Hostigamiento sexual, un problema de salud laboral e inequidad de género[1]

María del Pilar Cruz Pérez
Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

Resumen

El hostigamiento sexual en el trabajo, es una de las formas de violencia de género contra las mujeres que se presenta con mayor frecuencia y también, una de las principales causas que limitan el desarrollo personal y profesional de las mujeres en el campo laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que es una conducta tolerada y encubierta en muchos centros de trabajo y estima que provoca el despido de una de cada cuatro mujeres y la renuncia de otras cuatro por cada diez, situación que hace de éste, un problema de discriminación laboral y de género que es necesario atender.

Palabras clave

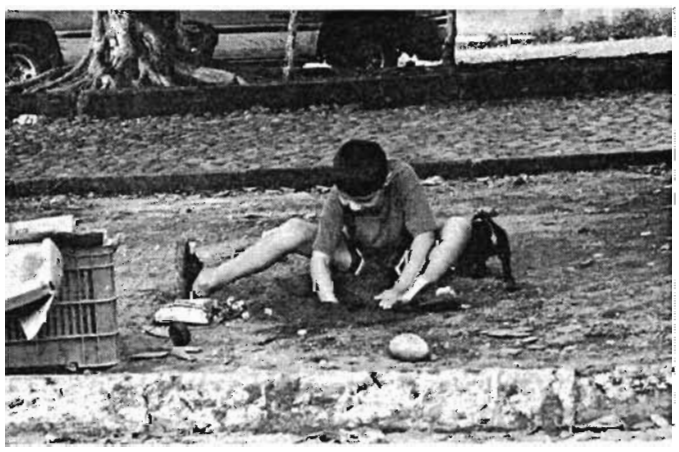
Trabajo, violencia, hostigamiento.

Introducción

El presente trabajo intenta aportar elementos que ayuden a discutir y profundizar el análisis del hostigamiento sexual, poniendo énfasis en los avances y limitaciones de la legislación nacional e internacional y en la necesidad de identificarlo como un problema de inequidad de género y de seguridad e higiene en el trabajo.

El documento está dividido en tres apartados, en el primero se presenta un breve recuento en torno a la violencia de género en el campo laboral. El segundo apartado, se centra en la discusión del concepto de hostigamiento sexual, los factores socioculturales que han contribuido a su persistencia y los efectos e impacto en la salud de las víctimas y en los niveles de productividad de las empresas. En la tercera sección se señalan los avances y limitaciones del marco jurídico-laboral en la materia, así como algunas estrategias que desde diversas instancias se han puesto en marcha para combatirlo y finalmente, se concluye con propuestas para continuar visibilizando y atendiendo el problema.

La violencia forma parte de nuestra experiencia cotidiana y nos acompaña en gran parte de nuestras interacciones. Es un problema social de gran impacto que baja desde las altas esferas sociales hasta las calles, las casas y las familias, afectando a un gran número de personas, pues atraviesa las fronteras raciales, de edad, religiosas, educativas y socioeconómicas.



Sin embargo, no todos estamos igualmente expuestos a la violencia, el género, la pertenencia a minorías étnicas o culturales, los niveles educativos, la edad y muchas otras variables o circunstancias como la discapacidad, inciden significativamente en la probabilidad de ser objeto de dichas prácticas, o de sufrir la violencia pasiva que suponen el abandono y la privación.

En sociedades como la nuestra, donde priva la organización y cultura patriarcal, la construcción jerarquizada y autoexcluyente de las identidades de género juega un papel fundamental en la reproducción de actos violentos. Así, el hecho de que *ser mujer* se asocie con inferioridad, pasividad, sumisión y fragilidad, las lleva a ser más vulnerables a abusos y maltratos; mientras que la idea de que *ser hombre* implica agresividad y fuerza, contribuye a justificar e incluso a valorar positivamente el uso de la fuerza física y la violencia para controlar y someter a los otros, en especial a las mujeres.[2]

A partir de la década de los setentas, los movimientos feminista y de mujeres pusieron en la mesa de discusión la violencia y discriminación que vive el género femenino en todos los ámbitos sociales y en consecuencia, empezaron a tomar medidas para erradicarla y mejorar sus condiciones de vida. Tales demandas, fueron retomadas en diferentes Conferencias y Convenciones de las Naciones Unidas,[3] las cuales emitieron recomendaciones que han dado lugar a importantes modificaciones en el marco jurídico nacional y a la creación de mecanismos para prevenir y erradicar la violencia. No obstante, aún hay temas que, por su complejidad, son parcial o nimiamente atendidos, como es el caso del hostigamiento sexual.

La palabra "acoso" tiene entre otros significados el de perseguir, apremiar o importunar a una persona con molestias o requerimientos, mientras que la palabra "hostigamiento", remite a incitar con insistencia a alguien para que haga algo; en ambos casos, se trata de un comportamiento indeseado reiterado [Reynoso, C.]. Por ello, en este trabajo se utilizará indistintamente los términos "acoso" y "hostigamiento".

Violencia de género en el trabajo: un precio que las mujeres debemos pagar

En los últimos años, los cambios en las estructuras económicas y sociales a nivel mundial generaron una mayor oferta y demanda de la mano de obra femenina. El descenso de la fertilidad, de la mortalidad y el aumento de la migración del campo a la ciudad, son sólo algunos de los factores que llevaron a más mujeres a desempeñar actividades fuera de la esfera doméstica.

En nuestro país este fenómeno va a la par de los procesos de modernización y reestructuración de la economía mexicana, del creciente nivel educativo y sobre todo, de las luchas feministas y de mujeres, que desde múltiples frentes han pugnado por mejorar sus condiciones sociales y sus oportunidades de desarrollo, contribuyendo al incremento de las mujeres en el mercado de trabajo.

Así, diversos estudios registran que la proporción de mujeres integradas al campo laboral para 1970 era 2.6 millones, cifra que se incrementó en más de un 400% para el año 2000 al llegar a 11.4 millones. Sin embargo, dicho incremento no ha sido suficiente para mejorar sus condiciones de vida, ni contribuye a desterrar la discriminación de que suelen ser objeto en términos de salario, de acceso a puestos de toma de decisión o el derecho a la autonomía personal. Además, tampoco ha significado el abandono de las tareas domésticas, lo que implica un aumento de las cargas de trabajo.[4]

Tal situación tiene consecuencias importantes en las oportunidades y opciones de trabajo de las mujeres, quienes ven limitadas sus posibilidades de acceso a empleos mejor remunerados, ante la necesidad de que la jornada sea compatible con las responsabilidad doméstica y con la crianza y el cuidado de los hijos e hijas, es decir, la necesidad de armonizar el rol productivo y el reproductivo se convierte en motivo de desigualdad en el ámbito laboral [Nicolson, 1998].

Además, el costo elevado de los servicios de guarderías o centros de atención infantil, la duración de la jornada laboral, los bajos salarios y niveles en los cargos que ocupan, las dobles y triples jornadas de trabajo y los ambientes hostiles y sexistas, son factores que siguen violentando los derechos de las mujeres en el trabajo asalariado.

Así, aun cuando las condiciones socioeconómicas actuales, de precariedad e inestabilidad del empleo, someten tanto a hombres como a mujeres a la presión de mantener un puesto aun bajo situaciones injustas, se estima que son las trabajadoras quienes se enfrentan con más frecuencia a situaciones de discriminación y de violencia de género en el trabajo.

La violencia de género es un acto que incluye una relación asimétrica de poder —en la vida pública o privada— donde se discrimina a una persona por su sexo, se ejercen amenazas, coerción, contacto físico, actos sexuales o privaciones arbitrarias de la libertad que tienen como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico.



En el ámbito laboral, como en la mayoría de los espacios sociales, la violencia de género es ejercida prioritariamente contra las mujeres.[5] Implica una acción de abuso por parte del empleador, del personal jerárquico, o de cualquiera otra persona que detente poder o que ejerza una función de mando, para controlar o doblegar la voluntad del otro(a) mediante el empleo de la fuerza física, sexual, psicológica, económica y política. Estas acciones atentan contra la dignidad, la integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, inequidad salarial y hostigamiento sexual [Góngora y Lahora, 2002[a]; Vega, 2003].

Se presenta tanto en empleos feminizados,[6] como en los denominados "no tradicionales"; sin embargo, en estos últimos suele ser más aguda y frecuente, pues se enfrentan a un doble reto: mostrar que son capaces de realizar la actividad en igualdad de circunstancias que los hombres y además dejar claro que pueden "aguantar" un ambiente laboral rudo, masculino y por tanto ajeno, pues muchas veces los hombres suelen sentir amenazada la imagen tradicional de masculinidad y responden con burlas, descalificación o sugerencias obscenas y conductas de franco hostigamiento, mismas que parecen ser la cuota que t*ienen que pagar las mujeres* por acceder al mundo productivo que tradicionalmente ha sido considerado exclusivo de los hombres [Bedolla y García, 1989].

Hostigamiento sexual. Un problema de inequidad de género

Por su complejidad y características, el hostigamiento sexual es de las formas de violencia de género menos abordada y atendida, debido a que se produce en forma sutil y su presencia no deja huellas visibles, lo que contribuye a su negación e invisibilización o en el menor de los casos, se considere poco común o irrelevante.

El hostigamiento sexual es un comportamiento ofensivo, incómodo y humillante que niega a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Consiste en una manifestación de poder o autoridad sobre otra persona manifestada en forma sexual [Cooper, 2001; Wise y Stanley,1991].

En el ámbito laboral implica imponer al trabajador(a) un comportamiento no deseado, los medios para hacerlo son variados: intimidación física, abuso verbal, difamación, hostigamiento sexual o una mezcla de todos ellos. Las consecuencias son las mismas: un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, y ofensivo, un ataque a los derechos individuales.

Es una de las principales causas que limita el desarrollo personal y profesional de las mujeres en el campo laboral,[7] pues son ellas quienes están mucho más expuestas a sufrirlo, incluso algunas lo consideran inevitable, precisamente porque en general carecen de poder y se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras en las empresas. Pero también es frecuente cuando se les percibe como competidoras por el poder.

Según la OIT [1997], para que haya hostigamiento sexual deben integrarse tres elementos: 1) un comportamiento de carácter sexual, 2) que no sea deseado y 3) que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo.

Por otro lado, para su atención y prevención algunos estudiosos señalan que se pueden definir dos modalidades, la primera también conocida como *chantaje sexual,* que se produce alrededor de *propuestas de premios y castigos*, y la segunda que considera la imposición de un *medio intimidatorio de contenido sexual*, sin que existan propuestas directas [Góngora y Lahora, 2002a; Martínez, 1995].

♦♦♦

El hostigamiento por premio-castigo o chantaje sexual consiste en solicitar favores sexuales a cambio de beneficios, ascensos, aumento de salario, etcétera. Generalmente se da en una relación superior-subordinada, en donde esta última es obligada a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder algún beneficio relacionado con su trabajo. Dado que esto sólo puede ser cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, es una forma de hostigamiento sexual que entraña un abuso de autoridad por parte del empleador o por quien tiene la posibilidad de fijar cláusulas y condiciones [Góngora y Lahora, 2002a].

El hostigamiento relacionado con la creación de un ambiente de trabajo intimidatorio implica insultos, hostilidad, miradas o gestos lascivos, muecas, chistes, piropos o conversaciones de contenido sexual por parte de compañeros de trabajo, supervisores, etcétera. Suele ser más frecuente que el anterior pero al no haber propuestas sexuales claras, resulta menos evidente y mucha gente le resta importancia [Martínez, 1995].

Por esta razón, es importante puntualizar que este tipo de violencia incluye tanto el chantaje, como los comportamientos tendientes a crear un medio ambiente de trabajo hostil de contenido sexual.

El hostigamiento tiene origen en la cultura imperante que educa a los hombres para ser sexualmente fuertes, dominantes y con derecho a mirar a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad, de las que pueden usar y abusar a su antojo. De acuerdo con estas pautas culturales, algunos hostigadores incluso piensan que la mujer desea ser hostigada y que el hombre debe ser hostigador para cumplir mejor con su papel [Lorente y Lorente, 1998].

Así, aun cuando los varones también están expuestos al hostigamiento sexual, especialmente cuando ocupan puestos jerárquicos inferiores, la mayoría de quienes lo viven son mujeres dado que no es un acto que responda a necesidades sexuales reales, sino al ejercicio de dominación cultural relacionado con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que a su vez interfieren, directa o indirectamente en las relaciones de poder en el mercado del trabajo.

Al ser un ejercicio de dominación cultural relacionado con los roles tradicionales de género está rodeado de mitos, que a su vez justifican la discriminación laboral de las mujeres, pretenden restar importancia e incluso negar la existencia del evento violento [Cooper, 2001].

En este sentido, es común escuchar comentarios acerca de que "es una conducta natural", ante la cual las personas deberían sentirse halagadas de que se les considere deseables y atractivas. Sin embargo, es importante subrayar que es *una forma de controlar a otra persona*, a través de la degradación y la humillación. No es "sexy", ni forma parte de las conductas normales de seducción y cortejo propias de una relación sana, pues no se basa en el respeto y afecto mutuos [Vander Vliet, 2000].

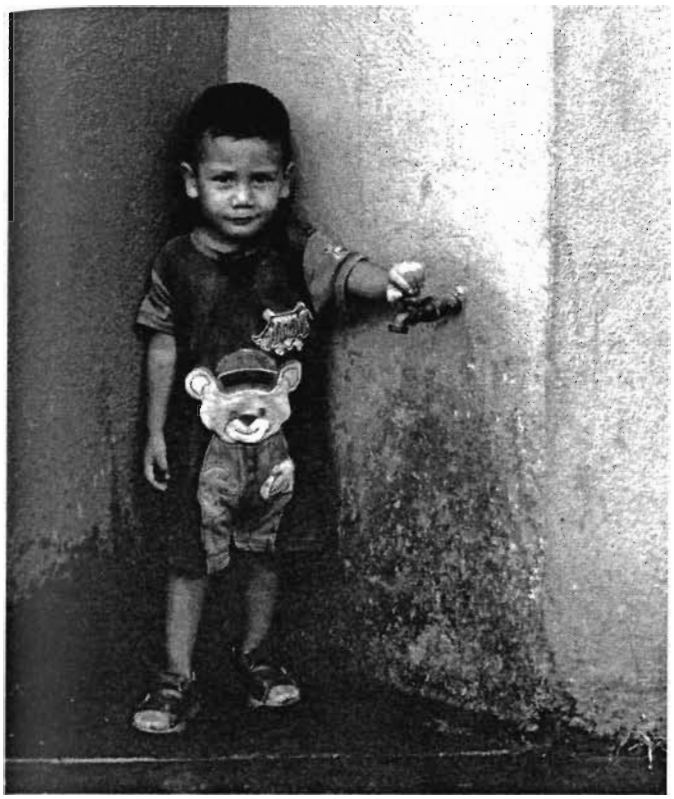
Como en la mayoría de los delitos sexuales, también es común que se culpe a las afectadas bajo el argumento de que ellas envían señales ambiguas a los hombres: "La mitad de las veces que dicen 'no' quieren decir que 'sí'". Lo real es que ante una situación de hostigamiento sexual muchas mujeres temen decir "no" de manera rotunda o agresiva para evitar represalias en su trabajo, situación que es utilizada por el hostigador para justificarse. Tal afirmación, reproduce la ideología tradicional que otorga a los varones la facultad para decidir lo que las mujeres deseamos o no.

Asimismo, es frecuente suponer que las mujeres "exageran los hechos", se habla de su falta de sentido del humor o se considera que son las responsables por la forma en que visten y por hablar o comportarse de manera provocadora. Esta creencia lleva a muchas de ellas a hacer su apariencia física menos atractiva con el fin de pasar desapercibidas para el agresor, dejando de lado evidencias que identifican al hostigamiento sexual como un problema que va más allá del comportamiento o manera de vestir de las mujeres,[8] sino una conducta en la que subyace la idea de que todas las mujeres somos objetos sexuales al servicio de los varones [Cooper, 2001].

Tales creencias aunadas al supuesto de que la mayoría de las acusaciones son falsas, impiden el reconocimiento y tratamiento de este problema, pues ante las denuncias se argumenta que las mujeres mienten para obtener beneficios, por celos, por venganza o porque "se aprovechan" de invitaciones a salir de supervisores o compañeros.[9]

Además, cuando la receptora está en un campo laboral en donde predominan los varones, el hostigamiento suele minimizarse o justificarse bajo la certeza de que "deben estar preparadas para tolerar el lenguaje rudo, los chistes insinuantes y las novatadas hostiles" porque "así son los hombres, si ellas quieren seguir ahí deben aguantar". Al respecto es pertinente decir que el ingreso de mujeres a ambientes que antes fueron totalmente masculinos produce con frecuencia el incremento de un lenguaje vulgar o de contenido sexual para "ponerla a prueba" o para dificultar sus posibilidades de éxito.

Así, las dificultades a las que suelen enfrentarse las mujeres que vivieron alguna situación de hostigamiento



sexual laboral, no sólo están relacionados con la falta de claridad legal, sino además, con los mitos y con la incomprensión de la sociedad que minimiza el problema, las culpa o las cuestiona, lo cual tiene repercusiones físicas y psicológicas tanto en la persona involucrada como en la gente que la rodea, entre sus compañeras(os) de trabajo y por ende en la productividad de la empresa debido al ambiente ofensivo y de incertidumbre que genera: si ella informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone del poder para afectar sus condiciones de trabajo, sus oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el empleo.

Tal situación genera consecuencias físicas y psíquicas en las afectadas, se altera tanto el rendimiento como su integridad personal y social, lo que aunado al sentimiento de culpabilidad y el estado de vulnerabilidad e inseguridad, suele verse reflejado en cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, apatía, incapacidad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica, además de enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales [Góngora y Lahora, 2002a].

A su vez, el estado de salud repercute en la productividad de la trabajadora y de sus compañeros y compañeras de trabajo, pues reduce su rendimiento, provoca riñas, tensión y disminuye la disponibilidad para la participación en actividades colectivas y causa ausentismo. También la calidad del trabajo se ve deteriorada, hay descuido en la apariencia física y mayor probabilidad de que se generen accidentes en el manejo de materiales o instrumental por falta de concentración. Todo esto se traduce en pérdidas económicas para las empresas. Según la Unión Europea se pierden aproximadamente 500,000 millones de dólares por este problema al año [Vander Vliet, 2000].

Además, si la empresa consiente un clima de tolerancia a estas conductas, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las involucradas se quejen y hagan pública su situación.

En suma, el hostigamiento sexual impide el logro de la equidad, perpetúa la violencia sexual y de género, tiene efectos negativos en la productividad de la planta laboral y por ende en la eficiencia de las empresas, entorpeciendo la productividad y el desarrollo del país.

Por esta razón es importante considerar que la lucha contra este problema, no sólo debe ser de las mujeres, sino también de las empresas, sindicatos y demás organismos especializados de la sociedad civil y gubernamentales tanto nacionales como internacionales, de manera que se garantice un ambiente de respeto y libre de conductas que atenten contra la integridad física y emocional de las personas. Por ello se debe dar prioridad a las medidas educativas y preventivas para combatirlo.

El marco legal: ¿qué se está haciendo al respecto?

En la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1985, se reconoció al hostigamiento sexual como una violación de los derechos humanos de los y las trabajadores(as), se declaró que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación y de violencia inaceptable que deteriora las condiciones de trabajo de los empleados (principalmente de las mujeres) y sus perspectivas de empleo y promoción, así mismo se hizo un llamado a crear las políticas e incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo [Kurczyn, 2004], pero en la práctica real ¿qué se ha hecho al respecto?

A nivel internacional, no existe ningún Convenio específico acerca del tema, sin embargo, un número importante de países han adoptado algún tipo de legislación relativa a este problema, como es el caso de Inglaterra, Holanda, Canadá, Estados Unidos de América y gran parte de Latinoamérica.[10]

En la mayoría de estos países, ya existen medidas para erradicar el hostigamiento sexual, pues se considera que afecta no sólo la salud física y mental de las trabajadoras

sino también a la empresa por el bajo rendimiento o productividad de la planta laboral. Entre las medidas adoptadas destaca la negociación colectiva, por medio de la cual algunas organizaciones de empleadores(as) asesoraron a sus afiliados sobre la legislación existente y les recomendaron formar en el tema a sus directivos y supervisores, así como establecer criterios para la presentación de denuncias e informar a sus empleados(as).

A la par, los sindicatos publicaron folletos para explicar en qué consiste el hostigamiento sexual y qué se puede hacer para prevenirlo y detenerlo. Otros más pusieron en marcha campañas de conscientización, instando a sus integrantes a denunciar las conductas de hostigamiento sexual ante los consejos de las empresas o representantes sindicales [Vega, 2003].

El grado en que estas iniciativas fueron asumidas por los interlocutores sociales varía de un país a otro e incluso dentro de un mismo país. Pero hay coincidencia en que se establecieron importantes acuerdos entre los directivos de las empresas y los sindicatos [Kurczyn, 2004].

En México, una de las campañas más significativas para la visibilización y erradicación del hostigamiento sexual, es liderada por la Red de Mujeres Sindicalistas, quienes trabajan al respecto haciendo propuestas de ley, en la organización de eventos, en el diseño de materiales didácticos e impartiendo cursos, talleres y conferencias de sensibilización en género y violencia laboral, situación que permite que muchas mujeres cobren conciencia de la vigencia de esta problemática.

Sin embargo, en comparación con otros países y sindicatos internacionales, todavía queda mucho por hacer, no se cuenta con estadísticas oficiales sobre la problemática, existiendo pocas investigaciones al respecto y son escasos los sindicatos y las empresas que contemplan en sus estatutos, contratos colectivos, códigos de ética o de conducta medidas para prevenirlo y sancionarlo [Cooper, 2001].

Aunado a lo anterior, los estereotipos de lo que es "ser hombre" y "ser mujer" en nuestra sociedad, contribuyen a mantener el temor a denunciar pues, muchas mujeres todavía creen que lo que les sucede es su culpa o que se trata de un mal necesario para tener derecho a mantener sus empleos.[11]

En materia legal aunque el hostigamiento sexual ya se encuentra consignado en los Códigos Penales de 18 estados de la República,[12] aún sigue existiendo la confusión en el concepto, la tipificación del delito, en los procedimientos y sanciones para castigarlo. Lo cual muestra que pese a ser esencial la existencia de una legislación sobre el tema, para conseguir que el lugar de trabajo esté libre de hostigamiento sexual esta inclusión en el Código Penal no es suficiente, pues es necesario además, incorporar el tema en la legislación laboral de manera que todas las personas trabajadoras puedan hacer llegar sus denuncias ante una instancia especializada que esté en condiciones de dar respuestas concretas y coherentes a sus necesidades. La prevención es la mejor herramienta para eliminar el problema, y eso implica dar pasos positivos en los niveles nacional, empresarial y sindical [Kurczyn, 2004].

En conclusión... ¿por dónde empezar?

El hostigamiento sexual es una forma de discriminación por razón de género que atraviesa la vida laboral e institucional. Viola derechos sexuales básicos, tales como el ejercicio pleno a una sexualidad libre de violencia, el derecho a la autonomía y al control del placer y del cuerpo. Asimismo se constituye como violencia laboral al atentar contra el derecho de trabajar en un ambiente digno y humano [Góngora, *et al.* 2002].

Involucra a todo el personal que labora: empresarios, sindicato y trabajadores(as). Afecta la salud y las perspectivas de empleo y promoción de toda persona trabajadora, así como la armonía en el espacio de trabajo y los niveles de productividad de la empresa. Además, obstaculiza los intentos de lograr la equidad para las mujeres en el ámbito laboral.

Por lo anterior, es indispensable en primer término, diseñar y operativizar políticas orientadas a definir el hostigamiento sexual y a sus consecuencias como problemas de salud laboral y de seguridad e higiene en el trabajo, a fin de brindar atención y tratamiento inmediato a las personas involucradas.

Es necesario que todas las partes se comprometan para poner en marcha medidas para combatirlo, considerando que el objetivo principal debe ser crear un clima que impida el desarrollo del problema y que en caso de ocurrir permita, a las receptoras acudir al sindicato para pedir apoyo.

Por esta razón, resulta indispensable que tanto los sindicatos como los empleadores estén conscientes de que el hostigamiento sexual puede ocurrir en sus propias estructuras y conocer los costos y consecuencias de no prevenirlo o detenerlo.

Conviene crear y fortalecer políticas de prevención y atención para que tales estrategias sean accesibles y/o que sean comunicadas de manera efectiva a todos los trabajadores, de tal modo que las posibles receptoras puedan presentar acusaciones, actuando en forma inmediata y acorde a sus necesidades [Red de Mujeres Sindicalistas, 1998].

♦♦♦



Por tanto, hay que tener en cuenta que el principal objetivo de la mayoría de las receptoras de hostigamiento sexual no es demandar por daños a su empleador(a), sino conseguir que cese el comportamiento ofensivo, que no vuelva a darse y que se les proteja de represalias por haber presentado una querella [Kurczyn, 2004].

Es importante informar al personal trabajador acerca del problema, su naturaleza, causas, consecuencias, mitos alrededor de esta conducta y sobre el alcance de los problemas que conlleva. También es indispensable que se incluya la sensibilización en perspectiva de género que permita a los trabajadores, empleadores y sindicalistas masculinos examinar su comportamiento hacia las mujeres en la empresa o en el sindicato y buscar que cambien sus actitudes con respecto al papel de éstas en el trabajo remunerado, es decir, crear conciencia sobre la influencia de los roles y estereotipos tradicionales asociados a hombres y mujeres, a fin de que se puedan adoptar actitudes de mayor respeto y solidaridad con sus compañeras y sancionar en caso de que se presente un acto de hostigamiento.

Lo anterior, puede hacerse mediante presentaciones, talleres y distribución de literatura. Asimismo, es necesario capacitar a los(as) representantes sindicales acerca de cómo proceder con las quejas de hostigamiento sexual.

El desafío que se plantea es crear en las empresas, ambientes capaces de rechazar la intimidación y el hostigamiento sexual, a la vez que promueva relaciones de respeto, equidad y solidaridad, que favorezca el desarrollo profesional y la productividad de la empresa. ♦

Notas

[1] La versión preeliminar de este documento, fue presentada por primera vez el 29 de septiembre de 2004 en el Ciclo de Conferencias "Hostigamiento sexual, un problema de salud laboral e inequidad de género" organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

[2] Datos históricos y legales señalan que el maltrato hacia las mujeres, más que ser considerado un acto aberrante, se ha entendido por siglos como un comportamiento común. Así, antes del siglo XIX se creía indispensable y legal que el marido tuviera poder de vida y muerte sobre la esposa y los hijos, controlando y castigándolos a través del uso de la fuerza física [Strauss, Gelles y Steimentz, 1980].

[3] La década de las Naciones Unidas para la Mujer, con las tres Conferencias Mundiales (México, 1975; Copenhagen, 1980 y Nairobi, 1985) marcó el inicio de las acciones que impulsaron la inclusión de los derechos de las mujeres a la agenda global de los derechos humanos. Asimismo, la Convención para la Eliminación de todas las formas de violencia contra la Mujer (1979) y su recomendación general 19 relacionada contra la violencia e incluida en 1992, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena en 1993, de la cual derivó la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Violencia contra la Mujer y las Conferencias: Internacional de Desarrollo (El Cairo, 1994); la de la Mujer en Pekín

(1995) y la Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia (Belém do Pará, 1995), muestran la relevancia que ha cobrado el tema de la violencia contra las mujeres en las últimas tres décadas. Ver: INSP/Secretaría de Salud, 2003

[4] De acuerdo con estadísticas oficiales, 12 millones de mujeres desempeñan una doble jornada (trabajan y realizan quehaceres domésticos) sin contar a otras 800 mil que también estudian. En este sentido, aun cuando cada vez es más común que los hombres se involucren en actividades domésticas, las cifras muestran que de 54.4 horas de trabajo semanal sólo le dedican 11.4 a dichas labores, mientras que las mujeres de un total de 62.3 invierten en el hogar 32.3 horas, lo que significa que el trabajo de las mujeres se extiende por ocho horas más que el de los hombres e invierten más del doble que ellos en trabajo doméstico, ver: Aranda, 2001 e INEGI, 2004 .

[5] La cultura y organización social, ha ubicado tradicionalmente a las mujeres en posición de inferioridad con respecto a los hombres, por ello aunque la violencia de género incluye la ejercida de hombres hacia otros hombres de mujeres hacia otras mujeres o de mujeres a hombres (los ataques contra homosexuales, adolescentes o cuando las mujeres detentan mayor poder), es mucho más común la que se ejerce de los hombres sobre mujeres.

[6] Los *empleos feminizados* son las actividades que tradicionalmente han sido ocupados por las mujeres como la enfermería, el magisterio y el trabajo doméstico, entre otros. Bajo el mismo criterio, se denominan trabajos masculinizados o tradicionalmente masculinos, a los empleos ocupados prioritariamente por varones como la mecánica automotriz, albañilería, ingenierías, etcétera. Ver: Sánchez, 2003.

[7] Aún cuando los hombres también pueden estar expuestos a este tipo de actos, las mujeres somos mucho más vulnerables precisamente porque carecemos de poder, nos encontramos en posiciones más vulnerables e inseguras o porque se nos mira como una amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía.

[8] Reportes de hostigamiento sexual señalan que las víctimas incluyen bebés, niñas, ancianas, religiosas e incluso a quienes no cubren los patrones de belleza establecidos socialmente como personas con malformación o discapacidad.

[9] En realidad, no debe haber ningún problema al salir con compañeros y compañeras de trabajo mientras no exista la coerción. Es decir, el hostigamiento sexual existe en el momento que la persona invitada dice "no" y sus deseos no son respetados. Ver: Vander Vliet, 2000.

[10] Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela [OIT, 2002].

[11] Un estudio de la Universidad de Mérida de 1986, señaló que el 95% de las trabajadoras eran agredidas sexualmente por sus superiores, pasando en numerosos casos del acoso a la violación.

[12] Baja California, Colima, el Distrito Federal, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, el Estado de México, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Bibliografía

Arana, A. T. (2001). "Mujer trabajadora en el siglo XXI. Retos y familia" en la *Memoria del foro Internacional. Mujer trabajadora Siglo XXI. Retos y familia*, México, Inmujeres/IMSS.

Bedolla, P. y B. García (1989). "Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual" en *Estudios de género y feminismo I*, México, UNAM/Fontamara.

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

Góngora, J; Lahora, M. (2002a). *Salud laboral y género*, Navarra España, Instituto de salud de Navarra.

— (2002a). *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*, Navarra España, Instituto de Salud de Navarra.

— (2002). *El hostigamiento psicológico en el trabajo "mobbing"*, Navarra España, Instituto de Salud de Navarra.

Guzmán, Sergio (2004). "Jornada 6 / ¡Muchos pantalones!" en *Diario Reforma*; 23 de Febrero.

INEGI (2004). *Mujeres y hombres en México*, México, INEGI

Inmujeres (2004). *Las mujeres y el trabajo III*, "Hostigamiento sexual", México, Inmujeres, 2004

Inmujeres/Unifem/INEGI (2001). *El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México: una guía para el uso y una referencia para la producción de información en México*, México, Inmujeres/Unifem/INEGI.

INSP/Secretaría de Salud (2003). *Encuesta Nacional sobre la Violencia Contra las Mujeres 2003*, México, Instituto Nacional de Salud Pública/ Secretaría de Salud.

Kurczyn, P. (2004). *Acosos sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Serie ensayos jurídicos no. 18, México, UNAM.

Lorente, M. y J. Lorente (1998). *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*, Granada, España, Comares, S. L.

Martínez, J. (1995). *El acoso sexual en las relaciones de trabajo*, Buenos Aires, Atrea.

Nicolson, P. (1998). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*, Madrid, Narcea editores.

OIT (1997). "Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo" en *Trabajo, Revista de la OIT*, no. 19, marzo.

OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*, Confederación Internacional del Trabajo, 91 reunión, Ginebra, OIT.

Red de Mujeres Sindicalistas (1998). *Taller sobre hostigamiento sexual en el trabajo*. Manual de participante, manuscrito, México.

Salinas, L. (2002). *Derecho, género e infancia. Mujeres, niños, niñas y adolescentes en los códigos penales de América Latina y el Caribe hispano*, México, UNIFEM/UAM/Universidad de Colombia.

Sánchez, A. R. (2003). *Escolaridad y trabajo femeninos en el contexto de la división genérica de profesiones y oficios*, México, UNAM

Vander Vliet, C. (2000). "Hostigamiento sexual en el trabajo, ¿un problema exclusivo de las mujeres?", en: *Si te molesta... ¡Es hostigamiento sexual!*, Confederación Sindical de los Países bajos, talleres de corporación mexicana de impresión.

Vega, F. (2003). "Hostigamiento sexual virtual: perspectivas del ordenamiento jurídico en Estados Unidos de Norteamérica" en *Revista jurídica De Lexjurist.*

Wise, S.; Stanley, Liz (1991). *El hostigamiento sexual en la vida cotidiana*, México-Buenos Aires, Barcelona, Paidós.