

UNIDAD 1

¿Qué es el acoso y hostigamiento sexual?: formas de operar, causas y consecuencias

Definiendo el acoso y hostigamiento sexual

Se iniciará esta unidad afirmando que la manera de entender y abordar un problema resulta vital para solucionarlo. Por ello, la forma en la que se defina el acoso y hostigamiento sexual será decisiva para impulsar acciones efectivas de prevención y atención.

En los últimos años, especialistas en trabajo, salud, sindicalismo, psicología, derechos humanos y legislación han definido ambas conductas como una expresión de violencia basada en el género que debe censurarse por los efectos negativos y discriminatorios que produce. Así ha sido reconocido por distintos [instrumentos internacionales](#) y la propia normatividad nacional.

En el artículo 13 de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** se define el **hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (conducta viciosa relativa a los apetitos carnales).

En el mismo artículo se explica que el **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Como se puede apreciar, el **acoso y el hostigamiento sexual** refieren conductas castigadas que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas.

Entérate

La violencia basada en el género es todo acto de agresión física, psicológica, económica o patrimonial que se produzca entre las personas justificado en las diferencias de poder, autoridad y subordinación existentes entre mujeres y hombres. Algunas prácticas de violencia basada en el género incluyen: violación y agresión sexual; violencia doméstica; explotación y coacción sexual; tráfico sexual; prácticas tradicionales dañinas para la mujer; esterilización o embarazo forzado; la violencia en zonas conflictivas, entre otras.



Ambas consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, indeseadas para quien las recibe.

Según esta ley, la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual es muy sutil: el acoso se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, las familias, en el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada. Mientras que el hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna.

En este curso se hará referencia a ambos conceptos como parte de un mismo proceso, no obstante se pondrá mayor énfasis en el estudio y comprensión del **hostigamiento sexual** debido a que es este concepto es el que se ha incorporado en la legislación federal (y en la de algunas entidades federativas) por tratarse de un fenómeno agravado por el abuso de autoridad de personas que ocupan posiciones de poder en empresas privadas o en cargos públicos.

Cabe aclarar que tanto el acoso como el hostigamiento son delitos tipificados en los ordenamientos jurídicos de nuestro país y que por lo tanto son conductas que acreditan diferentes sanciones, las cuales revisaremos con mayor detalle más adelante.

Por ahora, y para retomar el objetivo de la presente unidad, vamos a analizar los elementos que se destacan en la definición de hostigamiento sexual plasmada en **la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia**.

Al analizar la definición señalada en el párrafo anterior, destacan dos elementos que son:

La subordinación laboral:

Este elemento señala que el hostigamiento se cobija en una relación jerárquica de autoridad y subordinación que se produce entre el acosador y quién es acosado/a. Por ello, la ley destaca que se trata de un acto de poder, el cual viene dado por el abuso de la autoridad en la creación de ambientes o situaciones que obligan a la persona acosada a soportar el asedio de la persona hostigadora.

Comportamiento de tono sexual:

Este elemento es clave porque lo característico de este problema radica en que se manifiesta mediante conductas que violentan los límites personales en relación

al contacto físico y la sexualidad, la cuál es un ámbito íntimo y personal que debe ser compartido mediante la aceptación expresa y consciente de cada persona.

Aún cuando los aspectos previamente señalados son fundamentales en la definición del hostigamiento sexual, conviene señalar que en ésta no se explicitan otros dos elementos que también caracterizan este tipo de prácticas hostigadoras.

El primero de ellos hace referencia a la **NO RECIPROCIDAD** de las conductas sexuales, para subrayar que justamente el hostigamiento sexual consiste en el acorralamiento y fastidio que implica la demostración unilateral de deseos sexuales de una persona hacia otra.

El segundo, refiere a **las consecuencias** del hostigamiento sexual, las cuáles pueden tener efectos discriminatorios para quién lo padece. Recordemos que la discriminación es todo acto que denote distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, género, edad, preferencia sexual o abuso del poder y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas.

Cabe entonces preguntarnos.... ¿En qué sentido el hostigamiento discrimina? Para responder esta pregunta retomaremos lo que señala **La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW, por sus siglas en inglés) a través de su comité de expertas quienes reconocen en esta práctica un acto de discriminación, en tanto las personas hostigadas tengan razones para pensar que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación, ascenso o inclusive en el propio desempeño de sus actividades. Es decir, la discriminación ocurre porque el hostigamiento afecta el derecho al trabajo; lesiona la trayectoria y el acceso de las personas, especialmente mujeres, a las oportunidades de desarrollo profesional y laboral.

Entérate

Las mujeres más afectadas por el hostigamiento sexual son:

- Las jóvenes que recién inician su trayectoria laboral
- Las divorciadas, separadas o viudas
- Las mujeres de recién ingreso, sin importar la edad
- Las mujeres que participan en trabajos precarios, sin contrato colectivo de trabajo o en ambientes en que predominan los hombres
- Mujeres con alguna discapacidad física
- Las mujeres indígenas



Como será profundizado en la unidad uno de este mismo curso, estos cuatro elementos son considerados en las normas jurídicas para tipificar el hostigamiento como delito que debe ser castigado.

Finalmente, es necesario indicar que si bien el hostigamiento se produce principalmente de hombres a mujeres, ello no excluye la posibilidad de su manifestación entre personas del mismo sexo y de mujeres hacia hombres.

Te invitamos a realizar la siguiente actividad para recapitular las cuatro características distintivas del hostigamiento sexual.

Con base en lo anterior, observemos a continuación las conductas que pueden constituir el acoso y hostigamiento sexual:

Verbales: Piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones, invitaciones a citas.

No verbales: Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles o calendarios.

Físicas: contactos innecesarios y no deseados, Incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.

Virtuales: Envío de mensajes por correo electrónico o de texto en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual, o imágenes de mujeres desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora.

¿Qué no es el acoso y hostigamiento sexual?

Una vez que hemos comprendido qué es el acoso y el hostigamiento sexual, nos abocaremos a diferenciarlo de otras conductas que también se producen en los ambientes laborales y llegan incluso a presentarse de manera simultánea. Nos referimos al **acoso laboral** (*mobbing*) y al coqueteo.

Aunque parezca reiterativo es necesario hacer este tipo de aclaraciones porque detectar el acoso y hostigamiento sexual no es fácil, y no lo es, porque su ocurrencia se entremezcla con una serie de prácticas cotidianas cargadas de

afectos, emociones y prejuicios de género que interfieren en nuestras percepciones y actitudes para dimensionar y atacar el problema.

Empecemos entonces, por entender que:

El acoso laboral: conocido con el término anglosajón **mobbing** consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima.

El acoso laboral también puede ir precedido, acompañado o derivar en conductas de acoso u hostigamiento sexual. Al igual que en estas prácticas, el resultado se traduce en una afeción al derecho de la persona de realizar su trabajo en un ambiente sin hostilidades, así como a sus expectativas y oportunidades de mejorar profesionalmente. Otra similitud, por demás obvia, con el hostigamiento, es que el escenario central de esa forma de acoso es el ámbito laboral. Este tipo de práctica es muy común en el sector privado y en estructuras muy jerarquizadas en el sector público, no obstante la ley no lo castiga.

A diferencia del acoso y hostigamiento sexual, las estrategias utilizadas en el acoso laboral siempre son más sutiles y de índole psicológica, ya que la intención es no dejar indicios para que sea difícil demostrar este tipo de agresión, exponiendo a la persona acosada como una persona incompetente, inepta o problemática. En este sentido, el **mobbing** se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes (por lo menos una vez por semana) que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión.

El **mobbing** es una expresión de violencia muy frecuente que no necesariamente se realiza de hombres a mujeres o de superiores hacia niveles de rango menor. El mismo se puede manifestar entre personas del mismo sexo, de mujeres a hombres, entre empleados del mismo nivel jerárquico o de parte de los empleados hacia su jefa o jefe. En cualquier caso, y al igual que el acoso y hostigamiento sexual, son prácticas detestables y necesarias de eliminar de los ambientes laborales.

Algunas de las conductas típicas de acoso laboral son:

- ✓ Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir
- ✓ Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima

- ✓ Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo(a), excluirlo(a), discriminarlo(a) o ridiculizarlo(a)
- ✓ Ignorar a la víctima
- ✓ Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo
- ✓ Invadir la privacidad del acosado –interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos o archivos, etc.
- ✓ Animar a otros compañeros(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad

Con lo revisado hasta aquí, se puede afirmar que el acoso y hostigamiento sexual, así como el **acoso laboral** son formas de violencia que pueden suscitarse de manera interrelacionada y que dañan la integridad, la salud, los derechos y oportunidades de las personas en un ámbito vital para el desarrollo humano como es el trabajo.

No obstante, es necesario subrayar que específicamente el acoso y hostigamiento sexual se consideran expresiones de la **violencia basada en el género**, porque responden al modo en que socialmente se concibe y piensa lo que significa ser hombre o mujer y cómo deben relacionarse entre ambos.

Es decir, que la violencia se tolera y justifica en función de roles y estereotipos de género –que más adelante vamos a revisar-. Por ejemplo: cuando una mujer es acosada u hostigada y se apega a las cualidades o al rol femenino que le ha sido inculcado en la familia, es más fácil que quede atrapada en relaciones de dominio –por el contrario, el rol de los hombres es el de abordar o tomar la iniciativa- ya que no ha aprendido o le resulta muy difícil decir no, y cuando dice **No**, su negativa no es escuchada o respetada.

Por lo anterior, las principales víctimas del acoso y hostigamiento sexual son las mujeres o las personas que simbólicamente, por sus elecciones sexuales, son considerados como “femeninos” o “débiles”, por ejemplo los hombres homosexuales.

La violencia basada en el género es una expresión nefasta de las relaciones de poder entre los hombres y de su ejercicio hacia las mujeres, con una alta incidencia a nivel nacional. Según la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2006)* 43% de las mujeres del país han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas, 30 % la han sufrido en el trabajo, 40% en espacios comunitarios (calle, mercado, transporte, tiendas), 16% en la

escuela, y todavía persiste una de las formas más extremas de violencia como lo es el feminicidio.

Además, en el actual siglo XXI en diversos códigos civiles que existen en el país, el maltrato o violencia de los esposos hacia las mujeres es una forma aceptada de disciplina o control si éstas incumplen en sus “deberes conyugales”.

En resumen, se trata de un problema con hondas raíces culturales estrechamente vinculadas con las formas de ser, actuar y vivir de mujeres y hombres.

El coqueteo

Ahora nos detendremos en comprender la diferencia entre acoso sexual, hostigamiento sexual y una conducta que suele confundirse o incluso utilizarse como justificación para desconocer conductas que sí son constitutivas de hostigamiento y acoso sexual. Nos referimos al coqueteo.

Mediante el coqueteo, las personas expresan su deseo o interés sexual o emocional hacia otras. El mismo implica el despliegue de miradas, mensajes corporales, verbales o insinuaciones que le hacen saber a la persona que los recibe, que es objeto de la simpatía y atracción de quien los emite. En suma, se trata de un comportamiento propio de la sexualidad humana que puede ser reconfortante y estimulante siempre y cuando sea **mutuamente aceptado**. En algunas ocasiones, el coqueteo es el preludeo de un encuentro sexual ocasional o de una relación de pareja. Esta forma de interrelación humana también es conocida como *ligue*, *ligar* o *flirtear*.

El coqueteo se da en todos los espacios públicos de la convivencia humana: la calle, el cine, la escuela, el supermercado y por supuesto, en el trabajo. Y cuando éste no es recíproco y se convierte en un acto agobiante, puede ser el inicio de una acción de hostigamiento u acoso sexual, según se exprese en el marco de relaciones laborales jerárquicas y/o de subordinación laboral o entre cargos del mismo nivel.

Distinguir el hostigamiento y acoso sexual del coqueteo es importante porque existe la creencia generalizada que le atribuye a las mujeres que son acosadas u hostigadas la responsabilidad del hecho “porque son coquetas” o “seductoras” y mediante su “comportamiento” y “forma de vestir” “provocan” el deseo sexual masculino, considerado como “natural” e “incontenible”.

Estas creencias son muy comunes en los casos de acoso y hostigamiento sexual y tienen la función social de responsabilizar a las mujeres por la exhibición de su

cuerpo o el uso de sus “dotes femeninas” de coqueteo, al tiempo que se exige al agresor por su conducta. Recordemos o pensemos por ejemplo que las respuestas o los juicios que prevalecen cuando una mujer es hostigada o acosada son:

- ▶ “ella le coqueteó”
- ▶ “ella lo provocó”, incluso a través de frases populares como
- ▶ “para qué prende el boiler si no se va a meter a bañar”.

Todas estas creencias, respuestas y juicios (más bien prejuicios) se sustentan en un mecanismo cultural que esconde una trampa cultural que funciona principalmente hacia las mujeres. Veamos en qué consiste dicha trampa.

Mediante los procesos de socialización en la escuela, la casa, los grupos de amigas y a través de los mensajes sociales de la industria de la belleza, las mujeres aprenden a valorar y asumir que la belleza, el sexo, el ser coquetas y en general el “arte de la seducción” son parte de la feminidad y por lo tanto, de su comportamiento como mujeres. Así, ellas aprenden a utilizar el cuerpo, la seducción y las múltiples formas del coqueteo para conseguir objetivos personales.

Ciertamente hay mujeres que no utilizan estas herramientas, no obstante, en muchas ocasiones, el no hacerlo tiene un costo que se expresa mediante su estigmatización a través de calificativos que la colocan como una “marimacha”, “una dejada” o simplemente una “amargada” que no coquetea porque en realidad es “fea” y “nadie repara en ella”. Con lo cual, se descalifican los intentos de romper actuar conforme a ideas alternativas sobre el papel de las mujeres en la sociedad y los ambientes laborales.

Por lo anterior, se afirma que este mecanismo cultural se presenta como una trampa, pues ya sea que las mujeres asuman un rol u otro –de manera consciente o no- quedan atrapadas en el marco de expectativas sociales que las incitan al coqueteo de forma directa o indirecta. Este condicionamiento contextual las atrapa en el marco de un mecanismo que las juzga por lo que hacen si son coquetas y lo que no hacen si no lo son.

Por ello, cuando existen situaciones de acoso y hostigamiento sexual las mujeres en primera instancia son juzgadas por sus comportamientos morales en relación a la sexualidad, antes que considerar el papel del agresor en espacios vitales de las personas. De esta forma, no sólo son culpabilizadas, sino que además son castigadas al exigirles que demuestren que su conducta y su moral no provocaron la agresión y cuando deciden denunciar, son ellas quienes deben

aportar las pruebas de las conductas masculinas de acoso y hostigamiento sexual.

En síntesis se puede afirmar que, en el marco de este mecanismo cultural, las mujeres son juzgadas por algo que ellas aprenden como parte de la feminidad socialmente exigida y son señaladas al mismo tiempo como víctimas pero también como culpables. Asimismo se omite reparar que las actitudes de dominio y control sobre el cuerpo y la libertad de las mujeres.

Comprender las sutilezas que diferencian el coqueteo del acoso y hostigamiento sexual, es necesario en nuestro proceso de formación y sensibilización para no reproducir ideas estereotipadas que obstaculizan la aplicación de la justicia y el castigo a quienes cometen este tipo de delitos o incluso otros que laceran la vida de las personas.

¿Cómo opera el hostigamiento sexual?

El comportamiento de la persona que hostiga

Se ha dicho que la persona hostigadora no es siempre de un único sexo u orientación sexual. Sin embargo, la mayoría de quienes incurren en este delito son hombres heterosexuales que disponen de poder al ocupar posiciones jerárquicas, sea como empresario, representante legal, gerente de recursos humanos, directivo, supervisor, subdirector u otros cargos en el sector público y privado.

Por eso, un elemento que distingue a la persona que hostiga es que cuenta con una red de complicidades, alianzas personales y funcionales que operan en su entorno -empresas privadas, administraciones municipales, en los gobiernos de las entidades o en el ámbito federal- y que aprueban, alientan e incluso adulan este tipo de prácticas como una prerrogativa "natural" de quien ocupa una posición de poder.

Así, el comportamiento de la persona que hostiga encuentra cobijo en una cultura que confunde cargos de decisión y de poder, con una absoluta aprobación e impunidad anticipada para cometer prácticas de abuso, intimidación y violación a derechos fundamentales.

De acuerdo al [Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual](#) el itinerario que sigue el hostigador se puede resumir de la siguiente manera:

<p>1. El acosador elige una víctima subordinada vulnerable</p>	<p>2. Se gana la confianza de la víctima, crea condiciones para pasar tiempo a solas o le ofrece beneficios en el empleo</p>	<p>3. Supera el nivel de relación como compañeros ampliando los espacios de convivencia y asedio</p>	<p>4. Por un lado con la víctima, el hostigador inicia demandas sexuales explícitas y, por otro, con los compañeros y compañeras, deslegitima a la víctima diciendo que su trabajo no funciona y que ella le coquetea</p>	<p>5. A demás de que el asedio sexual es constante, amenaza a la víctima con represalias</p>	<p>6. El acosador pasa al asalto utilizando su posición de poder y/o la fuerza física</p>
--	--	--	---	--	---

Asimismo, cuando el hostigador se encuentra ante una respuesta negativa a su propósito o ante un proceso de queja o denuncia, existe una respuesta muy común que se traduce en una serie de medidas orientadas a intimidar o afectar a la persona a través de sanciones o amenazas laborales e inclusive el secuestro o la violencia física y/o sexual.

El comportamiento de la persona hostigada

<p>Una primera reacción de la persona hostigada es la confusión, porque experimenta un proceso de duda y dificultades – como ya vimos- para reconocer o definir la situación que está viviendo.</p>	<p>Si bien el comportamiento de la persona va a estar determinado por la información de que dispone y según se desempeñe en un ambiente que propicia o sanciona el hostigamiento, es muy común que sufra de angustia, incertidumbre,</p>	<p>Las personas hostigadas no siempre denuncian por temor a las represalias, la vergüenza o estigmatización que se produce hacia ellas en el trabajo. Ante esto, la actitud más común se limita a soportar un ambiente de trabajo</p>	<p>Por ello, una de las acciones que debe contener toda estrategia de prevención y atención del hostigamiento es un enfoque integral de protección, apoyo, seguridad, confianza, denuncia y acompañamiento de las personas objeto de la</p>
---	--	---	---

	ausentismo, baja productividad, depresión, enojo, frustración por la incapacidad de tener soluciones e incluso el dilema de la renuncia.	intimidatorio, hostil, severo y abusivo ante el riesgo de perder las oportunidades y beneficios que conlleva seguir en el trabajo.	agresión y/o sujeto de la queja o denuncia.
--	--	--	---

El comportamiento de los otros/as

Si bien pareciera que en una situación de hostigamiento sólo se ven involucradas la parte agresora y la agredida, no es así, ya que también de una u otra forma son afectadas todas las personas que trabajan en lugares donde el hostigamiento sexual es tolerado.	Quien se entera, presencia u observa actos de hostigamiento sexual entre su círculo inmediato de trabajo se enfrenta a tensiones por los dilemas que implica la posición de espectador de actos de hostigamiento sexual. De acuerdo con esto, las personas que observan o no están implicadas directamente pueden adoptar una actitud pasiva, indiferente, de complicidad con la persona acosadora o de indignación y solidaridad con quién es hostigada.	Finalmente, las personas que presencian hostigamiento sexual se ven ante un dilema: <ol style="list-style-type: none"> 1) Se acepta la situación haciéndose partícipes de la red de complicidad en torno al hostigador, o 2) comparte la indignación ante los hechos, apoya a la parte denunciante y promueve la sanción social, o 3) Se mantiene indiferente ante el problema.
---	---	--

Acoso y hostigamiento sexual: causas y consecuencias

Causas

¿Qué explica el acoso y hostigamiento sexual?
 ¿Por qué si se trata de una conducta lesiva de los derechos humanos, su incidencia es permitida y frecuente? Son preguntas que surgen entre los y las interesadas en erradicarlo. Al menos se pueden mencionar cuatro factores que causan y dan permanencia al problema, como son:

1 Estereotipos de género en torno a la sexualidad

Los estereotipos de género son un conjunto de ideas, valores, normas, creencias sobre las conductas y tareas que “deben” caracterizar a mujeres y hombres en la familia, en la comunidad o en el ámbito público.

Decimos estereotipos de género porque se basan en creencias sobre la diferencia biológica entre mujeres y hombres, y tienen la finalidad de asignar funciones y relaciones sociales entre los sexos marcadas por el acceso desigual a oportunidades, derechos y recursos en el ámbito privado y público.

Muchos de los prejuicios están basados en estereotipos de género. Por ejemplo, en situaciones de hostigamiento, uno de los estereotipos más comunes, alude a una sexualidad incontrolable, expansiva y dominadora de los hombres como un rasgo socialmente exigido y valorado, y una práctica que se supone, reafirma y comprueba el éxito de su masculinidad.

En el lado adverso de este estereotipo, a las mujeres se les atribuye una supuesta condición de “coquetas” cuyo comportamiento incita el deseo y despliegue de la sexualidad masculina. En México, no hay datos precisos al respecto pero en países como España los jueces tienden a culpar a las mujeres por el hostigamiento, debido a prejuicios de una cultura basada en estereotipos de género (Micaela: 2009)

Entérate

Estos son algunos prejuicios que fomentan el acoso y hostigamiento sexual:

- La mujer desea ser hostigada porque le gusta.
- El hombre debe ser hostigador para cumplir con su papel masculino.
- Las mujeres no comprenden que son más débiles, vulnerables y fácilmente accesibles para las relaciones sexuales porque eso les gusta mucho pero siempre lo niegan.
- Yo soy el feje y se me tiene que obedecer en todo y para todo, si no ya saben donde está la puerta.
- ¡Quién les manda! Quieren ser igual que los hombres, ¿no? pues que se aguanten.



Asimismo, las ideas comunes que hacen referencia a casos de acoso y hostigamiento sexual, guardan un sentido arraigado de los estereotipos de género que se ven claramente reflejadas en expresiones como: “Ella se lo buscó por su manera de vestir” o “El es hombre y es su naturaleza” “Ella lo provocó al aceptar sus halagos e invitaciones a salir”, etcétera.

Estos estereotipos se aprenden a través de la cultura, de los mensajes y pautas de socialización que establecen las distintas instituciones sociales, como son la escuela, los medios de comunicación, las familias y las reglas del mercado, el derecho entre otros.

Así nuestra sociedad reproduce una serie de mensajes y normas que condicionan los roles que mujeres y hombres deben asumir en distintos ámbitos. Por ejemplo, como ya vimos en relación con el coqueteo, se espera que ellas protagonicen el arte de la seducción mediante insinuaciones sugestivas, la exhibición del cuerpo y de sus “potencialidades sexuales” o a través del uso estereotipado de las “habilidades femeninas” al mostrarse frágiles, delicadas y necesitadas de la protección masculina, o las que deciden “hasta dónde llegar los hombres”, entre otras conductas que forma parte del aprendizaje de “ser mujer” y de la demostración de la atracción sexual.

Para cumplir con esta expectativa, la industria de la belleza despliega diversas estrategias publicitarias enfocadas a promover un tipo ideal de feminidad (“ser bella y posarse bella”) que obliga a las mujeres a consumir cosméticos, prendas de vestir o aplicarse cirugías para acercarse a ese estándar social de exhibición del cuerpo femenino.

Por su parte, de los hombres se espera la “solvencia económica”, “la capacidad” y “la iniciativa” para los encuentros de la relación y sobre todo se espera que estén atentos a las señales que emiten las mujeres para avanzar en su “conquista”. En el trasfondo de este estereotipo se ha sobredimensionado la parte biológica de la naturaleza sexual masculina que los presenta como seres centrados en su satisfacción viril por encima de sus necesidades amorosas o sexo-afectivas. Un ejemplo de esto es la promoción farmacéutica de medicamentos que ayudan a los hombres a “cumplir con su desempeño sexual”.

Como se aprecia, se trata de un modelo de complementariedad heterosexual en el que se establecen reglas y códigos mutuamente comprendidos permitiendo de esta forma, la demostración de la atracción y la mutua empatía. Pero como ya fue expuesto, este modelo encierra una trampa para las mujeres porque son ellas quienes están inducidas a ser coquetas y sin embargo, sobre ellas recae el peso de la censura por el uso de sus “dotes femeninas” para seducir o alcanzar ciertos objetivos o metas personales.

Tolerancia institucional, falta de sanción moral e impunidad

Algunas instituciones públicas o privadas suponen que al omitir mencionar, reconocer o incluso ocultar un problema, éste de manera automática desaparece o deja de existir.

El discurso, la política y la actitud de que no se nombra porque no existe, representa un grave factor que propicia la persistencia del acoso y hostigamiento en ambientes que lo hacen propicio porque lo toleran y no impulsan ningún tipo de sanciones recreando un ambiente institucional proclive a la impunidad.

La falta de sanción social y moral se explica sobre todo por la cultura laboral que nos caracteriza y que se distingue por: la sumisión y complacencia a las autoridades, el acceso y permanencia al trabajo como un privilegio y no como un derecho, y por ende el miedo a defender los derechos laborales logrados en los últimos cinco siglos.

Finalmente, los prejuicios sexuales también funcionan como un abono para la impunidad, ya que propician el pensamiento de que los hombres tienen "luz verde" para satisfacer sus deseos sexuales en donde sea y con quien quieran –"porque es su naturaleza y no la pueden controlar"- y más aun cuando son hombres con poder, y se lo han "ganado".

La tolerancia institucional adquiere su máxima expresión en la prevalencia de prejuicios y actitudes de todos las y los integrantes de la organización, desde el o la titular, o las personas de áreas jurídicas, sustantivas, de recursos humanos o de los órganos auditores o internos de control, que son quienes deben asumir los principios, las responsabilidades, el compromiso y las actitudes propias de quienes construyen un ambiente laboral sano y libre de acoso y hostigamiento.

Falta de mecanismos de prevención, atención y sanción

Un entorno laboral sin mecanismos claros, identificables, permanentes, o que existen a nivel normativo pero que no se aplican, es sin duda una causa central de la existencia y permanencia del acoso y hostigamiento sexual. Más adelante

Entérate

Es responsabilidad del (la) empleador (a):

- Mantener un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual para sus empleados (as).
- Actuar y prevenir el acoso y hostigamiento sexual a través de: políticas frente al hostigamiento sexual, un procedimiento de queja, capacitación y otras actividades educativas.
- Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de acoso u hostigamiento sexual.



vamos a concentrarnos en el diseño de acciones para dotar a las instituciones en las que trabajamos de una serie de estrategias que incluyan acciones de prevención, atención y sanción.

Falta de una cultura de la denuncia por miedo a represalias o despido

En todo espacio laboral la persona acosada u hostigada debe contar con información clara sobre las normas, principios, políticas, instancias y procedimientos de que dispone para poner un alto y denunciar este tipo de agresión.

Otra realidad bien conocida en los casos de acoso y hostigamiento sexual, es que aunque se disponga de instancias, procedimientos y sanciones, la posición vulnerable y subordinada de la víctima y la posición ventajosa del agresor, hacen prácticamente inviable que la denuncia sea presentada y la sanción aplicada.

La falta quejas o denuncias, es muy frecuente porque el proceso se vuelva en contra de la víctima y ésta se convierte en blanco de hostilidades en un ambiente que protege al agresor y en consecuencia pone en riesgo su trabajo y en algunos casos su vida y la armonía de su familia.

Por eso resulta indispensable y urgente incorporar medidas de protección tanto en leyes, normas y reglamentos laborales que garanticen a la víctima que una vez que ha tomado la decisión de denunciar, no podrá sufrir represalias de ningún tipo, y ofrezcan una serie de medidas cautelares centradas en la protección de la parte agredida, que prohíban el despido o en interés y beneficio de la misma, la posibilidad de cambiar de lugar de trabajo y/o recibir indemnización.

Consecuencias

Las consecuencias del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima –estrés, frustración, pérdida de autoestima, desinterés, ausentismo–, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones, significa decremento de sus niveles

Entérate

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



de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

Es inconmensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida.

Ambiente negativo y en la productividad laboral

El clima laboral ocasionado por este tipo de conductas y sus efectos en el personal, ya sea como víctimas directas o indirectas, indudablemente repercute en la productividad, representando costos económicos y sociales importantes en cuanto a la salud laboral, la seguridad e higiene en el empleo y la responsabilidad social de las empresas e instituciones, en relación con sus trabajadoras y trabajadores, con el entorno y la comunidad.

Finalmente, en el nivel social, esta forma de violencia laboral reafirma la persistencia de esquemas culturales de discriminación de género y de mecanismos de exclusión que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con impactos en el crecimiento económico del país.

El acoso y hostigamiento sexual puede llegar al hogar por las consecuencias que trae consigo, o llevar a la persona hostigada al hospital por repercusiones psicológicas y físicas, o a la disminución de la productividad en el centro laboral del o la trabajadora.

Ante esta problemática, corresponde una respuesta conjunta de las empresas, las y los trabajadores, compañeros y familiares.

Derechos, oportunidades y salud de las personas

Algunas de sus principales consecuencias a nivel individual pueden ser:

- ✓ En la salud: dolor de cabeza, tensión muscular, alergias, depresión, agresividad, insomnio, baja autoestima.
- ✓ En el trabajo: sin motivación, aumento de riesgos de trabajo, discriminación, limitaciones en el desarrollo profesional y económico, segregación ocupacional.
- ✓ En la empresa: disminución de la productividad y costos económicos (por permisos, accidentes laborales).

Principales efectos del hostigamiento sexual a nivel:

Individual (Victima directa e indirecta)

Principales efectos del hostigamiento sexual a nivel:			
Nivel	Ambito	Efectos	
Individual Victima directa e indirecta	Derechos	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Laborales Sexuales Trasgresión de los derechos humanos, laborales y sexuales de la trabajadora o el trabajador. 	
	Salud	Física	<ul style="list-style-type: none"> Dolor de cabeza, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, alergias, maltrato físico, abuso sexual, violación (<i>victima directa</i>)
Psicológica		<ul style="list-style-type: none"> Depresión, ansiedad, angustia, irritabilidad, agresividad, insomnio, enfermedades psicosomáticas y baja autoestima. 	
Institucional Dependencias públicas y empresas	Laboral	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Discriminación, segregación ocupacional, condiciones laborales inseguras, falta de oportunidades (promociones, aumento salarial, capacitación), aumento de riesgos de trabajo, desinterés y disminución de la productividad y calidad del trabajo.
		Desarrollo económico	<ul style="list-style-type: none"> Desempleo, pobreza, discriminación salarial, pérdida de seguridad social, disminución de la calidad de vida personal y familiar.
Social País	Familiar	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Mala comunicación, tensión, irritabilidad.
		Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> Derivado de la pérdida del empleo, por renuncia o despido, pueden disminuir los recursos económicos de la familia y sus condiciones de seguridad social.

Institucional (Dependencias públicas y empresas)

Principales efectos del hostigamiento sexual a nivel:			
Nivel	Ambito	Efectos	
Individual Victima directa e indirecta	Derechos	<ul style="list-style-type: none"> Humanos y laborales Violencia laboral Discriminación en el empleo, en la adquisición de capital humano y económica. Segregación ocupacional. 	
	Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> Contaminación del clima laboral Mala comunicación, tensión, agresividad. Disminución de la calidad de vida laboral. 	
Institucional Dependencias públicas y empresas	Económico	Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos de trabajo Alteración de la disciplina. Incremento en los accidentes (en el trayecto y en el lugar de trabajo).
		<ul style="list-style-type: none"> Disminución de la productividad. Disminución de los niveles de competitividad de la empresa en el mercado. Alta rotación de los recursos humanos, ausentismo, tortuguismo. Pago de juicios, indemnizaciones, sanciones. 	
Social País	Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> Violentar los derechos de las y los trabajadores. Desatención de la salud emocional y física del personal. Incumplimiento de las condiciones para la mejor calidad de vida del personal. Deterioro de las relaciones laborales entre la empresa, el sindicato y el personal. Impacto económico negativo en la comunidad. 	

Social (País)

Principales efectos del hostigamiento sexual a nivel:		
Nivel	Ambito	Efectos
Individual Víctima directa e indirecta	Derechos	Humanos, civiles, laborales y sexuales <ul style="list-style-type: none"> • Trasgresión de derechos que impiden el logro de la igualdad y la equidad de género.
	Legal nacional	Violación a: <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 4 y 5 • Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación • Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 3, 5, 31, 46, 50, 51 (fracc. I, II, IX), 56, 86, 132 y 133 (fracc. I, VII) • Código Penal para la Federación, Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosocial, Art. 259 bis. • Código Penal de las legislaciones locales en los estados de Baja California, Colima, Distrito Federal, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.
Institucional Dependencias públicas y empresas		
Social País	Legal internacional	Trasgresión e inobservancia de: <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de los Derechos Humanos. • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará. • Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte • Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo. • Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Hasta aquí hemos enfatizado la importancia de entender el acoso y hostigamiento sexual como un problema que es causado por diversos factores y a su vez ocasiona diversas consecuencias negativas en las personas, en los espacios laborales y en la sociedad.

También la utilidad de saber identificarlo y distinguirlo de otras formas de violencia que igual van en menoscabo de nuestro derecho a desarrollar el trabajo en armonía.

Con especial interés resaltamos los elementos que originan y permiten la existencia del acoso y hostigamiento, entre los que destacan el papel que juegan en ello nuestros propios prejuicios, miedos, la ignorancia y la falta de una actitud individual y colectiva pro-activa para evitar el hostigamiento en los centros de trabajo: la sanción y la intolerancia social.