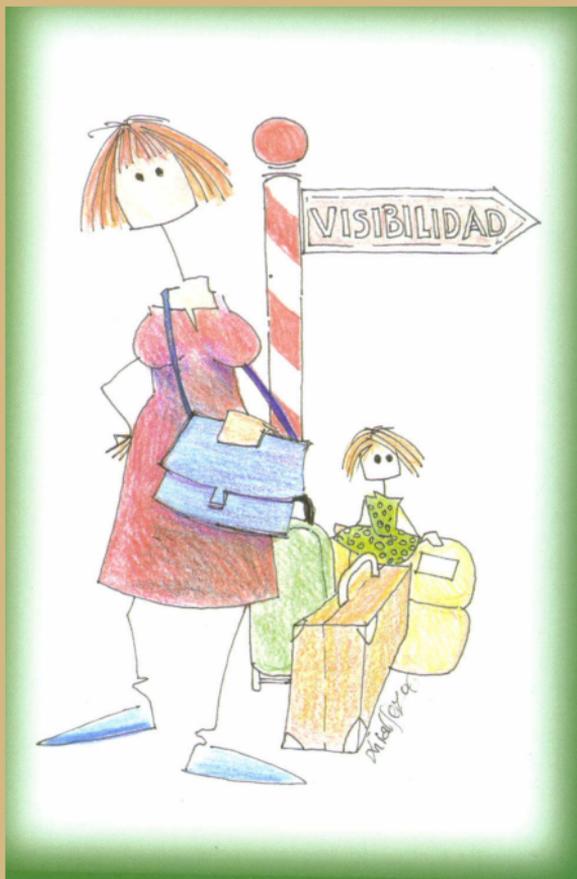


RECURSOS PARA EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LAS MUJERES ANTE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



Coordinadora del proyecto:

Elizabeth Ferreras Blanco.

Autoras:

Elizabeth Ferreras Blanco

Edith Olvera Velázquez

Julia Pérez Cervera

María del Pilar Delgado Ortiz.

Colaboradora

Nuria Delgado Ortiz

© Defensa Jurídica y Educación para Mujeres, S.C.
Vereda-Themis.

Primera edición 2010

Se terminó de imprimir en diciembre de 2010

México, D.F.

Producción editorial:

Ana Victoria Jiménez A.

Ilustraciones: Xiráldez

Este material se realizó con recursos del Programa de Coinversión Social, perteneciente a la Secretaría de Desarrollo Social. Empero, la SEDESOL no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa en el Distrito Federal, será sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente.

1. Introducción

El acoso y el hostigamiento sexual son una problemática que afecta la vida personal, familiar, social y laboral de las personas que la padecen. Aunque es evidente que cualquier persona puede ser víctima de esta forma de violencia, en general somos las mujeres quienes más tendemos a sufrirla debido a la situación de subordinación, vulnerabilidad y falta de empoderamiento a la que social e históricamente nos han sometido en todos los ámbitos –públicos o privados– donde desarrollamos nuestro quehacer cotidiano.

La casa, la calle, las instancias o instituciones a las que acudimos a solicitar algún tipo de servicio o el lugar donde desarrollamos nuestro trabajo se constituyen, en ocasiones, en espacios violentos donde conocidos o desconocidos, de manera velada o abierta atentan contra nuestra seguridad, nuestra libertad y nuestro derecho a ser y desarrollarnos como mujeres con **derecho a vivir** plenamente **todos nuestros derechos** civiles, políticos y humanos.

La visibilización y sanción efectiva de toda forma de discriminación, marginación, exclusión o violencia causada por aspectos relacionados con la construcción del género debe ser un tema

considerado y obligado en su cumplimiento por las leyes, planes y programas de desarrollo y de cualquier política pública y presupuestaria que se presuma democrática, inclusiva, equitativa y favorecedora del desarrollo social y humano de las personas.

Que podamos transitar libremente sin temor a ser atacadas, abusadas, violadas o asesinadas; desempeñar un trabajo acorde con nuestro saber; recibir un salario justo y equitativo; ascender a puestos o posiciones de dirección sin sufrir coacción, burla, presión, manipulación o chantaje. Éstos son algunos de los derechos que tendríamos que estar disfrutando sin necesidad de exigirlos o defenderlos a costa de nuestra salud, trabajo o la propia vida.

Es por ello que en este cuadernillo, abordaremos un tema crucial para nuestra estabilidad personal, económica, sexual y familiar como son el hostigamiento y acoso sexual. Aunque tipificados como delitos en el Código Penal Federal, pocos son los mecanismos con los que se cuenta para una efectiva y correcta aplicación en las leyes tendentes a prevenirlos, atenderlos o sancionarlos. Este material está encaminado a ofrecer algunas pautas y recursos que contribuyan a que las mujeres hablemos, identifiquemos y hagamos

visible la problemática, así como las acciones que podemos emprender si en nuestros espacios de trabajo nosotras u otras personas viven, sienten o sufren hostigamiento o acoso sexual.

El contexto

El hostigamiento y acoso sexual no son problema exclusivo de México o que viven sólo algunas mujeres o que sólo sucede cuando se desempeñan algunas actividades o tareas. Si bien la violencia laboral se enmarca en un espacio particular, sus consecuencias se extienden a otros ámbitos.

El acoso sexual pareciera ser mucho más frecuente en las funciones o tareas con mayor concentración de mano de obra femenina como es el caso de las fábricas, talleres o maquilas sin importar la condición civil de la víctima, edad, creencia espiritual o religiosa, raza o pertenencia étnica.

En México el primer instrumento nacional de carácter gubernamental que midió la violencia fue la ***Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*** (ENDIREH, 2006). En este rubro se captaron las situaciones de discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual, enfrentadas por las mujeres en su lugar de trabajo. A nivel nacional el porcentaje de mujeres que señalaron haber tenido un incidente

violento en el ámbito laboral ascendió a 30.1%, sin dejar de enunciar que en 14 entidades federativas los porcentajes eran superiores.

La encuesta destacó dos tipos de violencia laboral:

1. El acoso relacionado con insinuaciones o propuestas para tener contacto sexual o contactos corporales obscenos a cambio de mejores condiciones de trabajo, y **2.** La discriminación, que implica menores oportunidades de trabajo, promociones y prestaciones. Del total de las mujeres ocupadas de manera remunerada que reportaron violencia laboral, un 79.2% refirió haber sufrido discriminación; mientras que un 41.4% dijo haber sido víctima de acoso laboral.

La ENDIREH hizo una distinción entre las mujeres trabajadoras que habían reportado violencia que estaban casadas y las que permanecían solteras. El 48.8% de las casadas manifestó humillaciones o denigraciones. En tanto, las trabajadoras solteras reportaron en 39.5% represalias por no acceder a las propuestas de su agresor.

En México, según datos del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), durante 2008 se detectaron por lo menos unos 27,728 casos de hostigamiento y acoso sexual contra mujeres en dependencias de la Administración Pública Federal.

El hostigamiento y acoso sexual generan consecuencias que afectan la salud física y emocional, imposibilitando que tomemos decisiones oportunas, al no saber qué hacer o a qué instancia acudir o al no saber que existen leyes que pueden protegernos e impedir que resultemos revictimizadas al denunciar este tipo de violencia.

2. Diferencia entre atracción mutua y hostigamiento sexual

Es muy común que en los espacios de trabajo establezcamos relaciones de solidaridad, amistad, colaboración y afecto entre compañeras y compañeros que pueden derivar en confianza, cercanía, admiración o atracción mutua.

Cuando hay atracción es posible que iniciemos el «coqueteo», lo que indica aceptación, simpatía o afecto mutuo. La atracción se puede convertir en problema cuando no es recíproca y una de las partes ejerce presión, manipulación o chantaje sobre la otra para ser aceptada. Ese elemento se puede identificar como hostigamiento o acoso sexual. Este mismo comportamiento se puede dar también sin que exista necesariamente atracción hacia la otra persona sino por el simple hecho de pensar que por ser hombres tienen derechos sexuales sobre las mujeres y que las mujeres

deben someterse a los «deseos» de compañeros o jefes.

El **coqueteo** cuando es mutuo nos hace sentir bien y solemos buscar formas recíprocas para dar y recibir halagos y cumplidos que propicien el acercamiento y la aceptación. Las personas aquí nos sentimos reconocidas y respetadas desde lo que somos y sentimos.

El hostigamiento o acoso es un comportamiento violento y ofensivo que no pedimos ni deseamos ni propiciamos. Aquí no están presentes ni el respeto ni la reciprocidad. Por tanto, quien decide emitir la conducta violenta busca las formas para satisfacer de cualquier manera sus deseos, aunque ello implique denigrar, desacreditar o degradar a quien ha elegido como su víctima. Estas actitudes dañan física y emocionalmente a quien las sufre.¹

Diferencias entre los conceptos de hostigamiento y acoso sexual

Aunque difusa, la frontera entre los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, son considerados

1 Cooper A. Jennifer. *Sexualidad y género en el ambiente laboral*, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001.

como sinónimos en algunas definiciones; la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** la establece y diferencia, considerando los siguientes elementos:

En el **hostigamiento** existe una jerarquía, es decir, una relación de subordinación de la víctima con relación al agresor. El hostigador tiene una posición de poder y autoridad que la otra persona no tiene; por lo cual amenaza con despedir o descalificar si no se accede a sus peticiones.

En el caso del acoso éste es realizado por una persona que no tiene frente a su víctima una posición de jerarquía o de autoridad. Es su compañero/a de trabajo u alguna otra persona con la que suele tener contacto producto del trabajo que se realiza; por tanto, no existe una amenaza de despido o de reprobación para la obtención de sus propósitos.

Independientemente de las diferencias lo importante es que tanto el acoso como el hostigamiento son formas de violencia que se dan en ámbitos laborales y escolares y por tanto no se deben permitir y mucho menos tolerar, por lo que deben ser visibilizadas y/o denunciadas frente a las instancias correspondientes.

3. Definición de hostigamiento y acoso sexual

«Las mujeres simplemente sabemos cuando estamos siendo hostigadas o acosadas».

Resulta una tarea compleja definir el hostigamiento o el acoso sexual desde la cantidad de aspectos y matices que abarca. Lo que para una mujer es hostigamiento sexual puede no serlo para otra. Lo que es un hecho es que el hostigamiento y el acoso son una expresión de autoridad y poder que mayoritariamente ejercen los hombres contra las mujeres manifestada de forma sexual.

Organizaciones nacionales e internacionales, preocupadas por el impacto del acoso y hostigamiento en la vida laboral, personal y económica de las personas, particularmente de las mujeres, han analizado y propuesto medidas para la atención y sanción de estas conductas ya que como toda forma de violencia, el hostigamiento y el acoso sexual son un acto que atenta contra nuestros derechos fundamentales, una forma de discriminación y una violación a la dignidad y desarrollo de las personas.

Así la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el acoso como **una conducta de naturaleza sexual que resulta ingrata y humillante**

para la dignidad de mujeres y hombres, surtiendo el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento o funcionamiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para quien la recibe.

El acoso se define como cualquier manifestación o expresión abusiva que se acompañe de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de una persona o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo (Hirigoyen, 1998:48).

La ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia***, enmarca **el acoso y el hostigamiento sexual** en el apartado de **Violencia laboral y docente**. En el **Capítulo II, Artículo 10**, se enuncia que la violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de su relación jerárquica y que éste es un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, la salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Agregando que ésta puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya

suma produce daño. Incluyendo el **acoso** o el **hostigamiento sexual**.

La misma **Ley** en el **Capítulo II, Artículo 13**, define el **hostigamiento sexual** como el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolares; que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Define además el **acoso sexual** como 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.

Entonces podemos señalar que el hostigamiento o acoso es toda conducta con implicaciones sexuales **no solicitadas** ni deseadas, sea verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas. Puede ocurrir en cualquier lugar y provenir de un superior a un inferior jerárquico, de un compañero de trabajo, un cliente o proveedor con el que la víctima tenga contacto derivado de las funciones que realiza.

En muchos casos este comportamiento se disfraza de afecto o atracción, pero en realidad es una

demostración de poder con la cual un agresor amenaza e intimida como forma de lograr sus propósitos. Esto provoca en la víctima una ansiedad creciente que puede derivar en trastornos de la salud lo cual afecta de manera negativa su desempeño social y laboral.

4. Aspectos jurídicos del hostigamiento y el acoso sexual

Comenzaremos definiendo cómo se consideran el acoso y el hostigamiento sexual desde la perspectiva legal, además de explicar qué se puede hacer y adónde tendrías que ir, en el caso de que tuvieras necesidad de ello.

Las mujeres sabemos, porque lo vivimos directamente, cuándo nos están acosando u hostigando sexualmente. Sabemos cuándo nos miran de forma lasciva u obscena, cuándo nos hablan o tocan con intenciones sexuales. Sabemos perfectamente cuándo una invitación o una petición es más que eso y lleva implícito un riesgo o una amenaza velada para someternos a situaciones no deseadas o a relaciones impuestas, violatorias de nuestro derecho a vivir libres de violencia.

Sin embargo, para la ley lo importante no es lo que sentimos ni lo que declaramos sino el lugar donde ocurre el hostigamiento, la persona que «presuntamente» lo comete e incluso la edad de quien



realiza o recibe estas agresiones, para determinar si esa conducta es o no un delito.

Por eso, para poder denunciar el hostigamiento o el acoso sexual es fundamental saber qué dice la ley al respecto, qué pruebas podemos aportar y qué elementos se van a tomar en consideración para que sean sancionados el hostigamiento y/o el acoso.

Como esta conducta está contemplada en distintos Códigos, Leyes, Reglamentos, Normas Administrativas, Convenios Internacionales y Colectivos de trabajo, veamos los que son más claros al respecto.

La ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*** como ya hemos dicho sí tiene una clara definición de **hostigamiento y acoso sexual**.

Este delito también está tipificado en el **Código Penal Federal**. Establece que se cometerá cuando, con fines sexuales o lascivos, se asedie reiteradamente (varias veces) a una persona valiéndose de su jerarquía superior, en las relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación. La sanción que se aplicará es una multa de hasta 40 días; **si es servidor público y utiliza los medios de su en-**

cargo, será destituido. Especifica que será necesario que se cause un perjuicio o daño a la víctima y sólo se perseguirá este delito si la parte ofendida lo denuncia.

Es importante señalar que cada Estado tiene su propio **Código Penal** en donde se menciona qué conductas serán consideradas como delitos de hostigamiento y acoso sexual y la sanción que les corresponde. Por ejemplo, el Código Penal del Distrito Federal no exige, para considerar estas conductas como delito, que haya una relación de subordinación entre el hostigador y la persona hostigada, mientras que el Código Penal Federal sí lo amerita como requisito para poder penalizarlo y señala que esa conducta deberá ser reiterada para poder considerarla delito, mientras que el Código del Distrito Federal no lo exige, la puede penalizar con tan sólo una vez que ocurra.

Por esa razón, es necesario conocer cómo se tipifica el delito de hostigamiento sexual en el Estado en que se realiza. Hay que aclarar que en unos Estados se habla de hostigamiento y en otros de acoso pero en ambos casos se refieren a la misma conducta.

Por ejemplo, la **Ley Federal del Trabajo** no contempla las situaciones de acoso u hostigamiento

sexual expresamente; habla de comportamientos indebidos y de respeto a los derechos de las personas y no discriminación por razón de sexo; no especifica que este tipo de conducta mayoritariamente se ejerce contra mujeres, y menos aún explica el proceso de denuncia. **El Artículo 51** dice que cuando haya actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otras analogías en contra del trabajador o la trabajadora, cónyuge, padre, madre, hijos e hijas o hermanos y hermanas, será una causa para rescindir la relación laboral.

Es decir, si una mujer es víctima de hostigamiento sexual por parte del patrón, podría solicitar la rescisión laboral con derecho a una indemnización; sin embargo, el problema fundamental es que posiblemente quienes sufren esta situación no quieren dejar de trabajar y ni de percibir sus ingresos, por tanto, pedir el fin del contrato no es la alternativa más justa.

Por otro lado, salvo que el hostigador sea un servidor público o un jefe subordinado a otro superior, ¿cómo se puede pedir el cese laboral del dueño de la empresa o del jefe máximo? En ese sentido el derecho a permanecer en el puesto de trabajo es casi una imposibilidad y la denuncia llevaría casi automáticamente a la pérdida del trabajo.

En el ámbito laboral, las disposiciones legales aplicables como la Ley de la Administración Pública, los Contratos Colectivos de Trabajo, los Reglamentos, entre otros, únicamente se refieren al buen desempeño y al respeto que debe existir entre quienes laboran en ese espacio, pero casi todos omiten mencionar o especificar lo concerniente al hostigamiento o acoso sexual y menos aún hacer referencia a las sanciones que se deben prever para estos casos o al proceso a seguir para evitar o castigar estos delitos. Todo esto nos muestra las lagunas y vacíos legales existentes para ejercer realmente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Una recomendación importante es que conozcamos el Código Penal, la Ley y el Reglamento de Trabajo, así como los Convenios Colectivos o la Ley de Administración Pública correspondiente al Estado en donde vivimos o trabajamos. Si en el Estado no está contemplado el delito de hostigamiento sexual podemos apegarnos al Código Penal Federal y a los Convenios Internacionales firmados y ratificados por México.

También es importante saber que cuando nos hostigan o acosan sexualmente fuera del ámbito de trabajo, es decir, en la casa, en la calle, un amigo, un vecino o un desconocido, para la ley, esa con-

ducta también puede ser tipificada como hostigamiento o acoso o, dependiendo del caso y la magnitud de la agresión, como abuso sexual o violación.

5. Si estamos viviendo una situación de acoso u hostigamiento sexual ¿qué podemos hacer?, ¿a dónde podemos acudir?

El hostigamiento y el acoso sexual es una realidad que viven las mujeres y que generalmente en los centros de trabajo no se reconoce ni acepta, dejando a quienes lo sufren sin saber a dónde acudir o ante quién poner una queja o denuncia. Muchas veces, los sentimientos de culpa y vergüenza, hacen que callemos al pensar que con «algo» estamos provocando a la persona que nos acosa u hostiga. Tememos contarle a la familia, amigas/os o compañeras/os de trabajo y de esta manera, las presiones laborales o amenazas de pérdida del empleo, las soportamos a solas y en silencio.

Si estamos siendo acosadas u hostigada sexualmente podemos:

A. Presentar una denuncia o querrela ante la Agencia del Ministerio Público (MP) correspondiente

Es fundamental considerar antes de denunciar lo siguiente:

El delito de hostigamiento es uno de los más difíciles de probar. Y si no hay pruebas, para las juezas o los jueces no hay delito. Por eso, antes de denunciar tenemos que pensar en cómo vamos a probar lo que estamos diciendo.

Así que antes tenemos que respondernos estas preguntas:

¿Contamos con alguna persona que esté dispuesta a testificar sobre el hostigamiento o el acoso? • ¿Hay alguna persona que haya visto u oído cómo se nos insinuaba, molestaba o pedía favores sexuales? • ¿Tenemos algún documento, foto o grabación que demuestre que los hechos sucedieron como lo estamos diciendo?

Si no contamos con algunos de estos elementos probatorios es mejor **no denunciar** hasta no conseguirlos. Podemos ser las más perjudicadas pues podrían acusarnos de difamación o despedirnos sin ser indemnizadas pero, sobre todo, si nos quedamos en el mismo lugar de trabajo, pueden hacernos la vida imposible, con burlas sobre nosotras y de las acciones emprendidas dando lugar a

posibles nuevos hostigamientos pero con acciones más graves y lastimosas.

Si no tenemos pruebas para demostrar el acoso o el hostigamiento debemos buscar formas alternativas para poner fin a la situación: enfrentando al agresor, contándole a personas de confianza sobre la situación que estamos viviendo, solicitar un cambio de puesto o de horario, alejarnos lo más posible del hostigador entre otras, pero sin pruebas, es mejor no denunciar.

B. Dejar una constancia por escrito

Si decidimos presentar la denuncia ante el MP porque tenemos las pruebas necesarias, debemos saber, porque hay que decirlo, el nombre completo de la persona que nos hostiga, cómo, cuándo, a qué horas, y en qué lugar nos mira lascivamente, toca, condiciona, insinúa o dice cosas relacionadas con la sexualidad, sin que lo consintamos o estemos de acuerdo. Es importante también enunciar las consecuencias personales y emocionales que nos causa el hostigamiento, es decir, si ha disminuido o alterado nuestro rendimiento laboral; si vivimos con miedos e inseguridades y/o si nos han disminuido el sueldo, negado permisos, cambiado el horario o las condiciones de trabajo, porque no hemos aceptado las propuestas o condi-

ciones que nos ha querido imponer; es decir, tenemos que dejar establecida la forma en que nos está perjudicando o dañando en el trabajo y en lo emocional el hostigamiento sexual.

Es importantísimo que facilitemos al MP el nombre de por lo menos dos testigos a quienes les conste el hostigamiento. Lo ideal es que efectivamente hubieran presenciado los hechos y estuvieran dispuestos/dispuestas a declarar; sin embargo, sabemos que si son personas que laboran en el mismo lugar y son subordinadas del agresor, difícilmente lo harán. No es necesario que los testigos sean compañeras o compañeros de trabajo, podemos presentar a dos personas a quienes hayamos comentado del hostigamiento, cuando sucedió o después de que hubiera acontecido.

Paralelamente es recomendable que informemos de la situación, por escrito, a las instancias correspondientes del lugar en que trabajamos o estudiamos. Por ejemplo, si somos empleadas de una fábrica, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; si es una empresa y hay Contraloría, a ese organismo o cualquier otro de fiscalización; si es una empresa de gobierno federal o estatal, a la Comisión de Derechos Humanos que corresponda.

6. ¿Qué pasa después de poner la denuncia?

El Ministerio Público, una vez recibida la denuncia determina investigar si efectivamente se cometió el delito de hostigamiento sexual para lo cual, además de recibir las pruebas aportadas por la denunciante, citará al probable responsable, quien también debe aportar lo que considere oportuno en su defensa, ofreciendo a la denunciante la posibilidad de ampliar su declaración. Si considera que hay delito pasará el expediente al Juzgado Penal para que éste juzgue si la persona es culpable o no e imponga la sanción correspondiente con base en las leyes que se estén aplicando.

Es importante solicitar que en la sentencia o resolución del Juzgado Penal se establezca (si hay culpable) la **reparación del daño**, es decir, que el agresor pague. Por ello es necesario demostrar con documentos, recibos o facturas, por ejemplo, el costo de los servicios médicos, de los medicamentos que estemos tomando y/o de las terapias psicológicas o psiquiátricas a las que asistamos como producto del miedo, la inseguridad, el estrés, la ansiedad o la depresión que estamos padeciendo a consecuencia del hostigamiento así como de lo que estamos perdiendo por haber sido suspendidas, despedidas o porque nos disminuyeron el sueldo.

Hay que recordar que **el hostigamiento sexual es un delito** (materia penal) pero también se tipifica como una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral) y/o como una falta administrativa (materia administrativa). Por tanto podemos acudir a cualquiera de estas tres vías de acción para que se sancionen esas conductas, se prevean y atiendan legalmente.²

También es importante señalar que tanto el hostigamiento como el acoso sexual ejercidos contra las mujeres tenemos que frenarlos nosotras, las mujeres. Tenemos que buscar la forma de parar esas conductas machistas y violatorias de nuestros derechos. Tenemos que decir **no** a las bromas y chistes sexistas, ofensivos y misóginos; poner un **alto** contundente a las insinuaciones y vejaciones sexuales y sobre todo, tenemos que levantar la voz para decir **basta** al sometimiento, la denigración o la humillación por estar ejerciendo un derecho legítimo como es el trabajo o la libertad de decidir con quién, cuándo y cómo quere-

² *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, Salas Rodríguez, Claudia Gabriela, Coordinación y Supervisión General, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), México, D.F., 2009.

mos relacionarnos afectivamente o vivir nuestra sexualidad.

Por ello, tenemos que tomar medidas de precaución y autocuidado. Por eso la reiteración de que si no podemos probar el delito es mejor no denunciar porque el agresor puede negarlo todo e intentar voltear las cosas, para que seamos nosotras quienes quedemos como difamadoras, provocadoras, perseguidoras, acosadoras u hostigadoras.

Hay que buscar formas de evidenciar y/o denunciar los hechos, para que se tomen medidas, sin que forzosamente tenga que ser por la vía judicial (los procesos son largos, agotadores y costosos). Podemos hablarlo con compañeras o compañeros de confianza, acudir a instituciones u organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres u otras instancias, que orienten y apoyen en la atención y prevención de la problemática; presentarnos ante el sindicato u organizar alguna reunión o grupo para hablar y discutir sobre la temática en el entorno laboral. Éstas y otras acciones pueden contribuir a prevenir que el hostigamiento se siga produciendo a la sombra y cobijo de la omisión, la negación, el silencio y la impunidad que lo caracteriza.

7. Afectaciones del acoso y el hostigamiento en la salud y vida de las mujeres

«La violencia y el hostigamiento sexual aparecen como una forma de control y un intento por desvalorizar la dignidad y el trabajo de las mujeres».³

Al igual que otros tipos de violencia, el hostigamiento y acoso sexual son temas invisibilizados y poco denunciados ya que las mujeres tememos sufrir las represalias de jefes, patrones o de los propios compañeros/as de trabajo; a esto le podemos sumar el desconocimiento que en general tenemos de las leyes, de nuestros derechos y las formas de ejercerlos, sumado a la desconfianza que nos generan las instituciones que procuran o administran justicia.

La inestabilidad e incomodidad que nos provocan los comportamientos, las actitudes y acciones de una persona que decidió en algún momento violentarnos, pueden llegar a desencadenar en nosotras malestares o enfermedades discapacitantes, provocándose con ello: ausentismo, renuncia o

³ *Guía sindical para la construcción de ambientes laborales libres de hostigamiento sexual*, Red de Mujeres Sindicalistas, México, 2002.

cese laboral y en consecuencia disminuyen nuestros ingresos y se deteriora nuestra calidad de vida.

Tenemos que estar alertas frente a los padecimientos que manifestamos cuando estamos sufriendo algún tipo o modalidad de violencia, como la relacionada con el hostigamiento y el acoso sexual, para que cuando se manifiesten sepamos su origen y busquemos los apoyos y ayudas necesarias que nos permitan recuperar la salud y conservar nuestro trabajo.

8. De las afectaciones relacionadas con la salud

A nivel emocional podemos sentir:

Ansiedad generalizada y depresión • Irritabilidad, agresividad • Apatía y desgano • Miedo e insomnio • Baja autoestima • Tristeza, enojo, vergüenza • Culpabilidad e impotencia, entre otras.

A nivel físico podemos sufrir:

Dolores de cabeza o de estómago • Alergias • Fatiga o cansancio • Taquicardias • Tensión muscular • Dolores de espalda • Trastornos gastrointestinales (diarreas, vómitos o estreñimiento) • Trastornos alimenticios • Gastritis o colitis • Maltrato físico, abuso o violación sexual.

A nivel laboral podemos vivir:

Discriminación o aislamiento.

Amenazas, chantajes y manipulación.

La asignación de tareas que no se corresponden con nuestro saber o competencia o que tienen que desarrollarse fuera del espacio o del horario de trabajo establecido.

Aumento o disminución de la carga de trabajo.

Asignaciones de tareas u órdenes confusas o contradictorias tendentes a provocar fallas o errores en nuestro desempeño.

Que se nos nieguen permisos, promociones, aumentos de salario o la asistencia a capacitaciones.

Pérdida del empleo, que implica de manera inmediata un deterioro de nuestra economía y por ende de nuestra calidad de vida personal y familiar.

La vivencia de estos aspectos son elementos transgresores de nuestro derecho al trabajo, a la salud y a decidir cuándo, cómo y con quién establecemos una relación afectiva, entre otros derechos ganados por las mujeres; por tanto es fundamental que conozcamos las leyes y exijamos su debido y efectivo cumplimiento.

9. Formas de manifestación del acoso y hostigamiento sexual

La forma más conocida de acoso sexual es la que se da en el lugar de trabajo, sirviéndose el patrón, jefe, encargado o compañero, de las relaciones de poder o de la vulnerabilidad de la trabajadora.

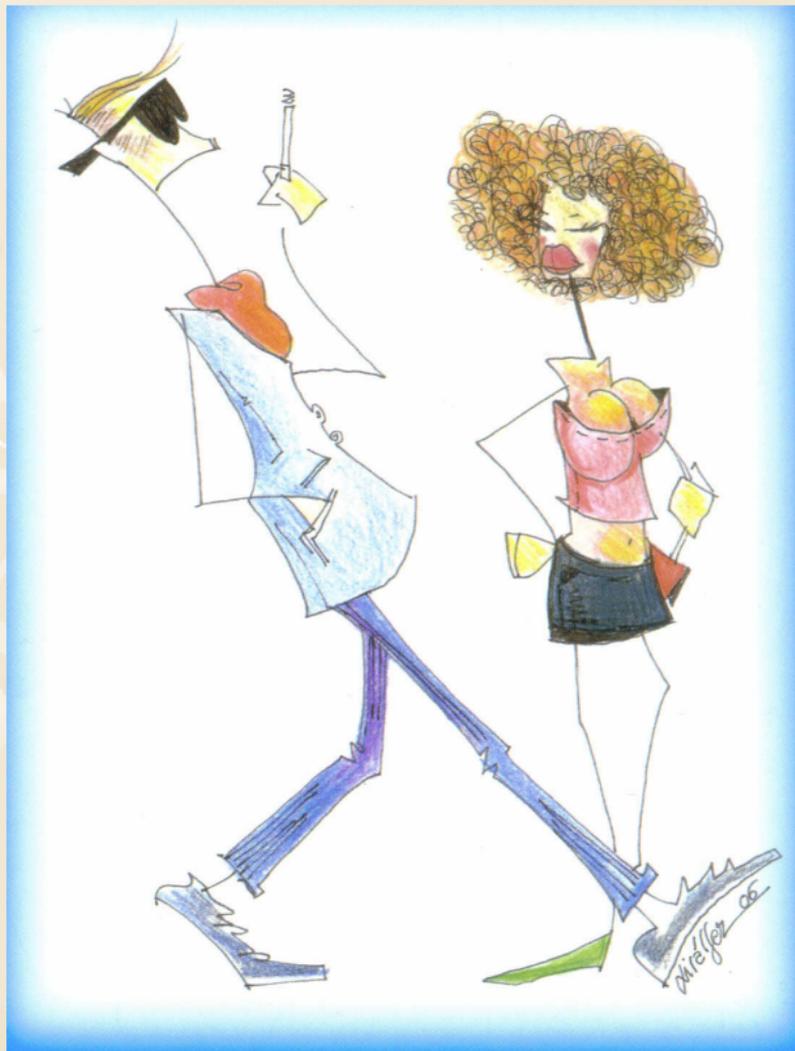
Las manifestaciones pueden ir en escalada, siendo leves en un primer momento y luego ir ascendiendo a moderadas o graves en su escala de daño. Así, las formas sutiles de asedio suelen ser sustituidas por expresiones más directas y violentas según aumente el grado de poder y control del hombre sobre la mujer. En el listado siguiente se plantean acciones que pueden orientarnos para identificar cuándo se puede estar sufriendo acoso sexual:

Promesas de trato preferente o beneficioso a cambio de favores sexuales.

Acercamientos corporales innecesarios, roces, palmadas, jalones, pellizcos, tocamientos, apretones u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten molestas u ofensivas.

Observaciones sugerentes y desagradables con relación al cuerpo y la forma de vestir.

Comentarios, insultos, chistes y bromas pesadas que insultan y agreden cuando se reciben.



Invitaciones comprometedoras. Propagación de chismes o rumores sexuales.

Jalar la ropa con la intención de desprenderla (hacia arriba o hacia abajo).

Mostrar o dejar imágenes, fotografías o mensajes sexuales en baños, vestidores o pasillos.

Bloquear el paso con gestos sexuales o forzar besos y abrazos.

Espiar durante el cambio de ropa o cuando se está encerrada en un sanitario.

Propagación o exhibición de material pornográfico que exprese subordinación sexual.

En casos más extremos, intentos o ataques sexuales.

¿Cómo actúa la persona que acosa u hostiga?

Generalmente muestra el comportamiento siguiente:

Elige una víctima con un perfil bastante definido, **basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.**

Se gana su confianza: la apoya, le ayuda en aspectos relacionados con su puesto de trabajo y la llena de halagos. Se convierte en una especie de amigo-padre-protector.

A partir de aquí **empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/**

jefe: aumento del número de llamadas –incluso fuera del horario laboral–, incremento de las visitas al espacio de trabajo de la víctima o los requerimientos para que le visiten en su escritorio o despacho.

Probablemente otras personas están observado, perciben o saben lo que está sucediendo, pero puede ser que lo encuadren más en una relación amorosa, de amistad o de privilegio que en una conducta de **acoso** u **hostigamiento**, lo que puede propiciar el rechazo de compañeras y compañeros y conducir al aislamiento a la persona acosada.

En este sentido, la persona puede llegar a sentirse como *la elegida*, lo que posteriormente incrementará las consecuencias negativas del acoso y los sentimientos de culpa.

Posteriormente, puede empezar a hacer explícitas sus demandas, primero como evolución *natural* de la relación, para pasar luego al chantaje y la manipulación, recordando a la víctima el apoyo y los favores que ha obtenido de él y el agradecimiento que espera en compensación. Si no logra lo que quiere...

Recurre a las amenazas sobre la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora haya podido disfrutar «gracias a él», e incluso de la pérdida

de su puesto de trabajo. En muchas ocasiones la trabajadora se ve privada efectivamente de dichas prerrogativas y sufre además la humillación delante de compañeros y compañeras.

Pasa al asalto con fuerza física. A la trabajadora le resulta muy difícil poner nombre a lo que le está sucediendo; tarda mucho en asumir que está siendo acosada sexualmente, no sólo por la gravedad objetiva del acoso, sino por la sensación de traición y abandono de una persona por la que llegó a sentir afecto –y en ocasiones incluso admiración–, así como por la pérdida de las prerrogativas que había disfrutado hasta ese momento (Instituto de la Mujer, España: 2006).

¿Qué hacer si somos hostigadas o acosadas?

Tratar de no intimidarnos frente al acosador.
Ser firmes en no aceptar los chistes, insinuación o tocamiento con contenidos ofensivos o denigrantes.

Intentar alejarnos del agresor en cuanto comience con estas actitudes o conductas.

Manifiestar rechazo claro y directo a la persona que hostiga, señalándole lo desagradable de su actuar.

No aislarnos ni sentirnos culpable por lo que pasa.

Quien acosa es responsable de su comportamiento.

Hablar con otras/os compañeras/os sobre el acoso. Esto para saber si alguien más está sufriendo lo mismo.

Evidenciar públicamente a la persona que acosa u hostiga.

Elaborar un informe de hechos con fecha, hora y la forma en que sucedió el acoso. Si es posible, citar las palabras exactas que fueron utilizadas.

Reunir documentos que avalen nuestro desempeño laboral.

Conocer los derechos que nos protegen y asesorarnos sobre cómo y dónde exigirlos.

Procurar que alguien nos acompañe si decidimos asesorarnos, presentar una queja o denunciar ante la empresa, fábrica, sindicato, Comisión de Derechos Humanos, Agencia del Ministerio Público, organización o institución de apoyo a las mujeres, a la persona hostigadora.

Es importante señalar que si aprobamos o «celebramos» los gestos o actitudes ofensivas, cuando se refieren a nosotras u otras personas, posteriormente no se puedan denunciar como delito, ya que para considerarse como tal es imprescindible que no se haya consentido en ningún momento.

Mitos y realidades en torno al hostigamiento y acoso sexual

Mito: Las mujeres son las responsables del comportamiento de los hombres, pues los provocan con su forma de vestir o comportarse

Realidad: La única persona responsable de las conductas violentas es el agresor. Las mujeres no deseamos sentirnos intimidadas o violentadas por la forma en que vestimos o los accesorios que usamos. La ropa no es pretexto para violentar nuestro cuerpo o invadir nuestro espacio personal.

Mito: La víctima puede detener el hostigamiento o acoso sexual si lo desea

Realidad: No es una cuestión de deseo, sino de la existencia de relaciones de desigualdad, subordinación y poder legitimadas social y culturalmente, de los hombres contra las mujeres. Las mujeres no pedimos ser acosadas y expresamos resistencia y rechazo frente a estos comportamientos.

Mito: Se dice que las mujeres confunden conductas normales como el coqueteo y la galantería con hostigamiento sexual

Realidad: Las mujeres sabemos cuándo estamos siendo hostigadas o acosadas. El hostigamiento sexual degrada y afecta la dignidad de quien lo sufre. La galantería y el coqueteo amable y respetuoso no.

Mito: Las mujeres utilizan su sexualidad para ascender a mejores puestos de trabajo

Realidad: Este argumento invalida cualquier esfuerzo de las trabajadoras por ser valoradas en su trabajo como personas con inteligencia, capacidad profesional y habilidad en su desempeño laboral. Este tipo de comentario evidencia la relevancia que se otorga a la sexualidad por encima del desempeño laboral.

Mito: Sólo las mujeres jóvenes son hostigadas sexualmente

Realidad: Cualquier mujer, sin importar la etapa de vida en la que se encuentre, está expuesta a sufrir éste y cualquier otro tipo de violencia.

Mito: Si las mujeres quieren que las traten igual que a los hombres en el trabajo no pueden esperar tratamiento especial

Realidad: El trabajo es un derecho. Las mujeres debemos ser tratadas con respeto, de manera justa y equitativa. Los espacios laborales tienen que ser dignos y libres de todo tipo de violencia.

Afirmaciones equivocadas sobre el hostigamiento

«*Los hombres son hostigados al igual que las mujeres*». **Falso.** Aunque hay hombres que sufren de hostigamiento, la mayoría de agresores son hombres, probablemente porque detentan puestos superiores o por el tipo de educación que recibieron de pequeños.

«*Muchas mujeres dicen **no**, pero lo disfrutan*». **Falso.** Cada vez en mayor medida, las mujeres ejercen su derecho a decidir con quién se relacionan sexualmente. Ese derecho debe ser respetado por todos.

«*¿De qué se queja? Ni la tocaron ni maltrataron*». **Falso.** El hostigamiento ocasiona tanto daños físicos como emocionales.

10. Conclusiones

Tanto el hostigamiento como el acoso sexual están ligados a situaciones de poder, donde las mujeres son vistas como objetos sexuales al servicio de los hombres. Estos comportamientos y la no sanción de los mismos, limitan las oportunidades, el desarrollo y el disfrute de los derechos que tenemos consagrados como personas.

Por tanto, buscar información sobre nuestros derechos y las formas de cómo exigirlos y ejercerlos; conocer las instancias y organizaciones que velan, promueven y defienden estos derechos, además de crear y fomentar redes que nos apoyen cuando tomemos la decisión de **romper el silencio**, son recursos que favorecerán nuestro desarrollo personal, laboral y social.

Hay que exigir nuevas leyes y modificar las actuales. Hay que desarrollar legislaciones específicas que protejan a las víctimas, las indemnicen y castiguen a los acosadores, hostigadores y a las estructuras laborales que lo permiten. Ninguna mujer está exenta de ser hostigada, acosada y violentada por cualquiera de los miles de hombres misóginos que deambulan libremente por este país mientras las leyes ponen dificultades para que se puedan denunciar y sancionar estos delitos.

Hay que emprender acciones eficaces y efectivas, tendentes a informar, sensibilizar y capacitar sobre los efectos y consecuencias que provocan en la vida de las personas y en los espacios de trabajo el hostigamiento y el acoso sexual; establecer normas, reglamentos y mecanismos de supervisión y control que garanticen el respeto de **todos los derechos** en **todos los espacios** donde

nos desarrollamos y crecemos las personas, es una **obligación de los gobiernos** para promover y garantizar una cultura de respeto libre de hostigamiento y de cualquier otro tipo de violencia.

Las instancias y organizaciones públicas y privadas, sindicatos, empresas, fábricas y cualquier otro lugar establecido para que las personas podamos trabajar y ganarnos el «sostén» cotidiano deben garantizar espacios saludables, respetuosos y favorecedores del crecimiento social y humano de todas y cada una de las personas que aportamos y contribuimos con nuestro trabajo al funcionamiento y avance de toda la nación.

Vivir una vida libre de violencia tanto en espacios públicos como privados es un derecho al que debemos acceder *todas* las mujeres.



Bibliografía

Cooper, Jennifer A. Coordinadora. **Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral**, UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), Quadrata Servicios Editoriales, México, D.F., 2001, p. 103.

Cooper, Jennifer A. Coordinadora. **Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto**. UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), Quadrata Servicios Editoriales, México, D.F., 2001, p. 96.

Cooper, Jennifer A.; Ortiz Magallón, Rosario y Malagón Serrano, Norma. Coordinación. **Guía sindical para la construcción de ambientes laborales libres de hostigamiento sexual**, Red de Mujeres Sindicalistas, México, D.F., 2002, p. 63.

El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados. Estudios e Investigaciones, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad-Instituto de la Mujer, Abril, 2006.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (México), Texto vigente, publicado el 1º de febrero de 2007 (en vigor a partir del 2 de febrero de 2007).

Goslinga Ramírez, Lorena, **Hostigamiento y acoso sexual** [en línea]. Suprema Corte de Justicia de la Nación-Recursos Jurídicos-Publicaciones de los becarios de la Corte.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, Salas Rodríguez, Claudia Gabriela, Coordinación y Supervisión General, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Progreso, S.A. de C.V., México, D.F., 2009, p. 111.

Directorio de organizaciones e instituciones de apoyo

Defensa Jurídica y Educación para Mujeres, S.C. «Vereda Themis»

Av. de los Maestros N° 91-14
Col. Agricultura
Del. Miguel Hidalgo
C.P. 11360, México, D.F.
Tel: (01-55) 5341 6570, 5396 5586.

Centro Integral de Ayuda a la Mujer «Margarita Magón»

Sur 65-A N° 3257
Col. Viaducto Piedad
Del. Iztacalco, C.P. 08200
México, D.F.
Tel: (01-55) 5519 5845

Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C. «ADIVAC».

Salvador Díaz Mirón N° 140
Col. Santa María la Ribera
Del. Cuauhtémoc, CP. 06400
México D.F. Tel: 5682 7969

Centro de Atención a la Violencia Familiar (CAVI)

Gral. Gabriel Hdez. N° 56 PB
Col. Doctores
Del. Cuauhtémoc, C.P. 06720
Tel: (01-55) 5345 5248.

**Comisión de Derechos Humanos del
Distrito Federal**

Av. Universidad 1449, Col. Florida
Pueblo de Axiotla
Del. Álvaro Obregón, C.P. 01040
Tel. 5229 5600

Consejo Nacional para prevenir la Discriminación

Dante N° 14
Col. Anzures, Del. Miguel Hidalgo, México, D.F.
CP. 11590
Tel. (55) 5262 1490

**Dirección General de Igualdad y
Diversidad Social del GDF**

Donceles 94, Colonia Centro
Del. Cuauhtémoc, CP. 06010
Tel. 5510 2131

Instituto de las Mujeres del D.F.

Tacuba 76, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc
Tel. 5512 2836

Instituto Nacional de las Mujeres

Alfonso Esparza Oteo N° 119
Col. Guadalupe Inn, Del. Álvaro Obregón, México, D.F.,
CP.01020. Tel: (55) 5322 4200.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Periférico Sur N° 3469, Col. San Jerónimo Lídice
Del. Magdalena Contreras, C.P. 10200
México, D. F., Tel. 5681 8125

**Defensa Jurídica y Educación para
Mujeres, Vereda-Themis, S.C.**

Avenida de los Maestros N° 91-14

Col. Agricultura

Del. Miguel Hidalgo, México, D.F.

Tel. (01-55) 5341 6570, 5396 5586

53 42 27 67 Fax. (01-55) 53 41 65 70

veredathemis@yahoo.com.mx

Indesol

Instituto Nacional de Desarrollo Social

vereda  themis