; ascendía a 12'955,057 personas, de las cuales únicamente el 19.04% eran mujeres (Ver tabla 1.1).

TABLA 1.1 Población Económicamente Activa de acuerdo al censo de 1970.

SEXO	P.E.A.	% DE LA P.E.A.
Mujeres	2'466,257	19.04%
Hombres	10'488,800	80.96%
Total	12'955,057	100.00%
Población Total: 48'225,000		

Se empleaban, de acuerdo a la clasificación de ocupaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), como obreras cuyas actividades incluían realizar o ayudar en los procesos de transformación de la materia para el desempeño de esas labores; empleadas de oficina que elaboran, mecanografían, tramitan y archivan documentación, así como recibir a las personas que llegan a la oficina, concertar entrevistas, hacer llamadas telefónicas para solicitar o brindar información y llevar el control de la papelería; mineras, canteras y asimiladas, artesanas, obrera producción y peones quienes desempeñaban actividades propias de la industria de la extracción; vendedoras quienes compran y venden toda clase de mercancía, bienes y servicios; profesionales, técnicos o trabajadores asimilados que integran a las personas que han recibido enseñanza y formación profesional de nivel técnico o superior; trabajos que no pueden ser clasificados según la ocupación debido a que las personas no tienen una preparación o experiencia definida en alguna rama ocupacional o no se tiene una definición clara de las actividades que desempeñan; agricultores, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y asimilados, quienes desempeñan trabajo de campo en fincas granjas o similares; por último, las que trabajan como administradoras, gerentes y directoras, quienes tienen un puesto de mando en una organización. (Ver tabla 1.2).

TABLA 1.2 POBLACION FEMENINA Y MASCULINA ECONOMICAMENTE ACTIVA SEGUN LA OCUPACION DESEMPEÑADA, DE ACUERDO AL CENSO DE 1970

POBLACION FEMENINA EMPLEADA	%	POBLACION MASCULINA EMPLEADA	%	O C U P A C I O N
604,441	27.75 %	876,173	8.35 %	OBREROS Y PEONES
397,032	16.13 %	579,347	5.49 %	EMPLEADOS DE OFICINA
353,079	14.31 %	2' 415,701	23.03 %	MINEROS, CANTEROS Y ASIMILADOS, ARTESANOS, OBREROS DE PRODUCCION Y PEONES
269,009	10.90 %	698,258	6.66 %	VENDEDORES
247,941	10.05 %	405,268	4.63 %	TRABAJADORES PROFESIONALES, TÉCNICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS
234,507	9.50 %	441,473	4.21 %	TRABAJADORES QUE NO PUEDEN SER CLASIFICADOS SEGUN LA OCUPACION
227,397	9.22 %	4' 724,003	45.05 %	AGRICULTORES, PESCADORES, CAZADORES, TRABAJADORES FORESTALES Y ASIMILADOS
52,051	2.11 %	267,777	2.55 %	ADMINISTRADORES, GERENTES Y DIRECTORES
<hr/> 2' 466,257		<hr/> 10' 408,000		

Para 1980, la población económicamente activa se incrementó a 22'066.084 trabajadores de los cuales el 27.83% era mano de obra femenina. Incrementándose en un 42.70% a la década de los setentas (Ver tabla 1.3).

En esta década, las mujeres desempeñaban actividades en trabajos que no pueden ser clasificados según la ocupación porque no tienen experiencia en alguna rama ocupacional o no se tiene definida exactamente la que realizan; trabajadores de los servicios, los deportes y las diversiones que consisten en proveer las necesidades ordinarias de una persona o de una familia, realizar trabajos de limpieza como el de trabajadora doméstica y de entretenimiento así como otros servicios personales; empleadas de oficina que desempeñan actividades como elaborar, mecanografiar, tramitar y archivar documentación así como la recepción de personas que llegan a la misma, concertar entrevistas, hacer llamadas telefónicas para solicitar o facilitar información y llevar el control de la papelería; artesanas y trabajadoras ocupadas en diversos procesos de producción y otros peones no clasificados; agricultoras, pescadoras, cazadoras, trabajadoras forestales y asimilados quienes realizan actividades de campo y ganadería en fincas, granjes o similares; profesionales, técnicas y trabajadoras asimiladas que agrupa a las personas que han recibido enseñanza y formación profesional de nivel técnico o superior; vendedoras, formado por personas que compran y venden toda clase de mercancías, bienes y servicios; trabajadoras de los transportes y comunicaciones quienes se encargan de la conducción de vehículos, sean estos de transporte público o de carga; administradoras, gerentes y directoras, quienes tienen puestos de mando y conducen a la empresa hacia el cumplimiento de sus políticas y objetivos establecidos; desempleadas, son personas que recientemente han dejado o perdido su empleo; y por último, el de fuerzas armadas (Ver tabla 1.4).

TABLA 1.3 Población Económicamente Activa de acuerdo al censo de 1980.

SEXO	P.E.A.	% DE LA P.E.A.
Mujeres	6'141,278	27.83 %
Hombres	15'924,806	72.17 %
	-----	-----
Total	22'066,084	100.00 %
Población total: 66'847,000		

TABLA 1.4 POBLACION FEMENINA Y MASCULINA ECONOMICAMENTE ACTIVA SEGUN LA OCUPACION DESEMPEÑADA, DE ACUERDO AL CENSO DE 1968

POBLACION FEMENINA EMPLEADA	%	POBLACION MASCULINA EMPLEADA	%	O C U P A C I O N
1' 371,495	22.33 %	2' 101,924	13.19 %	TRABAJOS QUE NO PUEDEN SER CLASIFICADOS SEGUN LA OCUPACION
1' 101,776	17.94 %	471,875	2.96 %	TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS, LOS DEPORTES Y LAS DIVERSIONES
003,519	14.39 %	1' 133,961	7.12 %	EMPLEADOS DE OFICINA
019,459	13.34 %	4' 050,251	25.43 %	ARTESANOS Y TRABAJADORES OCUPADOS EN DIVERSOS PROCESOS DE PRODUCCION
670,320	11.04 %	4' 054,926	30.49 %	AGRICULTORES, PESCADORES, CAZADORES, TRABAJADORES FORESTALES Y AGINILADOS
622,967	10.14 %	976,039	6.13 %	TRABAJADORES PROFESIONALES TECNICOS Y ASIMILADOS
519,562	8.46 %	1' 094,760	6.07 %	VENEDORES
51,659	.04 %	717,126	4.50 %	TRABAJADORES DE LOS TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
30,647	.62 %	302,077	1.27 %	ADMINISTRADORES, GERENTES Y DIRECTORES
36,057	.60 %	87,334	.55 %	DESEMPLEADOS
19,110	.31 %	234,133	1.47 %	FUERZAS ARMADAS
6' 141,278		15' 924,006		

En 1990, la población económicamente activa total del país, ascendía 23'403,413 personas, de las cuales el 76.40% eran hombres y únicamente el 23.60% estaba integrado por mujeres trabajadoras (Ver tabla 1.5).

TABLA 1.5 Población Económicamente Activa de acuerdo al Censo de 1990.		
SEXO	P.E.A.	% DE LA P.E.A.
Mujeres	5'521,271	23.60%
Hombres	17'882,142	76.40%
	-----	-----
Total	23'403,413	100.00%
Población Total: 81'140.922		

En esta década, la población femenina económicamente activa se emplearon en actividades de oficina; comerciantes y dependientes; trabajadoras domésticas; trabajadoras de la educación; artesanas y obreras; en los servicios públicos; operadoras de maquinaria fija, técnicas en alguna rama, trabajadoras agropecuarias; profesionistas, trabajos no especificados, trabajadoras ambulantes, ayudantes y similares, funcionarias y directivas; inspectoras y supervisoras; trabajadoras del arte; en actividades de protección y vigilancia y como operadoras de transporte (ver tabla 1.6).

De acuerdo a los datos anteriormente presentados, puede decirse que en su mayoría, las mujeres económicamente activas desempeñan labores a las que se les asigna bajos salarios y cero prestaciones por no estar protegidos por medios legales así como el emplear mujeres que no tienen preparación y por el carácter subordinado del puesto, implica bajos niveles de responsabilidad e iniciativa y ninguna posibilidad de ascenso (Gaitán y López, 1988). Tal es el caso de los trabajos que se desempeñan en una oficina, de comerciantes y dependientes, trabajos domésticos, trabajadores de la educación y los que no pueden ser clasificados según la ocupación.

Aunque también es importante señalar que existe el desempeño de actividades que eran consideradas únicamente para varones como son los sectores de transportes y comunicaciones y las fuerzas armadas, donde aún el número de mujeres en estas ocupaciones es muy reducido. El trabajar en un ambiente laboral totalmente masculino acentúa problemas

TABLA 1.6 POBLACION FEMENINA Y MASCULINA ECONOMICAMENTE ACTIVA SEGUN LA OCUPACION DESEMPEÑADA, DE ACUERDO AL CENSO DE 1998

POBLACION FEMENINA EMPLEADA	%	POBLACION MASCULINA EMPLEADA	%	O C U P A C I O N
1' 171.678	21.22 %	1' 014.984	5.68 %	OFICINISTAS
736.883	13.37 %	1' 464.090	9.18 %	COMERCIANTEs Y DEPENDIENTES
624.271	11.31 %	21.928	.12 %	TRABAJADORES DOMESTICOS
527.513	9.53 %	346.896	1.94 %	TRABAJADORES DE LA EDUCACION
398.119	.86 %	338.546	18.67 %	ARTESANOS Y OBREROS
381.069	6.90 %	756.666	4.23 %	SERVICIOS PUBLICOS
357.488	6.47 %	824.637	3.52 %	OPERADORES DE MAQUINARIA FIJA
342.140	6.28 %	425.857	2.38 %	TECNICOS
183.954	3.33 %	4' 989.771	27.98 %	TRABAJADORES AGROPECUARIOS
163.378	2.96 %	467.043	2.61 %	PROFESIONISTAS
155.768	2.82 %	348.532	1.95 %	NO ESPECIFICADO
138.883	2.37 %	375.873	2.18 %	TRABAJADORES AMBULANTES
121.848	2.28 %	933.788	5.22 %	AYUDANTES Y SIMILARES
118.311	2 %	459.258	2.57 %	FUNCIONARIOS Y DIRECTORES
88.788	1.18 %	327.768	1.83 %	INSPECTORES Y SUPERVISORES
36.332	.66 %	164.117	.92 %	TRABAJADORES DEL ARTE
15.527	.28 %	462.631	2.59 %	PROTECCION Y VIGILANCIA
11.783	.21 %	1' 139.836	6.49 %	OPERADORES DE TRANSPORTE
5.521.271		17' 882.142		

como los antes mencionados, que se presentan a las mujeres en todo trabajo como minimizar sus capacidades y actividades, asignarles horarios inconvenientes, así como enfrentar agresiones de tipo sexual como lo es el hostigamiento sexual, del que se hablará mas adelante.

Por otro lado, a nivel dirección o en los puestos de mando aún existe un porcentaje bajo de mujeres que desempeñan este puesto, en 1970 de .40% y en 1980 de .18%; aunque ya para 1990 asciende a 3.3% del total de la población económicamente activa, según los datos reportados por la Dirección General de Salud en un estudio realizado. Sin embargo, cabe señalar que en la década de 1990, se redujo el número de mujeres que realizan una actividad remunerada de 6'141,278 a 5'521,271; principalmente en los trabajos no especificados y operadores de transporte, situación que puede ser atribuida a que las condiciones económicas del país fueron menos severas que en las décadas anteriores; donde la inflación y/o devaluación monetaria provocaron un incremento de precios, impulsando a la mujer a realizar un trabajo remunerado y apoyar en el gasto familiar.

Otro dato relevante, y muy importante, que pudo ser observado en las tablas fue que en el ámbito donde interviene el sector femenino en un número considerable es en el oficina. López (1982), a este respecto señala que en las industrias modernas, la participación de las mujeres en las funciones administrativas es alta, fundamentalmente como secretarias.

Las secretarias hacen las tareas de apoyo que no se ven pero que se presumen y que las excluye de cualquier decisión fundamental (Gaitán y López, 1988) así como el desempeñar actividades que son prolongación de las hogareñas (Lamas, 1977).

Con el fin de conocer las actividades adicionales a su trabajo que eran desempeñadas por las secretarias, Lamas (1977) realizó un estudio con población secretarial de la Universidad Nacional Autónoma de México, del sector Privado y del sector Público, en donde encontró que realizaban, aparte de las actividades propias de su puesto, otras como:

- Limpiar el escritorio del jefe
- Servirle café
- Hacerle encargos
- Llevarle sus cuentas
- Ir al banco
- Comprar flores y regalos
- Llevar su ropa a la tintorería
- Acompañarlo a comidas o cenas
- Estacionar su coche
- Acompañar a la mamá de compras
- Coserle la ropa, etc.

Hasta otras mucho mas específicas como "apapacharlo", levantarle el ánimo, aconsejarlo, regañarlo, protegerlo, etc.

El mismo estudio reportó que las relaciones que mantienen las secretarías con jefes y compañeros van desde la clásica de jefe, empleado o compañero, hasta la de hombre-mujer. Ya que si son mujeres jóvenes juegan el papel de objetos sexuales disponibles y si son mayores, juegan el rol materno. Tienen muy pocas posibilidades de ascenso, el cual se reduce a pasar de simple secretaria a secretaria ejecutiva, lo que implica que siga en condiciones de subordinada desempeñando actividades que se han devaluado y por lo tanto, se les asigna bajos salarios, escasas prestaciones (Barbieri, 1986) y pocas oportunidades de entrenamiento (García y Bedolla, 1985), lo que conforma la violencia abierta a la que se enfrenta la mujer en el trabajo.

Existe otro tipo de violencia hacia las mujeres, la encubierta, la que pasa desapercibida ante los ojos de los demás, inclusive de ellas mismas, a la cuál no se le ha dado el reconocimiento necesario, por no ser tangible y por los estereotipos sexuales y culturales que la cubren pero que influye en el aspecto psicológico-emocional y el económico-material de la mujer. Este problema se presenta en todos los ámbitos sociales, pero es en el laboral donde se ha estudiado mas ampliamente. Al problema que hacemos referencia es el de hostigamiento sexual el cual se empieza a reconocer publicamente; qué es, a quiénes les ocurre con mayor frecuencia, quiénes lo realizan, qué conductas lo componen, de qué forma lo perciben y viven las mujeres; resultando de gran importancia y de interés estudiarlo dentro del ambiente laboral en donde se encuentran mujeres que desempeñan labores de oficina ya sea como secretarías o intendentes, ya que debido a que todavía no se cuenta con suficientes datos sobre este fenómeno, aún se esta en búsqueda de evidenciar la existencia del hostigamiento sexual en el ambiente laboral con el fin de ampliar la información con que se cuenta en relación a este tema y apoyar la que ya se tiene; así como la importancia de difundir esta información en la sociedad en general y en las mujeres trabajadoras en particular y se rompa con el mito de que las mujeres provocan este tipo de conductas.

Asimismo, el que existan mas investigaciones sobre el hostigamiento sexual, con diferentes muestras de mujeres trabajadoras, de diversas edades y niveles laborales o escolares, reafirman la importancia de que el hostigamiento sexual haya sido reconocido social y legalmente mediante la Iniciativa de Ley en el Artículo 259 Bis del Código Penal, así como la operatividad del mismo.

D) La Salud Mental de la Mujer Trabajadora

Dado que la mujer trabajadora vive diversas situaciones generadas por su papel de ama de casa por un lado, donde debe de atender a su esposo e hijos y por otro, el de realizar satisfactoriamente las actividades por las cuales percibe un salario o sueldo; su salud tanto física como mental tiende a mermarse.

Para la mayoría de las mujeres existe una brecha enorme entre el condicionamiento que sufrieron en su infancia y el proceso necesario para lograr y alcanzar hoy el crecimiento y la realización personal. El resultado es un conflicto de roles enorme entre las necesidades conscientes de nuestro tiempo y los mensajes inconscientes que recibieron en la primera infancia diciéndoles cuáles deberían ser esas necesidades (Fezler y Field, 1986).

En nuestro país y sin importar las actividades que desempeñe la mujer en el sector productivo, se enfrenta a una doble jornada de trabajo, a la que Flores (1990) ha definido como la conjunción de tareas asalariadas y no asalariadas que la mujer debe desarrollar desde dos perspectivas distintas: por un lado, lo doméstico "natural" y por otro lado lo asalariado público. Situación que se traduce en un conflicto de roles en la mujer que trabaja; ya que por un lado tiene que realizar las actividades que su puesto le demanda y por otro, las que su papel de esposa-madre-ama de casa le exigen (Hierro, 1980).

Esta transformación de su forma de vida requiere el funcionamiento de nuevos recursos psíquicos que le permitan afrontar la incertidumbre y los temores que surgen de estos cambios; debido a que el trabajo extradoméstico tiene características diferentes de las de la vida privada. En el primero prevalecen tareas y horarios definidos, existen periodos de no trabajo (fines de semana, días feriados, etc.), además de contener áreas de poder y expectativas de cambio y éste es remunerado. Mientras que en el ámbito doméstico, las tareas son múltiples y no remuneradas, los horarios no están acotados y las áreas de poder están centradas en los hijos (Velázquez, 1990).

Velázquez (1990), señala que en las mujeres esta doble jornada de trabajo que exige el desempeño de varios roles a la vez entre los que se encuentran, el rol maternal, el rol conyugal, el de ama de casa, el doble rol social de trabajadora doméstica y extradoméstica; afectan la salud femenina. Expresando su angustia de diversas formas, una de ellas es la depresión, que puede manifestarse a través de diversos síntomas físicos o psíquicos.

Dentro de los síntomas físicos se presentan: cefaleas, vértigos, hormigueo, perturbación en la alimentación y en la digestión.

En los síntomas psíquicos se observan: estado de ansiedad, insomnio, tendencia marcada a la ingesta de alcohol, reducción o pérdida del deseo sexual, déficit motivacional y de toma de decisiones. Existe también presencia de pasividad, dependencia, indolencia, apatía, reducción o pérdida de la capacidad imaginativa y fantaseosa, de la capacidad intelectual lógica y sobre todo de la analógica, así como pérdida y reducción de los cuidados corporales y de la afectividad.

De ahí que los estados depresivos suelen presentarse en las mujeres en general con una frecuencia de 2 a 1 en comparación con los hombres ya que el género masculino no se enfrenta a estos dobles roles (Burin, et al., 1990).

Asimismo, Flores (1989) declara que la doble jornada de trabajo trae por resultado una situación de estrés acompañada de diversas repercusiones psicológicas.

Otro factor que mengua la salud de las mujeres económicamente activas es que este sector padece sentimientos de culpa y autorreproche, ya que por un lado intentan sostener las pasadas ideologías de como ser una madre y por el otro manifestar expectativas y deseos en relación con el mayor y creciente ingreso en el mundo público.

Estos sentimientos de culpa se originan porque muchas de las tareas que deben realizar las mujeres trabajadoras quedan sin realizar cuando ellas salen de casa a su trabajo, posponiéndolas para cuando regrese del mismo o para el fin de semana. Las reacciones familiares no siempre son favorables sino que muchas veces son de crítica, de desvalorización de sus capacidades, de reproche por el no cumplimiento de sus obligaciones. Lo mismo puede suceder en el ámbito laboral por inasistencias o retiro de su trabajo debido a enfermedades de los hijos o del esposo, así como atender asuntos escolares.

A este mismo respecto, Burin (1990) menciona que existen "Factores de Riesgo" que provocan enfermedad en las mujeres. Define a estos como una situación o conjunto de situaciones que ofrecen una probabilidad mayor al promedio de provocar estados de morbilidad o enfermedad mental. Algunos de estos factores considerados con mas frecuencia riesgosos para la

salud mental femenina son la edad, el nivel ocupacional, el número y edad de los hijos, estado civil, situaciones de duelo, los roles de género y las relaciones de poder dentro de los diferentes ámbitos sociales, entre los que se encuentra el laboral, en donde la mujer tiene que enfrentar y manejar situaciones de discriminación laboral y hostigamiento sexual, que se desprenden de estas relaciones de poder; siendo este último -el hostigamiento sexual- el tema de estudio de este trabajo y del que se hablará ampliamente en el capítulo siguiente.

E) Ubicación geográfica y demográfica de la Delegación Cuajimalpa de Morelos

En México se han realizado pocas investigaciones sobre el tema del hostigamiento sexual, en donde básicamente han participado mujeres estudiantes universitarias y personal académico del mismo nivel, por ende, fue de interés estudiar un grupo diferente a los anteriores; como es el de las mujeres que se encuentran laborando dentro de la Dependencia Gubernamental de la Delegación Cuajimalpa de Morelos.

Aunque la muestra pertenece al género femenino y al sector laboral, similares a los ya estudiados, las actividades que desempeñan dentro de su lugar de trabajo, así como el nivel escolar al que pertenecen son diferentes. Sin embargo, sus aportaciones acerca del concepto o percepción que ellas tengan de este fenómeno así como la narración de testimonios que ellas hayan vivido en algún momento de su vida, es muy importante para enriquecer los estudios anteriores.

Por ello, con la finalidad de conocer algunos aspectos generales de la Delegación Política de Cuajimalpa de Morelos, donde se llevó a cabo el estudio, en este apartado se hará una breve reseña de la ubicación geográfica del lugar así como de las colonias que la integran y las costumbres e ideologías que sustentan la forma de vida de sus habitantes. También se hará una pequeña descripción de la densidad demográfica por sexo, de esta Delegación en relación con las otras 15 y la cantidad de gente que forma parte de la fuerza productiva del país, clasificándola de acuerdo al sexo y a la ocupación que desarrollan.

La Delegación Cuajimalpa de Morelos se encuentra situada a 21 kms. del Centro de la Ciudad de México, sobre la carretera a Toluca y comprende una superficie de 77 kms². Colinda al Poniente y Suroeste con el Estado de México, al Oriente y Sureste con la Delegación Alvaro Obregón y al Norte con la Miguel Hidalgo (Ver fig. 1).

Esta Delegación se encuentra integrada por 44 colonias y 4 pueblos, que se enlistan a continuación:

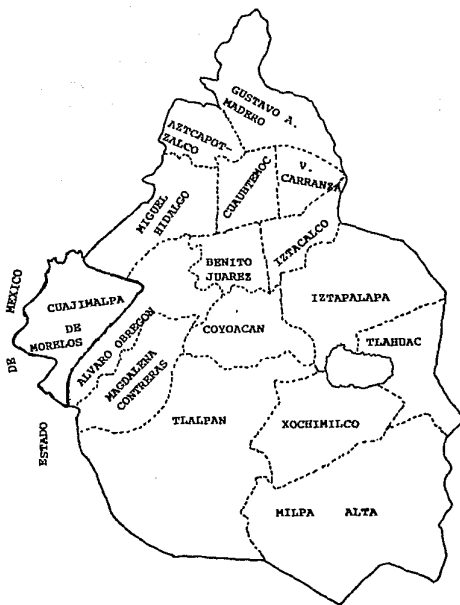
1. Abdías García Soto
2. Adolfo López Mateos
3. Ahuatenco
4. Amado Nervo
5. Ampliación Memetla
6. Bosques de la Lomas
7. Cacalote
8. Contadero
9. Cooperativa Palo Alto
10. Cruz Blanca
11. Cruz Manca
12. Cuajimalpa (Pueblo)

13. Ebano, El
14. Fraccionamiento Campestre Palo Alto
15. Granjas Navidad
16. Granjas Palo Alto
17. Huizachito
18. Jesus del Monte
19. Lajas, Las
20. Locaxco
21. Lomas de Chamizal
22. Lomas de Mementia
23. Loma del Padre
24. Lomas de San Pedro
25. Lomas del Ocote
26. Lomas de Vista Hermosa
27. Manzanastitla
28. Maromas, Las
29. Memetla
30. Mina Vieja
31. Molinito, El
32. Molino, El
33. Monte de las Cruces
34. Ocote, El
35. Pila, La
36. Rosa Torres
37. San José de los Cedros, 1ra. Sección
38. San José de los Cedros, 2da. Sección
39. San Lorenzo Acopilco (Pueblo)
40. San Mateo Tlaltenango (Pueblo)
41. San Pablo Chimalpa (Pueblo)
42. Tepetongo
43. Tinguillo
44. Tinajas, Las
45. Venta, La
46. Xalpa
47. Yaqui, El
48. Zentlapatl.

Los cuatro pueblos que forman parte de la Delegación Cuajimalpa de Morelos, aún conservan características autóctonas del lugar, lo que hace a esta población más interesante de estudiar, ya que podemos aventurarnos a decir que la forma patriarcal de conceptualizar a la mujer se encuentra más arraigada.

La agricultura, la ganadería y el trabajo artesanal en madera, son parte importante de la actividad económica de sus pobladores. Mantienen costumbres y tradiciones que han sido heredadas de generación en generación durante cientos de años. Tal es el caso de las celebraciones religiosas en honor del Santo Patrono del Pueblo; las de Semana Santa, donde se representa la pasión de Cristo y el Via Crucis; Día de Muertos, en el que la gente coloca a sus difuntos ofrendas de los platillos y frutas tradicionales en estas fechas y

FIGURA 1 UBICACION GEOGRAFICA DE LA DELEGACION
CUAJIMALPA DE MORELOS



Navidad que se inicia con las nueve posadas, en donde la persona dueña de las imágenes religiosas ofrece a sus vecinos cada una de las posadas, ofreciendo a la gente que los acompañan a ellas cacahuates y ponche. Aunque existen otras fechas que se celebran en cada uno de estos pueblos, estas son las principales, donde toda la familia se une, sin importar la cantidad de miembros que la integren, para la organización de la festividad.

El papel de la mujer en cada una de estas celebraciones es principalmente el de la preparación de los platillos representativos de cada fecha, los cuales serán convidados a los asistentes. Esto independientemente de cualquier actividad remunerada que desempeñe fuera del hogar.

En cuanto a la densidad demográfica, la Delegación Cuajimalpa de Morelos cuenta con una población total de 119,720 habitantes, de los cuales 61,346 son mujeres y 58,374 hombres (Resultados Preliminares XI Censo, Censo 1990).

A continuación se señala la tabla que ilustra la población total y por sexo según la Delegación, con el fin de conocer la cantidad de habitantes en cada una de éstas.

TABLA 1.7 Población Total y por Sexo según Delegación, 1990*			
NOMBRE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
México	81'140,922	39'878,536	41'262,386
Distrito Federal	8'236,960	3'945,970	4'290,990
1. Iztapalapa	1'490,981	731,332	759,649
2. Gustavo A. Madero	1'266,123	613,202	654,921
3. Alvaro Obregón	643,542	307,743	335,799
4. Coyoacán	640,006	301,962	338,044
5. Cuauhtémoc	595,972	279,033	316,939
6. Venustiano Carranza	519,606	247,805	271,801
7. Tlalpan	485,043	234,868	250,175
8. Azcapotzalco	474,905	228,703	246,202
9. Iztacalco	448,357	216,020	232,337
10. Benito Juárez	407,731	180,716	227,015
11. Miguel Hidalgo	406,693	185,180	221,513
12. Xochimilco	271,020	133,736	137,284
13. Tláhuac	206,688	102,094	104,594
14. Magdalena Contreras, La	195,000	93,534	101,466
15. Cuajimalpa de Morelos	119,720	58,374	61,346
16. Milpa Alta	63,573	31,668	31,905

* Población referida hasta el 12 de Marzo de 1990.

Como puede observarse en la Tabla 1.7, la Delegación Cuajimalpa de Morelos ocupa el décimo quinto lugar de las 16 delegaciones, en cuanto a población se refiere; siendo ésta una de las menos pobladas del Distrito Federal.

En cuanto a la tasa específica de participación de la población económicamente activa, esta Delegación asciende a 39,138 en total, 27,407 participación masculina y 11,729 participación femenina; desempeñándose en las actividades que aparecen en la tabla 1.8 (INEGI, 1991).

TABLA 1.8 Ocupación total y por sexo de la población de la Delegación Cuajimalpa de Morelos.

OCUPACION	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Profesionales	1273	1004	269
Técnicos	1668	992	676
Trabajadores de la Educación	983	286	697
Trabajadores del Arte	423	296	127
Funcionarios y Directivos	1748	1503	245
Trabajadores Agropecuarios	574	554	20
Inspectores y Supervisores	705	623	82
Artesanos y Obreros	8179	7646	533
Operadores de Máquina Fija	1327	973	354
Ayudantes y Similares	2416	2151	265
Operadores de Transporte	3008	2988	20
Oficinistas	4630	2272	2358
Comerciantes y Dependientes	3407	2212	1195
Trabajadores Ambulantes	683	457	226
Trabajadores en Servs. Pub.	3337	2077	1260
Trabajadores Domésticos	3377	144	3233
Protección y Vigilancia	950	917	33
No especificado	450	314	136

Como pudo observarse, en la Delegación Cuajimalpa existen mas mujeres que hombres, pero solo trabajan remuneradamente la quinta parte de éstas. En tanto que poco menos de la mitad de los hombres desempeñan una actividad por la que reciben un sueldo o salario.

Estos datos corroboran lo señalado en el inciso C del capítulo I, de que el número de mujeres que trabajan es aún limitado en relación al género masculino, donde se observa que en las décadas de 1970, 1980 y 1990, sólo aproximadamente un tercio del total de la Población Económicamente Activa pertenece al género femenino.

Asimismo, estos datos correspondientes a la Delegación Cuajimalpa del Censo de 1990, reafirman los que se han encontrado en censos anteriores, respecto a las actividades que

desempeña cada uno de los géneros. Esto es, que en su mayoría, las mujeres de esta Delegación se emplean como trabajadoras domésticas, oficinistas, servidoras públicas, comerciantes y dependientes o maestras y educadoras; puestos que -como ya se dijo- se encuentran en un nivel subordinado.

Un escaso número de mujeres que habitan en esta Delegación fungen como Funcionarias y Directoras (245) o Inspectoras y Supervisoras (82).

Aunque estos datos señalen que el género femenino tiene la necesidad de integrarse al aparato productivo aceptando este tipo de trabajos; no hay que perder de vista que tanto la ubicación geográfica como la densidad demográfica, mantiene a la Delegación Cuajimalpa de Morelos entre la provincia y una de las zonas más desarrolladas del Distrito Federal y hace que sus habitantes se encuentren entre el conflicto de seguir con sus patrones de vida e ideología de antaño o se integren a la vida económica actual, donde la mujer hoy en día, juega parte importante, haciendo a esta población interesante para ser estudiada en el tema del hostigamiento sexual.

F) El caso de la Mujer Trabajadora en la Delegación Cuajimalpa de Morelos

La ubicación geográfica de la Delegación Cuajimalpa de Morelos impulsa a su población a buscar empleos dentro de la jurisdicción, evitando con ello el tener que desplazarse al Centro de la Ciudad, eludiendo tanto el gasto de tiempo -ya que trasladarse a algún centro de trabajo mas cercano lleva aproximadamente 45 minutos- y de dinero ya que se invierte en el costo de transporte y alimentos.

Por otro lado, existe la gente del Centro de la Ciudad o de otras delegaciones que prefieren trasladarse a esta Delegación para trabajar por considerar su ambiente, tanto social como ecológico distinto al núcleo ciudadano, ya que muy cerca de aquí esta el parque recreativo del Desierto de los Leones, la Venta y la Marqueza que hacen que la contaminación no esté tan acentuada. También porque hay posibilidades de encontrar trabajo en esta jurisdicción debido a que no existe excesiva competencia de mano de obra en comparación con otras delegaciones demasiado pobladas, como las de Iztapalapa, Gustavo A. Madero, Alvaro Obregón, Coyoacán, Cuauhtémoc, Iztacalco, Benito Juárez y Miguel Hidalgo que tienen gran demanda de empleo.

Como ya se dijo, existen dos tipos de población que se interesan en trabajar en esta Delegación: la que habita allí mismo y la que se desplaza de diferentes puntos de la ciudad.

Una de las fuentes de trabajo que absorben a estos dos tipos de población trabajadora, es la Dependencia Gubernamental de la Delegación Cuajimalpa de Morelos, que se encuentra ubicada en la Cabecera Delegacional.

Sus áreas están distribuidas en tres edificios que a continuación se señalan:

1. En el edificio Principal se encuentra la oficina de la C. Delegada y el Secretario Particular, así como la Sub'Delegación Jurídica y de Gobierno.

2. En el Edificio Anexo se ubica la Sub'Delegación de Desarrollo Urbano y Obras así como el Área de Contraloría Interna, y

3. En el Centro Cultural o Casa de la Cultura donde se localiza la Sub'Delegación de Organización Vecinal, la Sub'Delegación de Desarrollo Social y la Sub'Delegación Administrativa.

Cada una de estas Sub'Delegaciones tienen a su cargo Sub'Direcciones las que a su vez dirigen, en promedio, a dos Unidades Departamentales, como puede observarse en cada uno de los Organigramas.

Debido a lo extenso del Organigrama General se seccionó a éste en Organigramas de acuerdo a cada una de las Sub'Delegaciones que lo componen, encabezado a cada una de estas representaciones gráficas con el puesto de la C. Delegada Política.

A continuación, se describen brevemente las actividades que desarrolla la C. Delegada, el Secretario Particular de ella y cada uno de los Sub'Delegados respectivamente, que se encuentran descritas en el Manual de Organización de la Delegación del Departamento del Distrito Federal en Cuajimalpa de Morelos.

Debido a que las funciones asignadas a cada una de las Sub'Delegaciones se distribuyen a vez a las Unidades Departamentales correspondientes, se consideró que no era necesario señalar las actividades que se realizaban en éstas, ya que se haría la descripción demasiado repetitiva, además de que no es de relevancia para este estudio.

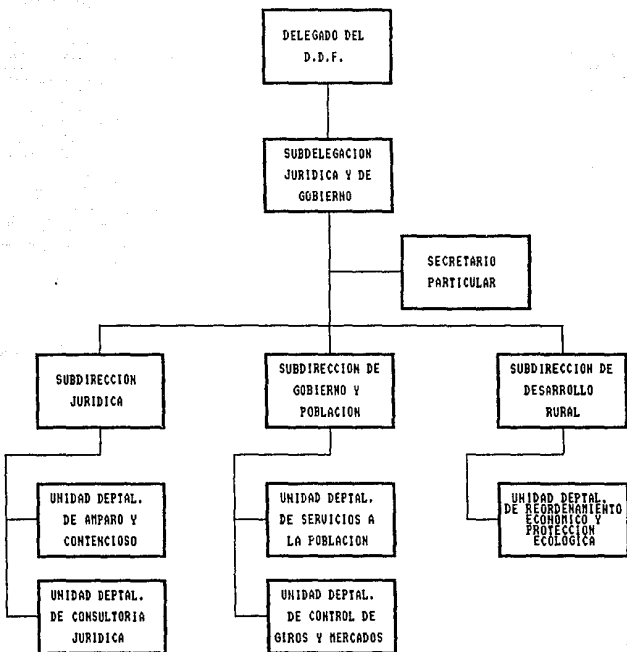
Todos los Organigramas inician con el puesto de la C. Delegada y del Secretario Particular de ésta, quienes desarrollan las siguientes actividades:

La Delegada del Departamento de Distrito Federal en Cuajimalpa de Morelos Dirige, coordina e instrumenta las normas, políticas y acciones que impulsan el desarrollo socio-económico del Distrito Federal, así como el bienestar de la población de la jurisdicción de la Delegación, mediante el ejercicio de las atribuciones conferidas, en materia de prestación de servicios, creación de infraestructura, de tramitación y de apoyo e impulso a diversas actividades, conforme a los lineamientos y disposiciones jurídico-administrativas de las áreas normativas centrales del Departamento del Distrito federal, a fin de responder de la mejor forma a las prioridades sectoriales, normas establecidas y necesidades específicas de la jurisdicción.

El Secretario Particular de la C. Delegada la auxilia y apoya en el desahogo, revisión y despacho de los asuntos de su competencia, organizándole la agenda de trabajo y coordinando la agenda de citas, apoyo secretarial, jerarquización y agilización de asuntos cumplimiento de instrucciones para la atención y seguimiento de los asuntos, competencia de la Delegación, así como atender los asuntos particulares y comisiones que directamente le encomiende la C. Delegada.

El Organigrama 1, muestra la estructura de la Sub'Delegación Jurídica y de Gobierno, el responsable de esta área proporciona en forma ágil y eficaz a la ciudadanía de la circunscripción territorial de la Delegación, los servicios en materia de Asesoría Jurídica, licencias para giros mercantiles, permisos, junta de reclutamiento para el

ORGANIGRAMA 1
ESTRUCTURA DE LA SUBDELEGACION
JURIDICA Y DE GOBIERNO.



cumplimiento del Servicio Militar Nacional, certificación de residencia, registro civil y vigilancia de reglamentos, haciendo cumplir las disposiciones legales vigentes y políticas del Departamento del Distrito Federal, así como brindar asesoría jurídica a las áreas de la Delegación y representarla en los diversos juicios en que sea parte, llevando el seguimiento y sustentación de los procedimientos hasta su total resolución.

El Organigrama 2, señala la disposición de la Sub'Delegación de Desarrollo Urbano y Obras, donde el encargado de esta área tiene abajo su responsabilidad satisfacer las necesidades de la población, en lo referente a obras y servicios públicos, mediante las construcción y mantenimiento de obras de infraestructura, desarrollo y planificación urbana, a través de la coordinación y control de obras públicas y servicios urbanos.

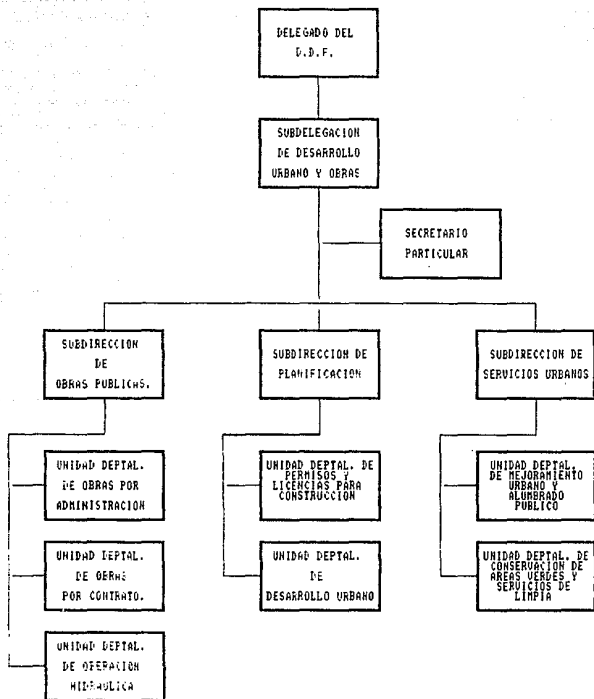
En el Organigrama 3, se puede apreciar la distribución del área de Contraloría Interna, la cual funge como órgano de apoyo para verificar e inducir el cumplimiento de las responsabilidades encomendadas a la Delegación, de acuerdo con las leyes, disposiciones, normas y lineamientos que se expidan en la materia correspondiente, promoviendo la racionalidad en el manejo y aplicación de los recursos humanos y financieros, contribuyendo a la modernización de los sistemas de control y evaluación de la Delegación para prevenir la corrupción, en un marco de neutralidad que asegure que las funciones de vigilancia y comprobación se desenvuelvan con objetividad e imparcialidad.

En el Organigrama 4, se puede observar la estructura de la Sub'Delegación de Organización Vecinal, en donde el responsable de esta área tiene como objetivo fomentar la participación de la ciudadanía en la detección y solución de problemas y necesidades de servicios de la población, mediante la creación, organización y funcionamiento de agrupaciones de los ciudadanos con intereses comunes.

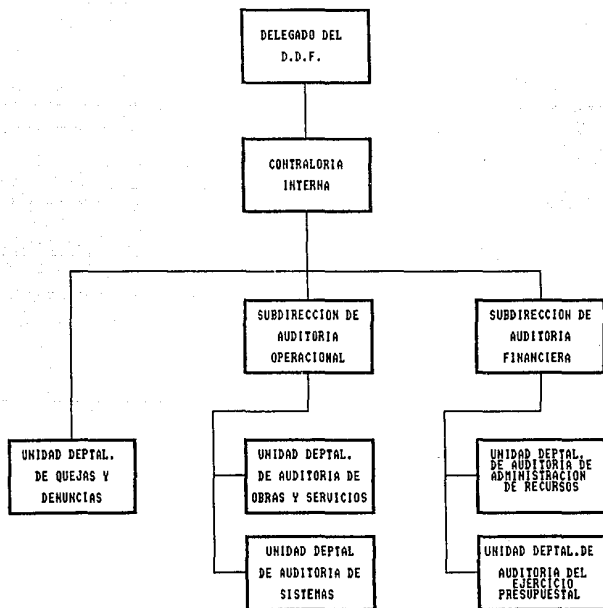
Asimismo, ejecutar los problemas establecidos en coordinación con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, en cuanto a las acciones que procedan para apoyar el Servicio de Empleo, Capacitación y Adiestramiento de los habitantes desempleados de la Delegación Cuajimalpa. Por último, organizar las actividades de profesionales y pasantes que presten su Servicio Social en el perímetro de la Delegación, a fin de que las actividades sean de utilidad al pasante y a la comunidad.

En el Organigrama 5, puede apreciarse la distribución de la Sub'Delegación de Desarrollo Social que tiene a su cargo el contribuir a la superación y desarrollo integral de los habitantes de la Delegación, mediante la promoción y desarrollo de programas y actividades en materia de salud, deporte,

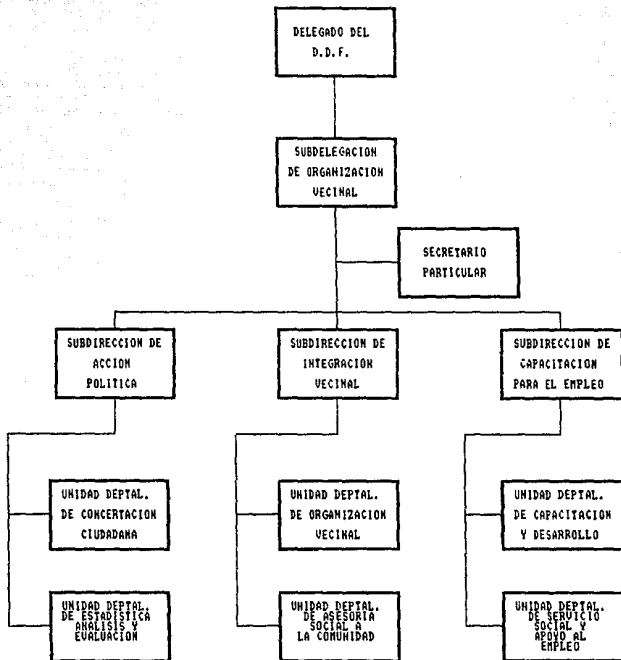
ORGANIGRAMA 2
ESTRUCTURA DE LA SUBDELEGACION DE
DESARROLLO Y OBRAS.



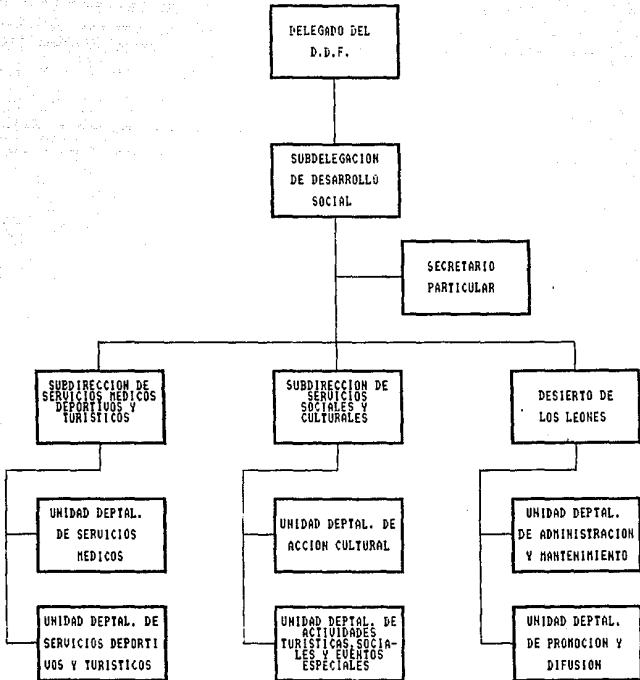
ORGANIGRAMA 3
ESTRUCTURA DE LA CONTRALORIA INTERNA



ORGANIGRAMA 4
ESTRUCTURA DE LA SUBDELEGACION DE
ORGANIZACION UECINAL



ORGANIGRAMA 5
ESTRUCTURA DE LA SUBDELEGACION DE
DESARROLLO SOCIAL



cultura, extensión educativa y asistencia social.

Finalmente, el organigrama 6, señala la disposición de la Sub'Delegación administrativa, que es el área donde se administran, controlan y proporcionan los recursos humanos, materiales y financieros, así como suministrar los servicios de informática y el apoyo de organización y modernización administrativa, a todas las áreas que integran la Delegación, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos marcados por el Departamento del Distrito Federal, aplicando medidas de disciplina y austeridad en el manejo de los recursos.

Esta Dependencia tiene en total 69 puestos a nivel Dirección, de las cuales únicamente el 14.5% son dirigidos por mujeres; lo que ratifica el estudio realizado por la Dirección General de Salud, el cual señaló que los puestos a este nivel están en su mayoría en manos del sexo masculino.

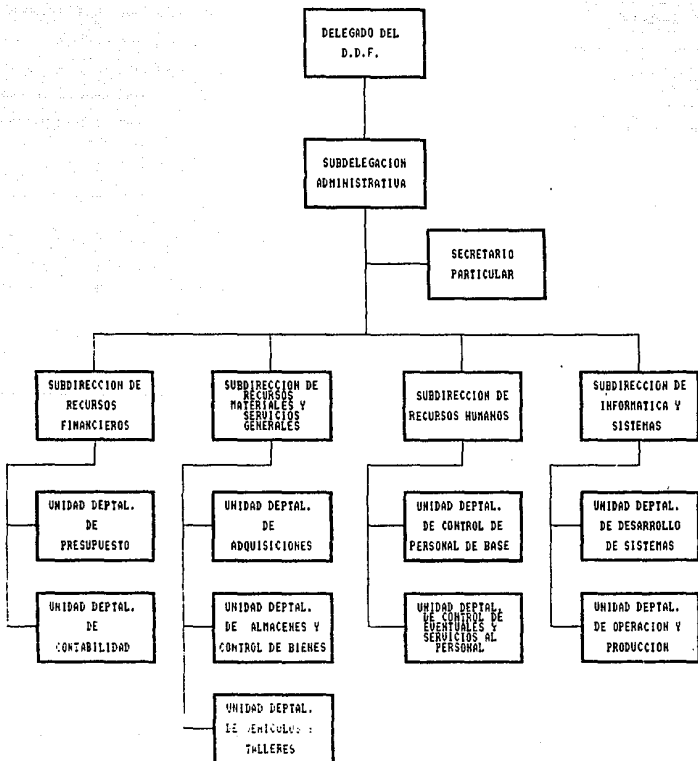
El número de personas que laboran en esta Dependencia Gubernamental asciende a 1608 personas con contrato de base, siendo 434 mujeres y 1174 hombres. Así como 701 personas contratadas eventualmente, donde 336 son mujeres y 365 hombres. En total 2309, 770 mujeres y 1539 hombres (Ver Tabla 1.9)

TABLA 1.9 Número de personas que laboran en la Delegación Cuajimalpa de Morelos por tipo de contrato y por sexo.

	No. Personas	Mujeres	Hombres
Personas Basificadas	1608 (69.64%)	434 (18.80%)	1174 (50.84%)
Personas Eventuales	701 (30.36%)	336 (14.55%)	365 (15.81%)
T o t a l	2309 (100%)	770 (33.35%)	1539 (66.65%)

Estos datos señalan que el número de mujeres trabajadoras es menos de la mitad (33.35%) en comparación al de los hombres (66.65%) y que son las mujeres las que desempeñan en su mayoría actividades de carácter subordinado como las secretariales o de aseo y limpieza, que son prolongación de las domésticas (Lamas, 1977; López, 1982).

ORGANIGRAMA 6
ESTRUCTURA DE LA SUBDELEGACION
ADMINISTRATIVA



Después de haber hecho un análisis de la condición de la mujer trabajadora en nuestra sociedad y por los datos observados anteriormente de que el número de mujeres que trabajan en esta Dependencia es mucho menor al número de hombres, nos hace pensar que la población femenina que aquí trabaja, se encuentra en un ambiente muy vulnerable para enfrentar problemas laborales en cuanto al salario, horario, lugar de trabajo así como sexuales, entre los que se pueden mencionar las discriminación y el hostigamiento sexuales; siendo este último el tópico de interés para la realización de nuestro estudio.

Debido al reciente reconocimiento social (1976) y legal del en nuestro país (21 de enero de 1991) hostigamiento sexual y a la información que han arrojado otras investigaciones realizadas con diferentes muestras, donde se ha encontrado que tanto el término como el concepto, es desconocido por ellas; se hace necesario e importante conocer la percepción que tienen sobre este concepto las mujeres de los niveles laborales donde se encuentran mayor número de trabajadoras, o sea, el de intendencia y el secretarial que además es de menor jerarquía; ya que la iniciativa de Ley plasmada en el Artículo 259 Bis del Código Penal señala:

"[...] Si el hostigador fuese Servidor Público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo" (1991).

Aunque este es un elemento valioso que protege a la mujer trabajadora del sector público puede darse el caso que no lo conozca, por eso es importante partir de la información con que cuenta sobre el tema, las situaciones de hostigamiento sexual a las que se ha enfrentado dentro y fuera de su trabajo, los sentimientos que le han producido y la forma en que ha abordado la situación ya que el decretar una Ley no elimina por sí sola el problema, sino que debe de haber conciencia, responsabilidad y conocimiento de la misma no sólo por parte de las personas afectadas sino de la sociedad en general que permitan y apoyen las averiguaciones previas pertinentes que ayuden a esclarecer y sancionar estos hechos.

C A P I T U L O I I

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS MUJERES

A) Consideraciones Generales en Torno al Hostigamiento Sexual

Las diferentes pautas de comportamiento que son inculcadas en cada género, han originado que de acuerdo a él se visualice al mundo desde distintos enfoques. Entre uno de varios aspectos, está que los hombres siempre vayan "tras" las mujeres, las cuales ven esto como algo normal y que deben tolerarlo por el hecho de "ser mujeres"; reafirmando con lo que señala Wilson (1985), que para los hombres el sexo es el amor y el amor es el sexo, mientras que para las mujeres la sexualidad no es la característica principal de identificación o del amor. El sexo es considerado importante, pero no es utilizado para definir al mundo, los individuos o las relaciones, sino lo es el amor.

Esto hace que los hombres se dirijan hacia las mujeres utilizando diversas conductas, que a través de los años se han ido distorsionando, una de ellas son los piropos. Como señala Barranco (1988) el piropo antiguamente significaba la creación de frases ingeniosas que hacía sentir a las mujeres atractivas; hoy en día esto se ha ido degenerando en las expresiones mas crudas del deseo sexual, fomentado por la publicación excesiva de revistas pornográficas en donde se devalúa y recalca la condición de subordinación de la mujer; provocando que sea blanco de agresiones sexuales en la calle, escuela, trabajo y en su propia casa.

A estas agresiones se les ha considerado como algo banal e inexistente y como indica Gutek (1985) se ha pensado que no son situaciones frecuentes y que si llegaban a ocurrir, tenía repercusiones menores, tanto para las personas involucradas como para la organización, cuando se trata de una relación laboral. Sin considerar que en realidad afectan la integridad personal de quien las vive; ya que las hace sentir degradadas, humilladas y se originan en ellas sentimientos de culpa por considerar que propiciaron este tipo de agresiones (García, 1987; Bedolla, 1989).

Esta situación se presenta igualmente en países del llamado primer mundo como en países del tercer mundo, aunque en estos últimos se presenta en forma mas frecuente (Navarro, 1991).

Debido a que estas conductas de tipo sexual no eran consideradas como un problema porque las personas que lo sufrían, lo ocultaban y se carecía de datos que señalaran la

frecuencia de su incidencia no se contaba con un término para denominarlo, sino hasta mediados de la década de los setentas, cuando en Estados Unidos, los grupos feministas pugnaron por un reconocimiento como problema y en 1976 se le asignó el término de "Hostigamiento Sexual" (Barranco, 1988; Bedolla y García, 1989).

Por ello, las investigaciones a este respecto aún son pocas. En Estados Unidos se cuenta con las de Farley (1978), Mackinnon (1979), Brewer y Berk (1982), Gruber y Bjorn (1982), Tangri, Burt y Johnson (1982) y Gutek (1985). En México los estudios y análisis al respecto aún son insuficientes, contando con los de Valle (1984), Yarto (1987), Díaz y Ortiz (1992) y Bedolla y García (1985, 1987, 1988 y 1990). Los tres primeros trabajos de Tesis y los últimos como resultado de la línea de investigación que se mantuvo abierta sobre este tema en el "Centro de Estudios de la Mujer" de la Facultad de Psicología y actualmente en el Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Con la finalidad de abordar el problema del Hostigamiento Sexual se han propuesto diversos modelos que justifican la existencia del mismo, los cuales se presentarán a continuación y se expondrá cada uno (Si se desea profundizar mas en el tema, se sugiere la lectura de la tesis de Díaz y Ortiz, 1992).

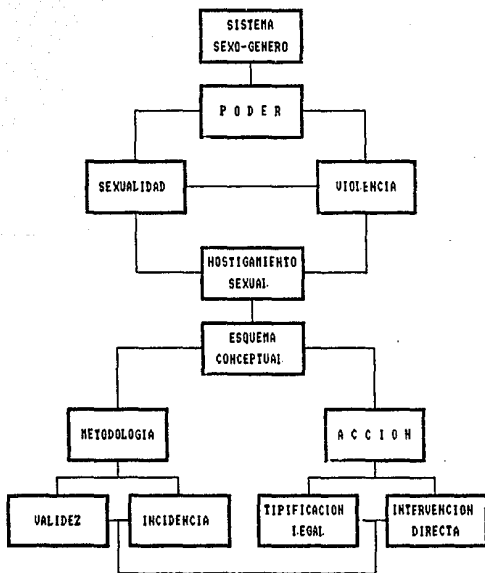
A.1. Modelo de Investigación Aplicado al Análisis del Hostigamiento Sexual.

Para abordar este problema, Bedolla y García (1989) proyectaron un esquema de trabajo basado en las siguientes preguntas:

1. El Hostigamiento Sexual es un problema en la vida de las mujeres ?
2. A qué se debe, cuál es su origen?
3. Cómo podemos definirlo, cuáles son las formas en que se presenta?
4. Cuál es su incidencia?
5. Es un delito?
6. Qué se puede hacer para enfrentarlo?

Tratando de dar respuesta a estos cuestionamientos, se propuso un Modelo de investigación que engloba la fundamentación teórica del problema y sus correlatos empíricos y de acción. Este Modelo muestra en forma esquemática cada componente y como se encuentran en interacción y se retroalimentan mutuamente (Figura 2).

FIGURA 2 Modelo de Investigación Aplicado al Análisis del Hostigamiento Sexual



El Modelo inicia en el sistema Sexo-Género que es una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso histórico de construcción social, que crea una asimetría donde un sexo domina a otro (Cit. en Bedolla y García, 1989). Esta diferenciación lleva a un desequilibrio de la estructura social que señala en la sociedad la superioridad masculina sobre la femenina y se dictan las conductas que cada sexo debe llevar a cabo, así como los valores a seguir, establecidos por el grupo dominante.

Continúan en el Modelo los componentes de sexualidad y violencia en los que Hearn y Parkin (Cit. en Bedolla y García, 1989) señalan que la sexualidad es siempre política y la definen como una expresión social de las relaciones de deseos corporales reales o imaginarias por o para otras o para uno mismo, junto con los estados del cuerpo y sus experiencias. Es política por estar relacionada con acciones y actividades de poder, lo que es claro cuando se traslapa con la violencia que puede ser mediante la violación, el hostigamiento sexual, abuso de menores y pornografía.

Los puntos anteriores vienen a conformar la fundamentación teórica que sirven de base a la creación de:

- a) La metodología y
- b) La acción

a) La metodología esta integrada por la validez de construcción del concepto de hostigamiento sexual que se obtendrá de la información recabada en investigaciones sobre este término, las conductas que lo componen, quién lo recibe, si es percibido como problema y la asociación que se le da con otros términos, así como la incidencia formada por las conductas que pueden ser verbales o físicas, los sentimientos originados por estas conductas y la forma como se presentaron.

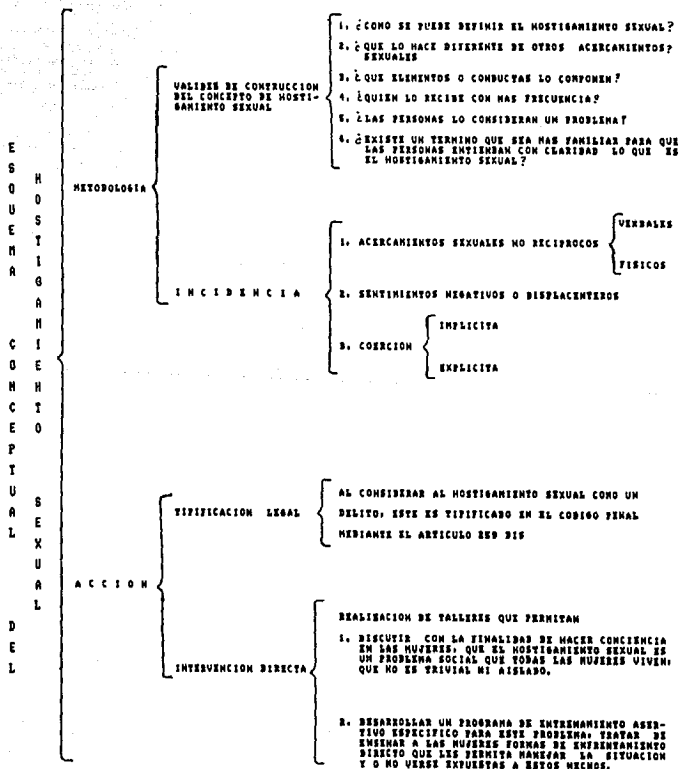
b) La acción, que esta formada por la tipificación legal del hostigamiento sexual, mediante la adición en el Código Penal del Artículo 259 Bis y la intervención directa mediante la realización de Talleres que permitan instruir sobre la forma de enfrentar estos hechos y crear conciencia que el hostigamiento sexual es un problema social (Ver cuadro 1).

A.2 Modelo Deductivo-Inductivo

Guttek y Dunwoody (Cit. en Bedolla y García, 1989) señalan dos esquemas que demuestran la existencia del hostigamiento sexual, que son:

1. El Deductivo que concibe al hostigamiento sexual como expresión de poder dentro del sistema ideológico-patriarcal.
2. El Inductivo que lo describen a partir de las experiencias individuales.

CUADRO 1 Esquema conceptual del hostigamiento sexual



Con los resultados que se obtengan de cada esquema se podrán reconstruir los hechos, ya que el primer punto arrojará los datos generales o sociales y el segundo, los datos particulares o reportados por el individuo.

A.3 Por otro lado, Tangri et al. (1982) propone 3 modelos:

I) Modelo Biológico-Natural

Señala que el impulso sexual es más fuerte en el hombre que en la mujer, lo que provoca que su comportamiento sexual hacia las mujeres sea agresivo sin que haya en esto intenciones discriminatorias.

También este modelo señala como segunda hipótesis que existe una atracción entre hombres y mujeres que es natural y que del mismo modo lo son las conductas de tipo sexual que se presentan en el trabajo donde ambos se sientan a gusto de que esto ocurra.

Una tercera proposición del modelo, señala que el hostigamiento sexual se caracteriza por ser una conducta idiosincrática que presenta una minoría de hombres y no es un patrón sistemático de comportamientos en los escenarios de trabajo.

El considerarlo de esta forma lo trivializa, limitando la posibilidad de que sea erradicado, ya que al encubrirlo con una atracción y agrado mutuo no se le considere como una agresión. Este modelo refuerza los papeles socio-culturales de ambos sexos encubriendo al hostigamiento sexual con la conducta de cortejo y en caso de que haya desinterés de una parte, la situación terminará, por lo que las víctimas deben sentirse halagadas. Repercutiendo favorablemente en sus sentimientos, o en su defecto, no influir en estos.

Visto así, no existe la posibilidad de presentar alguna queja formal o tomar alguna acción contra este tipo de incidentes para que dejen de ocurrir.

II) Modelo Organizacional

Indica que la estructura institucional induce la posibilidad de que el hostigamiento sexual se presente, debido a la estratificación vertical que caracteriza a las organizaciones, donde los superiores pueden usar su posición de poder para extorsionar sexualmente a sus subordinadas. Lo cual ocurre generalmente en las mujeres que son acosadas por los hombres ya que estas están, por lo regular, en puestos subordinados que las hace vulnerables al hostigamiento, poniendo en peligro su seguridad e independencia teniendo que enfrentar consecuencias económicas, psicológicas, físicas y sociales.

Este modelo plantea la situación que se vive en la mayoría de las organizaciones sean estas públicas o privadas,

pero principalmente se presenta en las instituciones que son altamente estructuradas, no se pone atención a los problemas del personal, se trabaja fuera del horario habitual como horas extras o fines de semana y en donde existe mayor número de hombres que mujeres.

Aunque generalmente las mujeres tienen un puesto subordinado existen algunas mujeres mas vulnerables al hostigamiento sexual como las trabajadoras eventuales, de bajo salario y que dependen totalmente de él. Influyendo también el lugar y la cantidad de gente con la que se trabaja, ya que mientras mas privado sea el espacio laboral y mayor el grupo, mas severo será el hostigamiento.

III) Modelo Socio-Cultural:

Menciona que el hostigamiento sexual se presenta en un arraigado sistema patriarcal donde la dominación masculina es motivada por los patrones socio-culturales. La sociedad refuerza la agresividad y dominación sexual en los hombres y en las mujeres la pasividad y el consentimiento, lo que es mantenido por las condiciones económicas y políticas de la estructura social.

De acuerdo a este modelo, la función del hostigamiento sexual es mantener la relación hombre-mujer dentro de los patrones establecidos y que el hombre conserve el dominio en el campo laboral y por consiguiente en lo económico, mediante la intimidación, el desaliento o el despido de la mujer que trabaja.

Este modelo limita totalmente la capacidad de las mujeres fomentando en ellas la dependencia del género masculino.

Las mujeres que tengan una gran necesidad de trabajo serán mal vistas en una organización, repercutiendo en los aspectos físico, psicológico y social. Este planteamiento no deja ninguna posibilidad de que, al presentarse una situación de hostigamiento sexual, éste sea sancionado porque se le considera a esta situación como natural.

A.4 Modelo de Roles Extralimitados

Gutek y Morash (Cit. en Bedolla y García, 1989) señalan que dentro del escenario laboral, existen ciertos roles de trabajo que las personas deben desempeñar. Es decir, hay una serie de expectativas asociadas a las tareas que deben ejecutarse en un empleo. Si esto es aceptado, el no realizar las conductas especificadas puede ser considerado como inapropiado. Por otra parte, también existen los llamados roles sexuales que corresponden a las conductas que deben ser esperadas de un hombre y una mujer.

Estos modelos sirven como punto de referencia para abordar el problema del hostigamiento sexual ya que tratan de explicar la existencia del mismo. Pero resulta más importante, una vez conocidas las causas que lo originan, lo que las mujeres sienten, piensan y hacen cuando viven o ven alguna situación de éste tipo; y aún más relevante el poder lograr la aceptación y concientización en la sociedad en general que el hostigamiento sexual existe, que es un problema social y que debe de buscarse una solución que resulte de ambos generos, o sea, entre mujeres y hombres en conjunto.

B) Definición de hostigamiento sexual

El reciente reconocimiento del hostigamiento sexual como problema y la asignación de este término, así como las pautas educativas e ideológicas y el doble código moral, que ha imperado por años en nuestra sociedad, han imposibilitado definir claramente el problema del hostigamiento sexual o que las definiciones que se han hecho sólo hayan considerado al problema dentro de un sector social en particular, como es el caso del ámbito laboral, ya que es en este espacio donde se cuenta con la población cautiva para observar el desarrollo del fenómeno y donde se han realizado principalmente la mayoría de los estudios.

En este inciso se darán algunas definiciones que se han hecho de este término y se comentará acerca de ellas. A este respecto cabe destacar el trabajo de Díaz y Ortíz. (1992) quienes clasificaron diferentes definiciones sobre el concepto en explicativas y descriptivas (Con el fin de que se pueda tener una visión más clara del fenómeno, se recomienda al lector interesado, la revisión del trabajo).

Guida (1992), "define al hostigamiento sexual como las acciones o presiones de carácter laboral que realiza un empleador o superior jerárquico de un trabajador o trabajadora, con objeto de obtener de ésta, contra su voluntad, un favor sexual" (Cit. en Barranco, 1989).

El Instituto Unido de Mujeres Trabajadoras (1978) lo describe como "cualquier propuesta sexual, física o verbal repetida y no deseada, así como expresiones de desprecio o acusaciones discriminatorias de índole sexual en el lugar de trabajo".

A este mismo respecto, Gruber y Bjorn (1989) señalan que el hostigamiento sexual son "propuestas sexuales que resultan ofensivas y objetables para quien las recibe causándole incomodidad y humillación, además de interferir con la ejecución de sus actividades".

Otra definición que hace alusión al ambiente laboral es la de Ramos (1980), quien en un boletín informativo peruano, describe al hostigamiento sexual como "todo tipo de contactos físicos, insinuaciones, proposiciones sexuales por parte de quien ejerce cargos de mando o dirección entre las trabajadoras. En este asedio sexual existe una relación desigual entre quien asedia y la subordinada".

Las cuatro concepciones muestran que no es mutuo ese requerimiento de conductas sexuales. Por lo que el hostigamiento sexual se presenta cuando esas peticiones de tipo sexual producen inconformidad o molestia y se asocian a consecuencias positivas o negativas hacia quien lo recibe (Bedolla y García, 1989; Guaida, 1992).

Guaida (1992) señala que el origen de este problema reside en que el hostigamiento sexual ha sido una situación que se ha presentado en forma grave dentro del ámbito laboral que por su propia naturaleza ha permanecido emboscado o no ha querido o podido ser percibido por los responsables de la administración de los recursos humanos; en ocasiones sólo se observa una mínima parte del mismo, pero su verdadera dimensión no aparece hasta que se vive y generalmente cuando ya provocó un ambiente laboral hostil.

Es importante destacar, que todas las definiciones anteriormente citadas conciben al hostigamiento sexual únicamente del ámbito laboral, dejando fuera otros sectores muy importantes como el escolar y el social, este último abarca calle, transporte y hogar.

Razón por la cual se señalará la definición que a consideración de la investigadora es la más completa. Esta conceptualización es la de Mackinnon (Cit. en Bedolla y García, 1989) que define al hostigamiento sexual como "la imposición de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones".

En esta definición no se considera al hostigamiento sexual dentro de un ámbito específico, sino que ese intercambio de conductas sexuales por favores o privilegios puede presentarse en cualquier lugar.

Como se señaló anteriormente, el reconocimiento como problema y la asignación del concepto de hostigamiento sexual es muy reciente (en Estados Unidos 1976), siendo esta la causa de que no se tenga amplia información sobre el tema y que por ende, la sociedad en general desconozca el término o lo asocie a otros que no tienen ninguna relación con éste. Algunas personas lo han escuchado pero no saben a que situación en particular se refiere (Gutek, 1985; Bedolla y García, 1989).

Prueba de ello es una investigación realizada por Bedolla y García (1989) con estudiantes universitarios mujeres y hombres de las carreras de Psicología, Derecho, Ingeniería y Contaduría y Administración; así como mujeres y hombres profesionales de las carreras antes mencionadas además de la de Medicina; donde se observó que fueron los profesionales los que se acercaron más a la definición exacta del término, conceptualizándolo como "insistencia, insinuación, proposición, imposición, asedio, exigencia, persecución, intimidación, acoso, chantaje, coacción física o moral para forzar una relación sexual proveniente de alguien con o sin jerarquía y sin reciprocidad de quien lo recibe" (Bedolla y García, 1992).

Mientras que los estudiantes, desconocen el vocablo y concepto de hostigamiento sexual asociándolo con otras palabras como empalagamiento que no es sinónimo; no importando la carrera que ellos estuvieran cursando.

De acuerdo a los datos antes expuestos, se puede decir que si en esta población se obtuvieron estos resultados, la situación se acentúa en personas de menor escolaridad y bajo nivel laboral; sin embargo, el que no tengan conocimiento sobre el tema no quiere decir que no estén expuestas a tal problema, aunque no sepan como denominarlo y como se caracteriza.

C) Quiénes reciben y quiénes cometen el hostigamiento sexual

De acuerdo a las definiciones citadas anteriormente sobre el hostigamiento sexual que señalan que son las personas con poder jerárquico, ya sea laboral, educativo o social, las que ejercen el hostigamiento sexual y retomando ideas de los capítulos anteriores donde se señaló que en nuestra sociedad y a través de muchas generaciones se ha inculcado en niñas y niños diferencias de género que han dado como resultado que el hombre sea considerado el "ser poderoso" en todos los ámbitos, así como la motivación y apoyo brindados para el desempeño de actividades remuneradas y educativas que han hecho que el género masculino tenga a su cargo los puestos de dirección de sectores como el laboral y escolar; podemos decir que son las mujeres quienes generalmente viven las situaciones de hostigamiento sexual y son los hombres los que las realizan.

Cabe destacar, que aunque todas las mujeres están expuestas a ser hostigadas sexualmente, existen ciertas características que las hacen más vulnerables a estas agresiones, como son la edad, estado civil, situación laboral o clase social y que han sido detectadas en las pocas investigaciones realizadas a este respecto y que se mencionan a continuación.

Mackinnon (1979), revela que son las mujeres las más hostigadas y principalmente las que tienen entre 20 y 30 años, solteras y divorciadas, las que están haciendo méritos en el trabajo o quieren ser contratadas.

Bedolla y García (1989), señalan que son las mujeres quienes básicamente viven este problema así como los seres humanos que en la sociedad son considerados como débiles o inferiores.

Gruber y Bjorn (1982) señalan que las mujeres que más lo reciben son las que tratan de integrarse al aparato productivo para desempeñar labores consideradas exclusivamente para hombres, que tienen entre 20 y 30 años, las divorciadas, solteras, viudas y por último las casadas (en ese orden), así como las mujeres que carecen de una relación con un hombre.

Por su parte, Gutek (1985) menciona que en relación con la clase social y concidiendo con los resultados de Bedolla y García (1989), son las mujeres de clase baja, las que más lo sufren.

Un estudio realizado por estas dos últimas investigadoras reveló que también lo reciben las mujeres de baja jerarquía y las subordinadas que son vulnerables por razones económicas y culturales; como las secretarias que reportan un sinfín de conductas que lo caracterizan.

Safran (Cit. en Yarto, 1987) reveló que 9 de cada 10 mujeres de las 9000 que estudió, vivieron conductas de hostigamiento sexual, además de que el 92% lo identificó como "un problema serio", cuando el encuentro tenía elementos de control económico desigual sobre sus empleos. Esta investigación confirmó que "cuando los hombres y las mujeres trabajan juntos, hay una gran cantidad de intercambio sexual", que puede ir desde los simples roces de manos y cuerpo, hasta la proposición abierta de relación sexual.

Del mismo modo, grupos feministas de Puerto Rico y Perú, coinciden en señalar que quienes suelen estar más expuestas a situaciones de hostigamiento sexual son las mujeres que tienen menor calificación laboral, menor reconocimiento social, mayor dependencia en el trabajo, menor autonomía y poder de decisión, como las trabajadoras domésticas (Portocarrero, s/f).

Aunque muy recientemente un estudio realizado por el Diario Nacional Jurídico, con 900 abogadas Neoyorquinas que trabajan en grandes bufetes de abogados, reportó que éstas son víctimas del hostigamiento sexual que va desde tener que soportar chistes sucios hasta la violación; este estudio reveló también que ellas tienen menos oportunidades que los hombres de ascender y que sus salarios son menores a los de ellos (Fem Editorial, 1990).

En resumen, son las mujeres las que generalmente, reciben el hostigamiento sexual, independientemente de su edad, estado civil, estrato social o nivel escolar. Aunque se considera que algunas mujeres son más vulnerables a este hecho, todas en algún momento de su vida han experimentado esta situación originada por la condición que guarda la mujer en la sociedad.

Por otro lado, acerca de quienes realizan el hostigamiento sexual, como ya se dijo, son los hombres los que con más frecuencia cometen estos actos ya que, culturalmente se le considera al género masculino superior al femenino y quien también por lo general, tiene a su cargo los puestos de Dirección de sectores como el laboral y el escolar.

A este respecto, Mederos (Cit. en Valle, 1990), señala que al hombre cultural, económica y socialmente se le ha dado a entender que tiene "derechos" por el sólo factor de serlo. Esos "derechos" están presentes en la sociedad en general, pero se manifiestan particularmente en los centros de trabajo asalariado y en el hogar. El hombre entiende que el deber de la mujer es rendirle todo tipo de servicios: en el trabajo traerle café, dejarle el paso y apoyarle en todo lo que se le ofrezca; en el hogar, hacerle todos los quehaceres, criar a los hijos, serle fiel, cuidarle, apoyarle psicológicamente y principalmente y a todos los niveles, servirle de pareja sexual, lo que conduce a que sus funciones o actividades sean consideradas como apoyo de las del género masculino, con carácter de servilismo, donde su opinión y desarrollo personal o profesional, en su caso, es nulo.

Este mismo autor señala que estos "derechos" que creen tener los hombres, hacen que tiendan a minimizar sus actos de violencia y que tiendan a no creer o comprender que su comportamiento afecta negativamente o perjudica a la mujer.

Al igual que en las mujeres, existen ciertos factores que caracterizan a los hombres hostigadores, los cuales han sido detectados en las investigaciones que se han hecho sobre este tema y que se reportan a continuación.

Bedolla y García 1989 detectaron, que los hombres hostigadores suelen ser mayores que las mujeres a quienes hostigan, jefes o personas de posición o con poder, que utilizan su posición jerárquica de superioridad dentro de la organización para obtener favores sexuales.

Asimismo, un grupo de mujeres que integran el Centro de la Mujer Peruana, señalan que a mayor concentración de poder por parte del asediante, mayor posibilidad de asediar sexualmente a un trabajadora, de chantajearla o amenazarla.

D) Conductas que forman el hostigamiento sexual

Reconocer la existencia social de este problema y asignarle el término de hostigamiento sexual, ha sido tarea difícil para investigadoras e investigadores que tratan de delimitar de manera particular los orígenes y causas del problema que permita facilitar su estudio con otras muestras y en otros espacios, independientemente de las aportaciones que han brindado dichos estudios, de que este problema ha sido originado por la sociedad patriarcal en que vivimos y todos los patrones culturales y educacionales que se desprenden de ella.

Asimismo, los estudiosos de este tema continúan en la búsqueda de evidencias del hostigamiento sexual que les permita obtener mayor información que refuerce la que ya se tiene y lograr la difusión de la misma dentro de los diferentes sectores sociales.

Para contar actualmente con datos referentes a este tema, se hizo necesario definir claramente el término, así como quienes son las personas que lo sufren y quienes lo cometen pero sobre todo el conocer y precisar las conductas que lo componen, ya que lo que puede parecer hostigamiento sexual para una persona, para otra no lo es. Esta situación planteó la necesidad de objetivizar las conductas que lo integran basándose en la definición del término así como en los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas anteriormente.

En este apartado se hablará de las conductas que forman el hostigamiento sexual que fueron reportadas por las mujeres participantes en las investigaciones realizadas dentro y fuera de nuestro país, así como el planteamiento de 3 componentes básicos que deben ser tomados en cuenta para considerar a las conductas ocurridas como hostigamiento sexual, propuesto por Bedolla y García (1989).

En los ejemplos mencionados en el apartado C; dentro de diferentes espacios, pudieron ser identificadas algunas de estas conductas que van de las menos graves como roces o leves contactos físicos y los piropos hasta las más severas como la abierta proposición de tener relaciones sexuales a cambio de dar un beneficio o imponer una privación.

Las investigaciones que se han realizado en Estados Unidos acerca de este tema han revelado diversas conductas que son consideradas por las muestras en estudio como hostigamiento sexual, así como los ambientes donde fueron levantados los datos; los cuales se explican a continuación.

Carey (Cit. en Yarto, 1987) realizó en 1976 un estudio con trabajadoras texanas donde las mujeres reportaron haber sufrido conductas como:

- Insinuaciones v presiones verbales con respecto a avances sexuales	37%
- Avances sexuales incluyendo miradas lujuriosas o amorosas	36%
- Tocamientos, roces o pellizcos en sus cuerpos dentro del trabajo	30%
- Invitaciones para salir	18%
- Promesas de recompensar por otra actividad que no fuera del trabajo	6%

En el estudio realizado por Gruber y Bjorn (1982) con mujeres obreras de una fábrica ensambladora de autos, se obtuvo que dentro de las acciones que lo caracterizan están:

- Propositiones sexuales	28.1%
- Lenguaje abusivo	23.8%
- Agresiones físicas	14.4%
- Insinuaciones verbales	9.4%
- Soborno sexual	6.3%
- Menosprescio social	5.6%
- Lenguaje corporal (señas o gestos)	5.0%
- Otros (Silbidos, miradas, etc.)	7.4%

En el mismo año, Schneider (Cit. en García, 1987) realizó una investigación en donde las mujeres reportaron que las conductas de hostigamiento sexual que recibieron fueron:

- Asalto sexual	92.8 %
- Propositiones sexuales	92.1%
- Pellizcos	92.1%
- Miradas fijas o de estar espiondo	64.0%
- Tocamientos o abrazos	48.9%
- Petición de citas	23.7%

Por otra parte, Gutek (1985) en sus investigaciones encontró que cuando una mujer trabaja en un ambiente propiamente masculino, se siente incómoda al ver en la pared posters con mujeres desnudas y al escuchar chistes y comentarios de tipo sexual

En México, las investigaciones realizadas por Bedolla y García (1989) con hombres y mujeres profesionales han reportado que las conductas de hostigamiento sexual que ellos consideran son:

- Propositiones directas o indirectas de tipo sexual
- Invitaciones frecuentes a comer, cenar o bailar con intenciones de llegar a una relación sexual
- Piropos vulgares de doble mensaje y "halagos"
- Formas de mirar, miradas lascivas al cuerpo, insinuaciones directas con intenciones indecorosas, morbosas, agresión o violencia
- Verbalizaciones o comentarios desagradables
- Palabras obscenas intencionadas

- Tonos de voz melosos, manoseos, tocamientos, roces "saludos", abrazos, caricias, apretones furtivos de manos, actitudes cariñosas, abrazar a la fuerza, comentarios o chistes de doble sentido, comentarios sobre el cuerpo
- Coquetería o coqueteo descarado, galanteo, flirteo, buscar conversación
- Tener relaciones sexuales sin desearlo, forzar actos sexuales
- Ademanos obscenos, gestos guiños, silbidos, "risitas"
- Violación, estupro
- Chantaje, ofrecimiento de mejoras (de sueldo, de calificaciones, de permisos, aminsonar el trabajo, etc.)
- Actitudes tendientes a forzar reciprocidad, imposiciones
- Insistencias, acercamientos corporales no deseados
- Regalos y promesas
- Amenaza física o moral, amenaza de difamación
- Condicionar beneficios
- Mostrar genitales (exhibicionismo)
- Hacer notas de contenido sexual agresivo, pornografía
- Llamadas telefónicas obscenas
- Otros, como molestar en los camiones, espiar a las mujeres, humillarlas, perseguirlas, buscar encuentros en lugares solitarios y apartados, atentados al pudor.

Como puede verse, se cuenta con una amplia gama de conductas que en opinión de la gente, conforman el hostigamiento sexual, pero no todas ellas lo son realmente; por eso fue de importancia delimitar los aspectos básicos que lo conforman. Bedoilla y García (1989), basándose en las lecturas revisadas por ellas y en las investigaciones realizadas; plantearon tres componentes básicos que deben de existir para que las conductas sean consideradas de hostigamiento sexual:

1. Acciones sexuales no reciprocas.- Que son conductas verbales y/o físicas y que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales se reciben sin ser bienvenidas ni reciprocas. Estas conductas pueden ser: Gestos y miradas insistentes al busto u otras partes del cuerpo; presiones para una cita; bromas o comentarios sexuales; insinuaciones o proposiciones directas sobre tener relaciones sexuales; tocamientos, caricias, pellizcos, apretones, abrazos o besos; verse acorralada en algún lugar y una que se da mucho en las oficinas, envío de cartas, regalos, fotos o dibujos obscenos.
2. Coerción sexual.- Se refiere a la intención de causar algún perjuicio o proporcionar algún beneficio por aceptar o rechazar acciones sexuales.

3. Sentimientos displacenteros.- El impacto que tienen en quien recibe las conductas hostigadoras las hace sentir insatisfechas, molestas, humilladas, reprimidas.

De esta forma, las autoras resumen al hostigamiento sexual en 3 acciones básicas que representan una relación social desigual de poder, estas son:

- a) Aparición de algún incidente o proposición sexual
- b) La aceptación o rechazo por parte de la víctima del incidente o proposición, y
- c) Las consecuencias positivas o negativas que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición

Estos tres aspectos permiten hacer una evaluación y reconstrucción de los hechos, que faciliten la obtención de testimonios de las mujeres que los han vivido y puedan ser orientadas por personal especializado, así como proporcionar datos para continuar con estas investigaciones.

Con el objeto de resumir lo señalado anteriormente de quiénes viven con mayor frecuencia el hostigamiento sexual, quiénes lo cometen y cuáles son las conductas que lo integran en cada uno de los ámbitos dónde se presenta; se exponen a continuación algunas situaciones de este tipo de hechos.

En la calle

cuando una mujer camina por la calle y es objeto de miradas lascivas o "piropos" injuriosos y obscenos, manoseos y acercamientos físicos que le resultan desagradables.

De coche a coche

Una mujer que conduce su vehículo y que se detiene porque esta el alto o por alguna otra razón y junto a su auto se detiene otro desde donde el conductor le guiña un ojo o le hace señas obscenas o de tipo sexual. las cuales le son molestas y en ocasiones repugnantes.

En los transportes públicos

Una mujer que al ir de pie en el vehículo, de pronto siente el pecho masculino en su espalda y de algunas otras partes del cuerpo que se presionan contra ella. O en caso de que esa mujer vaya sentada al lado del pasillo, enfrentarse a un tipo que se estimula sexualmente con su hombro.

En la escuela

Donde una estudiante pone en juego su calificación si no acepta salir "a comer" con el profesor o ir a arreglar el problema de su materia a su oficina u otro lugar.

En el trabajo

Cuando una trabajadora teme quedars sola porque su jefe o algún compañero de trabajo intenta "ciertos acercamientos" que le resultan molestos.

Una empleada que teme perder su trabajo si no acepta "salir con su jefe".

Una mujer que acepta una relación sexual para evitar ser despedida o desprestigiada en su trabajo o para obtener un beneficio que de otra manera no lo obtendría, como puede ser un aumento de sueldo, prestaciones laborales, una plaza de base, etc.

En la casa

Una mujer que esta en su casa y es molestada vía telefónica o por carta anónima, haciendo alusión a su persona o vida íntima de manera vulgar o lasciva, llegando en ocasiones a proponer una relación sexual.

E) Formas de Enfrentar el Hostigamiento Sexual de las Mujeres que lo Sufren

La manera en que las mujeres afrontan situaciones de hostigamiento sexual, depende de la severidad de éste y del lugar donde se presente. Por ejemplo, Hernández (1989) apunta que cuando una mujer siente que es atacada en un transporte, la mayoría reacciona empujando discretamente al agresor o busca cambiarse de lugar para esquivarlo, aunque esto resulta difícil cuando el transporte va a su máxima capacidad.

Por lo general, no se encara abiertamente al agresor porque, como ya se dijo, existe el temor de ser agredida y quedar en vergüenza delante de la gente.

Mackinnon (Cit. en Bedolla y García, 1989), señala que existen mujeres que enfrentan de una manera directa este problema, respondiendo agresivamente o tratándolo con algún supervisor; aunque llegan a descubrir que sus quejas no son tomadas en cuenta, o simplemente intentan convencer al perseguidor de que evite ese tipo de interacciones; sin embargo, las formas más frecuentes de enfrentarlo es por medio de métodos indirectos, ya sea desconociéndolo o como si no tuviera efecto. Otras veces dejan creer al hostigador que las han halagado para que se sienta satisfecho y deje de aproximarse; también puede demostrar de manera "sutil" que no está de acuerdo con los actos de que son objeto.

Todas estas acciones pueden tener efectos positivos que eliminen de inmediato estas conductas o negativos como el que puedan ser consideradas como provocaciones y hacer más persistente el hostigamiento (García, 1987).

Por otro lado, Gruber y Bjorn (1982) apuntan que las mujeres se comportan con indiferencia ante las conductas de hostigamiento, porque según ellas, si los hombres perciben algún efecto, ya sea positivo o negativo, lo seguirán haciendo.

Bedolla (1986), señala que en el campo laboral, la forma de enfrentar el hostigamiento, va desde el cambio de departamento hasta el abandono del trabajo. Además de que las mujeres que viven el hostigamiento pasan por alto este tipo de actitudes y que no las reportan a sus superiores por temor a ser consideradas malas trabajadoras y personas conflictivas; independientemente que sus jefes no respondan a la denuncia, consideran que se trata de algo que nada tiene que ver con el trabajo.

Esta postura revela el desconocimiento del problema por parte de las víctimas así como de la empresa; negando una realidad que se presenta dentro de ésta.

En relación a lo mismo, Carey (Cit. en Yarto, 1987), señaló que el 16% de las mujeres que investigó en San Antonio Texas, reportaron haber abandonado el trabajo debido a lo molesto del hostigamiento sexual por colaboradores o supervisores y que pocas mujeres hicieron algo en contra del hombre involucrado.

Bedolla y García, (en sus estudios realizados en 1989), reportan que las mujeres hostigadas actúan de la siguiente manera:

- Evitan a la persona que realiza esas conductas	74.9%
- Lo comentan con compañeros de trabajo	74.9%
- Lo comentan con amigos o familiares	72.9%
- Le piden a la persona que lo hizo que se detenga o deje de hacerlo	66.6%
- Reclaman a quien lo hizo	60.3%
- Cambian de departamento en el trabajo	53.7%
- Reportan esas conductas a jefes o supervisores	50.0%
- Le siguen la corriente	49.5%
- Ignoran la conducta recibida	47.5%
- No hacen nada	41.6%

El mismo estudio reportó que ante situaciones de hostigamiento sexual, las mujeres profesionales son las que menos lo enfrentan, cuando por su preparación se esperaría de ellas que fueran las que lo hicieran. Cabe señalar aquí el comentario de Carey (Cit. en Yarto, 1987) de que las mujeres son socializadas para ser las víctimas y no para pelear.

Esta forma de responder reafirma el arraigo de los patrones culturales en las mujeres que las hacen percibir a estos hechos como algo "natural" de que ocurran, o lo más

importante, que aunque consideren al hostigamiento sexual como un problema, no tienen los repertorios cualitativa y cuantitativamente adecuados para abordarlo y atacarlo.

Esto señala la necesidad de reorganizar la educación formal, proponiendo que en ella se aborden temas de tipo sexual que forman parte de un contexto social, dentro de los cuales se aborde la importancia de la ética entre los géneros basados en códigos morales donde se reconozcan y respeten las características personales que definen a cada uno de ellos. Asimismo, que poco a poco esta información que se maneje en las aulas y centros de trabajo se dirija a otros sectores de la sociedad en donde se espera crear polémica al respecto brindando la posibilidad de análisis e investigación.

F) Consecuencias de haber vivido situaciones de hostigamiento Sexual

Una vez que una mujer es víctima del hostigamiento sexual e independientemente de la forma en que ella responda a estas agresiones y en el ámbito donde hayan ocurrido, tendrá que enfrentarse a una serie de consecuencias, las cuales, la mayoría de las veces serán negativas. Dentro de las consecuencias estarán los sentimientos que experimentará la mujer que sufra esas agresiones y que vendrán a redundar en su bienestar físico, emocional y social. En este apartado se señalarán los diferentes tipos de consecuencias que se generan de este tipo de actos así como los sentimientos experimentados por la mujeres que se han enfrentado al hostigamiento sexual.

Los efectos que se presentan en una situación de hostigamiento sexual variarán de acuerdo a la intensidad de éste y al lugar donde se presente, por ejemplo:

En la calle y los transportes:

La mujer ofendida puede llegar a ser agredida verbal o físicamente, si reclama al agresor.

En la escuela:

Poner en juego la calificación, una boleta o la aprobación de grado, en el caso de que la hostigada sea una alumna o perder una plaza en el caso de una académica (Bedolla y García, 1989).

En el trabajo:

Tangri (1982) menciona que el hostigamiento sexual deteriora los aspectos emocionales y físicos para el desempeño del trabajo; así como la habilidad para trabajar en equipo y los sentimientos hacia éste, que causan bajo rendimiento productivo.

Statham (Cit. en Barranco, 1988) y Guaida (1992), señalan que el hostigamiento sexual afecta de manera importante la ejecución del trabajo individual, interfiriendo o creando una intimidación, hostilidad y un medio laboral ofensivo y con ello serios daños a las relaciones laborales.

A este respecto, Bedolla (1989) menciona que en el ámbito laboral se observa en las mujeres hostigadas una disminución en la satisfacción que ellas sienten hacia sus compañeros de trabajo, promociones y ejecución laboral, se presenta menor motivación, distracción y miedo de asistir al trabajo. Además, el efecto no sólo se limita al lugar donde labora, afecta también su vida privada.

En cuanto a los sentimientos que aparecen cuando se vive una situación de hostigamiento sexual y considerando la ideología patriarcal que predomina en nuestra sociedad, cuando se presentan este tipo de actos, según datos reportados por García (1987), existe la tendencia a creer que la persecución sexual que reciben las mujeres, ellas la han provocado. Teniendo sentimientos de culpa que las lleva a considerar este problema como personal y privado, situación que les conduce a presentar cuadros depresivos (Burin, 1990).

Carey (Cit. en Yarto, 1987) a este mismo respecto, encontró en sus estudios, que las mujeres hostigadas experimentaron:

- Sentimientos de rabia	81%
- Molestia, desconcierto, desagrado o intimidación por el hostigamiento	75%
- Sentimientos de transtorno	50%
- Sentimientos de atemorización	24%
- Sentimientos de culpa	21%

Por otro lado,, un estudio realizado por el Working Women Institute, en Estados Unidos, (Cit. en Barranco,1988) reportó que las mujeres hostigadas experimentaron:

- Sentimientos de enojo	78%
- Sentimientos de perturbación	48%
- Sentimientos de soledad y desamparo	27%
- Sentimientos de miedo	23%
- Sentimientos de indiferencia	7%

En México, Bedolla y García (1989) señalaron que después de haber vivido una situación de hostigamiento sexual, las mujeres estudiadas reportaron sentir:

- Coraje	77.0%
- Tristeza	72.8%
- Desprecio por quien lo hizo	62.5%
- Indiferencia	62.5%
- Vergüenza	60.4%
- Humillación	54.1%
- Pérdida de interés por el trabajo	47.4%

De acuerdo a estos datos, puede deducirse, que las mujeres consideran al hostigamiento sexual como un problema, porque genera en ellas sentimientos displacenteros y desagradables que las hace sentirse inconformes al tener que tolerar estos hechos. Pero que desafortunadamente la educación que han recibido, ya sea formal o informal, no les ha brindado elementos suficientes para enfrentar situaciones de este tipo.

Estas condiciones hacen que las mujeres sufran por los sentimientos de culpa así como por la impotencia de no haber podido hacer algo en el momento en que ocurrió; dañando tanto su salud física como la psicológica-emocional. Ya que por un lado se enfrentan al conflicto de pensar que algunas de las conductas que ellas realizaron, fueron las que provocaron el ser agredidas y por otro, no haber podido encarar y reclamar al agresor su proceder por no saber como hacerlo o temor a ser agredidas, ya sea física o verbalmente.

Este último comentario es muy importante tenerlo en cuenta, ya que como se menciona en el capítulo I, el número de mujeres que se incorporan a diversos sectores vedados para ellas, aumenta cada día y que aunque todavía es pequeño, forma ya parte importante del sector productivo y educativo, principalmente. Por ello, es esencial tener en consideración que las consecuencias originadas por el hostigamiento sexual no afectan sólo a la persona que las vive, sino que también altera el desarrollo de las actividades que se presentan en ese ámbito.

En el caso del ambiente laboral, que es en el cual se desarrollo este estudio, Guaida (1992), señala que el problema del hostigamiento sexual, reside en que la imagen negativa recae no sólo en la persona que incurre en esta conducta, sino en la empresa en general y en todos sus directivos. Ante lo cual los empresarios deben considerar este problema buscando dar solución al mismo, en caso de presentarse y no centrarse únicamente en los conflictos de las Áreas de Producción, Contabilidad, Ventas, Recursos Humanos o cualquier otra, ya que el prestigio de la empresa así como el de sus productos o servicios se podrian ver dañados.

G) El hostigamiento Sexual como problema de salud

En nuestra sociedad resulta difícil que tanto hombres como mujeres reconozcan que el hostigamiento sexual es un problema, ya sea porque desconocen su significado o porque se minimiza a estos hechos por las características ideológicas y culturales que predominan en el ambiente. Situación que hace casi imposible que se perciba al hostigamiento sexual como un problema de salud y por lo tanto, los signos y síntomas que se presentan en la mujer que vive un hecho de este tipo; dificultando la obtención de datos que apoyen otras investigaciones; así como la detección médica oportuna que ayude a la mujer a recuperar su salud, y que en el caso de ser trabajadora, no se vea en la necesidad de disminuir su ritmo de actividad, faltar al trabajo o hasta llegar a abandonar el mismo.

El sólo hecho de desempeñar un trabajo remunerado, le ocasiona a la mujer problemas de salud por enfrentarse a un conflicto de roles originado por la doble jornada de trabajo, ya que por un lado tiene que realizar las actividades que su puesto le demanda y por otro, las que su papel de esposa-madre-ama de casa le exigen (Hierro, 1980). Provocando que la mujer trabajadora viva en constante estrés, el cuál es acompañado de diversas repercusiones psicológicas (Flores, 1989); y si a esta condición le agregamos que la mujer hostigada tenga el temor de encontrarse con el hostigador dentro de su trabajo y tener que tolerar nuevamente sus insinuaciones y proposiciones, o bien, estar con la incertidumbre de hasta cuándo estará en su puesto, ya que de no acceder a los chantajes será despedida; podemos decir que se mantendrá expuesta a una tensión extrema, que provocará diversos problemas psicológicos, ya que por ejemplo, la tensión prolongada puede llegar a producir depresión, conductas psicóticas y en ocasiones la muerte (Davidoff, 1980).

La depresión puede variar desde un abatimiento ligero o sentimientos de indiferencia, hasta una desesperación de gran extremo. Puede observarse que una persona se encuentra en un estado depresivo cuando hay un cambio de estado de ánimo. Esto es, la persona está callada, cohibida, pesimista, se desprecia a sí misma y adopta la actitud de desesperanza. Es incapaz de tomar decisiones y le cuesta trabajo ejecutar actividades mentales que habitualmente no se le dificultaban (Kolb, 1977).

En cuanto a las conductas psicóticas que puede adoptar la mujer hostigada, Kolb (1977) menciona que están la creación de aspiraciones y esperanzas, que pueden ser de 3 tipos:

- a) El deseo de ser alguien de valor, por lo tanto ser amada y respetada (es decir, el deseo de no ser inferior no menospreciada).

- b) El deseo de ser fuerte, superior y segura (es decir el deseo de no ser débil, ni insegura).
- c) El deseo de ser buena y de amar (y no agresiva, odiosa o destructiva).

Este complejo sintomático originado por el conflicto y las tensiones de la posibilidad de ser lo opuesto, ya sea en la realidad o la fantasía y poder resolver satisfactoriamente las situaciones de hostigamiento sexual.

Otras reercusiones en la salud femenina, generadas por está sometida a la tensión y ansiedad constantes, son la presencia de problemas físicos que van desde tics nerviosos de toda clase (Bedolla, 1989) hasta jaquecas, sinusitis, hipertensión, artritis, alergias y úlceras; padecimientos que han sido clasificados como psicósomáticos (Thompson, 1977; Davidoff, 1980).

Estos problemas de salud originados por situaciones de hostigamiento sexual, darán como resultado que la economía familiar se vea alterada al tener que hacer uso de servicios médicos, que el desempeño de la mujer enferma sea bajo y que en un momento dado se halle obligada a abandonar definitivamente escuela o trabajo, dejando de percibir un salario en este último.

En el caso de una relación laboral, la ausencia o abandono repentino del trabajo afectará la producción y originará un desembolso a la organización al tener que pagar los gastos médicos y licencias, horas extras al personal existente para que realice el trabajo de la persona que faltó y si tenía algún grado de especialización, enviar a la nueva trabajadora a un curso de capacitación, en caso de abandono del trabajo.

Por ello, es importante poner atención a los problemas del personal y en el momento que se detecte una situación de hostigamiento sexual manejarla lo mejor posible para evitar problemas más severos para ambas partes: trabajadora-organización.

Si bien es cierto que hasta la fecha estos problemas no son responsabilidad directa de la empresa, sino del sindicato o sus representantes, también es cierto que afecta igualmente a la misma; pues la persona agredida vive el problema vinculándolo al centro de trabajo, de ahí que influye en su disposición y productividad (Guaida, 1992).

H) Propuestas de las Mujeres para Eliminar el Hostigamiento Sexual

Hasta este momento se ha dicho que el hostigamiento sexual es una imposición de conductas de tipo sexual, que se presentan en una relación desigual de poder originadas por la ideología patriarcal que impera en nuestra sociedad, lo cual ha hecho que exista una marcada división de género y doble moral, asignándole a cada uno de ellos, patrones de conducta opuestos.

Esa relación desigual de poder que sufren principalmente las mujeres y lo cometen los hombres está integrada por un sinfín de conductas que van desde la menos graves a las más severas, siendo ambos tipos considerados por las mujeres como un problema que enfrentan por lo regular de forma indirecta por temor a ser agredida o sufrir represalias si actúan directamente, además de afectar su salud física y psicológica así como su estilo de vida (Bedolla y García, 1989).

El hecho de que no se tome en cuenta la opinión del género masculino para proponer acciones correctivas y preventivas contra el hostigamiento sexual, se debe a que los hombres visualizan las conductas de este tipo, que ellos mismo realizan, como normales; que no dañan ni molestan a nadie y mucho menos que sean un problema (Wilson, 1985).

Esto debido a lo que ya se mencionó anteriormente de la forma tan desigual en que se ha educado a hombres y mujeres desde pequeños y a través de generaciones en generaciones. Sin embargo, hay que destacar que existen algunos investigadores que han estado estudiando este tipo de conductas, logrando aportar valiosos datos o propuestas referentes al hostigamiento sexual, así como el apoyo que brindaron para su tipificación y penalización.

Pero lo más importante es conocer la opinión de las mismas mujeres que lo han vivido y como resultado de las investigaciones que se han realizado, algunas propuestas de como actuar y abordar una situación de este tipo, así como las sanciones para las personas que lo cometen.

En las investigaciones de Bedolla y García (1989) se encontró que las mujeres proponen:

- | | |
|---|-------|
| - Hablar con la persona que realiza esta conducta en el trabajo | 86.3% |
| - Que haya intervención de la empresa para solucionar el problema | 63.6% |
| - Crear leyes que impongan una sanción | 56.8% |
| - Ignorar estas conductas | 56.8% |

- Tratar el problema con jefes superiores 48.4%
- Es algo que no amerita ser remediado 45.4%

Un porcentaje considerable de las propuestas anteriormente hechas por las mujeres, está la creación de leyes que impongan una sanción a estos actos; logro que se obtuvo muy recientemente, el 21 de Enero de 1991, al penalizar el hostigamiento sexual mediante el Artículo 259 Bis del Código Penal, que se tratará ampliamente en el inciso siguiente.

Con el fin de dar solución al problema del hostigamiento sexual en el trabajo, las integrantes del Centro de la Mujer Peruana, proponen 3 puntos que deben ser apoyados por las organizaciones, los cuáles son:

1. Discutir y propagandizar la problemática, educando a los hombres sobre los derechos femeninos, informando a las mujeres sobre las situaciones que podrán posibilitar el asedio y frenando moralmente a los posibles asediadores. Esto es, un cambio en la conceptualización del género femenino, mediante la educación formal y los medios masivos de información.
2. Tipificar la situación de asedio sexual en los Estatutos del Sindicato, pidiendo que éste sea sancionado con castigos graduales, desde la amonestación hasta el despido, pasando por la suspensión y el traslado de puesto. Cabe recalcar que en la tipificación y en las sanciones deberá participar también un representante del empresario, de tal modo, que se asegure la aplicación del mismo.
3. Finalmente, apoyar a las víctimas de hostigamiento sexual y favorecer la denuncia de esta situación. Con este objetivo proponer la existencia de una Secretaría Femenina que recoja las denuncias y las gestiones en los organismos pertinentes.

Por otro lado, Guaida (1992) propone que con el fin de combatir este problema y sobre todo prevenirlo, es necesario que con los altos niveles de Dirección de la empresa se reconozca su posible existencia; ya que en tanto se tenga la idea que está exenta de este problema, será difícil detectarlo. Asimismo, que se establezca una política administrativa integral, especialmente dirigida a los mandos intermedios, para identificar el problema en este nivel.

Para ello, es necesario establecer también los medios a través de los cuales el trabajador o trabajadora pueda con toda efectividad, seguridad y confidencialidad comunicar a los niveles superiores del acosador lo que está aconteciendo.

En el caso en que el acoso provenga de algún funcionario sindical, la empresa deberá participar e indirectamente solucionar y erradicar el problema, estableciendo con el sindicato la comunicación necesaria y a los niveles jerárquicos adecuados.

Cabe señalar que a este respecto, en México ya se cuenta con Agencias Especializadas sobre Delitos Sexuales, de las que se hablará en el inciso siguiente, que atienden este tipo de denuncias.

Estas propuestas abarcan unicamente al sector laboral, pero como ya se dijo, el hostigamiento sexual se presenta en la mayoría de los sectores sociales, de tal forma que existen 2 propuestas que aportan una serie de estrategias que indican las conductas a seguir para enfrentar el hostigamiento sexual. Estas son las de Bedolla y García, de México y las de un Grupo de Mujeres Feministas de Puerto Rico (Maciel, 1988; Barranco, 1988) (Apéndice A).

Por otro lado, Schuler (Cit. en Bedolla y García, 1989) propone el diseño de una estrategia para promover la igualdad de la mujer en la sociedad, a la que le denomina MDD (Mujer, Derecho y Desarrollo). La define como una serie de acciones organizadas que permiten revalorar a la mujer dentro del ámbito económico, político y social; estos son:

- a) "El componente sustantivo que tiene que ver con el contenido de las leyes.
- b) El componente estructural que se refiere a los mecanismos e instancias asociadas a la aplicación de las leyes.
- c) El componente cultural que se relaciona con las actitudes y comportamientos de la gente respecto a la Ley" (pag. 183).

Bedolla y García (1989), analizaron esta propuesta y comentan acerca de ello, que en cuanto al aspecto legal no sólo debe tipificarse penalemente este hecho, sino que también debe ser legislado en lo códigos de salud, trabajo y educativos, por el impacto que tiene en las mujeres enfrentar esta agresión y por la impunidad con la que estos actos se presentan en cualquier ámbito.

Referente al segundo componente, señalan que lo que se aporta es el desafiar o cambiar los servicios legales en favor de la aplicación adecuada de la Ley.

Finalmente, se requieren cambios en el aspecto cultural, que a juicio de la que escribe este trabajo, es el origen

del problema, que consisten en modificar actitudes y comportamientos mediante programas educativos, campañas jurídicas, foros públicos, organización de grupos, etc. que contribuyan a hacer conciencia respecto a la ley y su aplicación.

En cuanto a las estrategias que se plantean en Bedolla y García (1989) y el Grupo de Mujeres Feministas de Puerto Rico, posibilitan en las mujeres, seguridad y confianza para enfrentarlo en el momento en que se presente y permiten sistematizar los hechos, de tal forma que ayudan a crear conciencia en la mujer que lo vive así como en las personas que observan su ocurrencia, lo que en cierta forma ayuda a controlarlo.

Esta sistematización de hechos también es importante pues permite elaborar una descripción de los mismos, tal y como ocurrieron, delimitando el lugar y las conductas que se presentaron, así como poder contar con testigos que apoyen las declaraciones de la mujer agredida en el momento que una persona hostigada decida denunciar al hostigador haciendo uso del Artículo 259 Bis del Código Penal.

En lo que se refiere a la propuesta de Schuler, esta puede que englobe las acciones pertinentes para que se elimine el problema; considerando como la parte medular de la propuesta el aspecto cultural que influye en la aceptación o rechazo de una Ley, sobre todo cuando se tienen pautas generadas totalmente de una sociedad patriarcal, que tiende a minimizarla; sin considerar el esfuerzo y trabajo que costo fundamentar una serie de hechos para lograr que fuera aprobada. Tal es el caso de nuestro país donde se cuenta con una Ley que sancione estas conductas, pero que muy pocas personas la conocen.

Dado que este tema, del hostigamiento sexual, está saliendo a la luz pública, resulta interesante conocer cuales fueron las propuestas que inicialmente se plantearon para lograr su penalización y ver como fueron enriqueciéndose hasta que fue aprobada, por ello, en el capítulo siguiente se tratará este tema.

I) Avances sobre la Penalización del Hostigamiento Sexual

El poder que se le ha otorgado al género masculino sobre el femenino ha sido a nivel mundial, que se ha ido inculcando a todas las generaciones durante varios años. Esta desigualdad ha provocado que el género femenino viva diversos problemas, entre los que se encuentra el hostigamiento sexual, que es el motivo de este estudio.

El hostigamiento sexual es un problema internacional que está presente, en mayor o menor proporción, en países tanto desarrollados como subdesarrollados, en algunos de los cuales ha habido preocupación de sus habitantes por tipificarlo y sancionarlo.

En este inciso se señalará las naciones en las cuales se ha abordado y logrado tipificar esta problemática, así como la evolución de la Iniciativa de Lev para tipificar y penalizar el hostigamiento sexual dentro del Código Penal de nuestro país, señalando brevemente las propuestas que se hicieron y los foros en los que fueron planteadas éstas.

En Londres, Inglaterra, a partir del 23 de agosto de 1983 se logró la penalización del hostigamiento sexual en el trabajo, por lo que los empleados británicos tuvieron que vigilar su lenguaje y conductas, que van desde miradas persistentes hasta comentarios atrevidos, hacia sus compañeras de trabajo (Fem, editorial, 1983).

Del mismo modo, otros países donde se cuenta con la legalización del término son: Dinamarca, Holanda, Canadá, Brasil, Puerto Rico, Corea, Hungría, India, Japón y Nueva Zelanda (Lugo, 1989).

Recientemente, en Francia, el 21 de junio de 1991 fue aprobada por la Asamblea Nacional, como parte de las reformas al Código Penal y reemplazar el Código Napoleónico instituido en 1811; una ley que dispone un año de cárcel y una multa de 100,000 francos (Unos 17,000 US) para cualquier persona que cometa "abusos" de autoridad, solicitando favores sexuales (Universal Gráfico, 1991).

En nuestro país, la iniciativa de la Penalización del hostigamiento sexual empezó a surgir el 6 de abril de 1983, cuando senadoras y diputadas representantes de los Estados de la República y el Distrito Federal (González, 1989) presentaron una "Iniciativa del Reformas al Código Penal para el Distrito federal", a la comisión permanente del Congreso de la Unión, en el que se sugería incluir en el código penal lo siguiente:

"Al que presione a un subordinado o subordinada para la cópula con él, o con un tercero, mediante amenazas de negarle un aumento de salario, promociones o

prestaciones para la persona o sus familiares, amenazarle con despedirla, desprestigiarla o negarle el acceso a otros trabajos, se le aplicará de uno a diez años de cárcel y multa de 20 a 60 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal en el momento de cometerse el Delito (González, 1989).

González (1989), señaló que ésta resulta ser la primera aproximación del reconocimiento legal de la mujer hostigada sexualmente, pero se limitaba sólo al considerarlo en el ambiente laboral, olvidando el social, escolar, etc. y que no podía sólo hablarse de nivel subordinado como blanco de estas conductas, sino que la mujer de alta jerarquía podía ser hostigada por un hombre de nivel inferior o igual al de ella, así como que no necesariamente tenía que haber cópula para tratarlo como delito, sino que hay muchas conductas que lo conforman.

En Agosto del mismo año, Ma. de los Angeles Nava (1983) presentó una ponencia en el círculo de Mesas Redondas: "Juventud y Desarrollo en el México de Hoy", donde señaló que la mujer joven, para obtener o conservar un empleo, se ve presionada a tener relaciones sexuales con las personas que se lo otorgan. Por ello, propone revisar permanentemente el Marco Jurídico para actualizar, ampliar y hacer congruente su contenido con la dinámica de la sociedad y evitar la discriminación y marginación social de la mujer, incorporándola como un sector básico del país, sin privilegios y discriminaciones por su condición de mujer, sino como ciudadana; y en este sentido proyectarla como agente de cambio.

El 28 de diciembre de 1988, una nueva iniciativa de Ley presentada por 34 diputadas del Partido Revolucionario Institucional a la LIV Legislatura (Cámara de Diputados), para insistir que fuera legislado el hostigamiento sexual que se presenta en el momento en que un individuo, abusando de su nivel jerárquico superior al de la trabajadora, impone por medio de la violencia moral, principalmente, una serie de demandas sexuales (González, 1989).

Posteriormente, en febrero de 1989, se llevó a cabo el "Foro de Consulta Popular sobre Delitos Sexuales", en el que se presentaron ponencias que consideraran la importancia y la necesidad de tipificar y penalizar el hostigamiento sexual, así como de reformar el Artículo 260 del Código Penal, las cuales sirven de base para lograr posteriormente dicho objetivo. Entre los ponentes que participaron en este Foro, se encuentran:

a) La Lic. Patricia Bedolla Miranda y la Mtra. Blanca García y García, quienes consideraron que debería existir una Ley que castigará el delito de hostigamiento sexual, ya que el apartado de Atentados al Pudor no era suficiente, así como

gislarlo en los Códigos de Salud, Trabajo, Educativos y Sociales.

Sugieren que se comprometa a la sociedad para que apoyen el cambio de los aspectos legales en favor de la aplicación adecuada de la Ley, así como la creación de Programas Educativos, Campañas Jurídicas, Foros Públicos, Organización de Grupos, etc. que contribuyan a crear conciencia con respecto a la Ley y a su aplicación, que desvanezca las actitudes y comportamientos como parte de los patrones culturales.

b) Ma. Elena Villaescusa Valencia, integrante de la Red Contra la Violencia hacia las Mujeres, quien al realizar un análisis de la situación de la mujer asalariada, encontró que no existen en las condiciones generales de trabajo o en contratos colectivos de trabajo, algún tipo de reglamentación que sancionen las conductas de hostigamiento sexual que ejercen el jefe o patrón, líder sindical, supervisor y compañeros de trabajo sobre ella. Por ello, propone que se tipifique el hostigamiento sexual en la Ley Federal de Trabajo, Estatutos de los Sindicatos, Contratos Colectivos y Condiciones Generales de Trabajo, solicitando que éste sea sancionado con castigos graduales que van desde la amonestación pública hasta el despido, pasando por la suspensión y el traslado de puesto del hostigador.

c) La Lic. Elsa Lemus de Chávez, Directora de Participación Social de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Puebla, indicó que la crisis económica ha impulsado a la mujer a integrarse a la vida productiva y más aún a soportar las demandas inmorales de las que se valen los que otorgan ese trabajo. Mencionó que esta situación es más indignante cuando el agresor es un servidor público y se vale de su jerarquía para cometer delitos de ese tipo, por ello, consideró importante proponer la tipificación de esta conducta con el fin de sancionarla.

Para la Lic. Lemus existen 2 conductas que facilitan sancionar el hostigamiento sexual:

- 1) Que la víctima sea menor de edad
- 2) Que el hostigador sea empleado o funcionario público y se valga de sus funciones o atribuciones para formular la promesa de beneficio o amenaza de daño.

Pero se llevará a cabo la sanción respectiva cuando haya una petición por parte de la persona ofendida y se considerará nula la responsabilidad cuando las partes, en cualquier momento posterior al hecho, lleven a cabo entre sí alguna actividad de orden sexual, o por el sólo hecho de contraer matrimonio el uno con el otro.

d) El Lic. Cadena Hernández, señaló que se deben sancionar los programas televisivos, cintas cinematográficas, así como revistas, que tengan contenido y violencia sexual

que distorsionen la realidad social, principalmente en niños y jóvenes y peor aún, que desvirtuen la poca información con que cuentan.

e) La Lic. Hilda Anderson, quién hizo suyas las aportaciones de Bedolla y García de resumir al hostigamiento sexual en 3 acciones esenciales, que son:

1. Aparición de algún incidente o proposición sexual
2. La aceptación o el rechazo de la víctima del incidente o proposición, y
3. Las consecuencias positivas o negativas que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición.

En el trabajo, esta situación se presenta en el momento en que un individuo, aprovechando el nivel jerárquico superior al de la trabajadora, impone a través de la violencia moral una serie de demandas sexuales.

Por ello, propuso la creación del Artículo 260 Bis del Código Penal que diga:

" Al que abusando de un nivel jerárquico superior hostigue a una persona por medio de la violencia moral con una serie de requerimientos sexuales no deseados, se le aplicará de 6 meses a 4 años de prisión y multa de 3 a 5 salarios mínimos mensuales ".

f) La Dra. Alma E. del Río, Presidenta de la Sociedad Mexicana de Técnicas y profesionistas A.C. de la C.N.O.P., apuntó que el hostigamiento sexual en el medio laboral viola el artículo XXIII de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice, "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo". Situación que establece una relación de poder así como de inseguridad y baja autoestima, lo que impide establecer adecuadas relaciones con otras personas e incapacidad para desempeñar un trabajo de mayor nivel jerárquico.

Debido a esto propone la tipificación del hostigamiento sexual en el Código Penal, pero no en el Apartado de Delitos Sexuales sino en el de Delitos contra la Moral Pública y sancionarse con cárcel de 15 a 20 años, sin derecho a fianza.

g) El Lic. Julián Angulo Góngora, expuso en el mismo foro, que el hostigamiento sexual no sólo se presenta en la mujer que se encuentra en el medio laboral, escuelas, centros deportivos, etc. efectuado por superiores jerárquicos, sino que también niños y personas del sexo masculino sufren de este tipo de acciones. Asimismo, estos actos se presentan sin importar el nivel del agredido y del agresor, esto es, entre compañeros del mismo nivel o inferior, por ejemplo, entre dos compañeros de trabajo, un empleado con su jefa o un alumno con la maestra.

Debido a esta situación propone realizar un estudio a fondo, donde se considere el libre albedrío que tiene la víctima de la acción para repeler una agresión que atente contra su libertad sexual y que se considere injusta, salvo los casos en que sea impuesta por medio de la violencia.

h) Por último, Judith Murguía Corral, de la Secretaría de Turismo del H. Congreso de la Unión propuso, entorno al hostigamiento sexual:

1. Una reforma pedagógica en los centros de estudios primarios, secundarios, medios y superiores, con una formación sexual acorde al mundo moderno en que vivimos.
2. Una campaña nacional de respeto a la persona, a través de los medios de información.
3. La creación de un organismo desconcentrado de la Procuraduría de Justicia de la República, abocado a ofrecer un tratamiento especial a las víctimas de ataques sexuales, así como de los que requieren orientación sexual con personal y especialistas sobre estos delitos.

Como pudo observarse, el interés de tipificar y penalizar el hostigamiento sexual no sólo corresponde a las mujeres, sino que ya hay algunos hombres sensibles que empiezan a tener conciencia del problema que representa para las mujeres. Del mismo modo, las ponencias expuestas en este foro proponen cambios en los aspectos legal, educativo y laboral que vienen a ser parte importante de la vida social.

De todas estas propuestas surge la tipificación del hostigamiento sexual y la iniciativa de establecer agencias especializadas en delitos sexuales, siendo a la fecha 4, ubicadas en las Delegaciones Miguel Hidalgo, Coyoacán, Venustiano Carranza y Gustavo A. Madero (Programa Radiofónico "De Mujer a Mujer", XEW, México, 1991).

Al tratarse este tema en el H. Congreso de la Unión, despertó el interés de otras mujeres y el 14 de febrero de 1990, se creó en la Procuraduría de Justicia del D.F., el llamado Grupo Plural de Trabajo al cual se invitó a integrarse a mujeres de todos los partidos políticos, de la sociedad civil y de los grupos feministas para delinear las estrategias que fueran necesarias y urgentes para el caso de la violencia contra las mujeres.

Posteriormente, el 17 de abril de 1990 se presentó, al H. Congreso de la Unión, la iniciativa de reformar diversos artículos de la Legislación Penal en materia sexual, siendo aprobada por la Cámara de Diputados el 12 de julio del mismo año (Ibid). Logrando que el 21 de Enero de 1991, el Departamento del Distrito Federal emita el decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación, en el que se reconoce y adiciona en el Código Penal al hostigamiento sexual como un delito; no en el artículo 260 Bis como lo propuso la Lic. Anderson, sino a través del artículo 259 Bis, que dice:

"Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica, de sus relaciones laborales, docentes, o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilice los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida".

Este ha sido un paso de suma importancia, ya que permite sancionar un conjunto de acciones que conforman el hostigamiento sexual y resultan desagradables para cualquier persona que las experimente. El siguiente paso es crear conciencia en la sociedad, principalmente en las mujeres, de que estos actos no deben seguirse tolerando y aunque existe una ley que respalde a las víctimas de estos hechos, es determinante que ellas decidan NO callar lo sucedido y lo denuncien a las autoridades competentes; de esa forma se irán erradicando ideas caducas y anacrónicas que conforman una serie de prejuicios que impiden el desarrollo de los sectores económico, educativo y social. Conscientizar también a la sociedad de que es necesario un cambio de mentalidad y entender que no se trata de caer en invertir los roles sexuales, sino de lograr una interacción que esté basada en la equidad, en el respeto y en la admisión mutua de las capacidades.

J) Problemas que se Presentan al Realizar Estudios de Hostigamiento Sexual

Como ya se dijo anteriormente, el hostigamiento sexual es un problema que ha sido encubierto y por lo tanto debe de abordarse con el fin de conocer más de él y proponer algunas soluciones al respecto.

El reciente reconocimiento tanto del término como de las conductas de quienes lo cometen, quienes lo viven, dónde ocurre y de otros aspectos que lo caracterizan, así como la ideología predominante en nuestra sociedad han sido obstáculos para que pueda estudiarse a este fenómeno de manera abierta, clara y precisa, repercutiendo en que los investigadores interesados en su estudio y análisis se hayan enfrentado a una serie de problemas que han impedido y obstaculizado su abordaje.

Es precisamente en este inciso, donde se mencionarán estos obstáculos, así como las razones por las que se presentaron y algo muy importante, las sugerencias que proponen las mismas personas que realizaron el estudio, con el fin de tomarlas en cuenta en trabajos posteriores y no incurrir en los mismos errores. Así como estar en constante búsqueda de aproximaciones metodológicas idóneas que permitan recabar mayor información y con mayor validez.

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

Del mismo modo García (1985), intentó detectar algunos actos de hostigamiento sexual que se presentaban en el ambiente laboral y su relación con la satisfacción laboral, mediante una escala de tipo Likert que les aplicó a una muestra de 320 sujetos, hombres y mujeres, encontrando como resultado que fueron los hombres los que reportaron ser más hostigados que las mujeres. Sin embargo, la mayoría de los integrantes no reportaron haber enfrentado este hecho.

Tanto Valle (op.cit.) como García (Ibid), consideraron sus resultados dudosos, debido a que por la sociedad patriar-

cal en que vivimos, se le educa de diferente manera a un niño y a una niña, fomentando en los hombres las actividades bruscas y la persecución hacia el sexo femenino; mientras que en la mujer se impulsan las actividades de tipo doméstico y la actitud tolerante hacia las bromas de tipo sexual y la persecución del sexo masculino (Díaz-Guerrero, 1972; Millet, 1975; Velázquez, 1990).

Estas dos investigadoras atribuyen estos resultados al tipo de instrumento empleado: un cuestionario cerrado y una escala tipo Likert que se les proporcionó a los sujetos en donde por el tipo de preguntas de carácter sexual que contienen, encubren su verdadera opinión causando resistencia en los sujetos para contestar verídicamente, dado que este hecho se relaciona con la deseabilidad social, es decir con lo que es correcto o incorrecto aceptar (García, 1985). Así como que los sujetos consideraran que esas situaciones o experiencias de hostigamiento sexual que hayan vivido son de carácter privado e íntimo que no deben ser conocidas por un "extraño" que para ellos les resulta el investigador; además de que posteriormente se detectó que las personas muestreadas desconocían el término.

Valle, al ver las limitaciones con que contó su estudio, propuso que al abordar problemas de este tipo, es de suma importancia establecer con la muestra en estudio cierto rapport antes de la aplicación del instrumento, así como crear un ambiente de confianza que les permita ser sinceras al contestar; que estén seguras de que sus respuestas libres y abiertas no les van a perjudicar y que esa libertad de expresión facilite obtener casos anecdóticos que ayuden a esclarecer el fenómeno.

Posteriormente, considerando los estudios de Valle y García y por las propias experiencias vividas al realizar sus investigaciones, Bedolla y García (1988), señalan que las principales dificultades a las que se habían enfrentado así como la causa que las originaron fueron:

- a) La negativa de las mujeres de hablar del hostigamiento sexual, sintiéndose agredidas y comentando que son mujeres respetables para que les suceda.
- b) La carencia de información pública de este problema.
- c) Falta de conciencia de la existencia de este problema
- d) El temor de que al hacer público el hecho existan represalias.

e) La carencia de datos formales e investigaciones sistematizadas.

Además de que las mujeres que lo viven consideran que los actos de hostigamiento sexual deben de ser de carácter privado e íntimo y que no deben darse a conocer abiertamente.

Por ello, para abordar su estudio hay que romper con los temores y prejuicios de las personas que participan en las investigaciones; situación que no se logra con la simple aplicación de un cuestionario que generalmente es contestado en un ambiente de distancia afectiva (Bedolla y García, 1990).

Para eso fue necesario emplear otra técnica metodológica que lograra por un lado ganar la confianza de quién contesta y por otro obtener datos que amplíen la información actual de este tema. Esta técnica es la de los Grupos de Encuentro, específicamente del Seminario-Taller del cual se comentará a continuación.

K) Propuesta Metodológica para Abordar el Problema del Hostigamiento Sexual

El hablar de problemas de carácter íntimo, personal y sexual es difícil para el común de la gente. Algunas personas cuentan estas situaciones con quienes tienen mucha confianza como pueden ser amigos y familiares, con la finalidad de recibir un comentario y consejo o simplemente para ser escuchadas, ya que de esta forma, liberan la ansiedad y tensión generadas por el conflicto que experimentaron, así como tratar de encontrar una posibilidad de solución al mismo.

Existe otro grupo de personas que no platican con nadie estos hechos porque no comprenden el porque les sucedió o temen ser criticados o juzgados por haberlas vivido.

Como se dijo anteriormente, el principal obstáculo que ha impedido estudiar al fenómeno del Hostigamiento Sexual ha sido el que la mayoría de la gente lo considere de carácter privado e íntimo que debe ser reservado. Considerando este aspecto, es de esperarse que la gente que lo ha vivido no va a tener confianza en alguien totalmente extraño y ajeno a esa persona como resulta ser la que investiga, o recaba datos respecto al problema. Menos aún el llegar a pensar en recopilar casos anecdóticos o testimonios de las personas que vivieron esa situación, la manera en que respondieron y los sentimientos que experimentaron al vivirlos.

Tomando en cuenta las sugerencias de Valle (1984) y García (1985) de la importancia que tiene el crear un ambiente de confianza donde se rompa el hielo con la participante y se logre obtener las respuestas de forma abierta así como casos anecdóticos que aporten más a la información existente, Bedolla y García (1990), quienes se han mantenido en esta línea de investigación, proponen las técnicas de los Grupos de Encuentro como idóneas para abordar metodológicamente al problema.

Estas investigadoras, realizaron un estudio donde utilizaron una de estas técnicas de los Grupos de Encuentro, que es el Seminario-Taller, como una forma diferente de aproximarse al conocimiento del Hostigamiento Sexual.

En una sesión de encuentro se busca poner al grupo en contacto con algo que se desconoce y tiene como finalidad que los miembros del grupo encuentren nuevas maneras de relacionarse con los otros integrantes y consigo mismo. Lenta mente se genera un sentido de auténtica comunicación y los participantes sienten una unión e intimidad al revelar su personalidad de manera más profunda, en dirección hacia una conciencia social de la situación, provocando cambios en los individuos que tienden a modificar el concepto de sí mismos a medida que exploran sus sentimientos en un clima adecuado de

aceptación y reciben una retroalimentación completa por parte de los demás integrantes.

A partir de esta experiencia algunos individuos escogen un rumbo nuevo para sus vidas en aspectos que se relacionan con lo filosófico e intelectual (González, 1978).

El Seminario-Taller, como parte de los Grupos de Encuentro y que es la aproximación metodológica planteada, se define como un proceso pedagógico de conocimientos, donde se pretende lograr la integración de la teoría y la práctica, siendo una actividad académica que se imparte fuera del aula o se lleva material de la vida externa (Barros y Gissi, 1980).

Coria (1980), llama a esta técnica como Grupos de Reflexión y los considera un espacio privilegiado para cuestionar lo "obvio" y posibilitar así la toma de conciencia de la "condición femenina" al hacer reflexiones sobre temas cotidianos y concretos, así como los factores que los producen. Estas reflexiones tienen, entre sus objetivos principales, la modificación de estereotipos, ya que implica el cuestionamiento de creencias, pautas y actitudes relativas al hecho de ser mujer y su lugar en la sociedad, así como de la ideología o ideologías que la sustentan.

Coria señala, que entre algunos de los resultados que ha obtenido al Desarrollar Grupos de Encuentro están el descubrir que entre mujeres se puede establecer un intercambio provechoso y productivo; se reconocieron como sujetos valiosos, productivos y transmisores de cultura; se alegraban por compartir un ámbito que hasta ese momento consideraban individual y solitario; se daban cuenta de que lo mismo les pasaba a muchas otras mujeres, aunque cada una según su estilo; se acentuaba la capacidad de observación, el desarrollo del juicio crítico y se adoptaba una actitud reflexiva en lugar de la muy habitual "aceptación ingenua" así como que ellas participaban activamente en la dependencia en que vivían.

El Seminario-Taller permite a las participantes la expresión libre e intercambio de ideas así como el nutrirse de la información y conocimiento que ahí se manejen, en un ambiente de confianza y respeto. Además, viene a satisfacer la necesidad, de la creación de espacios de trabajo en el que se planteen diversos aspectos que conlleven a la búsqueda de la identidad femenina (Baz, 1983).

La investigación realizada por Bedolla y García (1990) utilizando esta técnica, según señalan, brindó la oportunidad de alcanzar un espacio en donde se pudo hablar de una realidad que con mucha frecuencia niegan y/u ocultan las mujeres ante la evidencia, algunas veces intuida y otras consciente de estar instalada en lo subordinado y oprimido.

Uno de los Seminarios-Taller reportados fue de 20 personas: estudiantes, administrativas y académicas de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. El Seminario-Taller tuvo una duración de 7 horas dividido en 3 días, en donde se obtuvo como resultado reflexiones y testimonios innumerables sobre el hostigamiento sexual, basado en 3 características principales:

1. Conductas que se presentan.
2. Formas en que las mujeres responden.
3. Sentimientos que les producían recibirlos.

El trabajar de esta forma permitió ubicar algunas de las situaciones donde se presenta, las características del hostigador y confirmar que las mujeres son presa de variadas agresiones y que en este espacio pudieron comentarlas.

Después de haber visto los resultados de esta primera aproximación metodológica, resulta de interés seguir realizando estudios con otras muestras, de diferentes edades, escolaridad y actividades, en diversos ambientes con la finalidad de probar esta técnica en esos grupos y ampliar la información sobre el hostigamiento sexual. A su vez, brindarles información a las personas participantes, condición que los grupos de encuentro favorecen ampliamente; siendo las personas asistentes transmisoras de la información a otros grupos.

Es importante tener en cuenta lo señalado por Díaz y Ortiz 1992, que las personas interpretan una situación de hostigamiento sexual a partir de muchos factores relacionados entre sí, por lo tanto se puede atribuir a diversas causas, siendo este proceso lo que conforma la parte subjetiva del problema. Por eso, es necesario incidir sobre el aspecto subjetivo, esto es, conocer la percepción que tienen las mujeres del fenómeno del hostigamiento sexual para que a partir de estas particularidades se estructure una explicación general de cuál es la definición del fenómeno y así crear estrategias que permitan establecer una mayor sensibilización de la forma en cómo se dan las relaciones entre los géneros, la cuál conlleva una serie de problemas dentro de sus relaciones, como lo es el hostigamiento sexual y así formar conciencia y una interpretación más objetiva de los resultados.

Como ya se mencionó dentro de este capítulo, el fenómeno del hostigamiento sexual ocurre a nivel mundial y es un problema evidentemente generado por la constante violencia que prevalece y caracteriza a la sociedad actual (Bedolla y García, 1989). Este fenómeno ha sido minimizado y trivializado, sin embargo ha llamado la atención de investigadores sociales y profesionales de la conducta como los psicólogos, quienes han realizado contadas investigaciones, las cuales han revelado que es un problema

de alta incidencia, principalmente en el ambiente laboral en México, por lo que es importante continuar con su estudio, con el fin de plantear las bases teóricas que permitan conocer el fenómeno y dar opciones de solución al mismo.

Dado que el número de mujeres que trabajan ha aumentado en los últimas décadas y que su participación dentro del sector productivo es de suma importancia a nivel individual y social, es necesario poner un alto a la violencia de género que se presenta en el ambiente laboral como el hostigamiento sexual; ya que los puestos que desempeñan la mayoría de mujeres que trabajan es a nivel subordinado, propician una relación de poder y autoridad; coartando el derecho de contar con un espacio laboral seguro que brinde tranquilidad de permanecer dentro del trabajo.

Si bien la legalización del hostigamiento sexual en México es un avance, no es suficiente para controlarlo ya que se ha dificultado entender qué es el hostigamiento sexual en forma general por el común de las personas, repercutiendo en la percepción que tienen del mismo. Es por esto que resulta necesario por un lado, crear mas campañas para concientizar o sensibilizar a la gente en donde se hable no sólo del hostigamiento sexual sino de la forma como son educados hombres y mujeres, a los que se les asigna diferentes comportamientos socialmente admitidos para cada género que determinan la forma de relacionarse interpersonalmente y por otro lado, es necesario disponer de espacios que permitan brindar información sobre este tema y obtener testimonios a este respecto con la finalidad de ampliar el conocimiento sobre el hostigamiento sexual que sirva para nuevos planteamientos y estrategias metodológicas en estudios posteriores con otras muestras y en otros ambientes.

C A P I T U L O I I I

AVANCES METODOLÓGICOS EN EL ESTUDIO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA DE LA DELEGACIÓN CUAJIMALPA DE MORELOS

Las características culturales que se inculcan dependiendo del género a que se pertenezca y que son reafirmados por los medios masivos de información, han propiciado que el poder recaiga en el género masculino, generando problemas sociales que deben ser abordados para su estudio, como es el caso del hostigamiento sexual que como ya se dijo, se ha presentado en diversos espacios desde hace mucho tiempo y ha sido visto como algo natural de que ocurra, negando su existencia, minimizándolo y considerándolo como algo trivial; sin embargo es un tipo de violencia social que recientemente ha llamado la atención de investigadores sociales de todo el mundo, por lo que aún se consideran pocos los estudios a este respecto.

En nuestro país, las contadas investigaciones realizadas acerca del hostigamiento sexual, revelan que es un problema de consideración, pero que existe una alta incidencia del problema en el ambiente laboral, por lo que es importante continuar con su estudio en este sector (Díaz y Ortíz, 1992).

Dado que en las últimas décadas, el número de mujeres que trabajan ocupando puestos a nivel subordinado u operativo se ha incrementado, el problema del hostigamiento sexual también ha aumentado. Sin embargo, el conocimiento y la información con que cuenta la población en general y la femenina en particular es escaso y en algunos sectores nula, por lo que es importante estudiar este tema, teniendo en cuenta los problemas a los que se han enfrentado investigadores que anteriormente lo han abordado y atender sus sugerencias y reflexiones acerca de la forma en como deben ser estudiados este tipo de problemas. Como es la importancia de establecer un ambiente cordial con la muestra, que en este caso es la de la Delegación Cuajimalpa de Morelos, con el objeto de obtener resultados satisfactorios.

La presente investigación está enfocada a conocer la percepción sobre el hostigamiento sexual que tiene una muestra de mujeres trabajadoras de niveles subordinados, porque es en ellas donde presumiblemente se puede mostrar el grado de conocimiento que tienen éstas acerca del mismo; considerando su nivel educativo, edad y estado civil; donde además la recopilación de testimonios, permite determinar que

aun cuando no tengan información al respecto, han experimentado en algún momento de su vida el hostigamiento sexual.

Se eligieron a mujeres trabajadoras que ocupan puestos a nivel subordinado en una dependencia gubernamental donde predomina el género masculino, situación que las hace más vulnerables a este tipo de hechos.

Asimismo, considerando los datos que han arrojado las pocas investigaciones relacionadas con este tema (Bedolla y García, 1989), realizadas con estudiantes y académicos universitarios que señalan que aún cuando esta población tiene un nivel escolar alto, muestra desconocimiento del fenómeno, por lo que es de esperarse que en otros sectores la información sea mínima.

Por otro lado, fueron observados algunos casos de hostigamiento sexual dentro de este nivel de donde fue seleccionada la muestra a la que se tenía fácil acceso.

Aunque el hostigamiento sexual sea penalizado mediante el artículo 259 Bis del Código Penal que ya fue señalado en el inciso I, poca gente conoce su existencia y lo más importante, el sólo hecho de sancionar situaciones de este tipo no brinda la información necesaria, ni exime a la población de vivirlo.

A. Método y estrategia de obtención de datos

1. Planteamiento del problema:

La inclinación por estudiar este tema surgió a raíz del reciente reconocimiento legal mediante la iniciativa del Ley del 21 de enero de 1991 que decreto al hostigamiento sexual como delito dentro del Artículo 259 Bis del Código Penal, en donde se enfatiza que los servidores públicos que incurran en este delito serán castigados de manera especial, así como los datos arrojados por los pocos estudios realizados anteriormente, que muestran que son las mujeres las más vulnerables a situaciones de hostigamiento sexual, realizadas generalmente por los hombres y dado que en esta dependencia sólo existe el 32.9% de población trabajadora femenina, que la hace más vulnerable a este tipo de conductas originadas por el concepto histórico-cultural de nuestra sociedad, que como ya se dijo es principalmente patriarcal. Además que en estos niveles de baja jerarquía y subordinación es donde más se presenta el problema (Fessler, W. y Field, E. 1966; Hierro, G. 1980; López, R. 1982; Wilson, A. 1985; Safran, cit. en Yarto, 1987), Bedolla, P. y García, B. 1989; Burin, M. 1990 y Portocarrero, s/f). Así como el haber observado algunos casos de hostigamiento sexual dentro de esta dependencia, generalmente de hombres a nivel jefatura o con un nivel jerárquico superior, hacia las mujeres de nivel inferior.

Estas situaciones llevaron a cuestionamientos como el considerar que para hacer valer una Ley, primeramente hay que estar consciente de los hechos y conductas que conforman el delito y hay que tener conocimiento de la existencia de la misma.

Por ello, es necesario obtener información de:

Cómo es percibido el hostigamiento sexual por las mujeres de 2 puestos (intendencia y secretarial) participantes de un Seminario-Taller

Dado el interés que se empieza a generar en los diferentes sectores por conocer más sobre el tema del hostigamiento sexual y por el reciente reconocimiento legal del mismo, es deber de aquellas personas que conocen esta información y tienen oportunidad de tener contacto con grupos donde se trate el tema y sin importar género, edad, clase o sectores sociales, proporcionarles esta información con la finalidad de crear en cada una de las personas participantes, interés en el tema, sensibilizarlas y posteriormente concientizarlas hacia el mismo. Que vengan a ser una especie de campaña comunitaria como las que proponen Díaz y Ortiz (1992), en donde se hable de estos temas y de las diferencias entre los géneros.

2. Tipo de estudio:

Es un estudio de campo de tipo exploratorio, debido a que se realiza en el ambiente natural de la muestra y es una primera aproximación al estudio de la percepción del Hostigamiento Sexual en una muestra como la seleccionada: mujeres trabajadoras de la Delegación Cuajimalpa De Morelos de dos niveles laborales, intendencia y secretarial (Pick,S. 1990; Rojas, R. 1985).

3. Definición de Variables:

a. Variables independientes:

Puestos de intendencia y secretarial

- 1) Puesto de intendencia: Trabajo que consiste en labores de limpieza, como barrer, aspirar, sacudir y lavar traetos de las oficinas.
- 2) Puesto secretarial: que consiste en mecanografiar la documentación emitida por la oficina donde se encuentra, contestar el teléfono, hacer llamadas telefónicas internas y externas a la dependencia, así como archivar la documentación interna y la girada de otras áreas.

b. Variable Dependiente:

- 1) Percepción del Hostigamiento Sexual: Entendido como lo que cada mujer opina y transmite en forma escrita en el instrumento sobre la definición, quién lo recibe, quién lo realiza, las conductas que lo conforman, si lo consideran un problema, si lo consideran un delito y si denunciarían situaciones de Hostigamiento Sexual que ella viviera.

Considerando las sugerencias de algunos investigadores que han abordado el tema del hostigamiento sexual como Valle (1984), Yarto (1987), Bedolla y García (1989) y Díaz y Ortiz (1992), quienes señalan como principal dificultad la resistencia por parte de la gente que integra la muestra para hablar acerca de este tema o narrar testimonios de casos que hayan vivido; proponiendo en sus trabajos involucrar a la muestra participante dentro de un grupo donde haya la confianza suficiente que les permita hablar abiertamente del tema, así como de casos que hayan vivido en particular; se consideró importante introducir en este estudio como variable situacional un Seminario-Taller, dentro del cual se genere un ambiente propicio para brindar información de este tópico que permitiera recabar datos acerca del mismo por parte de la gente participante y de este modo conocer la percepción que tienen las mujeres sobre el tema, abordado metodológicamente de diferente manera a lo que ya se ha hecho. Por ello, se considera al Seminario-Taller como una variable.

c. Variable situacional

Seminario-Taller: Evento docente en que mediante el trabajo en común del coordinador y los participantes se adiestran en el tema de hostigamiento sexual. La exposición y discusión recae tanto en el ponente como en los participantes. Formado por dinámicas de integración y sensibilización, el instrumento que permita conocer la percepción del hostigamiento sexual y material de lectura titulado "Hostigamiento Sexual".

d. Variables Demográficas:

Son las que comprenden la edad, el estado civil, la escolaridad, la antigüedad laboral, así como el horario de las mujeres de cada uno de los puestos que conformaron la muestra de estudio.

4. Sujetos:

Fue de interés estudiar esta muestra debido a que investigaciones antes realizadas señalan que son las mujeres las más vulnerables a situaciones de Hostigamiento Sexual.

realizadas generalmente por los hombres.

Como pudo observarse en el inciso H del capítulo I, en esta Dependencia de la Delegación Cuajimalpa de Morelos, existe sólo el 32.9% de población trabajadora femenina, que la hace más sensible a este tipo de conductas originadas por el contexto histórico-cultural. Además que en estos niveles de baja jerarquía y subordinación es donde más se presenta el problema (Fezler, E. y Field, E. 1966; Hierro, G. 1980; López, R. 1982; Wilson, A. 1985; Gutek, B. 1985; Safran, [cit. en Yarto, 1987]; Bedolla, P. y García, B. 1989; Burin, M. 1990 y Portocarrero, s/f).

La muestra del presente estudio estuvo integrada por 27 mujeres intendentas que comprenden las edades de 25 a 59 años (Tabla 3.1) y 41 secretarías cuyas edades fluctuaban entre 17 y 49 años (Tabla 3.2), que laboran en la Delegación del D.D.F. en Cuajimalpa de Morelos.

5. Muestra:

Las sujetos integrantes de la muestra fueron seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico accidental, porque no todas las mujeres que laboran dentro la Delegación Cuajimalpa de Morelos, tuvieron la misma probabilidad de ser elegidas para participar en ésta investigación sino únicamente las de los niveles de intendencia y secretarial que estuvieran dispuestas a proporcionar la información requerida para el estudio (Pick, 1979).

6. Diseño:

Fue un diseño de dos muestras independientes, porque aunque los dos grupos estudiados son de la misma población, o sea de la Delegación del D.D.F. en Cuajimalpa de Morelos, son diferentes en los puestos que desarrollaban y en el rango edad. Esto hace que los grupos no sean equiparables, ni que se pueda establecer pares igualados de un grupo con otro.

7. Instrumentos

- Cuestionario:

Para elegir el instrumento, se mantuvo presente el objetivo de recabar información para conocer la percepción del Hostigamiento Sexual en 2 niveles laborales, retomando el cuestionario aplicado por Bedolla y García (1989) en uno de sus estudios, que permitió recabar esa información pero con una muestra diferente a la que ellas estudiaron.

Debido a que el cuestionario utilizado en este estudio ya había sido empleado anteriormente por Bedolla y García (1989) y que el número de mujeres intendentas era muy limitado, no fue posible hacer una aplicación piloto del mismo.

**TABLA 3.1 CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES
DE NIVEL INTENDENCIA**

n= 27

EDAD	FREC.	ESTADO CIVIL	FREC.	ESCOLARID. FREC.	ANTIGUEDAD LABORAL	FREC.	HORARIO	FREC.
25	2	SOLTERA	2	SIN ESTUDIOS	2	15 DIAS	1	7:00-15:00 11
27	1			1RO. PRIMARIA	2	3 MESES	1	8:00-14:00 1
31	1	CASADA	14	2DO. PRIMARIA	3	2 AÑOS	1	8:00-15:00 1
32	1			3RO. PRIMARIA	3	2,6 AÑOS	1	14:00-20:00 1
33	1	VIUDA	8	4TO. PRIMARIA	1	3 AÑOS	4	15:00-21:00 13
35	1			5TO. PRIMARIA	4	5 AÑOS	1	
37	2	SEPARADA	2	PRIMARIA COM- PLETA	4	6 AÑOS	3	
38	1			2DO. SECUNDA- RIA	4	7 AÑOS	5	
39	3	MADRE			4	8 AÑOS	5	
45	2	SOLTERA	1		4	9 AÑOS	2	
41	3			SECUNDARIA		11 AÑOS	2	
43	1			COMPLETA	3	14 AÑOS	1	
44	1			CARRERA TEC- NICA(COMERCIO)	1			
46	1							
48	2							
49	1							
54	1							
56	1							
59	1							
X = 48.25		N ₀ = CASADA		N ₀ = PRIMARIA INCOMPLETA		X=5 AÑOS 6 MESES		IGUAL NUMERO EN EL TURNO MATUTINO & VESPERTINO

**TABLA 3.2 CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES
DE NIVEL SECRETARIAL**

n = 41

EDAD	FREC.	ESTADO CIVIL	FREC.	ESCOLARID.	FREC.	ANTIGÜEDAD LABORAL	FREC.	HORARIO	FREC.
17	1	SOLTERA	26	SECUNDARIA		2 MESES	3		
18	3			CON TALLER		3 MESES	3	01:00-14:00	4
19	5			DE SECRE -		5 MESES	1	01:00-15:00	12
20	1	CASADA	14	VARIADO	9	6 MESES	3	01:00-16:00	1
21	6					9 MESES	2	9:00-15:00	1
25	2			COMERCIO	17	1 AÑO	4	9:00-16:00	4
26	3	MADRE				1.3 AÑOS	1	14:00-20:00	4
27	3	SOLTERA	1	COMERCIO Y		1.6 AÑOS	2	15:00-21:00	12
28	2			OTRA CARRERA		2 AÑOS	5	16:00-21:00	1
29	3			TECNICA	5	2.6 AÑOS	1	9:00-21:00	2
34	1					3 AÑOS	3		
42	1			COMERCIO Y		4 AÑOS	5		
43	1			ESTUDIOS A		4.6 AÑOS	1		
49	1			NIVEL MEDIO		5 AÑOS	1		
				SUPERIOR	8	6 AÑOS	1		
						7 AÑOS	1		
				COMERCIO Y		8 AÑOS	2		
				ESTUDIOS					
				SUPERIORES	2				
X = 24,65		N ₀ = SOLTERA		N ₀ = COMERCIO		X ≥ 2 AÑOS 8 MESES		N ₀ = 01:00-16:00 (TURNO MATUTINO)	

Para aplicar el instrumento en el estudio en cuestión fue necesario hacerle algunos cambios en cuanto a su estructura y tamaño, ya que se le introdujeron una ficha de identificación y 2 preguntas más referentes al aspecto legal del hostigamiento sexual; debido a que cuando ellas lo aplicaron todavía no era considerado el hostigamiento sexual como delito, como lo es actualmente.

Los reactivos fueron agrupados en cuatro secciones, las cuales fueron:

SECCION I. Ficha de Identificación :

Comprende los datos personales del sujeto encuestado, con la finalidad de lograr su ubicación dentro de la muestra, por lo tanto no se les asignó un número dentro del cuestionario. Los datos que la integran son:

Edad, Escolaridad, Estado Civil, Antigüedad Laboral, Horario de Trabajo y Nivel Laboral.

SECCION II. Comprensión del Término de Hostigamiento Sexual

Para conocer la definición que los participantes tienen del término, así como el sinónimo con el que lo relacionan y las conductas que lo conforman, se formularon 3 preguntas abiertas que permitieran obtener esa información, asignándose los números 1, 2 y 5, a saber:

1. Qué entiende por Hostigamiento Sexual?
2. De que otra forma podría nombrar al Hostigamiento Sexual?
5. Qué conductas cree usted que forman el Hostigamiento Sexual?

SECCION III. Personas que Reciben y Personas que Realizan el Hostigamiento Sexual

Como parte de la percepción que la muestra tiene del Hostigamiento Sexual, era necesario conocer la noción que tenían a

este respecto, para lo cuál se formularon 2 preguntas abiertas, la 3 y la 4 que dicen:

3. Quiénes perciben el Hostigamiento Sexual con más frecuencia?
4. Quiénes realizan el Hostigamiento Sexual con más frecuencia?

SECCION IV. Legitimización Social y Legal del Concepto de Hostigamiento Sexual

Con el objeto de detectar si las integrantes de la muestra consideran al Hostigamiento Sexual como un problema social y un delito, así como la disposición de éstas para denunciar actos de Hostigamiento Sexual que pudieran vivir, se formularon 3 preguntas dicotómicas de si/no, considerando en cada una de ellas las razones de sus respuestas. Estas preguntas son la 6, 7 y 8, que señalan:

6. Considera usted al Hostigamiento Sexual como un problema?
 SI () NO ()
 Por qué?
7. Considera usted al Hostigamiento Sexual como un delito?
 SI () NO ()
 Por qué?
8. Si usted estuviera en una situación de Hostigamiento Sexual, se atrevería a denunciarlo?
 SI () NO ()
 Por qué?

Puede observarse el instrumento tal como se presentó a las participantes en el apéndice D.

Dentro del Seminario-Taller fueron empleados otros instrumentos que permitieron crear un ambiente de confianza en el mismo, así como el proporcionar información sobre el hostigamiento sexual a las participantes en el estudio. Como fueron las dinámicas grupales que son técnicas de ruptura de hielo y sensibilización hacia el tema, así como el material de lectura que se le brindó a la muestra, titulado "Violencia hacia las mujeres".

Para captar la muestra de mujeres de ambos puestos, se llevaron a cabo dos estrategias diferentes. En el caso de las mujeres del puesto secretarial, se acudió a las diferentes áreas de la Delegación Cuajimalpa y se les explicó a los responsables de cada una de ellas (Jefes de Departamento o Sub-Directores) el objetivo de esta investigación y la importancia de participar en ella, así como la fecha y lugar donde se llevaría a cabo el Seminario-Taller, solicitando el respectivo permiso para el personal a su cargo; de acuerdo a la cantidad de trabajo que hubiera en cada una de las áreas y de no haber inconveniente en los jefes para facilitarles asistir al Seminario-Taller, ya que estarían fuera del lugar de trabajo 2 horas durante 3 días.

Una vez que se habló con los jefes inmediatos, se acudió con el personal secretarial y se les invitó a participar en el Seminario-Taller, señalándoles que sería un Taller de relaciones humanas con el objeto de no predisponer a la muestra al Término de "Hostigamiento Sexual". Se les indicó fecha, lugar y horario; de haber interés de su parte por asistir, se anotaron sus nombres y se les dijo que un día antes de la fecha señalada se pasaría a confirmar su asistencia.

Por otro lado, las mujeres de Intendencia se contactaron a través del Jefe del Área de Intendencia y Vigilancia, quién habló con ellas directamente sobre el Seminario-Taller, fecha y lugar donde se llevaría a cabo. Una vez que las mujeres fueron informadas, se confirmó su asistencia con cada una de ellas.

Se formaron 4 grupos: 2 del puesto de Intendencia y 2 de puesto secretarial, impartiendo el Seminario-Taller en 2 turnos. Para las secretarías de 9:00 - 11:00 en el primer turno y de 16:00 - 18:00 horas en el segundo turno. Para las Intendentes de 12:00 - 14:00 en el primer turno y de 17:00 - 19:00 horas, en el segundo turno.

Estos horarios fueron asignados de acuerdo al puesto de las mujeres y a sugerencia de sus jefes inmediatos, porque las actividades que desempeñan son diferentes, esto es, en el caso del puesto secretarial, fue en estos horarios donde pudieron asistir, ya que en el turno matutino sus jefes aún no han llegado y en el vespertino salen a comer a esa hora, no teniendo demasiado trabajo en ese momento.

Mientras que en el puesto de intendencia, en el horario que se le asignó ya habían terminado su trabajo de limpieza de las oficinas, pudiendo asistir al Seminario-Taller.

El número de asistentes al Seminario-Taller fue para el puesto secretarial de 41 personas. En tanto que el de Intendencia contó con 34 participantes (Ver tabla 3.3).

TABLA 3.3 Número de asistentes al Seminario-Taller por Turno y Nivel Laboral		
HORARIO \ NIVEL	SECRETARIAL	INTENDENCIA
Primer Turno	22	13
Segundo Turno	19	14
T O T A L	41	27

Es considerable mencionar que 11 mujeres intendentes que también fueron invitadas al Seminario-Taller, laboran en los Centros de Desarrollo Social en el horario de 8:00 - 16:00 horas, que se encuentran en otras colonias de esta Delegación (Acopilco, Contadero, Chimalpa, Ebano, Jardines de la Palma, Lomas de San Pedro, Memetla, Ocote, Rosa Torres, San José de los Cedros y San Mateo Tlaltenango) y no fue posible que se pudieran trasladar al lugar donde se impartió el Seminario, ya que únicamente hay una persona de limpieza por cada Centro, por lo que no pudieron dejar sus labores para presentarse en el turno matutino dentro de su horario de trabajo y en turno vespertino les era aún más difícil asistir por tener que atender sus actividades hogareñas o alguna otra labor según reportaron ellas mismas al acudir a confirmar su asistencia.

Un día antes de iniciar el Seminario-Taller, se acudió a las diferentes áreas para recordarles a las participantes registradas la fecha, horario y lugar del Seminario y confirmar su asistencia al mismo.

La duración del Seminario-Taller fue de dos horas durante 3 días, los cuales fueron lunes, martes y miércoles

ocupando para ello dos semanas con el fin de que ninguno de los grupos alterara su cotidianidad en el fin de semana.

Es importante resaltar, que al finalizar la segunda sesión del Seminario-Taller, varias de las participantes reportaron que cuando se les entregó el cuestionario para que lo contestaran por escrito, al inicio del mismo les fue difícil, ya que no tenían información del hostigamiento sexual ni conocían el término y una vez que les fue proporcionada, señalaron que podrían hacerlo más acertadamente que al inicio.

Se consideró que sería interesante saber cómo se modificaba el concepto inicial del las participantes una vez que se les dió información del tema, por lo que se realizó una segunda aplicación del instrumento, aprovechando las condiciones que prevalecían en el grupo de confianza, disponibilidad e interés en el tema del hostigamiento sexual, por parte de las participantes.

Dado que en este estudio, el Seminario-Taller fue considerado como una variable situacional que facilita la obtención de datos. Retomando las limitaciones y sugerencias de estudios anteriores y que es una aproximación metodológica que está a comprobación; se planteó darle validez empírica tanto al Seminario-Taller como a la segunda aplicación del cuestionario cuyos resultados serán discutidos en el apartado correspondiente, dando la pauta para otras investigaciones relacionadas con el tema.

La carencia de trabajos e investigaciones acerca de este tema hace que el estudio se maneje como exploratorio ya que aún no se cuenta con suficiente información, donde el cuestionario abierto es el ideal para recabarla. En este caso, se busca conocer lo que la muestra percibe, opina y conoce acerca del tema o fenómeno para posteriormente delimitar más específicamente el estudio y servir de base para el planteamiento más conveniente de estudios posteriores.

Para llevar a cabo las actividades dentro del Seminario-Taller, se hizo la planeación de las mismas por cada uno de los días que fue impartido, a las cuales se les llamó sesiones, las cuales se expusieron mediante cartas descriptivas que indican las actividades que realizó la coordinadora del Seminario-Taller, así como las participantes, la distribución del tiempo de las actividades programadas, día, lugar, hora y el material que se empleó dentro del Seminario-Taller.

A continuación se muestran las cartas descriptivas de la organización del Seminario-Taller.

DIA: Lunea	LUGAR: Centro Cultural
HORARIO: Puesto de Intendencia 12:00	- 14:00 horas (Primera Semana)
	17:00 - 19:00 horas (Segunda Semana)
Puesto Secretarial 16:00	- 18:00 horas (Primera Semana)
	19:00 - 11:00 horas (Segunda Semana)

ACTIVIDADES DE LA COORDINADORA

ACTIVIDADES DE LAS PARTICIPANTES

- 1.1 Presentación ante las asistentes a quienes les dijo su nombre y formación profesional
- 1.2 Coordinación de la presentación de las participantes
- 1.3 Elaboración de la lista de asistencia en base a las personas que se encuentren en ese momento, la que servirá para las sesiones siguientes
- 1.4 Lectura del objetivo del Seminario-Taller anotado en el rotafolio, el cuál fue: "Conocer la percepción de la Mujer Trabajadora de la Delegación Cuajimalpa, del Hostigamiento Sexual, así como proporcionarles información de este tema como lo es su definición, las conductas que lo componen, quienes lo cometen con más frecuencia, quienes lo reciben más frecuentemente y el aspecto legal del término
- 1.5 Coordinación de la Dinámica "Fiesta de Presentación (Apend.B) anotando en el rotafolio un ejemplo de lo que se está pidiendo
- 1.6 Coordinación de la Dinámica "Fantasía del Futuro" (Apendice C) anotando en el rotafolio un ejemplo de lo que se está pidiendo
- 1.7 Aplicación del cuestionario
- 1.8 Receso para café

- 1.1 Presentación de cada una de las participantes diciendo su nombre unicamente
- 1.2 Participarán en la Dinámica "Fiesta de Presentación" (Apen.B)
- 1.3 Participarán en la Dinámica "Fantasía del Futuro" (Apendice C)
- 1.4 Contestación al cuestionario (Apendice C)

DISTRIBUCION DEL TIEMPO

- Presentación de la coordinadora-asistentes 10 minutos
- Elaboración de la lista de asistencia 5 minutos
- Lectura del objetivo del Seminario-Taller 3 minutos
- Dinámica "Fiesta de Presentación" 30 minutos
- Dinámica "Fantasía del Futuro" 30 minutos
- Aplicación-contestación del cuestionario 32 minutos
- Receso para café 10 minutos

MATERIAL: Rotafolio, Hojas blancas, Plumas, Lapices, Marcadores, Cafetera, Café, Vasos y Galletas.

SESION 2

DÍA: Martes

LUGAR: Centro Cultural

HORARIO: Puesto de Intendencia 12:00 - 14:00 horas (Primera semana)
 17:00 - 19:00 horas (Segunda semana)

Puesto Secretarial 16:00 - 18:00 horas (Primera semana)
 9:00 - 11:00 horas (Segunda semana)

ACTIVIDADES DE LA COORDINADORA

- 2.1 Entregar el material "Violencia hacia las Mujeres" que sería leído en esta segunda sesión en voz alta, mientras las participantes siguen la lectura en silencio
- 2.2 Exposición de la coordinadora del tema "Hostigamiento Sexual" basado en la lectura del punto anterior
- 2.3 Contestación a las preguntas formuladas por las participantes
- 2.4 Receso para café

MATERIAL

- Rotafolio
- Hojas Blancas
- Plumaz y lapices
- Cafetera, café, vasos y galletas

ACTIVIDADES DE LAS PARTICIPANTES

- 2.1 Leer el material que les fue entregado, mientras la coordinadora lo lee en voz alta
- 2.2 Escucharán la exposición
- 2.3 Formulación de preguntas a la coordinadora sobre el tema
- 2.4 Receso para café

DISTRIBUCION DEL TIEMPO

- Lectura del material "Violencia hacia las mujeres" 10 minutos
- Exposición del tema de "Hostigamiento Sexual" 60 minutos
- Discusión de preguntas-respuestas 30 minutos
- Receso para café 20 minutos

SESION 3

DIA: Miércoles

LUGAR: Centro Cultural

HORARIO: Puesto de intendencia 12:00 - 14:00 horas (Primera semana)
 17:00 - 19:00 horas (Segunda semana)
 Puesto secretarial 16:00 - 18:00 horas (Primera semana)
 9:00 - 11:00 horas (Segunda semana)

ACTIVIDADES DE LA COORDINADORA

ACTIVIDADES DE LAS PARTICIPANTES

3.1 Coordinación del trabajo por escrito donde las participantes mencionen casos de hostigamiento sexual que ellas o una persona conocida hayan vivido o visto en base a:

1. Conductas que se presentaron
2. Formas en que respondieron
3. Sentimientos que les produjo recibir las

3.2 Aplicación del cuestionario

3.3 Conclusión del tema, solicitando por escrito fueran contestadas las preguntas de la utilidad que tuvo para ellas la información que se les proporcionó, las dinámicas y si la conducción de la instructora fue adecuada y el por qué de cada una de ellas

3.4 Receso para café

3.5 Agradecer a las asistentes su participación en el Seminario-Taller y en caso de que haya preguntas de ellas, dar respuesta a a éstas

MATERIAL

- Rotafolio
- Hojas blancas
- Plumas, lapices y marcadores
- Cafetera, café, vasos y galletas

3.1 Entregar por escrito casos personales o que alguien conocido ha ya vivido de hostigamiento sexual en base a las características solicitadas

3.2 Aplicación del cuestionario

3.3 Comentarios por escrito sobre la utilidad que tuvo la información para las participantes, la importancia de las dinámicas y su opinión sobre la conducción de la instructora

3.4 Receso para café

3.5 Recibir el agradecimiento de la coordinadora por su participación en el Seminario-Taller y hacer preguntas si es que las hay.

DISTRIBUCION DEL TIEMPO

- Coordinación y redacción de casos de hostigamiento sexual 20 minutos

- Aplicación - contestación del cuestionario 32 minutos

- Receso para café 20 minutos

- Comentarios por escrito sobre el Seminario-Taller 30 minutos

- Agradecer a las participantes su participación en el Seminario-Taller 18 minutos

B. Descripción y Análisis de Resultados

Una vez que concluyó el Seminario-Taller se procedió a realizar el análisis de datos mediante la técnica de Análisis de Contenido. Pick (1979) lo define como "el estudio de las diferentes partes del documento que se está revisando, de acuerdo con parámetros preestablecidos por el investigador, con el fin de determinar los puntos más importantes de dicho documento".

En este caso, los documentos a estudiar fueron cada uno de los cuestionarios que contenían las respuestas a las preguntas abiertas que se les aplicaron.

En cuanto al parámetro preestablecido, en este estudio fue la información proporcionada dentro del Seminario-Taller que permitió delimitar las respuestas totalmente erróneas o más alejadas de esta información de las cercanas o totalmente correctas, de esta forma lograr diseñar y definir con precisión las categorías.

Posterior al análisis de contenido, se realizó un análisis cuantitativo y estadístico, en donde se señalan las frecuencias de cada una de las categorías así como el porcentaje de las mismas en relación al total de la muestra y el resultado de la aplicación de una prueba estadística no paramétrica como la Ji-cuadrada, que muestra si existen o no diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de de las participantes de ambos puestos. Tanto el análisis cualitativo como el cuantitativo, se realizaron por puesto laboral.

Esta técnica para el análisis de datos fue seleccionada considerando que el tipo de instrumento aplicado fue un cuestionario de preguntas abiertas, que permitió a las integrantes manifestar sus respuestas de manera libre y abierta mediante las cuales se conocería la percepción del hostigamiento sexual dentro del ambiente laboral que tenían en ese momento, expresada en sus propias palabras.

Asimismo, el reciente reconocimiento del fenómeno del hostigamiento sexual, hace que se abran nuevas líneas de investigación, basadas en los resultados de estos estudios y que se siga ampliando la información con la que se se cuenta actualmente. Tal es el caso de los testimonios brindados por las mujeres trabajadoras participantes de los que se hizo un análisis cualitativo.

Los resultados serán presentados mediante una serie de tablas, cada una de las cuales hace referencia a las preguntas del instrumento aplicado y que engloban la percepción de la muestra estudiada acerca del fenómeno del Hostigamiento Sexual.

Acompañan a cada una de las tablas la descripción de los resultados obtenidos y si existen diferencias o no diferencias estadísticamente significativas en las respuestas de las participantes de ambos puestos, que vienen a ser un punto muy importante, ya que en ella estará basada la percepción que tiene la muestra estudiada acerca del fenómeno, y que será discutida en el capítulo siguiente, vinculando los datos obtenidos en este estudio con los que han arrojado otras investigaciones realizadas con otras muestras y en diferentes ámbitos (Tablas 3.4 a 3.16).

Dentro de este apartado, también se incluyen los testimonios de casos de hostigamiento sexual aportados por las participantes del estudio, que fueron resultado de la realización del Seminario-Taller y los datos de una pequeña evaluación del mismo, donde se les preguntó a las asistentes si consideraron que la información que se les proporcionó sobre el tema del hostigamiento sexual fue de utilidad y la razón de ello; si a su juicio, las dinámicas realizadas al inicio sirvieron para la integración del grupo y por qué; finalmente su opinión acerca de la forma en que la instructora impartió el Seminario-Taller.

Por último se señalarán los resultados que se desprendieron de la segunda aplicación del cuestionario, donde se observa cómo la información modifica el concepto de la muestra sobre el hostigamiento sexual que señala la percepción final acerca del fenómeno (Tablas 3.17 a 3.24).

Aunque en este estudio no se tenía como objetivo ver cómo la información proporcionada en el Seminario-Taller modificaba el concepto que las mujeres tenían sobre el hostigamiento sexual, los resultados aquí obtenidos pueden servir de base en un futuro para nuevos planteamientos metodológicos.

Antes de adentrarnos en el análisis de datos e interpretación de resultados, se describirá brevemente las características de la muestra que se presentó a la resolución del cuestionario de acuerdo al nivel laboral que desempeñaban.

En el puesto de intendencia, se contó con la participación de 27 mujeres cuya edad osciló entre los 25 y los 59 años, la mayoría fueron casadas, con escolaridad de primaria incompleta; en promedio, 6 años de antigüedad en el trabajo, desempeñando sus labores dentro de los horarios de 7:00-15:00 horas o de 14:00 - 21:00 horas (Ver nuevamente tabla 3.1).

En cuanto al puesto secretarial, éste se caracterizó por la asistencia de 41 mujeres de diferentes áreas, cuyas edades se encontraron entre los 17 y 49 años, predominando el estado civil de soltera, con estudios comerciales, con un promedio de dos años de antigüedad laboral, desarrollando sus actividades dentro del horario de 8:00 - 16:00 o de 14:00 - 21:00 horas (Ver nuevamente tabla 3.2).

Para llegar a los resultados de esta investigación, se realizó el análisis de contenido de cada una de las respuestas que fueron proporcionadas en el cuestionario (Apéndice D) considerando las características que señala Kerlinger del análisis de contenido (Cit. por Busto et al, 1982).

Posteriormente se realizó la categorización de las respuestas de acuerdo a la información correcta sobre el tema del hostigamiento sexual y que fue recabada de las investigaciones realizadas tanto en Estados Unidos como en México, la cual se engloba a lo largo del Capítulo II de este estudio.

De los resultados obtenidos, se presenta una tabla por cada pregunta del cuestionario, la cual permite conocer la percepción que tenían las mujeres en ese momento acerca del hostigamiento sexual.

Los datos señalados en cada categoría y en cada puesto laboral (intendencia y secretarial) se reportan en porcentajes y frecuencias, pues el nivel de medición de las variables fue nominal (Pick, 1990). La frecuencia de respuestas en cada categoría y de manera global, se presentará entre paréntesis después de cada porcentaje.

Con la finalidad de facilitar el entendimiento de las tablas, cada una se dividirá con una línea vertical que separa las categorías que se acercan a la información correcta de las que no lo están. Como ya se dijo, esta información se engloba en el capítulo II de este mismo trabajo o puede verse resumida en el Apéndice E "Hostigamiento Sexual" que fue el material de lectura del Seminario-Taller. En la parte superior de la línea estarán las categorías alejadas de la información acertada y en la parte inferior de la misma las categorías que se apegan a la información correcta.

Posteriormente, se hará la descripción de los datos mediante el análisis estadístico, señalando las tablas de frecuencias observadas y esperadas, en donde se observa si existen o no diferencias entre ambos puestos.

Para la obtención de los datos cabe resaltar la importancia que tuvieron las técnicas para la ruptura de hielo y comunicación intergrupal que se presentaron en la primera sesión del Seminario-Taller y que fueron decisivas para la cooperación y participación de la muestra dentro del mismo, reseñando a continuación los resultados de esas actividades.

Al llegar las participantes al lugar citado, había algunas que ya se conocían y que formaron pequeños grupos, separados del resto de las asistentes, por lo que fue muy importante integrar al grupo con la dinámica "Fiesta de Presentación", donde hubo intercambio de información de las actividades que realizaban las mujeres habitualmente en el transcurso del día, de acuerdo al interés mostrado por otras de las asistentes. Independientemente de que esta dinámica rompió la tensión que genera el llegar a un grupo donde no se conoce a la gente y no se tiene idea clara de lo que va a suceder ahí dentro, facilitó la comunicación entre las integrantes y el que las participantes pudieran hablar en público.

Dentro de los resultados de esta dinámica, se pudo observar que por lo general, los grupos, tanto de los niveles de intendencia como secretarial, fueron homogéneos en cuanto a las actividades que realizan las participantes. Las que son casadas acuden a su trabajo de medio tiempo y en su casa desempeñan quehaceres domésticos, ayudan a sus hijos a la realización de las tareas y atienden a hijos y esposo. Mientras que las solteras, aparte del trabajo remunerado que desempeñan en la Delegación, realizan algunos quehaceres domésticos, trabajos manuales o llevan a cabo algún ejercicio ya sea dentro o fuera de su domicilio. Muy pocas de ellas van a alguna escuela a continuar sus estudios.

Al iniciar esta dinámica, se observó cierta timidez en la mayoría de las asistentes para participar, de acuerdo a las indicaciones que se les dieron, pero una vez que tomo su curso, no sólo contestaban a la pregunta formulada por sus compañeras, sino que señalaban aspectos más profundos de su vida personal y familiar.

En cuanto al desarrollo de la dinámica "Fantasía del Futuro" (Apendice C), pudo observarse en las participantes menos tensión que al inicio de la sesión y confianza dentro del grupo para preguntar sobre el desarrollo de la actividad. En su mayoría, las mujeres participantes describieron algún día que les gustaría vivir en el futuro, relacionado con su vida familiar, ver a sus hijos convertidos en personas con un porvenir económico asegurado, que hubieran estudiado alguna carrera o tuvieran un buen trabajo; tener una familia unida e integrada o tener resuelto el aspecto económico para su vejez. Las participantes solteras o que continúan estudiando, centraron su "fantasía" en el día en que se casacen o en el que ellas presentarán su examen profesional, algunas también, en contar con una familia integrada donde, todos se lleven bien.

Al finalizar esta dinámica, algunas de las participantes señalaron que esto que plantearon como una fantasía de futuro deseaban fuera realidad y que harían todo lo que posible porque llegara a realizarse, ya que esta puede representar en su vida una meta a largo plazo.

Al concluir las dos dinámicas, se observó que las participantes se comunicaron no sólo entre las que se conocían, sino con el resto del grupo.

- Análisis Cuantitativo

Referente a los datos de la muestra sobre la percepción que tienen del hostigamiento sexual, se encontró lo siguiente:

En cuanto al concepto que la muestra tiene del hostigamiento sexual, se agrupó en 6 categorías para el puesto de intendencia y 11 para el puesto secretarial, donde sólo el 22.22% del primer puesto y el 29.27 % del segundo, se acercaron a la definición que hace Mackinnon del término y que se tomó como referencia por ser considerada como la más completa. Es importante señalar, que el 77.78% de intendentes y el 70.73 % de secretarías conceptualizaron al hostigamiento sexual de diversas formas que no corresponden con el que realmente es. Principalmente con las relaciones sexuales no deseadas, obligatorias y desagradables con las relaciones sexuales frecuentes; el deseo entre un hombre y una mujer y el maltrato sexual.

Como puede observarse en la tabla 3.4, existen categorías que se alejan totalmente de la definición del término, como son la 1, 2 y 3, que fueron señaladas por las personas del puesto secretarial (Ver tabla 3.4).

Sobre el sinónimo que asignó la muestra al término de hostigamiento sexual, se encontró que sólo el 22.22 % del puesto de intendencia y el 39.02% del secretarial, respondieron adecuadamente. Mientras que el 77.78 % y 60.98% respectivamente, se distribuyen en otras categorías, donde lo relacionaron con violación, enfermedad mental, aburrimiento sexual o labor cotidiana y un porcentaje considerable no sabe con que término asociarlo (28.57%) (Ver tabla 3.5).

Respecto a quién o quiénes son las personas que viven con mayor frecuencia situaciones de hostigamiento sexual, el puesto de intendencia consideró en un 37.04 % que son las mujeres quienes viven más este tipo de situaciones y 62.96% se agrupa en otras categorías que se salen de la del concepto, entre las que se destaca las respuestas de la esposa y las personas casadas como quienes más lo sufren.

En el puesto secretarial se obtuvo que el 65.85% indicaron que son las mujeres y las personas de nivel jerárquico bajo quienes más lo viven y el 34.15 % se desvió de la respuesta correcta, observando que el 7.31 % considera al hombre como más vulnerable a este tipo de experiencias (Ver tabla 3.6).

TABLA 3.4

**CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
MUESTRA DE MUJERES DE NIVEL INTENDENCIA
Y SECRETARIAL (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)**

CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
1. LA UNION DE UNA PAREJA POR AMOR		6.90 % (2)
2. SALIR DE LO COTIDIANO		3.45 % (1)
3. EL DESEMPEÑO DE LABORES COTIDIANAS		10.34 % (3)
4. DESINTERES POR ALGUIEN (PAREJA) O ALGO	4.77 % (1)	3.45 % (1)
5. ABUSOS LABORALES EN EL TRABAJO		10.34 % (3)
6. DESEO ENTRE UN HOMBRE Y UNA MUJER QUE CONDUCE A LAS RELACIONES SEXUALES	14.29 % (3)	
7. TENER RELACIONES SEXUALES CON MUCHA FRECUENCIA	33.33 % (7)	17.25 % (5)
8. TENER RELACIONES SIN DESEARLO, SIN AMOR, SIN SATISFACERSE MUTUAMENTE, DE FORMA OBLIGATORIA Y DESAGRADABLE	38.10 % (8)	27.59 % (8)
9. ABUSO Y MALTRATO SEXUAL HACIA EL SEXO OPUESTO E INCLUSO AL MISMO		17.25 % (5)
10. NO SE SABE	9.53 % (2)	3.45 % (1)
	77.78 % (21)	78.73 % (29)
11. DECIRLE A UNA MUJER PALABRAS ALTISONANTES, OBSCENAS Y/O MORBOSAS POR SER PERCIBIDA COMO OBJETO SEXUAL		41.67 % (5)
12. ACOSO E INSISTENCIA FISICA Y/O VERBAL DE LOS HOMBRES HACIA LAS MUJERES PARA TENER RELACI- ONES SEXUALES DENTRO O FUERA DEL TRABAJO DE ALGUIEN CON UN PUESTO JEERARQUICO ALTO A AL- GUIEN CON UN PUESTO LABORAL BAJO	22.22 % (6)	58.83 % (7)
		29.27 % (12)

TABLA 3.5

OTRAS FORMAS DE NOMBRAR AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUESTRA ESTUDIADA (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
1. SITUACION NORMAL	4.77 x (1)	
2. LABOR COTIDIANA		16 x (4)
3. ANTIPATIA		4 x (1)
4. ABUSO LABORAL		4 x (1)
5. RELACION SEXUAL	14.29 x (3)	12 x (3)
6. RELACION SEXUAL FRECUENTE	4.77 x (1)	
7. ABURRIMIENTO SEXUAL	14.29 x (3)	16 x (4)
8. DESEQUILIBRIO MENTAL (ENFERMEDAD)	14.29 x (3)	4 x (1)
9. VIOLACION	19.05 x (4)	20 x (5)
10. MORBOSIDAD		4 x (1)
11. NO SE SABE	28.57 x (6)	20 x (5)
	<u>77.78 x (21)</u>	<u>60.98 x (25)</u>
12. CHANTAJE		6.25 x (1)
13. ABUSO SEXUAL, ATROPELLO	33.34 x (2)	43.75 x (7)
14. ACOSO SEXUAL, FASTIDIO, PERSECUCION, U OBLIGACION DE TIPO SEXUAL	66.67 x (4)	50 x (8)
	<u>22.22 x (6)</u>	<u>39.82 x (16)</u>

TABLA 3.6

**PERSONAS QUE RECIBEN MAS FRECUENTEMENTE EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, SEGUN LA MUESTRA
ESTUDIADA (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)**

CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
1. LAS PERSONAS QUE CUMPLEN CON LA RUTINA DIARIA		7.15 % (1)
2. EL HOMBRE		21.43 % (3)
3. LAS PERSONAS CON QUIEN SE CONUIVE A DIARIO		7.15 % (1)
4. LA ESPOSA	52.95 % (9)	
5. LAS PERSONAS CASADAS (EL MATRIMONIO)	17.65 % (3)	7.15 % (1)
6. LAS PERSONAS CONFUNDIDAS Y/O CON PROBLEMAS		7.15 % (1)
7. LAS PERSONAS QUE TIENEN RELACIONES SEXUALES FRECUENTES		14.29 % (2)
8. LAS PROSTITUTAS	11.77 % (2)	7.15 % (1)
9. HOMBRES Y MUJERES QUE SE ENCUENTRAN EN UN LUGAR SOLITARIO	5.89 % (1)	7.15 % (1)
10. LAS PERSONAS EMPLEADAS EN FABRICAS U OFICINAS QUE TIENEN INTERES LABORAL O ECONOMICO		14.29 % (2)
11. LAS MUJERES MENORES DE EDAD, LAS MADURAS Y LAS QUE NO TIENEN PAREJA	11.77 % (2)	7.15 % (1)
	<hr/> 62.96 % (17)	<hr/> 34.15 % (14)
12. LAS PERSONAS DE NIVEL ESCOLAR BAJO		3.70 % (1)
13. LAS MUJERES	37.04 % (10)	96.30 % (26)
		<hr/> 65.85 % (27)

En cuanto a las personas que realizan con más frecuencia el hostigamiento sexual, el puesto de intendencia señaló 8 categorías, donde el 44.44 % dicen que son los hombres quienes más lo cometen y el 55.56% se agrupó en otras categorías, destacándose la del matrimonio, que señalan, es el que más lo realiza.

En el puesto secretarial se observó que el 76 % señalan que son los hombres en general los que realizan este tipo de conductas y el 16 % a los hombres que abusan de su nivel jerárquico, principalmente. Mientras que 39.02 % se desvía de la noción acertada, resaltando que son las personas desequilibradas mentalmente o con una adicción las que generalmente lo cometen (Ver tabla 3.7.)

Respecto a las conductas que forman el hostigamiento sexual, las respuestas del puesto de intendencia pudieron ser clasificadas en 11 categorías, donde sólo el 18.52 % se acercó a la respuesta real, 27.28 % no supieron responder y diversas respuestas se agruparon en otras categorías, dentro de las que sobresalen el que se obligue a tener relaciones sexuales no deseadas.

Por otro lado, del puesto secretarial se obtuvieron 15 categorías. El 9.76 % respondió correctamente, el 10.82 % no supieron definir las conductas y dentro de las categorías restantes, sobresalen una posible explicación del problema, en lugar de las conductas que lo integran (Categoría 11).

Como puede observarse en las tablas, las respuestas de las participantes originaron que se crearan diversas categorías donde algunos comportamientos que las integran se salen totalmente de las respuestas correctas (Ver tabla 3.8).

En cuanto a si la muestra en estudio considera o no al hostigamiento sexual como un problema, se encontró que el 66.67% del puesto de intendencia y el 75.61% del secretarial, estimaron que sí lo es, siendo la razón principal de que haya presión del hombre hacia la mujer para tener una relación sexual no deseada por ella. En tanto que el 33.33 % y el 21.15% respectivamente, dijeron que no, porque es algo cotidiano (Ver tabla 3.9).

Acerca de si las mujeres participantes en el estudio consideran o no al hostigamiento sexual como un delito, se obtuvo que en el puesto de intendencia el 51.85 % y en el secretarial el 51.55 %, dijeron que sí es un delito, principalmente porque se obliga a una persona a tener relaciones sexuales.

Mientras que el 37.04 % y el 31.71 % respectivamente, señalaron que no porque era algo normal en la pareja.

TABLA 3.7

**PERSONAS QUE REALIZAN CON MAS FRECUENCIA EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGUN LA MUESTRA ESTUDIADA
(PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)**

CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
1. DEPENDE DEL MEDIO O SITUACION DONDE SE ENCUENTRE LA PERSONA		6.25 % (1)
2. LAS PERSONAS CON QUIENES SE CONVIVE		6.25 % (1)
3. LAS AMAS DE CASA		6.25 % (1)
4. LAS PERSONAS DE MAL CARACTER	6.67 % (1)	6.25 % (1)
5. LAS MUJERES QUE DESEMPENAN MAYOR NUMERO DE ACTIVIDADES Y VARIOS ROLES A LA VEZ		12.50 % (2)
6. LAS MUJERES	6.67 % (1)	
7. LAS PERSONAS QUE SOLO PIENSAN EN TENER RELACIO- NES SEXUALES		6.25 % (1)
8. EL MATRIMONIO	40 % (6)	
9. AMBOS SEXOS		6.25 % (1)
10. PERSONAS MENTALMENTE DESEQUILBRADAS, DEGENERA- DAS O CON ALGUNA ADICCION (DROGAS O ALCOHOL)	6.67 % (1)	25 % (4)
11. LAS PROSTITUTAS	13.34 % (2)	12.50 % (2)
12. LOS HOMOSEXUALES		12.50 % (2)
13. EL ESPOSO	13.34 % (2)	
14. NO SE SABE	13.34 % (2)	
	<hr/> 55.56 % (15)	<hr/> 39.02 % (16)
15. EL HOMBRE, AUNQUE EN OCASIONES LA MUJER		4 % (1)
16. LAS PERSONAS DE UN NIVEL ESCOLAR ALTO		4 % (1)
17. LOS HOMBRES QUE ABUSAN DE SU NIVEL JERARQUICO		16 % (4)
18. LOS HOMBRES	44.44 % (12)	76 % (19)
		<hr/> 68.98 % (25)

**CONDUCTAS QUE FORMAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
SEGUN LA MUESTRA ESTUDIADA
(PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)**

CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
1. APATIA A LA RUTINA DIARIA		10.82 % (4)
2. UN MANAZO	4.54 % (1)	
3. NO TENER RELACIONES SEXUALES		5.41 % (2)
4. LA NECESIDAD DE LAS PERSONAS DE SABERSE QUERIDAS Y AMADAS		2.71 % (1)
5. SATISFACER SEXUALMENTE A LA PAREJA		2.71 % (1)
6. DESAMOR HACIA LA PAREJA	9.10 % (2)	
7. DESEO ENTRE UN HOMBRE Y UNA MUJER, COMO NECE- SIDAD DE TENER RELACIONES SEXUALES	9.10 % (2)	
8. TENER RELACIONES SEXUALES A DIARIO		8.11 % (3)
9. TENER RELACIONES SEXUALES SIN ESTAR CASADOS	9.10 % (2)	
10. LA FORMA DE VESTIR Y EXPRESARSE DE LAS PERSONAS QUE LLAMAN LA ATENCION DE LA GENTE	4.54 % (1)	
11. FALTA DE INFORMACION Y ORIENTACION DE TIPO SEXUAL		10.82 % (4)
12. VIOLACION		21.63 % (8)
13. ABUSOS LABORALES		2.71 % (1)
14. CONDUCTAS AGRESIVAS, REPRESIVAS Y/O DE RECHAZO	9.10 % (2)	10.82 % (4)
15. PRESION DEL ESPOSO PARA TENER RELACIONES SEXUALES	9.10 % (2)	
16. MACHISMO		2.71 % (1)
17. EL ACOSO A LAS MUJERES POR PARTE DE LOS HOMBRES	4.54 % (1)	2.71 % (1)
18. OBLIGAR A ALGUIEN A TENER RELACIONES SEXUALES		
NO DESEADAS	13.64 % (3)	2.71 % (1)
19. NO SE SABE	27.28 % (6)	10.82 % (4)
	<hr/> 81.48 % (22)	<hr/> 90.24 % (37)
20. CONDUCTAS VERBALES Y/O FISICAS DE TIPO SEXUAL (PIROPOS VULGARES, TOCAR ALGUNA PARTE DEL CUERPO)	10.52 % (5)	9.76 % (4)

TABLA 3.9

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA. SI CONSIDERAN O NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UN PROBLEMA Y LA RAZON DE ELLO. <PORCENTAJES Y FRECUENCIAS>.

CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
SI	66.67 % (17)	75.61 % (31)
PORQUE:		
1. PROVOCA RUTINA		9.68 % (3)
2. ES UNA ENFERMEDAD		3.23 % (1)
3. ES UNA SITUACION DESAGRADABLE		9.68 % (3)
4. AFECTA A LA SOCIEDAD EN GENERAL		9.68 % (3)
5. NO SE HA DADO UNA ADECUADA EDUCACION SEXUAL DESDE PEQUEÑO		3.23 % (1)
6. TRAE COMO CONSECUENCIA PROBLEMAS PSICOLOGICOS Y MORALES		3.23 % (1)
7. PROPICIA LA INFIDELIDAD CREANDO PROBLEMAS DE PAREJA Y FAMILIARES	22.23 % (4)	9.68 % (3)
8. HAY MUCHOS ABUSOS LABORALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO Y LAS RELACIONES DENTRO DEL TRABAJO		6.46 % (2)
9. UNA MUJER POR PEÑA O TERROR NO LO DENUNCIA O NO SABE DONDE O COMO QUIER HACERLO		9.68 % (3)
10. ES UNA SITUACION A LA QUE SE LE HA MINIMIZADO Y TRIVIALIZADO, QUE NO PERMITE LA REALIZACION DE LA MUJER		12.94 % (4)
11. HAY PRESION DEL HOMBRE HACIA LA MUJER PARA TENER UNA RELACION NO DESEADA POR ELLA	16.67 % (13)	22.58 % (7)
NO	33.33 % (9)	21.95 % (9)
PORQUE:		
1. PUEDE SER CANSANCIO DE LA RUTINA DIARIA		11.12 % (1)
2. TODOS EN ALGUN MOMENTO PUEDE SENTIR DESGANO PARA REALIZAR ALGUNA ACTIVIDAD		11.12 % (1)
3. ES UN DESEO MUTUO ENTRE HOMBRE Y MUJER QUE SATISFACE UNA NECESIDAD FISIOLOGICA	33.34 % (3)	11.12 % (1)
4. SE ES LIBRE DE TENER UNA RELACION SEXUAL CUANDO SE DESEE		22.23 % (2)
5. EL MATRIMONIO LO REALIZA	22.23 % (2)	
6. PUEDE DETENERSE ESCAPANDO DE LA SITUACION DONDE SE PRESENTE (TRABAJO, ESCUELA, ETC.)		11.12 % (1)
7. ES ALGO COTIDIANO	44.45 % (4)	33.34 % (3)
NO SE SABE	3.71 % (1)	2.44 % (1)

A este mismo respecto, el 11.11% del puesto de intendencia y el 4.88 % del secretarial apuntan que no saben y el 12.20 % del segundo puesto, especifican que depende de la gravedad del hostigamiento para que sea considerado un delito (Ver tabla 3.10).

Por lo que toca a la opinión de la muestra estudiada si denunciarían o no una situación de hostigamiento sexual que llegaran a vivir, se encontró que el 66.67 % de intendentes y el 73.17 % de secretarias señalaron que sí lo harían, principalmente para tratar de corregir este problema y porque debe de haber respeto hacia las personas sin importar su nivel jerárquico o género que tengan.

En tanto que el 25.93% del puesto de intendencia y el 19.52 % del secretarial apuntan que no, porque es una situación normal en la pareja y porque les daría pena que la gente supiera el hecho al que estuvieron expuestas.

Por último, el 7.41 % de intendentes y el 7.32 % de secretarial reportan no saber si denunciarían o no un caso de este tipo que llegaran a vivir (Ver tabla 3.11).

En el análisis estadístico aplicado, que fue realizado mediante la Ji-cuadrada se plantearon dos tipos de hipótesis:

Ho: No existen diferencias estadísticamente significativas entre los puestos de intendencia y secretarial en cuanto al:

- A) Concepto de hostigamiento sexual (h.s.)
- B) Sinónimo de h.s.
- C) Quién recibe el h.s.
- D) Quién realiza el h.s.
- E) Conductas que conforman el h.s.
- F) Si se considera un problema el h.s.
- G) Si se considera un delito el h.s.
- H) Si denunciarían una situación de h.s. que vivieran

H1: Si existen diferencias estadísticamente significativas entre los puestos de intendencia y secretarial en cuanto a los incisos A a H.

En este caso, considerando el tamaño de la muestra, fue seleccionado un nivel de significancia de .01 para todas las tablas que se mostraran según correspondan, donde se señalaran las categorías en ambos puestos, así como la frecuencia observada y esperada, con los grados de libertad correspondientes a cada una de ellas. Tomando en cuenta que si X (estadística) es menor o igual que X (teórica), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la alterna (H_1).

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA SI CONSIDERAN O NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UN DELITO Y LA RAZON DE ELLO <PORCENTAJES Y FRECUENCIAS>.

CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
SI	51.85 % (14)	51.55 % (21)
PORQUE:		
1. LA PERSONA QUE LO REALIZA CARECE DE EDUCACION		9.53 % (2)
2. ES ABUSAR DE LAS PERSONAS		14.29 % (3)
3. PUEDE LLEGAR A UNA VIOLACION O CRIMEN	7.15 % (1)	4.77 % (1)
4. ES ATENTAR CONTRA LA INTEGRIDAD FISICA, PSICOLOGICA Y SOCIAL DE LAS PERSONAS, PROVOCANDO EN ELLAS ALGUN TRANSTORNO DE ESTE TIPO	35.72 % (5)	14.29 % (3)
5. SE OBLIGA A UNA PERSONA A TENER RELACIONES SEXUALES	42.86 % (6)	23.84 % (5)
6. ES UNA SITUACION MOLESTA QUE NO SE PROVOCO Y QUE NO DEBE PERMITIRSE	7.15 % (1)	19.05 % (4)
7. LAS PROPOSICIONES DE LOS HOMBRES CON UN NIVEL JERARQUICO ALTO Y LAS CONSECUENCIAS QUE SE DERIVAN DE ESTAS, DENIGRAN A LA MUJER	7.15 % (1)	9.53 % (2)
8. HAY LEYES QUE PUEDEN CASTIGARLO		4.77 % (1)
NO	37.04 % (10)	31.71 % (13)
PORQUE:		
1. AL DESEMPEÑAR LAS LABORES COTIDIANAS, PERMITE CONOCER NUEVAS EXPERIENCIAS		7.70 % (1)
2. PUEDE ARREGLARSE CUANDO HAY COMUNICACION EN LA PAREJA		15.39 % (2)
3. ES UN DESEO MUTUO ENTRE HOMBRE Y MUJER	20 % (2)	7.70 % (1)
4. ES ALGO NORMAL EN UNA PAREJA	60 % (6)	30.77 % (4)
5. ES UNA SITUACION QUE SE HA EXAGERADO		7.70 % (1)
6. NO ES NINGUNA INJUSTICIA		7.70 % (1)
7. LAS MUJERES NO LE DAN NINGUNA IMPORTANCIA		7.70 % (1)
8. SE PUEDE EVITAR	10 % (1)	7.70 % (1)
9. ES OBLIGACION DE LA MUJER	10 % (1)	
NO SABEN	11.11 % (3)	4.88 % (2)
NO SABEN, PORQUE DEPENDE DE LA GRAVEDAD DEL HOSTIGAMIENTO		12.28 % (5)

OPINION DE LA MUESTRA SI DENUNCIARIAN O NO UNA SITUACION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE VIVIERAN Y LA RAZON DE ELLO (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)

CATEGORIA	INTENDENCIA N=27	SECRETARIAL N=41
SI	66.67 % (18)	73.17 % (30)
PORQUE:		
1. DEBE EVITARSE TENER RELACIONES SEXUALES CUANDO LA PAREJA PRESIONE PARA ELLO	11.11 % (2)	
2. HAY SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO MUY SEVERAS		6.67 % (2)
3. DEBE HABER COMUNICACION EN LA PAREJA	5.56 % (1)	
4. BRINDA SEGURIDAD A LA MUJER QUE LO VIVIO	5.56 % (1)	10 % (3)
5. PARA CORREGIR ESTE PROBLEMA SOCIAL Y QUE NO LE SUCEDIERA A OTRAS PERSONAS	33.34 % (6)	30 % (9)
6. AFECTA EL BIENESTAR FISICO, PSICOLOGICO Y SOCIAL DE LA MUJER HOSTIGADA Y LA INTEGRIDAD DE SU FAMILIA	5.56 % (1)	13.33 % (4)
7. NO TIENEN PORQUE TOLERARSE SITUACIONES DE ESTE TIPO, DEBE HABER RESPETO HACIA LAS PERSONAS INDEPENDIENTEMENTE DEL NIVEL JERARQUICO O GENERICO QUE TENGAN	33.34 % (6)	33.33 % (10)
8. HAY LEYES QUE APOYAN A LA MUJER	5.56 % (1)	6.67 % (2)
NO	25.93 % (7)	19.52 % (8)
PORQUE:		
1. SI LA PAREJA SE AMA, NINGUNO DEBE NEGARSE PARA TENER UNA RELACION		12.50 % (1)
2. DEBE BUSCARSE EL APOYO DE LA PAREJA PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA		25 % (2)
3. LA VIDA PRIVADA DE LAS PERSONAS NO DEBE JUZGARSE	14.29 % (1)	
4. EXISTIRIA PENA DE QUE LA GENTE LO SUPIERA	20.57 % (2)	37.50 % (3)
5. ES UNA SITUACION NORMAL EN LA PAREJA	57.14 % (4)	25 % (2)
NO SABEN	7.41 % (2)	7.32 % (3)

$$X_c^2 < X_t^2 \quad \text{Se acepta } H_0$$

...
 O que si X_c^2 es mayor o igual a X_t^2 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

$$X_c^2 > X_t^2 \quad \text{Se acepta } H_1$$

Los datos obtenidos en este análisis, señalan que no existen diferencias estadísticamente significativas en las respuestas que dieron las participantes de los puestos de intendencia y secretarial en cuanto a su percepción del concepto del hostigamiento sexual, algún sinónimo que conozcan de éste, quién lo realiza, si es considerado por las participantes como un problema, un delito y si estarían dispuestas a denunciarlo si vivieran una situación de este tipo.

Ambos grupos, muestran un marcado desconocimiento en la percepción del hostigamiento sexual; sin importar su edad, estado civil, antigüedad laboral y sobretodo, escolaridad, ya que podría esperarse que las respuestas fueran inapropiadas en el puesto de intendencia, que esta integrado en su mayoría por mujeres que su escolaridad es de primaria o primaria incompleta y en el puesto secretarial se esperarían respuestas acertadas porque sus integrantes cuentan con una carrera comercial o estudios superiores y que al ser su nivel escolar más alto, tuvieran conocimientos sobre el tema por facilitárseles la lectura y el acercamiento a otros conocimientos (Ver tablas 3.4.A, 3.5.B, 3.7.D, 3.9.F, 3.10.G, 3.11.H).

En cuanto a quien recibe el hostigamiento sexual y las conductas que lo conforman, se encontraron diferencias entre los grupos ya que en el puesto secretarial se señalaron más categorías que en el de intendencia, sin embargo estaban totalmente alejadas de la información correcta. En el caso de las conductas, las integrantes del puesto secretarial señalaron una posible explicación del problema mas que los comportamientos que lo forman (Ver tablas 3.6.C y 3.8.E).

TABLA 3.4 A
CONCEPTO

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	0 .79	2 1.20	2
2	0 .79	1 .60	1
3	0 1.19	3 1.81	3
4	1 .79	1 1.20	2
5	0 1.19	3 1.81	3
6	3 1.19	0 1.81	3
7	7 4.76	5 7.23	12
8	8 6.35	8 9.65	16
9	0 1.99	5 3.01	5
10	2 1.19	1 1.81	3
11	0 1.99	5 3.01	5
12	6 5.16	7 7.84	13
	27	41	68

$\alpha = 11$
 $\leq .01$

$$\chi^2_{\alpha} = 21.19 \quad \chi^2_{\alpha} = 24.70$$

$$21.19 < 24.70$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3.5 B.
BINONIMO

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	1 .40	0 .60	1
2	0 1.59	4 2.41	4
3	0 .40	1 .60	1
4	0 .40	1 .60	1
5	3 2.38	3 3.62	6
6	1 .40	0 .60	1
7	3 2.78	4 4.22	7
8	3 1.59	1 2.41	4
9	4 3.57	5 5.43	9
10	0 .40	1 .60	1
11	6 4.37	5 6.63	11
12	0 .40	1 .60	1
13	2 3.57	7 5.43	9
14	4 4.76	8 7.24	12
	27	41	68

$\alpha = 13$
 $\leq .01$

$$\chi^2_{\alpha} = 13.11 \quad \chi^2_{\alpha} = 27.7$$

$$13.11 < 27.70$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3.6 C
QUIEN RECIBE EL H.S.

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	0 / .40	1 / .60	1
2	0 / 1.19	3 / 1.81	3
3	0 / .40	1 / .60	1
4	9 / 3.57	0 / 5.48	9
5	3 / 1.59	1 / 2.41	4
6	0 / .40	1 / .60	1
7	0 / .79	2 / 1.20	2
8	2 / 1.19	1 / 1.81	3
9	1 / .79	1 / 1.20	2
10	0 / .79	2 / 1.20	2
11	2 / 1.19	1 / 1.81	3
12	0 / .40	1 / .60	1
13	10 / 14.29	26 / 21.71	36
	27	41	68

$g_1 = 12$
 $< .01$

TABLA 3.7 D
QUIEN REALIZA EL H.S.

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	0 / .40	1 / .60	1
2	0 / .40	1 / .60	1
3	0 / .40	1 / .60	1
4	1 / .79	1 / 1.20	2
5	0 / .79	2 / 1.20	2
6	1 / .40	0 / 1.20	1
7	0 / .40	1 / .60	1
8	6 / 2.38	0 / 3.62	6
9	0 / .40	1 / .60	1
10	1 / 1.99	4 / 3.81	5
11	2 / 1.59	2 / 2.41	4
12	0 / .79	2 / 1.20	2
13	2 / .79	0 / 1.20	2
14	2 / .79	0 / 1.20	2
15	0 / .40	1 / .60	1
16	0 / .40	1 / .60	1
17	0 / 1.59	4 / 2.41	4
18	12 / 12.31	19 / 10.69	31
	27	41	68

$g_1 = 17$
 $< .01$

$$\chi^2_{\text{E}} = 27.10 \quad \chi^2_{\text{C}} = 26.20$$

27.10 > 26.20

SE ACEPTA H_1

SE RECHAZA H_0

$$\chi^2_{\text{E}} = 28.40 \quad \chi^2_{\text{C}} = 33.40$$

$$28.40 < 33.40$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3-B E
CONDUCTAS

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	0 1.59	4 2.41	4
2	1 .48	0 .68	1
3	0 .79	2 1.20	2
4	0 .48	1 .68	1
5	0 .48	1 .68	1
6	2 .79	0 1.20	2
7	2 .79	0 1.20	2
8	0 1.19	3 1.81	3
9	2 .79	0 1.20	2
10	1 .48	0 .68	1
11	0 1.59	4 2.41	4
12	0 3.18	0 4.82	0
13	0 .48	1 .68	1
14	2 2.38	4 3.62	6

15	2 .79	0 1.20	2
16	0 .48	1 .68	1
17	1 .79	1 1.20	2
18	3 1.59	1 2.41	4
19	6 3.97	4 6.83	10
20	5 3.57	4 5.43	9
	27	41	68

$g1 = 19$
 $\leq .01$

$$\chi^2_e = 36.61 \quad \chi^2_{\frac{1}{2}} = 36.28$$

$$36.61 > 36.28$$

SE ACEPTA H_1

SE RECHAZA H_0

**TABLA 3.9 F
PROBLEMA**

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
SI	17 19.06	31 28.94	48
NO	9 7.15	9 10.82	18
NO SABE	1 .62	1 1.21	2
	27	41	68

$$g_1 = 2 \quad \leftarrow .01$$

$$\chi^2_{\frac{\alpha}{2}} = 1.43 \quad \chi^2_{\frac{\alpha}{2}} = 9.21$$

$$1.43 < 9.21$$

SE ACEPTA H_0

**TABLA 3.10 G
DELITO**

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
SI	14 13.90	21 21.10	35
NO	10 9.13	13 13.87	23
NO SABE	3 1.98	2 1.98	5
	27	41	

$$g_1 = 2 \quad \leftarrow .01$$

$$\chi^2_{\frac{\alpha}{2}} = .66 \quad \chi^2_{\frac{\alpha}{2}} = 5.99$$

$$.66 < 5.99$$

SE ACEPTA H_0

**TABLA 3.11 H
SI LO DENUNCIARIAN O NO**

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
SI	18 7.14	30 10.08	48
NO	7 2.78	8 4.02	15
NO SABE	2 .79	3 1.01	5
	27	41	68

$$g_1 = 2 \quad \leftarrow .01$$

$$\chi^2_{\frac{\alpha}{2}} = 35.52 \quad \chi^2_{\frac{\alpha}{2}} = 9.21$$

$$35.52 > 9.21$$

SE ACEPTA H_1

SE RECHAZA H_0

- Análisis Cualitativo

Por otro lado, como ya se mencionó, los grupos de encuentro crean un ambiente de confianza que permitan la comunicación entre quienes lo integran. En este caso las actividades con las cuales dió inicio el Seminario-Taller, como fueron las dinámicas, así como la información sobre el "Hostigamiento Sexual" que se les brindó a las asistentes propició que algunas de las participantes narraran de manera espontánea en el grupo, algún testimonio de hostigamiento sexual, que posteriormente les fue solicitado a cada una de ellas escribir un hecho de este tipo que ellas hubieran conocido o vivido y permitiera conocer los lugares donde los habían experimentado, las conductas que se presentaron, la forma en que ellas respondieron y los sentimientos que experimentaron cuando vivieron estos hechos.

Una vez recabados los testimonios se hizo un análisis de los casos reportados, de acuerdo al lugar donde lo vivieron, las conductas que caracterizaron al hecho, la forma en que respondieron las mujeres cuando se presentó y lo que sintieron ellas al experimentarlo. Retomando el planteamiento de Bedolla y García (1989) para conocer cuales son las conductas más frecuentes, la forma en que actuaron y los sentimientos que se presentaron cuando vivieron algún caso de hostigamiento sexual.

Esta aproximación brindó resultados interesantes como el hecho de que aún cuando no se conozca el término de hostigamiento sexual o no se tenga información a ese respecto, se vive en algún momento una situación de ese tipo y por otro lado, que el ambiente dentro del Seminario-Taller brindó la oportunidad de recabar estos casos testimoniales.

Para analizar esta información se realizó la categorización de las conductas, la forma de respuesta y los sentimientos; tomando como base algunas de las ya señaladas por Bedolla y García (1989).

Posteriormente se obtuvieron los porcentajes y frecuencias de respuesta, así como la Ji-cuadrada de cada uno de los puestos laborales, encontrando que del 90.90% de personas del puesto de intendencia que contestaron haber vivido o visto casos de hostigamiento sexual y de acuerdo a la frecuencia donde se presentaron, reportaron haberlo experimentado en el trabajo, en la calle y en el transporte.

En tanto que el 88.23% del puesto secretarial lo experimentaron en el transporte, en el trabajo, en la calle, en la escuela y en la casa, en ese orden respectivamente.

En cuanto a las personas que señalan no haber vivido o visto algún incidente de este tipo en su vida, se encuentra el 9.10% del personal de intendencia y el 11.77% de secretarías (Tabla 3.12).

Al realizar el análisis estadístico se encontró, que si existen diferencias estadísticamente significativas en ambos puestos laborales, en cuanto al lugar donde se presentaron las situaciones de hostigamiento sexual, ya que en el puesto de intendencia el mayor número de mujeres lo vivieron en el trabajo y ninguna reporta haberlo vivido en la escuela, ya que como se dijo escolaridad se limita a la educación elemental y tampoco lo han vivido en la casa. Mientras que, en el puesto secretarial, las mujeres lo han experimentado en el trabajo principalmente pero también en otros espacios como la escuela y en la casa (3.12.1)

Las conductas que reportan las mujeres haber vivido son muy variadas, en el nivel de intendencia se obtuvieron 12 categorías de las cuales se destacan las proposiciones de tipo sexual, tocamientos de pechos, invitaciones y peticiones de citas y tratar de abusar de ellas sexualmente, respectivamente. En el nivel secretarial se agruparon 13 categorías de las cuales las conductas que se presentaron principalmente fueron nalgadas, tocamiento de glúteos y tocamiento de piernas.

Respecto a la forma en que respondieron las participantes cuando vivieron estos hechos, en el puesto de intendencia se agruparon 8 categorías, de las cuales sobresalen el enfrentarlo directamente diciéndole que no fue del agrado su conducta, reportarlo con el jefe inmediato, golpearlo o evitar indirectamente la situación fingiendo que no se percataron de la situación o esquivar a la persona que lo hizo. En el puesto secretarial se obtuvieron 7 categorías y las respuestas que se destacaron fueron enfrentarlo directamente diciéndole que no fue del agrado su conducta, evitar indirectamente la situación y otras más que no supieron que hacer.

Finalmente, en cuanto a los sentimientos que experimentaron las mujeres cuando vivieron alguna situación de hostigamiento sexual, se observaron los mismos en ambos grupos, los cuales fueron de enojo, coraje y de miedo o temor; sólo que en el nivel de intendencia se obtuvieron 6 categorías y en el secretarial 8 (Ver tabla 3.13).

Estadísticamente, no se encontraron diferencias significativas en ambos puestos en cuanto a las conductas que se presentaron, la forma en que respondieron y los sentimientos que vivieron cuando sucedieron los hechos.

Con la finalidad de tener una visión más clara de los casos de hostigamiento sexual de los que se desprendieron los resultados antes expuestos, a continuación se exponen los testimonios literales que proporcionaron las participantes dentro del Seminario-Taller y que fueron clasificados por el lugar de mayor incidencia: Trabajo, transporte, calle, escuela y en la casa; los cuales se muestran a continuación:

TABLA 3.12

LUGARES DONDE LA MUESTRA ESTUDIADA REPORTO HABER VIVIDO SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
LUGAR	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
SI HAN VIVIDO O VISTO CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	90.90% (20)	88.23% (30)
EN:		
CALLE	25 % (05)	16.67% (05)
TRANSPORTE	20 % (04)	40 % (12)
CASA		3.94% (01)
ESCUELA		10 % (03)
TRABAJO	55 % (11)	30 % (09)
NO HAN VIVIDO O CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	9.10% (02)	11.77% (04)

TABLA 3.13 CONDUCTAS, RESPUESTAS Y SENTIMIENTOS USUADOS POR LAS PARTICIPANTES, DESCRITOS EN LOS TESTIMONIOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CONDUCTAS		INTENDENCIA SECRETARIAL		RESPUESTAS		INTENDENCIA SECRETARIAL		SENTIMIENTOS		INTENDENCIA SECRETARIAL	
ESPIAR EN LA CALLE	4.55% (1)			NO HIZO NADA	4.55% (1)	8.82% (3)		REPUGNANCIA		5.88% (2)	
MIRADAS INSISTENTES "HALAGOS" SOBRE EL FISICO INDESEADOS	4.55% (1)	5.88% (2)		NO SABER QUE HACER		14.71% (5)		INCOMODIDAD	9.09% (2)	5.88% (2)	
INVITACIONES Y PETICIONES DE CITAS	9.09% (2)	2.94% (1)		LLORAR		5.88% (2)		HUMILIACION		2.94% (1)	
TOCAR MANOS		5.88% (2)		CORRER	4.55% (1)			TRISTEZA	4.55% (1)	5.88% (2)	
TOCAR PIERNAS	4.55% (1)	8.33% (3)		CAMBIARSE DE EMPLEO		2.94% (1)		PENA O VERGUENZA	13.63% (3)	8.83% (3)	
TOCAR CADERAS	4.55% (1)	2.94% (1)		EVITAR INDIRECTAMENTE LA SITUACION (PO NIENDO UN OBJETO ENTRE EL HOSTIGADOR Y LA HOSTIGADA, CAMBIARSE DE LUGAR, VOLTEAR A VERLO SIN DE CIR NADA, NEGARSE A ACCEDER)		13.63% (3)	20.59% (7)	MIEDO O TEMOR	18.18% (4)	14.71% (5)	
TOCAR GLUTEOS	4.55% (1)	11.76% (4)		LLAMAR A UN POLICIA	4.55% (1)			CORAJE	18.18% (4)	20.59% (7)	
TOCAR PECHOS	11.63% (3)			PEDIR AYUDA A UN FAMILIAR	4.55% (1)			ENOJO	27.27% (6)	23.53% (8)	
PERSECUCION CON FINES SEXUALES	4.55% (1)	5.88% (2)		REPORTARLO CON EL JEFE INMEDIATO		22.72% (5)					
ABRAZOS A LA FUERZA		5.88% (2)		GOLPEARLO		13.63% (3)					
BESOS A LA FUERZA		5.88% (2)		ENFRENTARLO DIRECTAMENTE, DICIENDOLE QUE NO FUE DEL AGRADO SU CONDUCTA		22.72% (5)	25.53% (8)				
LLAMADAS TELEFONICAS DE TIPO SEXUAL		5.88% (2)				90.90% (20)	88.23% (30)				
NALGADAS		14.71% (5)									
PROPOSICIONES DE TIPO SEXUAL	22.72% (5)										
EXHIBIR GENITALES		2.94% (1)									
FROTAR PARTES DEL CUERPO MASCULINO CON EL PENENINO	4.55% (1)	8.83% (3)									
JALONES HACIA EL CUERPO DEL HOSTIGADOR	4.55% (1)										
TRATAR DE ABUSAR SEXUALMENTE	9.09% (2)										
	90.90% (20)	88.23% (30)									

TABLA 3.13 J
CONDUCTAS
TABLA 3.12 I
TESTIMONIOS

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
CALLE	5 4	5 6	10
TRANSPORTE	4 6.40	12 9.60	16
CASA	0 .40	1 .60	1
ESCUELA	0 1.20	3 1.20	3
TRABAJO	11 4.40	9 4.40	20
	20	30	50

$$v_1 = 4 \quad \alpha = .01$$

$$\chi^2_{\alpha} = 21.19 \quad \chi^2_{\alpha} = 13.28$$

$$21.19 > 13.28$$

SE ACEPTA H_1

$$v_1 = 10 \quad \alpha = .01$$

$$\chi^2_{\alpha} = 32.75 \quad \chi^2_{\alpha} = 34.80$$

$$32.75 < 34.80$$

SE ACEPTA H_0

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	1 .40	0 .60	1
2	0 .80	2 1.20	2
3	1 .40	0 .60	1
4	2 1.20	1 1.80	3
5	0 .80	2 1.20	2
6	1 1.60	3 2.40	4
7	1 .80	1 1.20	2
8	1 2	4 3	5
9	3 1.20	0 1.80	3
10	1 1.20	2 1.80	4
11	0 .80	2 1.20	2
12	0 .80	2 1.20	2
13	0 .80	2 1.20	2
14	0 2	5 3	5
15	5 2	0 3	5
16	0 .40	1 .60	1
17	1 1.60	3 2.40	4
18	1 .40	0 .60	2
19	2 .80	0 1.20	2
	20	30	50

TABLA 3-13 J
FORMA DE RESPONDER

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	1 1.60	3 2.40	4
2	0 2	5 3	5
3	0 .80	2 1.20	2
4	1 .40	0 .60	1
5	0 .40	1 .60	1
6	3 4	7 6	10
7	1 .40	0 .60	1
8	1 .40	0 .60	1
9	5 2	0 3	5
10	3 1.20	0 1.00	13
11	5 5.20	8 7.00	13
	20	30	50

$$g_1 = 10 \leftarrow .01$$

$$\chi^2_{\alpha} = 22.61 \quad \chi^2_{\beta} = 23.2$$

$$22.61 < 23.2$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3-13 J
SENTIMIENTOS

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	0 .80	2 1.20	2
2	2 1.60	2 2.40	4
3	0 .40	1 .60	1
4	1 1.20	2 1.00	3
5	3 2.40	3 3.60	6
6	4 3.60	5 5.40	9
7	4 4.40	7 6.60	11
8	6 5.60	8 8.40	14
	20	30	50

$$g_1 = 7 \leftarrow .01$$

$$\chi^2_{\alpha} = 2.62 \quad \chi^2_{\beta} = 10.48$$

$$2.62 < 10.48$$

SE ACEPTA H_0

TESTIMONIOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL
TRABAJO

31 AÑOS CASADA SECUNDARIA PUESTO: INTENDENCIA

" En mi trabajo un hombre siempre me molestaba al andarme diciendo en cualquier lugar y momento que yo le gustaba. Hasta que una vez le dije esto a mi jefe y él le llamó la atención. Yo me sentía enojada por esta situación porque mucha gente ya se había dado cuenta y turbada porque no sabía que hacer".

33 AÑOS CASADA 2DO. SECUNDARIA PUESTO: INTENDENCIA

" Hace como 5 años, una persona dentro del trabajo quizá abusar de mí; yo le dije que me dejará en paz o que iba a gritar y que yo no había dado motivo para que él hiciera eso, él me soltó y le dije que lo iba a acusar con nuestro jefe. El me dijo que le hiciera como quisiera y además él no me había hecho nada y que si quería fuéramos de una vez con nuestro Delegado sindical. Yo me puse a llorar de miedo y cuando mi jefe le preguntó sobre esta situación él le dijo que no era cierto lo que yo le había dicho".

38 AÑOS CASADA 5TO. AÑO DE PUESTO: INTENDENCIA
PRIMARIA

" Una sobrina de mi esposo se recibió de educanda; al ir a ver un trabajo donde podría colocarse, la persona que la iba a contratar le dijo que si quería obtener el empleo tenía que acostarse con él. Ella se negó y salió del lugar muy disgustada. Ahora siente un poco de miedo al ir solicitar otro trabajo".

39 AÑOS VIUDA 1ER. AÑO DE PUESTO: INTENDENCIA
PRIMARIA

" En una ocasión, un compañero de trabajo me propuso que tuvieramos relaciones sexuales. Como me negué me dijo que no era suficientemente mujer porque yo no quería; le dije que si seguía diciéndome esas cosas lo iba a demandar. Después de esto evitaba el encontrarme con él y si por algo teníamos que coincidir en algún lugar yo le mostraba un rechazo total".

40 AÑOS VIUDA 4TO. AÑO DE PUESTO: INTENDENCIA
PRIMARIA

" Cuando mi esposo falleció, fui a la Delegación Cuajimapa, donde trabajaba, a reclamar su puesto; ya que era empleado de base. Su líder sindical me dijo que él me iba a ayudar. Así me trajo vueltas y vueltas, hasta que un día me dijo que si me iba con él para que tuvieramos relaciones, me arreglaba los

papeles rapidamente para poder entrar a trabajar en el lugar de mi esposo. Yo por supuesto no quise y lo reporté con su jefe en el sindicato y con el Sub'Director de Recursos Humanos en la Delegación y este tipo fue despedido de su trabajo. Ante esta situación yo me sentía muy triste y enojada, aparte de mi condición de viudez".

43 AÑOS CASADA 2DO. AÑO DE PUESTO: INTENDENCIA
SECUNDARIA

" Un día un compañero de trabajo me invitó al cine según él, además decía que me daba todo su sueldo de una quincena y que nadie se iba a enterar de nada. Le dije que yo tenía esposo e hijos y que quería a mi familia y la respetaba. Aparte de que me dió pena, sentí coraje de que me propusiera eso si yo no le había dado ningún motivo".

44 AÑOS SEPARADA 2DO. AÑO DE PUESTO: INTENDENCIA
SECUNDARIA

" Hace aproximadamente unos 29 años trabajaba como sirvienta en una casa. Un amigo de la familia me hizo ciertas proposiciones indebidas, como el tener relaciones sexuales. Yo le denuncié con la señora pero me dieron miedo las cosas que me dijo ese hombre y lloré mucho".

49 AÑOS MADRE PRIMARIA PUESTO: INTENDENCIA
SOLTERA

" Mi jefe anterior, acostumbraba llegar tomado a la oficina y jaloneaba a las mujeres que estuvieran ahí, porque decía que deberían ser complacientes. Una vez lo hizo conmigo y como yo le dije que no estaba de acuerdo y que iba a hacer lo que me pedía, me sacó de la oficina y me mandó a barrer la vía pública. Yo me sentí muy mal porque estaba enferma, me iban a operar y andar en la calle barriendo me hacia daño, por eso pedí mi cambio para el área de intendencia".

54 AÑOS SEPARADA 5TO. AÑO DE PUESTO: INTENDENCIA
PRIMARIA

" Hace 10 años, aquí en el trabajo, un compañero siempre me molestaba, insinuándome a cada momento que tuvieramos relaciones sexuales. A mi me caía mal esta persona y me molestaba que me dijera eso. Un día hablé con mi jefe, le platicué todo y le pedí que me cambiara al área donde ahora estoy. Al poco tiempo él también se cambio aquí, pero nunca más me ha molestado".

56 AÑOS VIUDA STO. AÑO DE PUESTO: INTENDENCIA
PRIMARIA

" Hace 3 años aproximadamente, un supervisor que tuve aquí en el trabajo, ya bastante grande de edad, me empezó a asediar. Yo me arme de valor y lo acuse con el jefe pero éste no hizo nada por remediar la situación; así que me arme de valor nuevamente y me dirigí al sindicato y ahí lo sancionaron y lo cambiaron de área. Yo me sentía muy mal cuando este tipo me molestaba y con miedo cuando lo denuncié".

59 AÑOS CASADA ANALFABETA PUESTO: INTENDENCIA

" Cuando me vine a la ciudad de México, yo tenía más o menos 18 años; entré a trabajar a una casa de sirvienta. El cuarto en el que dormía lo compartía con otra muchacha. Una noche entró el hijo del patrón y empezó a tocar mi cuerpo sobre las cobijas; yo me desperté y me dijo que quería estar conmigo. Yo empecé a hablar fuerte y le dije que saliera del cuarto o íbamos a gritar las dos, porque la otra muchacha ya se había despertado, él no dijo nada y salió del lugar. Al otro día las dos dejamos el trabajo".

18 AÑOS SOLTERA BACHILLERATO PUESTO: SECRETARIAL

" Yo en varias ocasiones y dentro de mi trabajo, que he vivido ciertas conductas de hostigamiento sexual, como por ejemplo con mis compañeros de trabajo y con personas que no conozco pero que me han molestado telefonicamente en mi trabajo.

Con mis compañeros de trabajo lo único que he podido hacer es portarme de una manera muy cortante para así poder alejarlos de mí. Con las personas que me han molestado por teléfono no he sabido que hacer, puesto que no sé quiénes son y además porque no sé que contestar.

Con estas situaciones que se han presentado he sentido a veces ganas de abandonar el trabajo o de faltar algún día así nada más, repentinamente. Pero también he llegado a sentir miedo por las cosas que me han dicho".

19 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" En el trabajo un compañero de la oficina me saludaba quedándose con mi mano entre las suyas, después de un tiempo le dije que me molestaba mucho su acción, que nunca volviera a hacerlo. Cuando se lo dije me sentí más tranquila porque cuando sostenía mi mano, la sensación que él provocaba en mí era de nerviosismo que me delataba que estaba en desacuerdo y él me decía que si me ponía nerviosa porque se acercaba a mí, yo le respondía que no, simplemente que no me agradaba que se quedara con mis manos.

En el tiempo que ha pasado , no lo ha vuelto a hacer y yo me siento más segura".

21 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Estaba trabajando como demostradora especial hace 6 meses en Comercial Mexicana Pilares; el Jefe del Departamento de Vinos siempre me invitaba a tomar un café o al cine, pero a mí no me agradaba porque era un hombre casado. Me decía que si iba con él, me checaba la tarjeta; Una vez me colmo tanto la paciencia y le respondí muy enojada que no insistiera porque iba a tomar otras medidas y a partir de esa vez lo dejé de hacer".

21 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Fue en mi primer empleo, recuerdo que mi jefe me miraba de una forma morbosa, que me quería desvestir con la mirada. Yo me daba cuenta y esto hacía que me cohibiera más. Tan sólo cuando lo veía entrar me ponía muy nerviosa, no se pero me daba bastante miedo y esto hacía que él se diera cuenta y se sintiera más confiado. Después al paso de algunos días me llamó hacia donde estaba él, empezamos a conversar sobre asuntos generales, después me empezó a decir cosas fuera del tema que las sentí como insinuaciones y proposiciones, yo me levante muy molesta y no le dije nada. Ahora evito el platicar con él, otras cosas que no sean del trabajo".

26 AÑOS CASADA SECUNDARIA PUESTO: SECRETARIAL
C/COMERCIO

" En una ocasión estaba sentada frente al escritorio en la oficina, llegó el Ingeniero, mi jefe, y empezó a platicar conmigo pero acercándose a mí hasta tratar de besarme. Yo volteé la cara, me paré y le dije que saliera de ese lugar. Al momento sentí miedo, pero después mucho coraje".

29 AÑOS CASADA SECUNDARIA PUESTO: SECRETARIAL
C/COMERCIO

" En una ocasión me paso con un chico que me llamaba por teléfono al trabajo y me insistía que salieramos o de lo contrario iba a decir cosas que sabía de mí. Yo le pedía que me dijera quién era y porque hacía eso, él no contestaba y me pedía que fuéramos a algún lado. Esto me hacía sentir miedo y preocupación. Hasta que una vez le dije que ya había denunciado esas llamadas y que lo iban a identificar. En realidad yo nunca reporte sus llamadas, pero dio resultado porque dejó de hacerlo".

29 AÑOS CASADA SECUNDARIA PUESTO: SECRETARIAL
C/COMERCIO

" En el trabajo anterior a éste, mi jefe siempre buscaba la manera de estar cerca de mí. Trabajaba como empleada de seguridad y siempre estaba sola en los pasillos de la tienda, cuando veía a mi jefe que subía le daba la vuelta a toda la tienda para no toparme con él, pero cuando no me daba cuenta que subía, siempre estaba junto a mí, propiciando roces e insinuaciones. A mí me daba miedo y mucho coraje porque no me atrevía a decir nada, al pensar que no me iban a creer pues el señor se veía muy serio. Para mí la mejor solución fue pedir mi cambio de Departamento".

34 AÑOS CASADA SECUNDARIA PUESTO: SECRETARIAL
C/COMERCIO

" En una ocasión cuando yo trabajaba en el Estado Mayor Presidencial, había un señor que era militar y siempre me decía que me iba a robar, yo lo tomaba como broma, pero una vez coincidimos en una fiesta. Yo iba acompañada de unas amigas; a la hora de regresar el nos dijo que nos daba un aventón. Mis amigas se iban a ir conmigo a mi casa y a la hora de la hora me dejaron sola. En vez de llevarme a mi casa se fue por el Periférico rumbo a Querétaro. Yo me enoje y le dije que para dónde iba y me contestó que me iba a robar. Se paró y me quizó besar, mi reacción fue de enojo, le di una bofetada y me baje del carro".

43 AÑOS SOLTERA COMERCIO Y PUESTO: SECRETARIAL
TRAB.SOCIAL

" Conocí a un compañero en el trabajo con el cuál yo platicaba y le hacía bromas, así como a otras personas ya que mi carácter es así. Pero poco después comencé a notar que llegaba y quería abrazarme, yo lo rechazaba, inclusive en una ocasión, sentí mucha pena porque nos vió la esposa del Director General y yo no acostumbro llevarme de manos con nadie. Esto siguió pasando y un día estábamos en un banco formados en una fila muy larga; él estaba un poco más adelante que yo con unas nuevas compañeras de trabajo, las cuáles no conocían mis costumbres o manera de ser. Al verme este compañero me comenzó a lanzar de besos; yo me sentí muy mal porque sentí que no merecía ningún respeto y no era la manera de que me tratara. Yo salí muy enojada casi llorando, la compañera con la que iba me dijo que me calmara y le reclamara por haber hecho eso. Yo no sabía que hacer, pensaba que si lo acusaba con los Jefes pensarían que actuaba de manera infantil. Posteriormente, llegué como siempre, a quererme abrazar, yo le dije que quería hablar con él, salimos del lugar y tratando de estar calmada le dije que no me había gustado lo que había

hecho en el banco, sobretodo delante de personas que no me conocian y le pedi que dejara de acercarse a mi en esa forma y que unicamente nos hablaríamos lo esencial, porque él habia malinterpretado mi forma de actuar. A partir de ese día me saludaba y me hablaba de otra manera".

TESTIMONIOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LOS
TRANSPORTES COLECTIVOS

25 AÑOS SOLTERA SECUNDARIA PUESTO: INTENDENCIA

" Subí a un camión que poco a poco se fue llenando porque iba subiendo más gente; junto a mí se paró un hombre que quizá pasarse de listo conmiqo, tratando de tocar mis caderas con su parte. Yo pensé que era porque estábamos muy apretados, pero no fue así porque el tipo lo seguía haciendo pese a que el camión se iba desocupando. Yo le dije que tuviera un poco de respeto para las mujeres y me dijo que ni que estuviera tan buena. El tipo se retiró de mí; yo me sentí apenada con la gente y me dieron ganas de llorar".

37 AÑOS CASADA PRIMARIA PUESTO: INTENDENCIA

" Ibamos en un camión mi esposo y yo, vimos como un hombre que estaba atrás de una señorita, se iba masturbando con ella porque estaba sumamente pegado. Ella no hacía nada, sólo se ruborizaba y se veía que quería llorar. Mi marido me volteó para que no siguiera viendo y nadie, tanto como hombres como mujeres, hicimos nada para que este tipo dejara de molestarla. Hubiera querido que alguien le hubiera dado su merecido a este tipo para que no lo volviera a hacer".

37 AÑOS CASADA 2DO. DE PRIMARIA INTENDENCIA

" Subí en el pesero y junto a mí venía un hombre leyendo el periódico. De repente por debajo de él me tocó un pecho, al sentir volteé a verlo y vi como encojó la mano, le aventé unos trancazos. El volteó muy enojado y me dijo vieja estúpida. Me bajé y me sentía muy enojada y nerviosa por la situación que había pasado".

48 AÑOS VIUDA 1RO. DE PRIMARIA INTENDENCIA

" Hace 3 meses aproximadamente, venía yo en el camión sentada del lado de la ventana dormitando y un muchacho que venía junto a mí me tocó un pecho por debajo de su brazo. Abrí los ojos, volteé a verlo y no le dije nada; sólo puse mi bolsa entre él y yo. Me dió mucho coraje de ver que se hizo el dormido".

19 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" En el camión un señor iba atrás de mí muy pegado, pero como el camión iba muy lleno no supe si lo hizo intencionalmente o no. Yo no sabía que hacer y preferí callarme. Cuando hubo oportunidad de moverme, me cambie de lugar a donde me sentí segura.

Varias veces me ha sucedido lo mismo de diferentes formas, pero prefiero callarme, no decir nada. Hay veces que me arrepiento y pienso que debí reclamarles, de pegarles de

haber sido posible; pero por miedo a lo que me puedan decir delante de la gente y que quede yo en vergüenza, he callado. Incluso un par de veces me han querido besar a la fuerza y me he sentido tan humillada que me cuesta trabajo poder reclamar"

25 AÑOS CASADA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Cuando iba a subir al autobús de Ruta 100, venía un hombre para subirse también pero chocó de frente conmigo deteniéndose de mis caderas, lo dejé pasar y le di un rodillazo en la parte de atrás. Él se bajó diciéndome de groserías y yo me subí rápidamente al camión y me sentí tranquila al ver que él no se había subido".

21 AÑOS SOLTERA SECUNDARIA CON COMERCIO SECRETARIAL

" En una ocasión, en el microbús me senté hasta atrás porque ya no había mas asientos desocupados, entonces iba un señor sentado junto a mí y de repente dejó caer su suéter sobre mi pierna. No le tome importancia, pero de repente empecé a sentir que algo se movía en mi pierna, quité el suéter y vi que el señor tenía su mano en mi pierna. Hice su mano y suéter para un lado pero insistió en poner de nuevo su mano sobre mi pierna. Me levanté inmediatamente en cuanto sentí su mano y le reclamé; le pregunté que era lo que sucedía, él se levantó y se bajó del microbús".

17 AÑOS SOLTERA 4TO. SEMES. DE C.C.H SECRETARIAL

" Iba en el camión y un señor se colocó a mis espaldas, muy junto de mí, yo me percaté y me recorri hacia otro sitio pero después de un rato lo ví que estaba otra vez detrás de mí y tuve que decirle que se recorriera a otro sitio. Él se hizo el disimulado y se bajó del camión. En ese momento sentí enojo y odio hacia esa persona".

18 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Me subí a un coche colectivo, junto a mí se subió un muchacho que repegó su pierna a la mía, yo le dije que si se podía arrimar un poco hacia el otro asiento y me dijo que no porque iba a subir otra persona. La persona que iba a subir, al ver el coche ya estaba lleno, decidió no subirse y el muchacho no se recorrió. Al ver su actitud me dió mucho coraje".

18 AÑOS SOLTERA SEC. CON COMERCIO SECRETARIAL

" Iba en un autobús que estaba excedido de pasajeros, entonces un señor me dió una nalqada y vi que dos muchachos que iban ahí junto se dieron cuenta de esto. Yo no supe que hacer, el hombre se pasó hacia atrás y se bajó inmediatamente del camión. Primero me sentí avergonzada, humillada y como una tonta que no había podido hacer nada y después sentí coraje porque no comprendía como podía haber personas tan miserables como ese hombre".

19 AÑOS SOLTERA COMERCIO Y TRABAJO SOC. SECRETARIAL

" Una vez en un camión un señor se me acercó mucho y en un enfrenón del camión, éste aprovechó para tocarme atrás; yo volteé muy enojada y le reclamé. El no tuvo el valor de decir nada y se escabulló entre la gente. Sentí miedo al principio, pero después me dio mucha vergüenza porque toda la gente volteó a verme".

21 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Un día que iba de la escuela a mi casa tuve que tomar el metro para dirijirme a Tacubaya, las puertas del metro se abrieron; como había mucha gente me hice a un lado para que bajaran los pasajeros. De repente sentí que me habían tocado una pompis, volteé para ver quién había sido pero no loqré ver a nadie; las personas que iban detrás de mí se dieron cuenta y me sentí avergonzada, yo simule que no había sentido y se- quí como si nada".

21 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" En una ocasión que viajaba en el metro y éste iba muy lleno, un señor se paró detrás de mí, sentí que se me estaba acercando demasiado. Lo que traté de hacer fue quitarme, pero no pude pues había mucha gente. En el momento cuando se detenía el metro se fue sobre de mí agarrándome las pompis; volteé y le dí unos bolsazos. Al ver la forma en que respondí, este tipo se bajó apresuradamente. Yo me sentí demasiado mal, porque mucha gente se dió cuenta de lo sucedido, me enoje demasiado y sentí ganas de llorar".

26 AÑOS SOLTERA 3RO. DE BACHILLERATO SECRETARIAL

" Iba en el metro a las 8:00 A.M., subí en la estación Centro Médico (a empujones), un tipo sosteniendo una carpeta con la mano izquierda y aprovechando que había mucha gente acercaba su mano a mis pompis, pero logré sentir y volteé a verlo. El se dió cuenta de ésto y se pasó para el otro lado del

vaqón. Como a mí me dio mucho coraje, no le quité la mirada de encima; nos bajamos en la misma estación y él camino más aprisa que yo".

27 AÑOS CASADA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" En una ocasión, iba yo parada en el camión sostenida del tubo y un tipo rozaba mi mano con la suya, hasta que en una de esas puso su mano sobre la mía; yo al percibir esto, quité mi mano y respondí con una mirada fija y molesta, pero no dije una sola palabra por temor a recibir una agresión de su parte porque él insistía en tocar mi mano".

28 AÑOS CASADA SEC. CON COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Venía yo con mi hijo y mi hermano en el metro, el cuál estaba muy lleno por lo que me apoye contra la puerta opuesta a la que funcionaba en ese momento para proteger a mi hijo. Entonces senti algo duro detrás de mí y al voltear, vi a un hombre con el cierre del pantalón abajo y su miembro contra mí. Mi reacción fue de repugnancia y me alejé de ahí como pude".

TESTIMONIOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA
CALLE

27 AÑOS CASADA SECUNDARIA PUESTO: INTENDENCIA

" Una vez una compañera de trabajo y yo fuimos a la farmacia a comprar unas medicinas y de regreso chocamos con un borracho, el cual esperó a que pasáramos y le tocó las pompas a ella. Mi compañera se enojó tanto que me pidió que llamáramos a un policía. Regresamos con el policía al lugar donde había sucedido esto y se llevó al borracho a jalones".

35 AÑOS CASADA COMERCIO PUESTO: INTENDENCIA

" Hubo una ocasión en que un señor me seguía a diario en su carro, pero nunca me decía nada. Al ver que siempre que salía a la calle el estaba ahí en su coche o que se aparecía en los lugares que yo acostumbraba ir, le dije a mi hermano. El salía conmigo y se quedaba viendo al tipo; hasta que un día éste dejó de presentarse. A mí me daba mucho miedo de salir y encontrarlo ahí y después de que dejó de hacerlo sentía yo desconfianza".

40 AÑOS CASADA 3RO. DE PRIMARIA INTENDENCIA

" Tengo una amiga que me platicó que en una ocasión iba caminando por la calle, cuando un muchacho al pasar junto a ella le agarró los pechos. Ella volteó y le dió una cachetada y le dijo de groserías. A él únicamente le dió risa y siguió caminando. Ella se sintió muy apenada y me platicó que llegado a su casa se puso a llorar".

41 AÑOS VIUDA 6TO. DE PRIMARIA INTENDENCIA

" Hace muchos años cuando yo era niña, un hombre grande de edad, nos perseguía en la calle a otras niñas y a mí. Hasta que un día nos alcanzó a dos y nos llevó a una casa vacía que estaba cerca de ahí donde quería abusar de nosotras. Una señora lo alcanzó a ver y se metió a la casa, comenzó a decirle de cosas y trató de pegarle mientras nos salimos corriendo y nos fuimos a nuestras casas. Esto nunca se lo dije a mi mamá porque tenía miedo de que me pegara".

46 AÑOS CASADA ANALFABETA PUESTO: INTENDENCIA

" Cuando era niña, una vez caminaba por la calle para ir a la tienda a comprar refrescos. Un tipo que estaba sentado en la banqueta, cuando iba pasando me apretó las pantorrillas. Yo espantada me defendí golpeando al tipo con los envases y diciéndole que estaba loco. El tipo se levantó y se fue caminando pero volteaba a verme. Yo me espante, me dió coraje y miedo".

22 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Un policia siempre que me veía me molestaba; una vez lo encontré en la calle y me empezó a molestar, me abrazó a la fuerza, yo lo aventé y le pregunté porque había hecho eso; le dije que lo iba a reportar si seguía comportandose así, él solamente se rió y se fue. En ese momento sentí mucho coraje e impotencia de no poder hacer nada".

22 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Un día salí con mi novio, íbamos caminando por la calle; de repente un coche se paró delante de nosotros, al ir pasando, el conductor se asomó por la ventana y me plantó semeiante nalqada que me dolió mucho y me quedó marcada su mano. Nos quedamos parados mi novio y yo, él no sabía exactamente lo que había pasado. Por pena con él y con la gente que había visto, yo no le dije nada, ni me sobe. Lo único que hice fue ponerme a llorar de tristeza y coraje al ver al tipo que inmediatamente que hizo eso se arrancó y volteó a verme riéndose".

22 AÑOS SOLTERA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" En una ocasión, iba dirección a la escuela cuando me percate que venía un jovenzuelo en una bicicleta, pero no le tome importancia y seguí adelante; cuando de repente sentí su asquerosa mano sobre mi pompi. En ese momento sentí vergüenza, repudio hacia el jovenzuelo, coraje y desesperación por no haber podido decirle algo, pues iba en la bicicleta y todo paso muy rápido, que cuando reaccione ya estaba demasiado lejos. En la escuela me acordaba y me daba coraje conmigo misma por no haber reaccionado de otra forma".

26 AÑOS CASADA 1ER. AÑO DE PREPA. SECRETARIAL

" Cuando estaba yo embarazada iba caminando con mi hermana por la calle, de repente un tipo que venía me dió una nalqada. Yo volteé rápido y ví como se alejaba apresuradamente; me puse a llorar de tristeza, pena y coraje a la vez".

29 AÑOS CASADA COMERCIO PUESTO: SECRETARIAL

" Hace 8 años iba yo a trabajar y en un puente peatonal por el que siempre pasaba, un hombre que venía caminado al pasar junto de mí me dió una nalqada tan fuerte, que me dolió hasta la pierna. En ese momento no supe que hacer, si decirle algo, si llorar, si correr. Me sentí avergonzada por la cantidad de gente que lo había presenciado y humillada porque el tipo ni siquiera se apenó".

TESTIMONIOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA
ESCUELA

22 AÑOS SOLTERA 3ER. SEMESTRE PUESTO: SECRETARIAL
PREPARATORIA

" Cuando iba en cuarto año de primaria, el maestro nos pedía a las niñas que nos acercáramos a él con el pretexto de calificar lo que habíamos realizado. Una vez que lo hacíamos nos levantaba la falda y nos tocaba las piernas. Ninguna de nosotras decía nada a sus padres por temor a ser regañadas o a que nos pegaran. Hasta que un día supimos que una niña había sido violada por el maestro. Los padres de ella levantaron la demanda y juntaron firmas para que el maestro fuera juzgado y se le destituyera de su cargo. Después de eso, todas nosotras le teníamos miedo y temor de entrar a clases".

22 AÑOS SOLTERA 4TO. SEMESTRE PUESTO: SECRETARIAL
ANTROPOLOGIA

" En la escuela tenía un compañero que me hacía insinuaciones y me decía que me veía muy bien con minifalda o con pantalón de mezclilla. Después me pedía insistentemente que fuéramos al cine pero yo me negaba. Me seguía a todos lados que yo iba, me esperaba cuando salía. Como esto me molestaba hable con él para poner un alto a la situación y fue cuando me insinuó que tuviéramos relaciones sexuales, yo me negué y le dije que no quería saber nada de él y le exigí que no volviera a buscarme. El dejó de hacerlo.

Me sentí primero enojada y después tranquila y segura de haberle dicho lo que le dije".

23 AÑOS MADRE SOLTERA SECUNDARIA PUESTO: SECRETARIAL
C/COMERCIO

" Yo estaba en el salón de clases sola, copiando los apuntes que estaban en el pizarrón. De repente sentí que me miraban insistentemente y era el profesor de Español que se había quedado en el salón; por no querer estar ahí sola, me salí. En ese momento me sentí extraña y cada vez que veía al maestro, evitaba que se acercara a mí para que no me dijera algo".

TESTIMONIOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA
CASA

20 AÑOS SOLTERA 5TO. SEMESTRE PUESTO: SECRETARIAL DE ADMON.

" Hace 10 años aproximadamente, subí a lavar mi ropa a la azotea de mi casa, cuando acabe la empecé a tender. En eso miré hacia la casa de enfrente y vi a mi vecino al que casi frecuentábamos ni le hablabamos, con una bata de dormir puesta.

Cuando lo estaba yo viendo se abrió la bata y me di cuenta de que estaba desnudo. En esos momentos dejé de tender la ropa y me bajé corriendo las escaleras; me metí a mi recámara y pensé en lo que yo había visto y me preguntaba porqué me tenía que pasar a mí eso. Momentos después subí a seguir tendiendo y ya no estaba el señor allí.

Una semana después volvió a ocurrir lo mismo, yo jamás se lo comenté a mi mamá por miedo a la reacción de ella hacia el vecino. Yo no quería que mi mamá tuviera problemas con él y su familia. Tiempo después yo encontraba al señor en la calle y se hacía el disimulado, yo sentía mucho coraje porque él aparentaba ser otro tipo de persona".

Como pudo verse, los casos vividos por las mujeres y que fueron reportados por ellas mismas, nos permiten confirmar lo señalado anteriormente, de que aún cuando no sepan a que se refiere el hostigamiento sexual, lo han experimentado en diversos ámbitos sociales y en diferentes etapas de su vida.

También es importante señalar, que algunas de las mujeres mencionaron que querían responder a la agresión que habían sufrido pero no sabían como hacerlo, ya que esto no es enseñado dentro de la familia, ni en ninguna institución educativa; originando en ellas sentimientos encontrados de querer responder y no saber hacerlo en el momento de experimentar la situación, lo que les provocó miedo y coraje a la vez.

Estos testimonios muestran que fue la mujer la que vivió estos incidentes realizados por el género masculino y que las conductas presentadas fueron desde los roces o señas hasta la abierta proposición de tener relaciones sexuales o incluso el intentar las mismas, provocando en ellas sentimientos displacenteros independientemente de los comportamientos que se presentaron.

Los datos que arrojó esta primera aplicación, se mostrarán los resultados de la evaluación del Seminario-Taller, con el objeto de obtener la opinión de las participantes acerca de la información que se les proporcionó y del manejo de éste, con el fin de conocer los aspectos positivos y negativos del mismo y considerarlos en estudios posteriores que se vayan a realizar sobre esta misma línea de investigación.

En cuanto a la opinión de las asistentes de si consideraron útil la información que se les proporcionó, el 86.4 % del nivel de intendencia y el 85.29 % del secretarial, consideraron que si fue provechosa porque aprendieron conceptos nuevos que les permitió asignar el nombre correcto a las situaciones que la muestra en estudio había vivido anteriormente, pero desconocían que estos hechos tuvieran un nombre y que fuera un problema y un delito; también, que fue un espacio que les brindó la oportunidad de hablar clara y abiertamente de estos actos que difícilmente se pueden tocar en otro lugar y con otras personas, además que les dió la oportunidad de conocer la existencia de una ley que los sancione (Ver tabla 3.14).

El 14.63 % restante del nivel de intendencia y el 14.71% del secretarial, no contestaron a estas 3 últimas preguntas porque diversos motivos les impidieron estar dentro del salón hasta el último día, por ello en los siguientes datos se considerará la muestra de 22 personas en el nivel de intendencia y 34 en el secretarial; de donde parten los porcentajes reportados.

Por lo que toca a la opinión de la muestra estudiada sobre las dinámicas de ruptura de hielo e integración grupal, se encontró que el 86.36% del nivel de intendencia y el 85.29 % del secretarial dijeron que si fueron interesantes, porque facilitaron entender el tema y la integración del grupo, además que fue una nueva experiencia, ya que anteriormente no habían participado en algo similar (Ver tabla 3.15).

Por otro lado, respecto a la opinión sobre la forma como fue impartido por la instructora el Seminario-Taller, señalan que fue de su agrado porque explicó de manera clara y sencilla el tema en cuestión y creó un ambiente de confianza dentro del grupo para que pudieran expresarse libremente (Ver tabla 3.16).

Es importante destacar que las participantes en el Seminario-Taller adicionalmente comentaron que les hubiera gustado contar con más tiempo y con un número mayor de personas dentro del grupo para que pudieran intercambiar opiniones; así como la asistencia de personas del sexo masculino, lo que

TABLA 3-14

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA SI CONSIDERARON QUE LA INFORMACION QUE SE LES DIO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL FUE DE UTILIDAD Y LA RAZON DE ELLO <PORCENTAJES Y FRECUENCIAS>		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
SI	86.4% (19)	85.29% (29)
PORQUE:		
1. COMO MADRES ES IMPORTANTE CONOCER ESTA INFORMACION Y HABLARLA CON HIJAS E HIJOS	9.10% (02)	
2. SE DESPEJARON DUDAS Y AUMENTARON LOS CONOCINIENTOS SOBRE EL TEMA		17.65% (06)
3. PERMITIO CONOCER EL DERECHO DE LAS PERSONAS HOSTIGADAS, DE PODER DENUNCIARLO Y QUE ESTE SEA CASTIGADO	9.10% (02)	11.76% (04)
4. AL HABLAR DEL TEMA, SE BRINDO LA OPORTUNIDAD DE HABLAR DE EXPERIENCIAS DE ESTE TIPO QUE NO SE HABIAN PLATICADO ANTES POR NO TENER CONFIANZA, ADEMÁS DE OFRECER LA POSIBILIDAD DE PENSAR COMO REACCIONAR AHORA ANTE UNA SITUACION SIMILAR.	9.10% (02)	20.59% (07)
5. SE APRENDIO ALGO TOTALMENTE NUEVO E INTERESANTE QUE SE HABIA VIVIDO PERO QUE NO SE CONOCIA EL TERMINO, LA FORMA COMO SE PRESENTABA, NI QUE FUERA UN PROBLEMA Y DELITO.	59.10% (13)	35.29% (12)
6. SIN RESPUESTA	13.63% (03)	14.71% (05)

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA SI CONSIDERARON QUE FUERON INTERESANTES LAS DINAMICAS DE INTEGRACION GRUPAL (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
SI	86.36% (19)	85.29% (29)
PORQUE:		
1. PERMITIERON A CADA PARTICIPANTE INTEGRARSE RAPIDAMENTE AL GRUPO Y CONOCER MAS COMPANERAS	36.36% (8)	35.29% (12)
2. FACILITARON QUE SE ENTENDIERA EL TEMA Y QUE LAS OPINIONES DE TODAS LAS INTEGRANTES FUERAN RESPETADAS.	48.91% (10)	28.59% (9)
3. FUERON EXPERIENCIAS NUEVAS Y DIFERENTES A LAS VIVIDAS QUE CREARON UN AMBIENTE DE CONFIANZA, PERMITIENDO EXPRESAR ABIERTAMENTE LAS OPINIONES DE CADA PERSONA	9.09% (2)	29.41% (10)
4. SIN CONTESTAR	13.64% (3)	14.71% (5)

TABLA 3.16

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA SOBRE LA FORMA EN QUE LA INSTRUCTORA IMPARTIO EL SEMINARIO-TALLER (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
1. FUE ADECUADA AL GRUPO YA QUE SUPO EXPLICAR EL TEMA DE MANERA PACIENTE, CLARA, SENCILLA Y ENTENDIBLE.	50% (11)	70.60% (24)
2. CREO UN AMBIENTE DE CONFIANZA DENTRO DEL GRUPO PARA PODER HABLAR EN PUBLICO, PREGUNTAR Y ACLARAR DUDAS.	36.36% (8)	14.70% (5)
3. SIN CONTESTAR	13.64% (3)	14.70% (5)

originaria una discusión muy interesante, porque se conocería la forma cómo ellos perciben y conceptualizan el hostigamiento sexual y si consideraran que es un problema y un delito.

Asimismo, los 2 puestos laborales sugirieron que se continuaran realizando Seminarios-Taller con temas de esta línea, ya que como se dijo anteriormente, es difícil poder hablar de ellos abiertamente en otros ámbitos.

Finalmente, las mujeres del nivel de intendencia se mostraron complacidas y agradecidas de que como mujeres se les haya tomado en cuenta y en particular su nivel laboral haya sido elegido para este estudio, ya que como ellas mismas mencionaron, las actividades que realizan dentro de su trabajo son minimizadas y degradadas por el resto del personal de esta dependencia.

El interés que mostraron las participantes dentro del Seminario-Taller así como su cooperación y disponibilidad dentro del mismo, señala que ésta técnica debe ser considerada en otros estudios de este tipo; considerándolo como un elemento que brinda la posibilidad de seguir ampliando la línea de investigación del tema y algunos otros problemas sociales que atañen a la sociedad.

- Resultados segunda aplicación

Como se señaló anteriormente, las condiciones que se presentaron dentro del Seminario-Taller, facilitaron la obtención de datos así como una segunda aplicación del instrumento que permitieron conocer la percepción del hostigamiento sexual; que comprende el concepto, sinónimo, quién lo recibe y quién lo realiza, las conductas que lo forman, si lo consideran como un problema y como delito y si denunciarían o no una situación de este tipo; una vez que se les brindó a las mujeres información sobre el tema.

Esta segunda aplicación es considerada como una primera aproximación de cómo el Seminario-Taller y la información que se maneje dentro de él, modifica la percepción que tienen las participantes al iniciar el mismo y los resultados obtenidos sugieren realizar en próximos estudios, un planteamiento metodológico más específico que arroje resultados más precisos de una aplicación antes de la información y después de que se les haya proporcionado.

En este caso, la disponibilidad que mostraron las participantes, la caminucación fluida y el ambiente de confianza que se genero entre las participantes y con la instructora; permitió y facilitó una segunda aplicación que arrojó resultados muy interesantes.

En cuanto al concepto de hostigamiento sexual, el nivel de intendencia reportó 7 categorías y el secretarial 6, donde el 86.36 % y el 94.12 % respectivamente se acercó a la connotación real, dentro de los cuáles, porcentajes considerables en ambos grupos (26.32% y 53.13 %) se apegaron a la definición exacta de término. Únicamente el 13.65 % y el 5.88 % se agrupó en otras categorías que se salen de la señalada por Mackinnon (Cit. en Bedolla y García, 1989) que es la que se retomó en este estudio. Aunque estas categorías tienen un significado sexual no se relaciona con el término que se está estudiando. Cabe señalar que el 33.33 % del nivel de intendencia lo refiere nuevamente como relaciones sexuales (Ver tabla 3.17).

Respecto al sinónimo que dieron las integrantes de la muestra estudiada se encontró que un 54.55 % del nivel de intendencia y el 58.81 % del nivel secretarial mencionaron los términos adecuados, similares a la información proporcionada. Pero todavía se observó que el 45.45 % del primer nivel y el 41.16 % del segundo, lo comparan con otros vocablos, principalmente con el de violación y con el de agresión sexual vergonzosa, respectivamente (Ver tabla 3.18).

Por lo que toca a quién recibe más frecuentemente el hostigamiento sexual, el 100 % del nivel de intendencia señalaron a las mujeres, entre ellas, trabajadoras y estudiantes, como más propensas a vivir estas situaciones. En tanto que en el nivel secretarial el 82.35 % ubica a las mujeres como las más vulnerables y el 17.65 % se agrupó en otras categorías, dentro de las cuales, una de ellas se aparta totalmente de la respuesta correcta [Categoría 1] (Ver tabla 3.19).

En lo que atañe a la opinión de la muestra estudiada de quién realiza con más frecuencia el hostigamiento sexual, las categorías disminuyen de 18 en la primera aplicación a 4 en la segunda para ambos grupos, donde el 95.45 % de las intendentes y el 94.12 % de secretarias señalan a los hombres en general y a los hombres que desempeñan un puesto jerárquico alto. Porcentajes mínimos señalaron a las mujeres y a las personas que tienen algún transtorno sexual (Ver tabla 3.20).

Acerca de las conductas que forman el hostigamiento sexual, el nivel de intendencia se apegó a las respuestas reales en un 86.36 %, en tanto que el 13.64 % se desvió a otras categorías, como son el deseo entre hombre y mujer y se confunde con los sentimientos que se experimentan al vivir estas situaciones; hubo alguien que no brindó respuesta alguna.

En el nivel secretarial se obtuvo que el 47.06 % respondieron acertadamente y el 52.94 % se apartó a otras

TABLA 3.17

CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUESTRA DE MUJERES DE NIVEL INTENDENCIA Y SECRETARIAL (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
1. RELACIONES SEXUALES	33.33% (01)	
2. ENFERMEDAD PSICOLOGICA		50 % (01)
3. EXPERIENCIA SEXUAL NEGATIVA	33.33% (01)	
4. NO SE SABE	33.33% (01)	50 % (01)
	<hr/>	<hr/>
	13.65% (03)	5.88% (02)
5. IMPOSICION DE UNA CONDUCTA SEXUAL NO DESEADA	31.58% (06)	34.38% (11)
6. AGRESION SEXUAL QUE AFECTA A LA MUJER EN EL TRABAJO, EN LA CALLE O EN EL TRANSPORTE.	26.32% (05)	6.25% (02)
7. UNA RELACION SEXUAL DE PODER, DONDE UNA PERSONA VALIENDOSE DE SU JERARQUIA ABUSA DE OTRA PERSONA DE MENOR NIVEL	15.79% (03)	6.25% (02)
8. PRESION E IMPOSICION DE CONDUCTAS FISICAS Y/O VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL NO DESEADAS, QUE CAUSAN INCONFORNIDAD O MOLESTIA EN UNA DE LAS PARTES; SIENDO ESTA PRINCIPALMENTE DEL FEMENINO.	26.32% (05)	53.13% (17)
	<hr/>	<hr/>
	86.36% (19)	94.12% (32)

**OTRAS FORMAS DE NOMBRAR AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LA MUESTRA ESTUDIADA
(PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)**

CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
1. RELACION SEXUAL	20 % (02)	
2. REPRESION		7.14% (01)
3. VIOLACION	40 % (04)	7.14% (01)
4. DELITO	10 % (01)	7.14% (01)
5. DESEQUILIBRIO MENTAL (ENFERMEDAD)		7.14% (01)
6. MORBOSIDAD		14.29% (02)
7. IMPOSICION NO DESEADA DE CONDUCTAS SEXUALES		7.14% (01)
8. AGRESION SEXUAL VERGONZOSA		28.57% (04)
9. RELACIONES SEXUALES MOLESTAS Y DESAGRADABLES	10 % (01)	21.43% (03)
10. NO SE SABE	20 % (02)	
	<hr/> 45.45% (10)	<hr/> 41.18% (14)
11. ABUSO DE CONFIANZA, EJERCICIO DEL PODER, PREPOTENCIA DE UN JEFE A UN SUBORDINADO.		20 % (04)
12. CHANTAJE	41.67% (05)	15 % (03)
13. ABUSO SEXUAL	16.67 (02)	20 % (04)
14. ACOSO SEXUAL, MOLESTIA, INSISTENCIA, PERSE- CUSION, INSINUACION Y/O PRESION DE TIPO SEXUAL.	41.67% (05)	45 % (09)
	<hr/> 54.55% (12)	<hr/> 58.81% (20)

TABLA 3.19

**PERSONAS QUE RECIBEN MAS FRECUENTEMENTE EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGUN LA MUESTRA ESTUDIADA
(PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)**

CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
1. LAS PERSONAS CON QUIENES SE CONVIVE A DIARIO DE AMBOS SEXOS		33.33% (02)
2. LAS PERSONAS JOVENES Y NIÑOS		33.33% (02)
3. LAS MUJERES Y EN POCAS OCASIONES LOS HOMBRES		33.33% (02)
		<u>17.65% (06)</u>
4. LAS TRABAJADORAS Y LAS ESTUDIANTE	9.10 % (02)	
5. LAS MUJERES	90.90 % (20)	82.35% (28)
	<u>100.00 % (22)</u>	

TABLA 3.20

PERSONAS QUE REALIZAN CON MAS FRECUENCIA EL HOS- TIGAMIENTO SEXUAL SEGUN LA MUESTRA ESTUDIADA (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
1. LAS MUJERES	4.55% (01)	
2. LAS PERSONAS CON UN TRASTORNO SEXUAL		5.88% (02)
3. LOS HOMBRES CON UN PUESTO JERAR- QUICO ALTO COMO JEFES Y MAESTROS	38.18% (08)	12.50% (04)
4. LOS HOMBRES	61.90% (13)	87.50% (28)
	<hr/> 95.45% (21)	<hr/> 94.12% (32)

categorías, destacándose principalmente la que engloba a los sentimientos que se experimentan cuando se vive una situación de hostigamiento sexual, confundiendo con las conductas que lo integran. Así como las otras tres categorías en este nivel, refieren respuestas que se dispersan de las idóneas (Ver tabla 3.21).

Referente a si la muestra estudiada considera o no al hostigamiento sexual como un problema, el nivel de intendencia señaló que sí en un 86.36 %, principalmente porque es una situación desagradable y molesta y el 13.64 % apuntaron que no porque una mujer casada puede tener relaciones sexuales.

El nivel secretarial reportó que sí en un 91.18 %, fundamentalmente porque afecta a la sociedad en general, el desempeño y motivación laborales. El 8.82 %, de este mismo nivel, dijeron que no porque depende de tipo de agresión porque, se presenta en las personas que lo permiten y no todos los hombres son iguales (Ver tabla 3.22).

En cuanto a si la muestra estudiada, considera o no al hostigamiento sexual como un delito, el 90.91 % del nivel de intendencia dijeron que sí porque existe presión hacia una persona imponiéndole una relación de carácter sexual que no desea; mientras que el 4.55 % NO lo considera un delito porque señala que la relación sexual es voluntaria y el 4.55% aún no sabe si es o no delito.

En el nivel secretarial se encontró que el 100 % de la muestra sí lo considera un delito porque puede provocar en la persona hostigada trastornos psicosociales que afectan su seguridad e integridad (Ver tabla 3.23).

Respecto a la opinión de la muestra estudiada de denunciar una situación de hostigamiento sexual, se encontró que el 100 % del nivel de intendencia sí lo harían porque no deben tolerarse estas situaciones y es importante conscientizar a la población masculina que las mujeres merecen respeto.

Por otro lado, el 94.18 % del nivel secretarial mencionaron que sí porque existen una ley y personal especializado que sancione estos hechos. Mientras que el 5.88 % de este mismo nivel no lo haría por vergüenza de que la gente pudiera pensar que ellas habían propiciado la situación para ser hostigadas (Ver tabla 3.24).

Al realizar el análisis estadístico, se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas en ambos grupo, Intendencia y Secretarial, en cuanto a la percepción del hostigamiento sexual., una vez que se les brindo información al respecto dentro del Seminario-Taller (Ver tablas 3.17 A - 3.24 H).

TABLA 3.21

CONDUCTAS QUE FORMAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGUN LA MUESTRA ESTUDIADA (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
1. CARENCIA DE EDUCACION SEXUAL		11.11% (02)
2. LA FORMA DE SER Y COMPORTARSE DE CADA PERSONA		11.11% (02)
3. CONDUCTAS PSICOLOGICAS		11.11% (02)
4. DESEO ENTRE UN HOMBRE Y UNA MUJER	33.33% (01)	
5. SENTIMIENTOS DISPLACENTEROS (IMPOTENCIA, TIMIDEZ, DESCONFIANZA, TEMOR, INSEGURIDAD)	33.33% (01)	66.67% (12)
6. NO SE SABE	<u>33.33% (01)</u>	<u> </u>
	13.64% (03)	52.94% (18)
7. CONDUCTAS FISICAS Y/O VERBALES CASI INADVERTIDAS (UNA MIRADA DE SOSLAYO, UN APRETON "ESPECIAL DE MANOS", UNA LLANADA TELEFONICA, PIROPOS O BRONAS SEXUALES)	42.10% (08)	50 % (08)
8. CONDUCTAS FISICAS Y/O VERBALES SEVERAS (BESOS O ABRAZOS SIN CONSENTIMIENTO, TOCAR O PELLIZCAR PARTES DEL CUERPO O LA ABIERTA - PROPOSICION DE TENER RELACIONES SEXUALES)	21.05% (04)	18.75% (03)
9. CONDUCTAS FISICAS Y/O VERBALES DESDE LAS CASI INADVERTIDAS HASTA LAS MAS SEVERAS	36.84% (07)	31.25% (05)
	<u>86.36% (19)</u>	<u>47.86% (16)</u>

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA SI CONSIDERAN O NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UN PROBLEMA Y LA RAZON DE ELLO <PORCENTAJES Y FRECUENCIAS>

CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
SI	86.36% (19)	91.18% (31)
PORQUE:		
1. LA IDEOLOGIA TRADICIONAL EN LA FAMILIA EVITA HABLAR DE ESTE TEMA E INFORMARSE.		3.22% (01)
2. POR MIEDO A LAS REPRESALIAS, NO SE DENUNCIAN LAS SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO		6.45% (02)
3. ES UNA SITUACION DESAGRADABLE Y MOLESTA	47.37% (09)	19.35% (06)
4. EL HOMBRE EJERCE SU PODER SOBRE PERSONAS DEBILES O SOBRE LA MUJER, PRESIONANDOLA PARA TENER RELACIONES SEXUALES	21.05% (04)	
5. PROVOCA EN LA PERSONA HOSTIGADA TRASTORNOS PSICOSOCIALES		29.03% (09)
6. AFECTA A LA SOCIEDAD EN GENERAL PORQUE SE VIVE EN EL TRABAJO, INFLUYENDO EN EL DESEMPEÑO Y MOTIVACION LABORALES ASI COMO EN LA ESCUELA, CALLE U HOGAR.	21.05% (04)	32.25% (10)
7. LOS HOMBRES REPRIMEN A LA MUJER CONSIDERANDOLA SOLO COMO UN OBJETO SEXUAL Y NO RESPETAN SU INTEGRIDAD FEMENINA	10.53% (02)	9.67% (03)
NO	13.64% (03)	8.02% (03)
1. UNA MUJER CASADA PUEDE TENER RELACIONES SEXUALES.	66.67% (02)	
2. SE TIENEN RELACIONES SEXUALES CON LA PAREJA QUE UNA QUIERA.	33.33% (01)	
3. DEPENDE DEL TIPO DE AGRESION QUE SE RECIBA		33.33% (01)
4. ESTA SITUACION SE PRESENTA EN LAS PERSONAS QUE LO PERMITAN		33.33% (01)
5. NO TODOS LOS HOMBRES LO COMETEN		33.33% (01)

TABLA 3.23

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA SI CONSIDERAN O NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UN DELITO Y LA RAZON DE ELLO (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=34
SI	98.91% (28)	100% (34)
PORQUE:		
1. DEPENDE DE LA SITUACION		2.94% (01)
2. ES UN ABUSO DE AUTORIDAD Y/O CONFIANZA		14.71% (05)
3. SE PRESIONA A UNA PERSONA CON LA IMPOSICION DE UNA RELACION DE CARACTER SEXUAL NO DESEADA, QUE CAUSARA INCONFORMIDAD EN UNA DE LAS PARTES	75 % (15)	23.53% (08)
4. TODAS LAS PERSONAS MERECEAN RESPETO SIN IMPORTAR JERARQUIAS NI GENEROS	5 % (01)	11.76% (04)
5. PUEDE LLEGAR A UNA AGRESION MAS SEVERA COMO LA VIOLACION	15 % (03)	2.94% (01)
6. PUEDE PROVOCAR EN LA PERSONA HOSTIGADA TRASTORNOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN SU SEGURIDAD E INTEGRIDAD	5 % (01)	29.41% (10)
7. PUEDE SER CASTIGADO DE ACUERDO AL CODIGO PENAL		14.71% (05)
NO		
PORQUE:		
1. LA RELACION SEXUAL ES VOLUNTARIA	4.55% (01)	
NO SABE	4.55% (01)	

TABLA 3.24

OPINION DE LA MUESTRA ESTUDIADA SI DENUNCIARON O NO UNA SITUACION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE VIVIERAN Y LA RAZON DE ELLO (PORCENTAJES Y FRECUENCIAS)		
CATEGORIA	INTENDENCIA N=22	SECRETARIAL N=41
SI	100% (22)	94.18% (32)
PORQUE:		
1. EXISTIRIA SEGURIDAD PARA SI MISMA		12.50% (04)
2. NADIE DEBE PERTURBAR EL BIENESTAR FISICO, PSICOLOGICO Y SOCIAL DE LAS PERSONAS	9.09% (02)	6.25% (02)
3. PARA CORREGIR ESTE PROBLEMA SOCIAL Y QUE NO LE SUCEDIERA A OTRA PERSONA	9.09% (02)	18.75% (06)
4. NO TIENE PORQUE TOLERARSE SITUACIONES DE ESTE TIPO Y DEBE CREARSE CONCIEN - CIA EN LOS HOMBRES DE QUE LAS MUJERES MERECEAN RESPETO	72.73% (16)	28.13% (09)
5. LA MUJER ESTA EN SU DERECHO DE DENUN - CIAR ESTOS ACTOS YA QUE EXISTEN PERSO - NAS ESPECIALIZADAS QUE PUEDEN AYUDARLAS EN ESTOS CASOS PARA QUE LA PERSONA HOS - TIGADORA SEA CASTIGADA POR LAS AUTORI - DADES CORRESPONDIENTES	9.09% (02)	34.38% (11)
NO		
PORQUE:		
1. SENTIRIAN VERGUENZA QUE LA GENTE PENSARA QUE ELLAS LO HABIAN PROVOCADO.		5.68% (02)

TABLA 3.17 A
CONCEPTO

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	.39	.61	1
2	.39	.61	1
3	.39	.61	1
4	.79	1.21	2
5	6.68	10.32	17
6	2.75	4.25	7
7	1.96	3.04	5
8	0.64	13.36	22
	22	34	56

$gI = 7$
 $\llcorner .01$

$$\chi^2_E = 10.46 \quad \chi^2_K = 18.48$$

$$10.46 < 18.48$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3.19 C
QUIEN RECIBE

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	.79	1.21	2
2	.79	1.21	2
3	.79	1.21	2
4	.79	1.21	2
5	18.86	29.14	48
	22	34	56

$gI = 4$
 $\llcorner .01$

$$\chi^2_M = 7.20 \quad \chi^2_K = 13.20$$

$$7.20 < 13.20$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3.18 B
SINONIMO

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	.79	1.21	2
2	.39	.61	1
3	1.96	3.04	5
4	.79	1.21	2
5	.39	.61	1
6	.79	1.21	2
7	.39	.61	1
8	1.57	2.43	4
9	1.57	2.43	4
10	.79	1.21	2
11	1.57	2.43	4
12	3.14	4.86	8
13	2.36	3.64	6
14	5.58	8.58	14
	22	34	56

$gI = 14$
 $\llcorner .01$

$$\chi^2_E = 20.46 \quad \chi^2_K = 29.1$$

$$20.46 < 29.1$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3-20 D
QUIENES REALIZAN

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL		
1	1 .39	0 .61	1	$\alpha_1 = 3$ $\alpha = .01$
2	0 .79	2 1.21	2	
3	0 4.71	4 7.29	12	
4	13 16.11	28 24.89	41	
	22	34	56	

$$\chi^2_I = 7.64 \quad \chi^2_T = 11.34$$

$$7.64 < 11.34$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3-21 E
CONDUCTAS

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL		
1	0 .79	2 1.21	2	$\alpha_1 = 8$ $\alpha = .01$
2	0 .79	2 1.21	2	
3	0 .79	2 1.21	2	
4	1 .39	0 .61	1	
5	1 5.11	12 7.29	13	
6	1 .39	0 .61	1	
7	0 6.21	8 9.71	16	
8	4 2.75	3 4.25	7	
9	7 4.71	5 7.29	12	
	22	34	56	

$$\chi^2_E = 16.93 \quad \chi^2_T = 20.1$$

$$16.93 < 20.1$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3.22 F
PROBLEMA

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	19 19.64	31 30.36	50
2	3 2.36	3 3.64	6
	22	34	56

$$g1 = 1$$

$$\alpha = .01$$

$$X^2_E = .31 \quad X^2_C = 6.63$$

$$.31 < 6.63$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3.23 G
DELITO

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	20 21.21	34 32.79	54
2	1 .39	0 .61	1
3	1 .39	0 .61	1
	22	34	56

$$g1 = 2$$

$$\alpha = .01$$

$$X^2_E = 3.23 \quad X^2_C = 9.21$$

$$3.23 < 9.21$$

SE ACEPTA H_0

TABLA 3.24 H
DENUNCIARIAN

CATEG.	INTENDENCIA	SECRETARIAL	
1	22 21.21	32 32.79	54
2	0 .79	2 1.21	2
	22	34	56

$$g1 = 1$$

$$\alpha = .01$$

$$X^2_E = 1.36 \quad X^2_C = 6.63$$

$$1.36 < 6.63$$

SE ACEPTA H_0

Cabe señalar, que aún cuando el Seminario-Taller es un elemento metodológico importante para la obtención de información, también presenta ciertas limitantes, como mortandad experimental que se genera durante el transcurso del mismo ya que se manejan varias sesiones, así como por cuestiones didácticas, lo grupos no pueden ser numerosos, que el no se cuente con las personas especializadas en el tema capaces para conducir al mismo, entre otras.

C A P I T U L O I V

DISCUSION Y CONCLUSIONES

Como se ha venido mencionando el reconocimiento del fenómeno del hostigamiento sexual, que se presenta en diversas sociedades, data de hace muy poco tiempo, lo que repercute en que no se cuente con mucha información al respecto, sin embargo, el que no se conozca específicamente el problema o que no se hable de él abiertamente, no elimina su existencia.

Tomando en cuenta que en las últimas décadas ha aumentado el número de mujeres que trabajan en varios sectores en general, entre los que se encuentran algunos donde anteriormente no tenían acceso como el de funcionarios y directivos, inspectores y supervisores, trabajadores del arte, protección y vigilancia, operadores de transporte y fuerzas armadas, donde ha sido posible su incorporación; se ha despertado cada vez más el interés de diversos grupos por estudiarlo y conocer las condiciones y circunstancias cómo y dónde se presenta, así como la información que tiene la población acerca del tema. Sobre todo actualmente que existe el reconocimiento legal del mismo y que es considerable saber si la población implicada en el problema sabe como proceder en una situación de este tipo.

Los resultados obtenidos de la primera aplicación del cuestionario, señala la percepción del hostigamiento sexual por parte de las mujeres del nivel de intendencia y secretarial que laboran en la Delegación del D.D.F. en Cuajimalpa de Morelos. En tanto que la obtención de testimonios que se realizó dentro del mismo, de situaciones de hostigamiento sexual brindó una opción metodológica que puede considerada en estudios futuros con otras muestras y en otros ambientes, con la finalidad de ampliar la información actual.

En este capítulo se comentarán los resultados obtenidos en el estudio y la relación que guardan con los elementos teórico-conceptuales que conforman los apartados I y II de este trabajo, señalando las discrepancias y analogías de los datos con los que han arrojado otras investigaciones realizadas sobre el tema.

Se hablará también, de la relevancia que tuvo el Seminario-Taller como técnica para recopilar la información y como un espacio donde se logró la confianza de las participantes para exponer, abierta, testimonios de casos de hostigamiento sexual que vivieron en algún momento de su vida, enriqueciendo el trabajo. Asimismo, el haber realizado una segunda aplicación cuyos resultados muestran, de manera general, cómo la

información proporcionada dentro del mismo. modificó la percepción que tenían en un inicio del fenómeno

Posteriormente, se señalarán las limitaciones que se presentaron al realizar el trabajo y algunas sugerencias para llevar a cabo estudios subsiguientes sobre esta misma línea de investigación.

Por último, se citarán las conclusiones a las que se llegó, toda vez que se realizó la discusión correspondiente.

Los resultados obtenidos, mostraron una serie de datos relevantes para apoyar y ampliar la información existente sobre el fenómeno del hostigamiento sexual, ya que en nuestro país existen muy pocas investigaciones realizadas sobre el tema como las de Valle (1984), Yarto (1987), Díaz y Ortiz (1992) y Bedolla y García (1985, 1987, 1988 y 1990).

Motivo por el cual fue interesante trabajar con una muestra diferente a las que anteriormente se consideraron. Tanto Bedolla y García (1985-1990) como Díaz y Ortiz (1992), trabajaron con grupos universitarios; mientras que Valle (1984) y Yarto (1987) lo hicieron a otros puestos distintos al aquí estudiado, como obreras y empleadas realizando actividades que no se relacionan con las que lleva a cabo la muestra.

Los datos que arrojó el trabajo de tesis, integrado por mujeres trabajadoras de dos puestos laborales (intendencia y secretarial) de la Delegación Cuauimalpa de Morelos apoyan los señalado por Gutek (1985) y Bedolla y García (1989), que la mayoría de la gente desconoce el término o si llega a tener una vaga noción del tema, lo asocia a otros vocablos que no tienen ninguna relación con este. Por ejemplo, en el nivel de intendencia, se conceptualiza y asocia, principalmente, con relación sexual frecuente o indeseada y en el secretarial con situaciones de la vida diaria que no tienen nada que ver con el fenómeno del hostigamiento sexual.

El que no se conozca tanto el concepto como algún sinónimo del término, puede atribuirse al conjunto de patrones culturales existentes en nuestra sociedad que lo minimiza y oculta, a su reciente reconocimiento (1976), a los pocos estudios con que se cuenta en nuestro país, o la nula difusión en algún medio que haga pública la información relacionada a este tema.

Por otro lado, en cuanto a quienes son más vulnerables a recibir este tipo de conductas y quienes lo cometen con mayor frecuencia, ambos puestos señalaron que son las mujeres quienes más viven estos hechos, pero en el puesto secretarial se mencionaron otras respuestas que incrementaron las categorías, apoyando los resultados obtenidos por Mackinnon (1979), Gruber y Bjorn (1982) y Bedolla y García (1989) que señalan a las

mujeres en general como las más hostigadas, así como los seres que se consideran dentro de la sociedad como débiles o inferiores, las mujeres de baja jerarquía, la subordinadas y las que están haciendo méritos en el trabajo o quieren ser contratadas y las que carecen de una relación con un hombre.

Referente a quienes lo realizan con más frecuencia, señalan que es el género masculino el que más lo comete. Aunque no dejaron de existir conceptualizaciones totalmente fuera de la información correcta.

A este respecto, pese a que en el nivel de intendencia respondieron que las mujeres son las que más lo reciben y los hombres los que con más frecuencia lo cometen, la mayoría asocia al hostigamiento sexual dentro de la relación de pareja y se confunde con la relación sexual que se da dentro de ella, donde hay presión del hombre hacia la mujer para que se presente.

El que un número considerable de la muestra haya reportado que los hombres son los que realizan estos comportamientos, independientemente de que perciban o no al femenino, puede atribuirse a que en la sociedad se tiene la idea de "educar" dependiendo al género que se pertenezca, fomentando tanto en niñas como en niños ciertos comportamientos e inhibiendo otros. Como el reforzar en los niños la persecución hacia el sexo femenino y en las niñas el tolerar esas presiones de tipo sexual, ya que esto es un patrón ideológico que se ha transmitido de generación en generación (Díaz-Guerrero, 1972; Millet, 1978 y Velázquez, 1990).

Los datos reportados por las secretarías a este respecto, reafirman los datos de Bedolla y García (1989), algunos de los hombres que hostigan abusan de su nivel jerárquico que tienen dentro del trabajo.

Por otra parte, como consecuencia del escaso conocimiento sobre el tema, fue más difícil para la muestra delimitar las conductas que integran al hostigamiento sexual; observando que aún cuando en el puesto secretarial se señalan más categorías que en el de intendencia, ambos puestos desconocen dichos comportamientos o los confunden con algunos otros.

El número de personas que pudieron responder acertadamente en ambos grupos fue mínimo, además que señalaron únicamente el tipo de conductas menos severas, que se encontraron también en los estudios de Gruber y Bjorn (1982), Gutek (1985), Scheinader (Cit. en Bedolla y García, 1987) y Bedolla y García (1989). El número de personas de ambos puestos que conocen el concepto de hostigamiento sexual así como algún sinónimo es muy limitado, el cual se reduce aún más al ser menos las personas que conocen estos comportamientos.

La carencia de información que se observó en la muestra en general (puesto intendencia y secretarial), les impide contestar si consideran o no al hostigamiento sexual un problema y un delito, ya que al responder esta pregunta, se infiere de las razones que brindan, que no están entendiendo el concepto; por ejemplo, el señalar que no es un problema porque es un deseo mutuo, el matrimonio lo realiza o puede escaparse de la situación.

A excepción de un número menor en el puesto secretarial que si lo consideran como un problema: deduciendo de la razones que lo perciben como tal (Categorías 8,9 y 10). Así como de la persona que no lo considera una dificultad (Categoría 6).

Esto mismo puede decirse de las que lo consideraron como un delito y que se dedujo de sus respuestas que tenían la percepción adecuada del fenómeno, como en el puesto secretarial (categorías 5, 6, 7 y 8) donde pudo observarse que únicamente una persona señaló que existen leyes que pueden castigarlo, lo que refuerza la importancia de brindar información.

Aún cuando la percepción del hostigamiento sexual es sumamente limitada en ambos puestos existe, una minoría de la muestra que si lo denunciaría, infiriendo de sus respuestas que lo conceptualiza de forma correcta (categorías 5, 6, 7 y 8) en ambos niveles.

En cuanto a las que dijeron que no lo denunciarían por pena de que la gente lo supiera, apoya los datos reportados por Bedolla y García (1988) de que la carencia de información pública sobre el tema así como la falta de conciencia del problema ha sido de las principales dificultades que impiden su estudio, ya que este tipo de problemas son considerados de carácter privado e íntimo.

De acuerdo a los datos que arrojó esta investigación puede decirse, que en general la muestra no percibe el hostigamiento sexual. Existe sólo una pequeña parte de la muestra que tiene noción del fenómeno, tanto en el puesto de intendencia (22.22 %). como en el secretarial (29.27 %), sin embargo su limitado conocimiento les impide a este grupo mencionar las conductas que lo integran y las que lo hacen, señalan únicamente las conductas menos graves (intendencia 18.52% y secretarial 9.76 %).

Sin embargo, aunque la muestra en estudio no perciba el hostigamiento sexual, los testimonios reportados por la participantes del Seminario-Taller, indican que un grupo considerable en los puestos de intendencia (90.90%) y secretarial (88.23 %) lo han vivido, dentro de los sectores laboral, transporte, calle, escuela y casa, en ese orden. Como puede

observarse. en el sector laboral ha sido mas alta su incidencia. por los que es muy importante que se informe y concientice a la gente que integre este grupo sobre la presencia del hostigamiento sexual.

Para llevar a cabo el análisis de los testimonios. se retomó la propuesta de Bedolla y Garcia (1989) de los tres componentes básicos que deben de existir para que las conductas sean consideradas de hostigamiento sexual, se señalan las conductas que se presentaron, la forma como respondieron al presentarse y los sentimientos que experimentaron al vivirlo.

Las conductas reportadas van de las menos severas como el espiar en la calle. hasta las más graves como tratar de abusar sexualmente de ellas. Algunos de estos comportamientos también fueron encontrados por Carey (Cit. en Yarto, 1987), Gruber y Bjorn (1982). Scheineder (Cit. en García, 1987) y Bedolla y García (1989).

En cuanto a las formas de enfrentar el hostigamiento sexual una vez que se presentó el hecho, la muestra actuó de diferentes formas como evitar indirectamente la situación cuando sucede en un medio de transporte, ya sea poniendo un objeto entre el hostigador y la hostigada. cambiarse de lugar o voltear a verlo sin decir nada. Esto es apoyado por Hernández (1989) quien señala que cuando una mujer siente que es atacada en un transporte, la mayoría reacciona empujando discretamente al agresor o busca cambiarse de lugar para esquivarlo.

Otras formas de responder que se encontraron, reafirman los datos reportados por Mackinnon (cit. en Bedolla y Garcia 1989) y los de Bedolla y Garcia (1987) como son enfrentarlo directamente haciéndole saber que su conducta no fue agradable, golpearlo o reportarlo con alguna persona (representante de la autoridad, familiar o jefe inmediato).

Algunos testimonios señalan que hubo mujeres que no enfrentaron el caso, porque no hicieron nada por detenerlo cuando lo experimentaron, no supieron que hacer u optaron por llorar o correr; lo cuál se presentó principalmente en el nivel secretarial.

Respecto al hostigamiento sexual que se presentó en el trabajo, que es el lugar donde se llevó a cabo este estudio, se encontraron datos muy importantes. En ambos puestos la ocurrencia del hostigamiento sexual en el ámbito laboral tuvo una frecuencia considerable; sin embargo, en el puesto de intendencia hubo personas que lo reportaron con el jefe inmediato, mientras que en el secretarial nadie lo hizo, además que hubo una persona de este puesto que se cambió de empleo. Sobre este punto es importante retomar los datos encontrados por Bedolla (1986) que en el ambiente laboral las mujeres que viven un caso de este tipo, optan por abando-

nar el trabajo, evadir el problema o pasar por alto este tipo de actitudes no reportándolas a sus superiores por temor a ser consideradas malas tabajadoras o personas conflictivas.

Además, es interesante señalar que al igual que en trabajo de Bedolla y García (1989), las mujeres de mayor escolaridad son las que menos enfrentan el problema, cuando por su preparación se esperaría de ellas que fueran las que lo hicieran ya que nadie del puesto secretarial lo reportó con su jefe inmediato o cuando se presentó no supieron que hacer o se pusieron a llorar. Cabe citar el comentario de Carey (Cit. en Yarto, 1987) que las mujeres son socializadas para ser las víctimas y no para pelear, independientemente de su formación académica.

Por otra parte, en cuanto a los sentimientos que el hostigamiento sexual vivido generó en la muestra, fueron algunos ya encontrados por Carey (Cit. en Yarto, 1987), en el estudio realizado por el Working Women Institute v en México por Bedolla y García (1989); como los de enojo, coraje, miedo o temor, pena o vergüenza y tristeza. Mientras que en este trabajo se presentaron algunos que no se encontraron anteriormente, como los de repugnancia, incomodidad y humillación.

Podemos decir de los datos anteriores, que aunque no se perciba el hostigamiento sexual o no se tenga información al respecto, no dejan de vivirse estos hechos; principalmente en el trabajo que fue donde se encontró mayor número de casos. Si bien algunos testimonios de han sido específicamente dentro de la Dependencia Gubernamental, todos se han dado en una relación de poder del jefe o compañero de trabajo hacia la empleada. Lo que refuerza lo señalado por Díaz y Ortiz, (1992) que la atribución causal del fenómeno de hostigamiento, depende de una serie de factores los cuales son el sexo/género, donde se establece una relación jerárquica entre los géneros, dándoles mayor poder a los hombres en relación con las mujeres.

Después de haber analizado los datos encontrados en el estudio, es importante retomar el comentario al que hace referencia Gutek (1985), que se ha pensado erróneamente que el hostigamiento sexual no son situaciones frecuentes y que si llega a ocurrir tiene repercusiones menores, tanto para las personas involucradas como para la organización cuando se trata de una relación de trabajo.

A este respecto, debe considerarse que la demanda de mano de obra femenina (García, 1989), la crisis económica o la responsabilidad de sostener íntegramente a la familia impulsan a que muchas mujeres se integren al aparato productivo y el número de ellas aumente día a día dentro de las organizaciones, incrementando su plantilla de personal. Esto conlleva a que cuando un número considerable de las mujeres que trabajan

se enfrentan a una doble jornada de trabajo que provoca en ellas cierta tensión. va que como señala Hierro (1980) y Flores (1989). el sólo hecho que la mujer trabaje le ocasiona un conflicto de roles por tratar de desarrollar por un lado. su papel de esposa-madre. y ama de casa y por otro las actividades que su puesto le demanda. Si ha esto le adreagamos que una mujer tenga que tolerar una situación de hostigamiento sexual dentro de su trabajo, la tensión que se genera por ambas situaciones va repercutir en su condición física y mental. provocando que su salud se debilite y se desencadenen problemas de estrés, depresión, ansiedad y trastornos psicósomáticos y en ocasiones algunas conductas psicósomáticas (Kolb, 1977; Thompson, 1977; Davidoff, 1980 y Bedolla, 1989), repercutiendo en su economía, ya que si falta a su empleo le será descontado ese día. así como en la disminución de su desempeño en sus labores.

En el caso de la Delegación Cuajimalpa de Morelos donde se realizó este estudio, existe únicamente 33.35 % de población femenina que trabaja y después de haber analizado los resultados, podemos decir que estas mujeres se encuentran en un ambiente muy vulnerable para que le ocurran situaciones de hostigamiento sexual y que no tienen la información y conocimientos necesarios sobre el tema para percatarse de su presencia.

A este respecto, sería importante considerar el comentario de Guaida (1992), quien propone que con el fin de combatir este problema y sobre todo prevenirlo, es necesario que con los altos niveles de Dirección de la Institución. se reconozca su posible existencia; ya que tanto se tenga la idea de que se está exenta de este problema. será difícil detectarlo. Asimismo, que se establezca una política administrativa integral, especialmente dirigida a los mandos intermedios para identificar el problema en este nivel. Para ello es necesario establecer también los medios a través de los cuales la trabajadora o trabajador puedan con toda efectividad, seguridad y confidencialidad comunicar a los niveles superiores o jefes inmediatos del acosador, lo que está aconteciendo.

Por otro lado, en cuanto a los resultados obtenidos de la segunda aplicación, que como ya se dijo no se tenía contemplada dentro del objetivo de estudio, pero que al brindarles la información correspondiente al tema del hostigamiento sexual y al ver el ambiente de confianza que se había generado dentro del Seminario-Taller; surgió el interés de ver cómo la información proporcionada dentro del mismo modificaba su percepción del hostigamiento sexual. Cabe señalar, que el número de personas disminuyó en la segunda aplicación por diversos motivos que les impidieron quedarse hasta el final del mismo.

Se pudo observar que en general, la información que se les proporcionó dentro del Seminario-Taller, sí modificó la percepción del hostigamiento sexual que tenían las mujeres participantes al iniciar, señalando que son las mujeres quienes viven con mayor frecuencia estas situaciones y los hombres los que más las cometen.

En cuanto a las conductas que lo conforman, se observó en la segunda aplicación, que lograron identificarlas, desde las menos graves a las más severas, dentro de los dos puestos laborales.

Una vez que la muestra en estudio conoció e identificó el concepto de hostigamiento sexual, se observó en ambos puestos que la mayoría, lo considera un problema, principalmente porque es una situación desagradable y molesta además de afectar a la sociedad en general. La personas que no lo consideraron como tal dieron razones acordes a lo que se les estaba preguntado, por lo que se infiere que sí entendieron el término.

Ambos puestos conciben al hostigamiento sexual como un delito, porque puede provocar en la persona hostigada trastornos psicosociales, puede llegar a una agresión más severa y que todas las mujeres merecen respeto y no debe presionarse a una persona para tener una relación sexual no deseada.

Ambos puestos reportan que si denunciarían alguna situación de hostigamiento sexual que llegaran a vivir porque consideran que debe conscientizarse a los hombre que las mujeres merecen respeto y no deben tolerarse situaciones de este tipo, además porque existen instituciones y personas especializadas que apoyan a quien lo reporta porque existe un artículo en el código penal que así lo estipula.

Es importante, destacar que una minoría del puesto secretarial no lo denunciaría porque les daría vergüenza que la gente pensara que ellas lo habían ocasionado. Este dato apoya lo señalado por García(1987) sobre la tendencia a creer que la persecución sexual que reciben las mujeres, ellas la han provocado, generándoles sentimientos de culpa que las lleva a considerar este problema como personal y privado; obstaculizando su estudio y análisis.

Dado que la Delegación Cuajimalpa de Morelos es una dependencia del Sector Público, fue importante darles a conocer a las mujeres que ahí trabajan la información en general, así como el Artículo 259 Bis del Código Penal que

sanciona el hostigamiento sexual y la existencia de Agencias Especializadas que intervienen en estos casos, va que este artículo contempla la sanción para los servidores públicos que abusando de su cargo hostiguen a una trabajadora.

Considerando las sugerencias de Valle (1984) y García (1985), de crear un ambiente de acercamiento afectivo así como la importancia de obtener testimonios de personas que hubieran vivido situaciones de hostigamiento sexual, se realizó el Seminario-Taller que fue determinante para la obtención de datos.

El haber utilizado instrumentos como las dinámicas vivenciales, permitieron que el ambiente creado dentro del Seminario-taller fuera de confianza y que hubiera disponibilidad de las participantes para contestar el cuestionario abierto que requería que el grupo estuviera integrado para que las mujeres integrantes de la muestra proporcionaran sus respuestas de manera libre y espontánea.

Su participación en las dinámicas fue muy importante, va que permitieron la integración grupal y que la comunicación fuese fluida dentro del mismo, así como hacerles sentir en un ambiente de confianza y respeto que les permitiera contestar el instrumento y que percibieran que dentro del Seminario-Taller se iba a hablar de un tema que aún cuando no lo conocieran podían haberlo vivido u observado en algún momento de su vida, además de que era algo nuevo que no habían experimentado antes, por lo que hubo mucha disponibilidad de su parte para participar.

Un logro muy importante de haber manejador el Seminario-Taller, fue la obtención de testimonios de casos de hostigamiento sexual, experimentados por ellas en diferentes ambientes y en distintas etapas de su vida; ya que según dijeron ellas mismas, este espacio les brindó la oportunidad de hablar de vivencias que no habían dado a conocer anteriormente por pena o no tener suficiente confianza con alguien.

En este espacio pudieron darse cuenta y sentir que así como cada una de ellas llegó a experimentar algún hecho de este tipo, muchas otras mujeres los han vivido; despejando algunas dudas que tuvieron cuando se presentaron, así como eliminar los sentimientos de culpa que las lleva a considerar que ellas provocaron esas conductas.

Las participantes se mostraron satisfechas con la información que se les proporcionó porque aprendieron algo totalmente nuevo, que aún cuando ya lo habían vivido, no conocían el término, la forma como se presentaba y mucho menos que fuera un problema y un delito.

sanciona el hostigamiento sexual y la existencia de Agencias Especializadas que intervienen en estos casos. ya que este artículo contempla la sanción para los servidores públicos que abusando de su cargo hostiguen a una trabajadora.

Considerando las sugerencias de Valle (1984) y García (1985), de crear un ambiente de acercamiento afectivo así como la importancia de obtener testimonios de personas que hubieran vivido situaciones de hostigamiento sexual, se realizó el Seminario-Taller que fue determinante para la obtención de datos.

El haber utilizado instrumentos como las dinámicas vivenciales, permitieron que el ambiente creado dentro del Seminario-taller fuera de confianza y que hubiera disponibilidad de las participantes para contestar el cuestionario abierto que requería que el grupo estuviera integrado para que las mujeres integrantes de la muestra proporcionaran sus respuestas de manera libre y espontánea.

Su participación en las dinámicas fue muy importante, ya que permitieron la integración grupal y que la comunicación fuese fluida dentro del mismo, así como hacerles sentir en un ambiente de confianza y respeto que les permitiera contestar el instrumento y que percibieran que dentro del Seminario-Taller se iba a hablar de un tema que aún cuando no lo conocieran podían haberlo vivido u observado en algún momento de su vida, además de que era algo nuevo que no habían experimentado antes. por lo que hubo mucha disponibilidad de su parte para participar.

Un logro muy importante de haber manejado el Seminario-Taller fue la obtención de testimonios de casos de hostigamiento sexual, experimentados por ellas en diferentes ambientes y en distintas etapas de su vida; ya que según dijeron ellas mismas, este espacio les brindó la oportunidad de hablar de vivencias que no habían dado a conocer anteriormente por pena o no tener suficiente confianza con alguien.

En este espacio pudieron darse cuenta y sentir que así como cada una de ellas llegó a experimentar algún hecho de este tipo, muchas otras mujeres los han vivido; despejando algunas dudas que tuvieron cuando se presentaron, así como eliminar los sentimientos de culpa que las lleva a considerar que ellas provocaron esas conductas.

Las participantes se mostraron satisfechas con la información que se les proporcionó porque aprendieron algo totalmente nuevo, que aún cuando ya lo habían vivido, no conocían el término, la forma como se presentaba y mucho menos que fuera un problema y un delito.

Estos resultados apoyan lo señalado por González (1978), Coria (1980), Baz (1983) y Bedolla y García (1990) que el Seminario-Taller es un espacio donde se crea cierta confianza, permitiéndose la expresión libre e intercambio de ideas que brindan la posibilidad de reflexión y conciencia sobre el tema, en este caso el hostigamiento sexual, que con frecuencia se niega y oculta. Además, de poder nutrirse de la información y conocimiento que ahí se maneja.

Limitaciones

Dentro de este estudio existieron algunas limitaciones para llevar a cabo la investigación como la falta de disposición de ciertos Jefes de Unidades Departamentales de la Delegación Cuajimalpa de Morelos para permitir asistir a su personal al Seminario-Taller, aún cuando no tuviera trabajo en ese momento; así como la negativa total de uno de ellos por catalogar a estas sesiones como "feministas" que inculcan ideas "raras" en las mujeres por ignorancia del Jefe sobre el tema.

La indiferencia y apatía de algunas mujeres para asistir, aún cuando sus jefes les permitieran hacerlo. La mortandad experimental y ciertas interrupciones que se presentaron a lo largo del Seminario-Taller de las personas que llegaban tarde o de las que tenían que retirarse minutos antes de concluir la sesión.

Debido al número de personas que integraba la población no fue posible realizar un estudio piloto con la muestra para aplicar el cuestionario, aún cuando ya había sido utilizado en otra investigación, pero con otro grupo.

El tipo de variables empleadas, únicamente hicieron posible la obtención de porcentajes, frecuencias y la aplicación de un análisis estadístico que determinara la existencia de diferencias significativas entre el puesto de intendencia y el secretarial, de las cuales no fue posible conocer el tamaño de esas diferencias.

El emplear un cuestionario abierto para recabar información que requiere de más tiempo para el análisis y codificación de las respuestas y finalmente el que haya sido un estudio de tipo exploratorio.

En cuanto al Seminario-Taller las limitaciones que se encontraron fueron que al plantear las sesiones en 3 días, hubo diserción de las asistentes, presentándose solamente 1 o 2 de los 3 días; así como el que por cuestiones didácticas no fue posible hacer los grupos más numerosos e incrementar la muestra.

Tratando de subsanar las limitaciones anteriores, se sugiere explicar a los jefes inmediatos de las participantes la importancia de que asistan a todas las sesiones, en los horarios previamente convenidos, para que de ser posible, se abstengan de llamarlas antes de concluir las sesiones.

Si la población lo permite, realizar más grupos, con la finalidad de ampliar el número de la muestra.

Considerar los planteamientos metodológicos de esta investigación como punto de partida para nuevos estudios como el manejar la segunda aplicación dentro de condiciones experimentales de pretest-postest dentro del Seminario-Taller y el establecer las hipótesis correspondientes, una vez que se conocen los resultados de este trabajo de tesis.

Conocer la percepción del hostigamiento sexual del género masculino, formando grupos de hombres de los mismos puestos y sometiéndolos a las mismas condiciones bajo las cuales se trabajó en el presente estudio; aunque del puesto secretarial sería difícil encontrar hombres que realicen ese mismo tipo de actividades, se podría realizar con personal que desempeñe labores de carácter subordinado.

Motivar a los investigadores de las Ciencias Sociales para que se siga estudiando el fenómeno del hostigamiento sexual a nivel multidisciplinario para desarrollar estrategias que permitan transmitir la información del hostigamiento sexual, así como el diseño y aplicación de campañas donde se brinde la misma.

Continuar los estudios que permitan obtener planteamientos metodológicos que incidan en la subjetividad de las personas que participen en este tipo de investigaciones.

Conclusiones

Después del análisis realizado en esta investigación se puede decir que la muestra integrada por mujeres de los puestos de intendencia y secretarial, que laboran en la Delegación del D.D.F. en Cuajimalpa de Morelos, en su mayoría, tienen una falsa idea o no conocen el término de hostigamiento sexual, así como algún sinónimo del mismo, quién lo recibe, quién lo realiza y las conductas que lo conforman; por lo que no tienen la información suficiente para poder decir si lo consideran un problema, un delito o si denunciarían una situación de este tipo que llegaran a vivir.

Esta carencia de información puede deberse a un conjunto de patrones culturales existentes en nuestra sociedad que lo minimizan y ocultan su incidencia, al reciente reconocimiento del tema que hace que existan muy pocos estudios del mismo y a la escasa difusión en algún medio que haga pública la información de este tema.

Dentro de los pocos estudios realizados anteriormente, se señaló las dificultades que se presentan para obtener la información al momento de aplicar algún instrumento, dado que la población considera que es tópicamente de carácter privado e íntimo; por lo que dentro de ésta investigación se planteó al Seminario-Taller como una estrategia metodológica que facilitara la obtención de datos. La cual permitió conocer la percepción del hostigamiento sexual que tenía la muestra así como un espacio para brindarles información sobre el mismo y el haber obtenido casos testimoniales de hostigamiento sexual que fueron de suma importancia dentro de este estudio, que de no haber trabajado a través del Seminario-Taller, no habría sido posible.

Estos casos permiten señalar que aún cuando las mujeres no perciban al hostigamiento sexual dentro de su ambiente, en alguna ocasión han experimentado vivencias de este tipo y que sin embargo ellas no lo visualizan y por lo tanto no pueden enfrentarlo y atacarlo.

Por otro lado, el ambiente que se creó dentro del Seminario-Taller facilitó una segunda aplicación del

instrumento, aún cuando no se tenía prevista, cuyos datos señala que la información que se brindó dentro del Seminario-Taller sí repercute en las asistentes, modificando sus falsas ideas o influyendo en el concepto que tienen del término que arrojó la primera aplicación.

Dado que hoy en día, la mujer mexicana en general busca integrarse al aparato productivo del país ya sea realizando actividades de tipo tradicional, en los servicios de salud, de educación, de limpieza o en el comercio o en sectores que no habían incursionado, como en el de Directores o Gerentes, trabajadores del arte, operadores de transporte o en la Fuerzas Armadas; es importante brindar información sobre el hostigamiento sexual, para que pueda ser percibido por las mujeres dentro de su lugar de trabajo.

Mas aún, cuando exista una población trabajadora femenina dentro de un ámbito netamente masculino, como es el caso de la muestra estudiada en la Delegación Cuajimalpa de Morelos, que hace al grupo más vulnerable a situaciones de hostigamiento sexual y que ellas no cuentan con los elementos teóricos y legales para abordar una situación de este tipo.

El presente estudio permitió conocer la percepción del hostigamiento sexual en una muestra de mujeres trabajadoras, sin embargo, también se pudo determinar que ese tipo de conductas muestra el poder de un género sobre otro. Hoy en día, por la dinámica misma de la sociedad y de los estilos de vida de ambos géneros, es importante que existe un respeto entre hombre y mujer, entendiendo que lo que se busca con esto no es un cambio de roles, sino el reconocimiento de habilidades e incapacidades que cada uno tiene; aceptando que la participación de dos géneros es complementaria buscando que la relación que se mantenga entre ambos sea armónica en beneficio de las actividades que cada uno realiza; permitiendo el desarrollo personal, familiar y social. Sin embargo, esto no es posible si no se toma conciencia de la importancia de que haya un cambio en la forma como se "educa" a hombres y mujeres, el cual deberá darse mediante la educación formal e informal.

A P E N D I C E A

ESTRATEGIAS QUE INDICAN LAS CONDUCTAS A SEGUIR PARA ENFRENTAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PROPUESTO POR EL CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER. FACULTAD DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y EL GRUPO FEMENINO DE PUERTO RICO.

ALGUNAS ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO O EN LA ESCUELA

1. HAZLE SABER AL HOSTIGADOR QUE NO TE AGRADA SU CONDUCTA Y QUE SUS "ACERCAMIENTOS" NO SON DESEADOS, PUES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL APARENTEMENTE AUMENTA CUANDO INTENTAMOS NO VERLO.
2. NO TE QUEDES CALLADA Y AISLADA CON EL PROBLEMA.
3. TRATA DE NO SENTIRTE SOLA Y/O CULPABLE. PIENSA QUE HAY MUCHAS MUJERES QUE SUFREN UNO O MAS INCIDENTES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL SIN SER RESPONSABLES DE LA AGRESION.
4. PROCURA ESTAR ACOMPAÑADA CUANDO HAGAS TUS RECLAMACIONES.
5. ESCRIBE TODO LO QUE ESTA PASANDO, CONSIDERANDO: FECHA, HORA, LUGAR Y LA PERSONA O PERSONAS AFECTADAS. GUARDA EL ESCRITO EN UN LUGAR MUY SEGURO.
6. SI LAS DEMANDAS VERBALES NO DAN RESULTADO O PARECEN MUY CONFRONTADORAS, PUEDES HACER UN ESCRITO, DONDE SE LE SENALE AL AGRESOR SU COMPORTAMIENTO PARA QUE LO RECTIFIQUE. ASEGURATE DE GUARDAR UNA COPIA DE ESTE ESCRITO PUES AYUDARA SI LLEGA EL MOMENTO, A PROBAR QUE BUSCASTE ACTIVAMENTE TERMINAR CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.
7. COMPARTE EL SUCESO CON OTRAS PERSONAS: AMIGAS, AMIGOS, FAMILIARES O COMPAÑEROS DE TRABAJO O ESCUELA.
8. REUNE TODOS LOS DOCUMENTOS QUE AVALEN TU DESEMPEÑO COMO TRABAJADORA O ESTUDIANTE.
9. DE SER POSIBLE, INTENTA ENCONTRAR A OTRA(S) MUJER(ES) CON QUEJAS SIMILARES O QUE HAYAN VISTO EL COMPORTAMIENTO OFENSIVO. PROBABLEMENTE ESO AYUDARA A REFORZAR TU SEGURIDAD Y ACUSACION CON NUMEROS.
10. INFORMATE SI EXISTE UN CODIGO O REGLAMENTO LEGAL SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA INSTITUCION DONDE ESTUDIAS O TRABAJAS. SI LO HAY, HAS USO DEL MISMO.
11. PONTE EN CONTACTO CON ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y NOTIFICALOS YA SEA VERBALMENTE O POR ESCRITO.
12. TRATA DE NO RENUNCIAR O ABANDONAR LA MATERIA, ESCUELA O TRABAJO EN DONDE ESTAS. SI FUERA NECESARIO HACERLO, REDACTA UNA CARTA DONDE DETALLES LAS CIRCUNSTANCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ENVIANDO COPIA AL JEFE DE PERSONAL O AL DIRECTOR DEL PLANTEL, PARA QUE QUEDE CONSTANCIA.
13. ACERCATE A DOCUMENTOS INFORMATIVOS O A TALLERES Y CONFERENCIAS SOBRE EL TEMA.

**ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

1. ELABORAR UNA RELACION DE TODO LO QUE OCURRA.
2. COMUNICAR CLARAMENTE AL(LOS) HOSTIGADOR(RES) QUE SUS "ATENCIONES"
NO SON DESEADAS, NI HAN SIDO SOLICITADAS.
3. DISCUTIR EL PROBLEMA CON UNA(UN) COMPAÑERA(O) DE TRABAJO O ALGUNA
PERSONA, PARA QUE ESTEN AL TANTO DE LO QUE OCURRE.
4. DISCUTIR LA SITUACION CON OTRAS(ES) EMPLEADAS(OS) QUE HAYAN SU-
FRIDO LA MISMA EXPERIENCIA; TRATAR DE REALIZAR UNA ACCION EN GRUPO
PARA RESOLVER EL PROBLEMA.
5. INFORMAR DEL PROBLEMA AL SUPERVISOR O A ALGUIEN CON AUTORIDAD SO-
BRE EL HOSTIGADOR Y SOLICITAR SE TERMINE EL HOSTIGAMIENTO DE INME-
DIATO.

GRUPO FEMENINO DE PUERTO RICO.

A P E N D I C E B

**DINAMICA "FIESTA DE PRESENTACION"
(RUPTURA DEL HIELO)**

1. DURANTE 18 MINUTOS, CADA PARTICIPANTE DIBUJA UN PASTEL CON REBANADAS DE DIFERENTES TAMAÑOS; CADA UNA DEBE SIGNIFICAR -EN PORCENTAJE- LO QUE CADA QUIEN DEDICA EN TIEMPO A DIFERENTES ASPECTOS DE SU VIDA; SIN CONSIDERAR EL TIEMPO DE SUEÑO.
2. LAS HOJAS SE PRENDEN A LA ESPALDA DE CADA PARTICIPANTE.
3. SILENCIOSAMENTE, LAS PERSONAS DEBEN MOVERSE CADA DOS MINUTOS DE PARTICIPANTE EN PARTICIPANTE, PARA TENER 6 O 7 ENCUENTROS.
4. SE LES PIDE QUE ACUDAN CON LAS DOS PERSONAS QUE LES HAYAN INTERESADO MAS EN LOS ENCUENTROS PREVIOS.
5. SE INDUCE A LA PLATICA Y A LA REALIZACION DE PREGUNTAS PROFUNDAS ACERCA DE SUS COMPANEROS.

A P E N D I C E C

**DINAMICA "FANTASIA DEL FUTURO"
<COMUNICACION INTERGRUPAL>**

1. EN UNA HOJA EN BLANCO, CADA PARTICIPANTE DESCRIBE "UN DIA" SITUADO EN CUALQUIER MOMENTO DEL FUTURO. PUEDE SER UN DIA ESPECIAL QUE LE GUSTARIA EXPERIMENTAR, O BIEN, UN DIA ORDINARIO.
2. ES IMPORTANTE CREARSE UNA EXPERIENCIA DE ALGO QUE REALMENTE QUIERA VIVIRSE EN EL FUTURO.
3. AL FINALIZAR LA HOJA DE TRABAJO SE COMENTA EL EJERCICIO CON EL OBJETO DE INTERIORIZAR LOS INTERESES PERSONALES EN GRUPO.

CUESTIONARIO

EDAD: _____ ESCOLARIDAD: _____

ESTADO CIVIL : _____

ANTIGUEDAD LABORAL: _____ HORARIO DE TRABAJO: _____

NO ESCRIBA NADA
NIVEL LABORAL:

INSTRUCCIONES: Este es un cuestionario de opinión, no hay respuestas buenas o malas; Lo que usted conteste es lo adecuado. Responda con sus propias palabras, **NO** deje ninguna pregunta sin contestar.

1. Qué entiende por Hostigamiento Sexual?

2. ¿De qué otra forma podría nombrar al Hostigamiento Sexual?

3. ¿Quiénes reciben el Hostigamiento Sexual con más frecuencia?

4. ¿Quiénes realizan el Hostigamiento Sexual con más frecuencia?

5. ¿Qué conductas cree usted que forman el Hostigamiento Sexual?

6. ¿Considera usted al Hostigamiento Sexual como un problema? (Ponga una X según corresponda)

Si ()

No ()

¿Por qué?

7. ¿Considera usted al Hostigamiento Sexual como un delito? (Ponga una X según corresponda)

Si ()

No ()

¿Por qué?

8. Si usted estuviera en una situación de Hostigamiento Sexual, ¿se atrevería a denunciarlo? (Ponga una X según corresponda)

Si ()

No ()

¿Por qué?

A P E N D I C E E

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Qué es el Hostigamiento Sexual

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

Por qué se presenta el Hostigamiento Sexual

Una posible explicación de la presencia de ésta conducta, que en su mayoría la ejercen los hombres y la sufren las mujeres, es el hecho de vivir un sistema cultural que determina una sexualidad cosificada tanto para hombres como para mujeres y en donde las mujeres son consideradas y tratadas como objetos de uso y consumo sexual, con poco valor y pocas ventajas comparadas con las del hombre. El Hostigamiento Sexual, al igual que la violación están fuertemente relacionadas al problema de la desigualdad social y económica.

Dónde y cómo se presenta el Hostigamiento Sexual

La mujer puede ser hostigada en muchos y variados ámbitos, por ejemplo, en los transportes colectivos; en su casa, por medio de llamadas telefónicas; en las escuelas; en las universidades y/o en su lugar de trabajo; éste último el más estudiado, en dónde se ha detectado que el hostigamiento puede crear una atmósfera de intimidación y hostilidad.

Ahora bien, los niveles o formas de manifestación del hostigamiento varía y puede ir desde aquel casi inadvertido para los demás, que puede ser una mirada de soslayo, un apretón "especial" de manos o una broma; a otros más severos como los besos otorgados sin consentimiento, un pellizco o la abierta proposición amenazadora de tener relaciones sexuales o perder la boleta de calificaciones o el empleo.

Consecuencias del Hostigamiento Sexual.

Algunas investigaciones realizadas en México señalan, que el Hostigamiento Sexual tiene un fuerte impacto psicológico sobre la mujer. Específicamente, en investigaciones realizadas en el ámbito laboral de las empleadas, se ha observado que hay una disminución en la satisfacción que ella siente hacia sus compañeros de trabajo, promociones y ejecución laboral, se da una menor motivación, distracción de sentimientos y miedo de asistir al trabajo. Además el efecto no sólo se limita al lugar donde labora, afecta también su vida privada y la cotidianidad de su existencia.

Como la mujer que es violada, la mujer hostigada se siente humillada, degradada, avergonzada, turbada, de poco valor y enojada.

La ansiedad y tirantez, la tensión y exaltación nerviosa, acompañan al hostigamiento sexual laboral, conformando así un arma perjudicial sobre la mujer: tics nerviosos de toda clase, achaques y dolores que pueden ser leves o devastadores que son el resultado de un conjunto insoluble, la respuesta del cuerpo humano al estrés, al cuál miles de mujeres deben endurecerse para enfrentarlo.

La respuesta más frecuente de la mujer, es pasar por alto cualquier tipo de hostigamiento y no reportarlo ante sus jefes - cuando obviamente éste no se encuentra involucrado directamente- por temor a ser considerada una mala trabajadora, una persona conflictiva que sólo gusta de crear problemas, independientemente de que los jefes no responden a la denuncia, pues consideran que es algo muy personal que nada tiene que ver con el trabajo. Así, la trivialización del hostigamiento sexual ha sido otra de las causas de su invisibilidad y aunque se hable más abiertamente de los perjuicios que éste ocasiona a la mujer, esos sentimientos quedan en la superficie tomando características de humor, haciendo que el problema parezca trivial, cotidiano y sin importancia.

Algunas consideraciones en torno al Hostigamiento Sexual

Toda mujer debe ser tratada con justicia y respeto, y este derecho no debe quedar sin la posibilidad de hacer uso de él. Por la importancia que al Hostigamiento Sexual se le atribuye, se hace necesario su estudio desde el punto de vista social, político, psicológico y legal.

En el ámbito legal, muy recientemente, el 21 de Enero de 1991, el Departamento del Distrito Federal, decretó adicionar en el Código Penal, disposiciones que permitan sancionar el Hostigamiento Sexual; esto es, ahora ya es considerado un delito y puede ser denunciado, haciendo uso del artículo 259 Bis del Código Penal, que dice:

" Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a una persona 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. Si el hostigador fuese servidor público y utiliza los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el Hostigamiento Sexual, cuando sea causa de un perjuicio o daño. Soló se procerá contra el hostigador, a petición de parte ofendida".

Este ha sido un gran avance en los derechos femeninos, pero es importante reconocer que una ley por sí misma NO elimina el delito, sino que es nuestra responsabilidad es denunciarlo y exigir que las leyes sean cumplidas !

FUENTE: Cuadernos de Psicología "Violencia hacia las Mujeres" Lic. Patricia Bedolla Miranda, U.N.A.M. Facultad de Psicología, 1989.
MODIFICACIONES: Psic. Rosa María Carrillo Razo (Con acuerdo de la autora).

B I B L I O G R A F I A

1. ACEVEDO, A. (1989) Aprender Jugando Tomo I. México: Ed. Limusa.
2. ALVAREZ, J. y MARTINEZ, F. (1988) "La Actitud de la Mujer Trabajadora ante las Ideas Machistas" Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
3. ARIAS, F. et al. (1983) Administración de Recursos Humanos México: Ed. Trillas.
4. ATHENA, T. (1986) "Confronting Sexism in the Workplace" The Campus Troublemakers: Academic Women's Protest Estados Unidos: Ed. Cap and Grown Press Inc.
5. BARBIERI, T. (1986) Movimientos Feministas, México; Ed. UNAM.
6. BARRANCO, I. (1989) "Hostigamiento Sexual" Eqm, 63 pp.9-16
7. BARROS, J. Y GISSI, R. (1980) "El Taller: Integración de Teoría y Práctica", Buenos Aires: Ed. Humanistas, 2a. Edición.
8. BAZ, M. (1983) "Crear espacios propios" Tercer Simposio de Estudios de Investigaciones sobre la Mujer en México". Guanajuato.
9. BEDOLLA, P. (1985) "El Hostigamiento Sexual: Una realidad que asecha a las Mujeres" Gaceta UNAM, pp. 10-11.
10. BEDOLLA, P. (1986) "El Hostigamiento Sexual laboral en la Mujer" Gaceta UNAM pp.14.
11. BEDOLLA, P. (1989) "Violencia hacia las Mujeres" Cuadernos de Psicología Cap. 3, México: Facultad de Psicología, UNAM.
12. BEDOLLA, P. y GARCIA, B. (1988) "Definición de Hostigamiento Sexual y propuestas tentativas para su Solución", Congreso de la Sociedad Mexicana Social, México.
13. BEDOLLA, P. y GARCIA, B. (1989) "El Hostigamiento Sexual es mas que un Chiste de Oficina", La Unidad pp.8.
14. BEDOLLA, P. y GARCIA, B. (1989) "El Hostigamiento Sexual: Fuentes de Problemas y Conflictos para la Mujer que Trabaja", Cuadernos de Psicología, UNAM.

15. BEDOLLA, P. y GARCIA, B. (1989) "Consideraciones Conceptuales en Torno al Hostigamiento Sexual" en Estudios de Género y Feminismo I México: Ed. Fontamara, pp. 177-184.
16. BEDOLLA, P. y GARCIA, B. (1989) "Acercamientos Metodológicos al estudio del Hostigamiento Sexual" en Estudios de Género y Feminismo I México: Ed. Fontamara, pp. 185-202.
17. BEDOLLA, P. y GARCIA, B. (1989) "El Hostigamiento Sexual en la Mujer Universitaria" Página 7, México, pp. 10-11.
18. BEDOLLA, P. y GARCIA, B. (1990) "Búsqueda de Estrategias Metodológicas para Evidenciar y Estudiar el Hostigamiento Sexual" VI Congreso Mexicano de Psicología. Universidad Pedagógica Nacional.
19. BURIN, M. (1990) El Malestar de la Mujeres: La Tranquilidad Recetada, Buenos Aires: Ed. Paidós.
20. BUSTOS, O. et. al (1984) "Organización, Representación, Análisis e Interpretación de Resultados" en Curso de Prácticas de 3er. Nivel. Coordinación de Laboratorios. Facultad de Psicología, UNAM.
21. BUSTOS, O. (1989) "Hacia un Planteamiento Alternativo de la Investigación Realizada sobre la Imágen de la Mujer en los Medios Masivos de Comunicación" Cuadernos de Psicología, México; Facultad de Psicología, UNAM.
22. CAREAGA, G. (1987) Mitos y Fantasías de la Clase Media en México; Ed. Océano.
23. COMISION DE JUSTICIA H. CAMARA DE DIPUTADOS (1989) "Foro de Consulta Popular sobre Delitos Sexuales" Memooria, LIV Legislatura, México.
24. CDRIA, C. (1987) "Los Grupos de Reflexión de Mujeres: Instrumentos de Prevención en Salud Mental" en Estudios Sobre la Subjetividad Femenina: Mujeres Y Salud Mental, Buenos Aires: Ed. Grupo Editor Latinoamericano.
25. DÁVIDOFF, L. (1980) "Emoción" Introducción a la Psicología, México; Ed. Mc. Graw Hill.
26. DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL (1980) Manual de Organización de la Delegación del Departamento del Distrito Federal en Cuajimalpa de Morelos

27. DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL (1991) Diario Oficial de la Federación, 21 de Enero.
28. DIAZ-GUERRERO, R. (1972) "Neurosis y Estructura Psicológica de la Familia" en Estudios de Psicología del Mexicano, México: Ed. Trillas.
29. DIAZ, R. y ORTIZ, R. (1992) "Atribuciones Causales en el Fenómeno del Hostigamiento Sexual". Tesis de Licenciatura. UNAM.
30. DIO BLEICMAR, E. (1989) "Estudios de los Transtornos Narcisistas de la Femenidad" en El Feminismo Espontáneo de la Histeria, México: Ed. Fontamara, pp. 37-61.
31. DIRECCION GENERAL DE SALUD (1990) "La Salud de la Mujer en México (Cifras comentadas)" Programa Nacional "La Mujer Salud y Desarrollo", México.
32. FEM (1990), "En 3 Palabras" (Editorial) No. 86 V.14, Febrero, pp. 29-30.
33. FEZLER, W. y FIELD, E. (1966) La Mujer que lo da Todo... y aún así se siente culpable, Buenos Aires: Ed. Javier Vergara.
34. FLORES, F. (1989) "Trabajo Doméstico: Las Paredes del reino Femenino en Estudios de Género y Feminismo I México: Ed. Fontamara.
35. FLORES, F. (1989) "Incorporación de la Mujer al Mercado de trabajo y Algunas Contradicciones" en Estudios de Género y Feminismo I, México: Ed. Fontamara.
36. GAITAN, E y LOPEZ, G. (1988) "Trabajos Femeninos" Fem 69 pp. 8 - 12.
37. GARCIA, A. (1992), Uno más uno, 10 de Marzo.
38. GARCIA, B. y BEDOLLA, P. (1984) "La Mujer y su satisfacción Laboral: Un Proyecto de Investigación" I Foro Universitario de la Mujer en México, México.
39. GARCIA, B. (1985) "Factores Relacionados con la Satisfacción Laboral en las Mujeres: Un Estudio Comparativo". Tesis de Maestría. Facultad de Psicología.
40. GARCIA, B. (1987) "El Hostigamiento Sexual en la Mujer Trabajadora, un Problema visto de Soslayo". Revista Mexicana de Psicología, 4 pp. 175-183.

41. GONZALEZ, G. (1989) "Estudio Comparativo de las diversas Iniciativas de Ley y Trabajos Jurídicos sobre el Hostigamiento Sexual en México" en Estudios de Género y Feminismo I, México: Ed. Fontamara, pp. 203-211.
42. GONZALEZ, J. (1978) Dinámica de Grupos México: Ed. Concepto.
43. GUAIDA, L. (1992) "El Acoso Sexual" en Comercio Vol. XXXII No. 375 Febrero, pp. 36-37.
44. GRUBER, J. y BJORN, L. (1982) "Blue-Collar Blues: The Sexual Harrasment of Women Autoworkers", Work and Occupations, 9 pp. 271-298.
45. GUTEK, B. (1985) Sex and the Workplace San Francisco, California: Ed. Jossey-Bass Inc. Publishers.
46. HALLORAN, J. (1982) "La Motivación y sus Elementos" en Relaciones Humanas España: Ed. Hispano-Europea, 733 pp.
47. HERNANDEZ, E. (1989), "Apartame un lugar por favor" Fem, 78 Junio, México.
48. HIERRO, G. (1980) El Conflicto de Roles en la Mujer que Trabaja México: Ed. UNAM.
49. HIERRO, G. (1985) "La Condición Femenina" en Ética y Feminismo pp. 13-43, México: Ed. UNAM.
50. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GEOGRAFIA E INFORMATICA (INEGI) (1990) "Resultados Preliminares" en XI Censo General de Población y Vivienda, México.
51. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GEOGRAFIA E INFORMATICA (INEGI) (1991) "Resultados Definitivos" en XI Censo General de Población y Vivienda del D.F. México.
52. KOLB, L. (1977) "Psicopatología" en Psiquiatría Clínica Moderna, México: Ed. Prensa Médica Mexicana.
53. LAMAS, M. (1977) "Opresión y Frigidez" en Fem pp.6-12 México.
54. LAMAS, M. (1977) "La Secretaria no es la Segunda de Alguien" Fem pp. 58-63, México.
55. LOPEZ, R. (1982) La Participación de la Mujer en la Actividad Económica en México Ed. Dirección de Planeación del CREA.

56. LUGO, C. (1989) "Legislación Internacional en Materia de Hostigamiento Sexual y Violación" en Estudios de Género y Feminismo I. México: Ed. Fontamara.
57. MACIEL, V. (1988) "Hostigamiento Sexual: La Agresión Invisible en la Oficina" en Manual de la mamá que trabaja pp. 95-97, México.
58. MILLET, K. (1975) "Teoría de la Política Sexual: en Política Sexual pp.31-78, México: Ed. Aguilar.
59. NAVA, M. (1983) "Situación Legal de la Mujer Joven en México, CREA" en Memoria Ciclo de Mesas Redondas. Juventud y Desarrollo en el México de Hoy México.
60. NAVARRO, C. (1991) "En las Calles y en las Cámaras" en Sol de México, México, 30 de Abril.
61. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1968) Clasificación Internacional del Trabajo, Ginebra: Ed. OIT.
62. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1970) Anuario de Estadísticas del Trabajo 1945-89. Edición Retrospectiva sobre los Censos de Población. Ginebra: Ed. Oficina Internacional del Trabajo.
63. PICK, S. y LOPEZ, A.L. (1990) Cómo Investigar en Ciencias Sociales, México: Ed. Trillas.
64. PORTOCARRERO, P. (s/f) Hablando de Delitos: El Hostigamiento Sexual en el Trabajo. Centro de la Mujer y Trabajo, Perú: Ed. Flora Tristán.
65. PROGRAMA RADIOFONICO "DE MUJER A MUJER" (1991) XEW, México, 29 de Enero.
66. RAMIREZ, E. y DAVILA, H. (1990) Trabajo Femenino y Crisis en México 1a. edición, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
67. RAMOS, M. (1986) "Asedio Sexual en el Trabajo, una Agresión contra la Mujer Trabajadora" en Boletín No. 22 Julio, Lima.
68. REYES, P. (1987) "Políticas de Personal" en Administración de Personal, México: Ed. Limusa.
69. ROJAS, R. (1985) Guía para Realizar Investigaciones Sociales, México: Ed. UNAM.
70. TANGRI, S., BURT, M. y JOHNSON, L. (1982) "Sexual Harassment al Work: Tree Explanatory Models" en Journal of Social Issues, 38 pp. 33-34.

71. THOMPSON, R. (1977) " Conducta Sexual Emocional" en Introducción a la Psicología Fisiológica, México: Ed. Harla.
72. TRUEBA, A. y TRUEBA, J. (1983) Ley Federal del Trabajo, 1970 50a. Edición, México: Ed. Porrúa.
73. UNIVERSAL GRAFICO (1991) "Nueva Ley contra el Acoso Sexual" pp. 10 México, 22 de Junio.
74. URRUTIA, E. (1977) "El Trabajo de los Angeles Caseros" en Em I pp. 10 - 12.
75. VALLE, N. (1990) "Anatomía de un Agresos de Mujeres" en Mujer/Fempress, No. 106, agosto, Chile.
76. VALLE, M.P. (1984) "Estudio Exploratorio sobre el Asedio Sexual y Conflicto de Roles en la Mujer que Trabaja". Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
77. VELAZQUEZ, S. (1990) "Nuevas Significaciones de Ser Mujer acerca de la Salud Mental y los Psicofármacos" en El Malestar de las Mujeres: la Tranquilidad Recetada, Buenos Aires: Ed. Paidós.
78. WILSON, A. (1985) La Mujer en un Mundo Masculino, México, Ed. Pax-México.
79. YARTO, A (1987) "Percepción del hostigamiento Sexual en el Trabajo de Mujeres Mexicanas". Tesis de Licenciatura. Universidad Intercontinental.