

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO
ESTADÍSTICO

PROYECTO

DISEÑO CONCEPTUAL

MEDICIÓN DEL ACOSO SEXUAL A MUJERES EN LOS CENTROS
DE TRABAJO

DOCUMENTO 4

VERSIÓN DEFINITIVA

ATROP. MARIA GUADALUPE MURAYAMA MORALES

México D. F. 29 de septiembre de 2006

PRESENTACIÓN

Este documento se ha organizado para su presentación en cuatro secciones y tres apéndices. En la *Introducción* se comenta el diagnóstico del estado que presentan las estadísticas oficiales sobre acoso sexual en México, con el objeto de mostrar cuales son los vacíos de información que han de ser contemplados en el diseño de un marco conceptual aplicado a la medición del problema en este país.

En el apartado de los *Antecedentes*, se explican las razones por las que las categorías analíticas, variables y clasificaciones que integran el diseño del marco conceptual, están enfocadas sobre todo a captar información que sea de utilidad para abordar este problema desde la perspectiva feminista y con un enfoque preventivo más que punitivo.

En la sección de la *Problemática Actual* se describen las condiciones y dificultades conceptuales y técnicas a que se han enfrentado las mediciones estadísticas realizadas en los países en que ya se ha abordado este problema y la reflexión acerca de lo que puede esperarse en el caso de México.

En el apartado correspondiente a la *Metodología*, se examinan cuáles son las categorías de datos más importantes que deben ser consideradas en un marco conceptual destinado a apoyar un enfoque preventivo del acoso sexual, así como el tipo de población y características de los instrumentos de medición que se ha encontrado son de mayor utilidad para minimizar las dificultades existentes para captar este problema y por último en el de las *Recomendaciones* se sugiere cual sería el manejo y aplicaciones más adecuadas de los indicadores que pueden construirse a partir de este diseño.

En el apéndice 1 se integra el compendio de categorías analíticas, variables y clasificaciones que integran este diseño conceptual, así como las aplicaciones de cada grupo en el análisis de la información generada a partir de ellas, junto con las indicaciones para identificarlas en el cuestionario piloto que ha sido elegido por la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico del Inmujeres para llevar a cabo la prueba de validez de este diseño, durante un primer sondeo exploratorio del problema en el área del Distrito Federal.

En el apéndice 2. Se incluye el instrumento de captación aprobado

En el apéndice 3 la bibliografía consultada

Cabe aclarar para concluir esta presentación que en los apartados relativos a los *Antecedentes, la Problemática y Metodología*, se ha sintetizado toda la información recopilada sobre el tema y presentada en los dos documentos precedentes 1.- *Origen, evolución y aplicaciones del concepto* y 2.- *Las estadísticas sobre acoso sexual a mujeres en los centros de trabajo. Problemas conceptuales y metodológicos*, a los cuales puede recurrirse para la consulta de información más detallada.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	Pág. 6
Antecedentes.	Pág. 14
Problemática Actual	Pág. 28
Metodología.	Pág. 35
Recomendaciones.	Pág. 44

Apéndice 1. DISEÑO CONCEPTUAL: COMPENDIO DE LAS CATEGORÍAS ANALÍTICAS, VARIABLES DESCRIPTIVAS, CLASIFICACIONES E INDICADORES

Apéndice 2 CUESTIONARIO PARA TRABAJADORAS DESEMPLEADAS

Apéndice 3 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

Las estadísticas en México sobre acoso sexual

A pesar de que en México, atendiendo las recomendaciones internacionales, ya se han desarrollado medidas jurídicas y se están ensayando proyectos educativos con el fin de combatir y prevenir este problema, todavía no existe en este país un diagnóstico estadístico oficial que permita apreciar y demostrar a la opinión pública y autoridades gubernamentales la importancia de sus dimensiones y modalidades, así como los efectos negativos sobre trabajadoras y empresas que pongan en evidencia la necesidad de apoyar el desarrollo de políticas de Estado de amplia cobertura para erradicarlo, ni tampoco información específica sobre las ramas, ocupaciones y los factores de riesgo sociodemográficos y laborales más importantes a tener en cuenta para tomar decisiones relativas a las prioridades que deben atenderse de inicio.

Sobre ninguno de estos aspectos existen antecedentes de medición estadística representativa a ningún nivel (empresa, sector, localidad, estados, regiones y menos nacional), ni por parte del Estado ni del sector académico.

Tampoco se han generado fuentes de información alternativa que aporten indicadores indirectos que den alguna idea del grado de percepción o tolerancia que tiene la sociedad mexicana hacia este problema, pues no existe seguimiento sistematizado y oficial de denuncias, litigios o asistencia prestada a población afectada por el acoso sexual, a pesar de que habría justificación para generarlas, pues desde 1991 se introdujo en el código penal del Distrito Federal y de la Federación la figura del acoso sexual como delito y de que existen diversas disposiciones jurídicas laborales y de derechos humanos en la Ley Federal del Trabajo, en la Constitución Política Mexicana y en Convenios Internacionales a las cuales puede recurrirse para protegerse ante este tipo de conductas.¹

¹ Ver Kurczyn (2004) STyPS (2005) INMUJERES (2004)

Las diversas instancias institucionales asignadas en años recientes a dar asesoría legal, laboral y psicológica, tampoco se han visto muy activas en la elaboración y circulación de estadísticas oficiales a partir de la casuística que atienden, solo se han publicitado o distribuido algunas con carácter circunstancial o muy esporádico, como las presentadas por la Subsecretaria del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo, como parte especial del informe oficial de actividades 2002, en donde se registraron 106 denuncias recibidas en ese año por concepto de acoso sexual.² También se elaboraron algunas en 1995 por la PGJDF con motivo de la participación de México en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing 1995, aunque la fuente no cita cifras absolutas, menciona datos importantes que evidencian que existe actividad denunciante con material suficiente para generar estadísticas.³

También en tiempos muy recientes, durante el presente año, el INMUJERES ha iniciado un trabajo de sensibilización en el tema y de recepción de denuncias confidenciales, aun no contabilizadas, provenientes de trabajadoras empleadas en

2

MEXICO DF.2002 DENUNCIAS FEMENINAS POR ACOSO SEXUAL SEGÚN OCUPACION		DENUNCIAS FEMENINAS POR ACOSO SEXUAL SEGÚN GRUPOS DECENALES DE EDAD		
OCUPACION	% TOTAL	GRUPO DE EDAD	TOTAL	%
SECRETARIAS	22.0	21 a 30	53	50.0
DEMOSTRADORAS	13.0	31 a 40 a	31	29.0
AYUDANTES	13.0	41 y mas	15	14.0
CAJERAS	7.0	n.e.	7	7.0
MESERAS	6.0	Total	106	100.0
AUXILIARES DE CONTABILIDAD	5.0			
AUXILIARES DE INTENDENCIA	4.0			
POLICIAS	8.0			
JEFAS	7.0			
PROFESIONISTAS	7.0			
GERENTES	3.0			

FUENTE: Elaborado según datos proporcionados por la Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el trabajo. STyPS. *Diagnostico 2002*. Citados en CIMAC. México DF en artículo de Miriam Ruiz

3

<p>98 % LUGARES DE TRABAJO 50% ACOMPAÑADOS DE DELITOS SEXUALES COMO VIOLACION Y ABUSO SEXUAL 50% FUERON DESPEDIDAS</p>
--

FUENTE: Comité Nacional Coordinador de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Informe de México. 1995- Pág. 73. Datos de la PGJDF correspondientes a 1991

empresas participantes en el programa llamado *Modelo de equidad de Género* (MEG); diseñado para educar en el tema y combatirlo a este nivel.⁴

Así pues, no se dispone de ninguna clase de estadísticas oficiales que permitan tener idea de cuál es la dimensión real que deben enfrentar las tareas sancionadoras y de educación preventiva, ni datos útiles para despertar la conciencia pública y lograr el apoyo colectivo para las políticas de erradicación y prevención tanto de parte de la población como entre los legisladores, funcionarios gubernamentales y empresarios que han de intervenir de alguna manera en la toma de decisiones y aplicación de las medidas necesarias.

Hasta ahora las fuentes de información y conocimiento público del problema, siguen estando reducidas a los esporádicos reportajes de prensa que dan cuenta solo de episodios que atañen a personajes sobresalientes, mismos que por su sensacionalismo e índole casuística, suelen inducir la idea en la sociedad civil y aun entre el sector gubernamental, de que se trata solo de eventos aislados que atañen a unas cuantas mujeres.⁵

En cuanto a los estudios llevados a cabo por la academia, que suelen tener un impacto importante de presión para focalizar la atención pública y del Estado hacia los problemas sociales, en el caso del acoso sexual, no han logrado hacer mucha mella, pues son contados los investigadores que de manera consistente se han ocupado de analizarlo conceptualmente e investigarlo empíricamente, se trata de solo dos investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer de la facultad de Psicología de la UNAM, Patricia Bedolla y Blanca Elba García, cuyos trabajos a

⁴ Ver CD editado por el INMUJERES donde se presenta este proyecto. *Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas y en las empresas*

⁵ La única agencia de noticias que ha desarrollado una labor de información consistente sobre este problema es CIMAC.

pesar de que datan desde finales de los años ochenta, apenas en tiempos recientes han tenido difusión.⁶

La información empírica y reflexión conceptual, que han generado estas investigadoras sobre el acoso sexual en México, aunque no ha estado apoyada con instrumentos de medición estadística representativa, bien merecen ser consideradas como el referente inmediato de mayor autoridad para testimoniar con datos cualitativos, la importancia que puede tener este problema en México, al menos esto sugieren las diversas encuestas llevadas a cabo por ellas a finales de los años ochenta, hace más de 15 años, entre grupos masculinos de estudiantes y profesionistas, así como entre mujeres trabajadoras en diferentes ocupaciones tales como obreras, vendedoras, empleadas de gobierno, policías, enfermeras, secretarias y profesionales.

En lo que se refiere a la inclusión de México en las estadísticas internacionales de incidentes de acoso sexual a las mujeres que vienen generando Naciones Unidas y la OIT desde finales de los años ochenta, en el contexto del análisis mundial de las formas de violencia en los centros de trabajo, no fue incluido en el muestreo sino hasta la encuesta correspondiente al periodo 2004-2005, cuyos resultados particulares la fuente no indica cuando estarán disponibles, solo se aclara que los datos globales serán publicados durante el presente año, la disposición de cifras específicas sobre los países participantes en la muestra no es cercana, ya que este tipo de encuestas suelen tardar en presentar sus resultados, así por ejemplo la de 1996 en que se incluyeron a los países latinoamericanos, se publicaron hasta 1998, los correspondientes a la cuarta levantada en 2001- 2002 aún no se conocen.⁷

⁶ La mayoría están compilados en la publicación *Estudios de Género y Feminismo. Tomos I y II* (1998 y 2000)

⁷ Estas encuestas internacionales denominadas en síntesis ICVS *Internacional Crime (Victim) Survey*, llevadas a cabo por el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para las Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRIT), han tenido un papel importante para la sensibilización de los estados

Objetivos y aplicaciones del marco conceptual

En virtud del vacío de información estadística existente en México acerca del problema del acoso sexual a la población femenina en los centros de trabajo, y de que el INMUJERES ha tomado la iniciativa en este país de impulsar medidas de política preventiva de carácter institucional, tanto al nivel de las empresas como entre la población en general, llevando a cabo ya dos proyectos piloto con este fin⁸, se requiere contar con datos estadísticamente representativos que permitan, tanto la amplia sensibilización en ambos contextos acerca de la importancia que tiene y así lograr involucrarles en la responsabilidad de combatirlo, como orientar la toma de decisiones respecto a las prioridades que haya que establecer en el desarrollo de las acciones concretas de prevención a nivel sectorial, regional o nacional y en la atención a los grupos ocupacionales o sociodemográficos de mayor riesgo.

Dada las diversas acepciones que existen actualmente acerca del termino acoso sexual, tal como fue explicado en los documentos previos 1 y 2,⁹ además de las distintas implicaciones que para fines preventivos y de sensibilización puede tener la adopción de una en particular, se requiere como fase previa a la medición estadística representativa de este problema en cualquier contexto, diseñar y someter a prueba un marco conceptual y sus respectivos instrumentos de captación, que sea de utilidad sobre todo para poner en relieve los efectos

nacionales y en general de la comunidad internacional, en especial en los países que se han incluido en las muestras, Así la primera en que se considero el análisis de las agresiones sexuales hacia las mujeres, llevada a cabo en 1996 entre 37 países de las diferentes regiones del mundo, incluidos 4 latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil y Costa Rica, revelaron una tendencia global a los brotes de violencia hacia las mujeres en los centros de trabajo en la forma de agresiones físicas francas e incidentes de acoso sexual, donde países como Francia y Argentina considerados entre los de más alto desarrollo educativo en sus respectivas regiones, mostraron en ambos rubros las tasas porcentuales más elevadas

Ver comunicado de prensa OIT/ 1998/30: *La Violencia en el Trabajo: un problema mundial*, así como los documentos de análisis de estos datos de Chappell y Vittorio Di Martino (1998) y el de Alvazi del Frate y Patriagni donde se revisan en particular la bases de datos de 1989 y 1992 sobre agresiones de todo tipo hacia las mujeres en 13 países en vías de desarrollo.

⁸ Una campaña televisiva y el Programa de implantación del *Modelo de Equidad de Genero* en las empresas mexicanas publicas y privadas

⁹ Documento 1 *Origen, evolución y aplicaciones del concepto* y Documento 2 *Problemas conceptuales y metodológicos*.

perjudiciales que puede generar entre las mujeres trabajadoras vulnerables, puesto que existen muchas evidencias y experiencias en otros países que señalan las limitantes que existen para poder registrar la magnitud real que puede alcanzar en especial en las modalidades más severas, sea por la vergüenza o temor de las trabajadoras, o por la resistencia de las empresas a las investigaciones sobre el tema en su territorio.¹⁰

Así pues este diseño conceptual fue elaborado con la finalidad de que las categorías analíticas, variables y clasificaciones que aquí se proponen, puedan tener aplicación a los distintos fines en que el INMUJERES requiera hacer mediciones acerca del problema del acoso sexual en México, según el enfoque laboral y de género recomendado por los organismos internacionales en sus definiciones.

Se pretende que pueda ser útil, tanto para efectuar el diagnóstico específico e inicial sobre el problema en cualquier empresa que acceda a la invitación del INMUJERES a participar en el programa que ha diseñado y venido promoviendo a partir del presente año para prevenirlo y combatirlo a este nivel, llamado *Modelo de equidad de Género (MEG)*,¹¹ como para efectuar sondeos y encuestas locales y sectoriales o de mayor amplitud, donde y cuando se requiera generar indicadores estadísticos globales para dar a conocer o sensibilizar acerca de su existencia como problema social, o bien para orientar la aplicación selectiva de medidas de prevención que requieran del conocimiento general de las características y modalidades más frecuentes con las que se presenta, así como los perfiles de las empresas, ocupaciones y trabajadoras más propicios al riesgo de enfrentar la proliferación en caso de no tomarse medidas preventivas.¹²

¹⁰ Ver en documento 1, sección *situación actual*.

¹¹ Ver CD editado por el INMUJERES donde se presenta este proyecto. *Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas y en las empresas*

¹² Tal como ocurre por ejemplo con el caso de la industria maquiladora fronteriza y del interior generadora de condiciones de alta vulnerabilidad, tanto por las características sociodemográficas de las mujeres, como por los ambientes laborales que suele generar : (OIT 2000, **Natacha David** Redactora jefe *Le Monde syndical*) OIT/ ILANUD Proyecto de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y de Vida de las Trabajadoras de Maquila

Para someter a una prueba inicial la eficacia de este diseño conceptual, se presentaron a la consideración de la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico del INMUJERES, dos opciones de ensayo en sondeos exploratorios acompañadas de los respectivos instrumentos de captación: uno entre las trabajadoras ocupadas en las empresas participantes en el MEG, y el otro entre las mujeres desempleadas que acuden a solicitar trabajo a las agencias de colocación gubernamentales o privadas.¹³ Esta segunda alternativa fue la que la DGEDE del Inmujeres considero de mayor viabilidad para llevar a cabo la experimentación de este diseño conceptual. En el apéndice 1 se presenta el compendio de las categorías analíticas, variables y clasificaciones con las que se captara la información y serán analizados los resultados del sondeo exploratorio que se efectuó entre las mujeres desempleadas, así como las instrucciones específicas para la construcción de los indicadores y descriptores obtenidos a partir de la información arrojada por el instrumento de captación. En el apéndice 2 se incluye el ejemplar del cuestionario aprobado para su aplicación en este sondeo.

¹³ Para mayor detalle acerca de estas dos opciones ver *Documento 3*, Págs. 12 a 14

ANTECEDENTES

El término acoso sexual, fue acuñado y conceptualizado a mediados de los años setentas por feministas norteamericanas universitarias vinculadas a organizaciones de base de trabajadoras sindicalistas, con el propósito de tener una denominación explícita para hacer referencia al trato diferencial e discriminatorio del que son objeto las mujeres, cuando en los centros laborales, a pesar del estatus igualitario como personas trabajadoras, no se les respeta como a cualquier otra de condición masculina, haciéndolas blanco de conductas de índole sexual improcedentes o humillantes, que ponen de manifiesto el menosprecio general de los hombres hacia su derecho a la autonomía sexual y el rechazo a la situación de simetría social en que las coloca el acceso a esta nueva identidad femenina que las equipara con ellos en responsabilidades económicas y en los derechos correspondientes.

Surge en el contexto de la crítica feminista que se había venido formulando desde los años sesentas, a la injusta opresión ancestral ejercida sobre la población femenina, en base al sistema de socialización cultural que legitima el privilegio masculino de apropiarse en forma privada y pública de la vida, cuerpo y voluntad de las mujeres, negándoles el derecho y la posibilidad de adquirir la conciencia del yo individual, de suficiencia y autonomía para decidir sobre la propia persona, tal y como había venido ocurriendo para la población masculina desde la época de la Ilustración, primera revolución cultural de la humanidad que propugno por los derechos democráticos individuales para que cualquiera pudiera acceder al saber, al trabajo y al poder, excepto las mujeres, dado el confinamiento que sufrió la mayoría a la esfera de la vida privada y del trabajo no valorizado por lo menos hasta la segunda mitad del siglo XX,¹⁴ periodo a partir del cual los cambios

¹⁴ Para mayor abundancia acerca de la historia de la apropiación privada de las mujeres por los hombres, así como de los estatus y estereotipos femeninos que generó esta condición, vigente todavía hasta el presente en muchos países, véanse los trabajos de investigación histórica antropológica llevados a cabo por la Antropóloga Marcela Lagarde (2001) en la tesis doctoral *Los cautiverios de las mujeres: madre-esposas, monjas, putas, presas y locas*. Col. sexualidad y poder. PUEG/UNAM. México, así como el artículo de Rubin Gayle (1975) "The traffic in women: notes en the political economy of sex" en: Reiter r. (comp.) *Towards on anthropology of women*. New York: Monthly Review Press

radicales en el sistema económico han propiciado en todo el mundo la rápida, creciente y masiva participación de las mujeres en el trabajo remunerado, lo cual para las feministas representa la oportunidad histórica de iniciar la construcción de un nuevo orden social y cultural de equidad con los varones, comenzando por fomentar la conciencia entre las propias mujeres, acerca de la necesidad de demandar o exigir el trato correspondiente a la nueva categoría e identidad social que ahora tiene el género femenino.

Dada esta perspectiva del pensamiento feminista, resulta comprensible el contenido de la primera definición formal del concepto acoso sexual que fue publicada, la cual lo describe e interpreta como sigue **“Conductas masculinas que no son solicitadas ni reciprocas que reafirman el rol sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora. Estas conductas pueden ser algunas o todas las siguientes: miradas insistentes, comentarios o tocamientos en el cuerpo de una mujer, solicitar el consentimiento de alguien para comprometerse en una conducta sexual, proposiciones de citas que no son bienvenidas, peticiones de tener relaciones sexuales y violación”**. Lyn Farley (1978)¹⁵

Quienes han investigado los orígenes del concepto,¹⁶ refieren que el problema del acoso sexual fue denominado así en 1974 en la Universidad de Cornell en Estados Unidos, durante un curso donde se expusieron los resultados de los análisis y reflexiones efectuados por el feminismo, acerca de las conductas socio sexuales masculinas de índole impositiva que habían venido observándose en los centros de trabajo desde la década precedente, periodo en que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en ese país, registró un incremento masivo sin precedentes, a partir tanto de la participación en las nuevas ocupaciones

¹⁵ *Sexual Shakedown: the Sexual Harassment of women on the job*. McGraw Hill .New York... Citada en Wise y Stanley (1992) Pág. 59 y en Patricia Bedolla y Blanca García (1989) México, Pág. 50

¹⁶ Ver Wikipedia la enciclopedia libre. <http://es.wikipedia.org>, Wise y Stanley (1987) capítulo 4, Págs. 58-63, Husbands en: OIT (1992) *Combating sexual harassment at work. Conditions of Work Digest*, Vol. 11, No. 1, Ginebra, pag. 50.

feminizadas ligadas a la creciente expansión del comercio y los servicios, como por la incursión en aquellas otras hasta entonces del dominio masculino.

En ambos contextos los hombres daban muestra de ignorar de manera deliberada o bien inconsciente, la nueva condición femenina de autonomía, comportándose con ellas en las formas acostumbradas de trato a las mujeres como objetos susceptibles de apropiación privada o pública, siendo esta última la más común, ya que la situación emancipada o de independencia en que las coloca el trabajo remunerado, hace que los hombres las identifiquen y pretendan tratarlas como a las que en el viejo orden social, no tenían dueño o propietario a la vista ante quien rendir cuentas, procurando adueñarse físicamente de ellas sin ningún compromiso social de por medio o haciéndolas blanco de conductas simbólicas humillantes cuando muestran resistencia a la apropiación. o encuentran que no son accesibles por alguna razón, tal como sucede cuando su única oportunidad de hacer explícito, lo que en realidad significan para ellos, está limitada a la expresión verbal indirecta, cuyos ejemplos más comunes son los comentarios del tipo de los piropos, bromas y chistes impersonales de doble sentido, decorar los ambientes de trabajo con imágenes femeninas sexualizadas o hacer gala en el trato cotidiano del lenguaje masculino más soez y crudo que conocen, formas mediante las cuales pueden actuar con impunidad ejerciendo una presión colectiva sobre el ambiente de trabajo que se comparte con las mujeres y sin caer en responsabilidad individual, lo cual según los investigadores de los antecedentes era muy común sobre todo en los centros de trabajo de apertura reciente a la participación femenina como manifestación de rechazo a una presencia que consideraban intrusiva. En otros casos, aunque exentos de contenido violento, se refiere la incomodidad laboral que produce el tener que lidiar a diario con pretendientes asiduos que agobian con atenciones y deferencias, al no querer darse por enterados de las negativas reiteradas a corresponderles.

El término y su asociación directa con el reclamo del derecho legítimo de las mujeres a ser respetadas cuando dicen “no quiero”, fue difundido ampliamente

desde entonces en base a charlas y conferencias para informar y hacer conciencia acerca de la importancia que tiene para la dignificación de la identidad femenina como trabajadora, el no aceptar este tipo de conductas masculinas, siendo rápidamente acogido por mujeres que se enfrentaban con el hecho de que no se les pagaban indemnizaciones por despido, debido a que ellas habían renunciado “voluntariamente” a su trabajo cuando fueron objeto de comportamientos masculinos no aceptados por ellas, consolidándose a partir de entonces una amplia organización de mujeres dedicadas a combatirlo, pero principalmente por medio de la denuncia legal individualizada y no de acciones sociales preventivas, dado que así lo demandaron la mayoría de mujeres afectadas por las consecuencias discriminatorias a que da lugar el rechazo del acoso sexual, merecedoras de reparación y sanciones que solo la ley puede imponer, tales como la negación o pérdida del empleo y la afectación de las condiciones de trabajo, incluido el ambiente laboral, así como el sometimiento al ultraje sexual por medio de la fuerza física, puesto que las simples conductas de acoso sexual sin el acompañamiento de estos efectos dañinos, la sociedad tiende a mostrarse indulgente con ellas, a juzgarlas o a minimizarlas como expresiones naturales de la sociabilidad entre ambos sexos, concediéndoles cuando mucho importancia como apreciaciones subjetivas o problemas de apreciación individual de personas o grupos sociales muy singulares, tal como eran consideradas entonces las mujeres de pensamiento feminista.

No obstante esta lucha legal no fue fácil, en virtud de que las acciones de mayor gravedad son difíciles de acreditar por la forma subrepticia en que los hombres suelen llevarlas a cabo para eludir cualquier compromiso a que puedan dar lugar, además de poder ser negadas con facilidad, dado el valor social concedido a la palabra de los hombres frente a la de las mujeres, aparte de que las de manifestación pública, pueden ser disculpadas como no intencionales por desconocer que puedan causar molestia o desagrado a las trabajadoras en particular, al ser comportamientos comunes y aceptables para la mayoría de las mujeres en otros contextos. Para salvar este escollo y poder por lo menos tener

acceso a la aceptación y ventilación de las denuncias, se apeló a la fuerte tradición de respeto a la idiosincrasia individualista existente en ese país, haciéndola valer para darle credibilidad a la palabra de las mujeres frente a la de los hombres, basándose precisamente en el derecho individual a la apreciación subjetiva de la conducta ajena que tiene un efecto indeseable sobre el bienestar personal con independencia de la intención o propósito real que tenga quien la infiere.

Sin duda en la visualización de este tipo coyunturas tuvo mucho que ver el fuerte apoyo que recibieron las trabajadoras por parte de mujeres profesionales expertas en la legislación norteamericana, así como de otras insertas en el sistema jurisprudencial de ese país, tales como la fiscal Catherine MacKinnon, una de las activistas y pensadoras más sobresalientes de este movimiento que lo enfocó a hacer cumplir la promesa de igualdad contenida en las disposiciones del Título VII del Acta de los Derechos Civiles de esa nación en el cual se prohíbe expresamente desde 1964, toda clase de discriminaciones laborales, incluidas las de género.¹⁷

Los esfuerzos desplegados lograron que en 1975, el termino anglosajón *sexual harassment*, equivalente a las nociones latinas *hostigamiento o acoso sexual*, entendido según la formula feminista como las conductas masculinas de índole sexual que resultan indeseables e improcedentes para las mujeres en los centros de trabajo, se empleara por primera vez para emitir un fallo jurisprudencial, lo cual abrió las puertas para que de ahí en adelante se presentara una gran actividad denunciante de casos puestos a la consideración de los tribunales, así como experiencia jurisprudencial suficiente como para que en 1980, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), se hiciera cargo directamente de la atención a este problema y formulara la primera definición oficial del concepto, basándose en el análisis de la extensa gama de conductas denunciadas

¹⁷ Mackinnon A.C (1979). *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven, C.T: Yale University Press.

como actitudes o comportamientos sexuales masculinos capaces de generar rechazo o inaceptación por parte de las mujeres trabajadoras, y por tanto consideradas por ellas como acoso sexual, así como el tipo y jerarquía de los hombres acusados de practicarlas.

Para informar a las empresas y a su población trabajadora, acerca de las características, sanciones y prevención del nuevo ilícito laboral, así como la corresponsabilidad en la conducta delictiva de sus empleados, la definición fue planteada en los términos que se describen a continuación y se aplica a empresas de 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales, agencias de empleo, organizaciones laborales y al gobierno federal.

A reserva de la consulta directa de la versión original en inglés en la página Web de la EEOC¹⁸, en traducción al español, esta Comisión define el acoso sexual como “...*las propuestas sexuales mal recibidas, los pedidos de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de índole sexual, constituyen acoso sexual cuando explícita o implícitamente el rechazo o sumisión a estos comportamientos afectan al empleo de un individuo, interfieren indebidamente en el desempeño de su trabajo o crean un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo*”¹⁹

Así mismo, la EOCC elaboro una especie de manual de interpretación de la definición anterior, las guías generales (Guidelines) de la EEOC para la identificación del acoso sexual, presentadas en la sección de preguntas y respuestas de la página Web, estas definen dos clases de modalidades y su caracterización: a) *el chantaje o intercambio de favores sexuales por premios o castigos laborales, denominado “quid pro quo”* (esto a cambio de eso) perpetrado por personal con jerarquía en beneficio propio o de terceros y b) *el acoso sexual ambiental*, el cual es identificado a partir de la consideración de que si bien los compañeros de trabajo no tienen el poder para tomar decisiones laborales en la

¹⁸ www.eeoc.gov. o bien la versión en español de esta papi. www.eeoc.gov/languajes/spanish/sexualdisqa

¹⁹ La traducción literal utiliza la frase *avances mal recibidos*, una expresión no común en el español latino pero que podría ser equiparable al que tiene el verbo propararse o proponer

empresa o condicionar el empleo de una persona, pueden afectar con su comportamiento la atmósfera laboral de otro compañero y por tanto interferir en el desempeño laboral, pues el ambiente constituye una parte importante de las condiciones de trabajo generales, incluye todas las manifestaciones y actitudes de índole sexual impersonales o individualizadas que tienen un *efecto* intimidante o vejatorio en quien las percibe, interfiriendo de manera indebida en su rendimiento laboral. Pueden provenir tanto de compañeros individuales o en grupo que pretendan hostilizarlas con o sin conciencia de este efecto, como de superiores en represalia a un rechazo, pudiendo en ambos casos llegar a crear situaciones intolerables que obliguen a la trabajadora a buscar el cambio de puesto o de empleo e incluso afectar su salud emocional y generar riesgos laborales adicionales.²⁰

Así pues tras casi cinco años de denuncias y experiencia jurisprudencial acumuladas, la fórmula feminista subjetiva para definir el acoso sexual: la valoración personal de la conducta del otro, fue finalmente aceptada por la justicia norteamericana, pero como acaba de verse, a condición de demostrar ya sean, los daños económico laborales causados o los efectos perjudiciales del comportamiento ofensivo en el desempeño del trabajo, sin duda como primera estrategia para evitar la inversión de esfuerzos y discusiones ante las situaciones y casos de extrema sensibilidad a las conductas masculinas que pudieron observarse durante ese periodo de tiempo.

En esta definición puede apreciarse además, que a pesar de considerar el criterio básico de la percepción personal, el carácter indeseado, no se especifica ninguna conducta en particular, solo se señalan criterios o requisitos generales, de tal suerte que toca al tribunal interpretar si el comportamiento que se denuncia los cubre o no. De esta manera se protege en cierta forma a las empresas de un número excesivo de litigios y de los altos costos que estos representan, pues las

²⁰ Para mayor información de la situación actual en ese país, ver el folleto en Internet de la American Federation of State, County and Municipal Employees .AFSCME (Federación Norteamericana de Empleados de los Estados, Condados y Municipios) www.afscme.org/spanish/sexhsptc.htm

trabajadoras encontrarían mucho más fácil y seguro denunciar sobre un catálogo de conductas específicas al cual atenerse, que arriesgarse a que su percepción sea compartida por el tribunal y pasar por todo el proceso de discusión a las que son sometidas. en particular tratándose de las que pueden calificarse como acoso en ambiente hostil, ya que las del chantaje sexual por sus consecuencias laborales son identificables con facilidad, a diferencia de las otras que requieren de capacidad interpretativa y sensibilidad individual especial o feminista para ser percibidas e inducir a tomar la decisión de calificarlas como acoso sexual.²¹

Aparte la incorporación del criterio subjetivo en la definición legal del concepto, a pesar de los beneficios que ha aportado en lo particular a las muchas trabajadoras norteamericanas que han resultado beneficiadas con él para dar trámite a sus denuncias y compensaciones, ha tenido el enorme inconveniente de seguir proyectando ante la sociedad y la opinión pública en general, la idea de que se trata de un problema de apreciación personal o percepción individual y no colectivo o social, efecto bastante alejado de la finalidad perseguida por las feministas que acuñaron el termino, algo lamentable si se considera que tanto el enfoque legal como la definición de la EEOC y sus criterios tan generales, ha servido como modelo para la formulación de las recomendaciones que han adoptado los organismos internacionales, tales como la ONU, la OIT y la Comunidad Europea para el tratamiento prioritario de este problema en los países de su injerencia, por lo menos durante la etapa en que se tomó conciencia y se hicieron las investigaciones que certificaron la existencia como problema universal en todas las naciones que cuentan con importantes contingentes de mujeres incorporadas al trabajo remunerado o que están en vías de incrementarlos o generarlos (ver las definiciones formuladas por los organismos mencionados en las Págs. 26 a 30 del documento 1).

²¹ Estudios realizados entre trabajadoras norteamericanas indican que no tienen una noción clara de cuando pueden calificar una conducta como problema de acoso sexual. Ver los estudios citados en Ardouin y otros (1999), Pag.3

La trascendencia que tuvo el movimiento de denuncia en los Estados Unidos y los estudios de los efectos sobre las trabajadoras y costos para las empresas, alcanzó a conmover pronto a los demás países, principalmente a los que presentaban condiciones de desarrollo similares, esto es los más industrializados y con altas tasas de participación femenina en el trabajo remunerado como los europeos, así como a generar preocupación en los organismos internacionales, respecto a todos aquellos que comenzaron a registrar tasas muy elevadas y aceleradas de incorporación de mujeres a las actividades económicas, a partir de la crisis económica mundial de onda larga iniciada a mediados de los años setenta y que perdura hasta la fecha. Durante la cual se ha observado un comportamiento estadístico en la composición de las tasas de actividad entre hombres y mujeres, muy similar al presentado en Estados Unidos en la década 1960-1970,²² lo cual hace temer la emergencia del mismo tipo de actitudes masculinas negativas que fueron registradas en la experiencia norteamericana durante esa época, así como las consecuencias negativas para las empresas y las trabajadoras, tanto las abusivas de la condición económica vulnerable de muchas mujeres, como las agresivas y de rechazo a la incursión laboral femenina que utilizan como instrumento principal para este fin, la denigración individual o colectiva de la sexualidad femenina, a las cuales la ciencia psiquiátrica les reconoció en 1987, incluso la capacidad de generar estados de estrés acumulativo que inciden finalmente en la alteración de la salud emocional y baja productividad de las trabajadoras.²³

La Comunidad Europea fue la primera en ratificar en 1991 la definición de la EEOC estadounidense en los mismos términos generales y condicionantes de daños laborales específicos, enfocando también la responsabilidad de la prevención hacia las empresas. Lo hizo tras los resultados obtenidos en dos amplias investigaciones llevadas a cabo a finales de los años ochenta en los

²² Así lo estiman los expertos en empleo de la OIT y ONU e investigadores nacionales sobre el tema de la incorporación masiva de mujeres al trabajo remunerado, ver Rendón T.(2000)

²³ la American Psychiatric Association, calificó el acoso sexual como “causa grave de estrés” en la publicación *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* Tercera edición, Vol. II (Chicago 1987) Citado en Hodges (1996) pag.2

países de su injerencia y destinadas tanto a certificar la ocurrencia del acoso sexual en estos contextos socioculturales diferentes, como a estudiar las características de las legislaciones en materia de acoso sexual existentes en esa región, la primera la llevó a cabo Michael Rubenstein y la segunda por Robert Husbands, ambas publicadas por la OIT²⁴ y en artículos independientes²⁵. Los dos estudios encontraron que en efecto ocurre, pero con una valoración muy diferente a la concedida en Estados Unidos.

Así por ejemplo Husbands, señala que mientras un estudio realizado en Estados Unidos reportaba que el 88% de las mujeres declaraban haber padecido algún tipo de acoso sexual, un estudio similar en Francia con los mismos indicadores mostraba que solo el 10% de las mujeres había respondido en forma positiva, agrega además que para corroborar esta percepción diferente, ese mismo estudio francés encontró que casi el 50% de las mujeres a las que se les planteó la cuestión de que si el jefe inmediato de una trabajadora que aspira a un ascenso le pide que pase el fin de semana con él, estimó que no se trataba de acoso sexual, así mismo el 20% afirmó que tampoco constituye acoso sexual el hecho de que a una aspirante se le pida desnudarse delante del patrón.²⁶

Esta diferencia entre los países en la apreciación de las conductas, hasta ahora ha sido interpretada como falta de percepción o alta tolerancia cultural y ha sido la justificación principal utilizada por los organismos intencionales para seguir manteniendo el criterio subjetivo y general de la definición, a pesar del reconocimiento como un problema social de incidencia mundial, en atención al relativismo o pluralismo cultural existente en cada país, lo cual ha impedido promover una normativa internacional específica y uniforme, acatable de manera

²⁴ OIT (1992) *Combating sexual harassment at work. Conditions of Work Digest*, Vol. 11, No. 1, Una versión en español fue publicada por la OIT en 1995 para uso de países latinos ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. **La lucha contra el acoso sexual en el trabajo** INSHT, Madrid, 1995. Vol. II

²⁵ Rubenstein M. *How to combat sexual harassment at work. A Guide to Implementing the European Commission Code of Practice* Commission of the European Communities, Luxemburgo, 1993 y Husbands R. (1993) *Análisis Internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual*. Revista internacional del Trabajo, Vol. 112. # 1

²⁶ Husbands R. (1993) pag. 112

obligatoria en todos los países para castigar este ilícito, lo cual ha relativizado en mucho el éxito general del enfoque jurídico que se adoptó inicialmente para combatir este problema.

Aunque muchos países acataron desde la década de los noventa las recomendaciones de los organismos internacionales para legislar acerca de este problema, han hecho caso omiso de la definición propuesta, cada nación lo ha hecho de acuerdo a sus propias convicciones o la de los legisladores a cargo de tomar la decisión, tratando sin duda de evitar a las empresas la repetición de experiencia norteamericana, la mayoría, entre ellos México y otros países latinoamericanos, así como europeos como Francia, solo contemplan las modalidades más graves y difíciles de probar, y además inscribiéndolas en el procedimiento del código penal, el que ofrece en cualquier parte del mundo, el mayor grado de dificultad y responsabilidad para su trámite, en virtud de que lo eleva a la categoría de delito, es decir punible con cárcel y no como ilícito que pueda ser reprobable o sancionado por otras instancias más expeditas como la civil, la laboral o la administrativa,²⁷ situación que puede explicar la casi nula utilización de este recurso de denuncia por parte de la población en otros países, incomparable con la enorme actividad denunciante registrada en Estados Unidos.²⁸

Otra explicación que suele darse y puede ser complementaria de la anterior para explicar el poco entusiasmo mostrado en otras naciones por la actividad denunciante, en especial de las formas de mayor severidad, es la resistencia de las mujeres de las otras latitudes a ventilar en público todo aquello que implique la apreciación ajena de la sexualidad, la cual se considera como asunto de la incumbencia exclusiva de la vida privada e íntima y que además, las expone al escarnio social, a la afectación de la reputación personal, en virtud de que aún son muy fuertes los prejuicios sociales que tienden a culpabilizar a las mujeres como estimuladoras de las conductas reprobables de los hombres, tanto a nivel del

²⁷ Para mayor información acerca de esta evaluación ver el artículo de OIT/Hodges (1996)

²⁸ Ver la sección de estadísticas en la página Web citada arriba.

entorno inmediato, como al de los sistemas jurisprudenciales que juzgan los casos.

Por desgracia las estadísticas que publica la EEOC, no son presentadas con clasificaciones que permitan distinguir las modalidades denunciadas con más frecuencia para poder apreciar si en efecto, las trabajadoras norteamericanas son la excepción en esta actitud universal, ya que los expertos intencionales en el tema, han encontrado que aun en países con alto desarrollo sociocultural, como Suiza por ejemplo, donde se esperaría mayor desinhibición moral y que pudiera generarse con facilidad la cultura de denuncia, muy pocas mujeres afectadas han estado dispuestas a formular demandas de reparación formales, ni siquiera en forma confidencial.²⁹

Por otro lado, se ha encontrado también como limitante para la eficacia del enfoque legislativo y reforzador de la actitud de resistencia de las mujeres a hacer uso de él, el hecho general de que los sistemas jurisprudenciales tienen género masculino, están dominados por varones, incluso en los Estados Unidos donde se ha legislado de acuerdo a la definición maximalista pero subjetiva, se han dado muestras de la escasez de imparcialidad en la interpretación de los criterios generales de esa definición, finalmente ellos califican si hubo daño laboral o no. En otros como en España que también registro actividad de denuncia importante, por lo menos superior a la de los otros países de la Unión Europea, durante la década de los noventa y después de la expedición de la legislación sancionadora del acoso sexual, ha sido objeto de comentario internacional la actitud antifeminista de las instancias de mayor jerarquía que de manera sistemática anulan los fallos positivos de los tribunales inferiores.³⁰

²⁹ OIT (1997) Revista Trabajo. No 19. *Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo*. Pag. 2.

³⁰ Ver pagina 20 en OIT/ Hodges (1996)

Ante esta situación, organismos internacionales que tienen injerencia en los asuntos laborales como la OIT, conscientes del efecto limitado que ha tenido a lo largo de los últimos diez años la promulgación de leyes sancionadoras por las diversas razones ya comentadas, ahora en sus recomendaciones, han venido poniendo el énfasis más en las acciones preventivas, tanto las que pueden impulsarse desde el Estado como sería el cambio en el contenido de las políticas educativas nacionales tendientes a modificar los patrones tradicionales de socialización de hombres y mujeres para que estas últimas puedan ser valoradas y respetadas en su nueva identidad social como trabajadoras y no solo como hembras en los centros laborales, como al nivel de las empresas y sindicatos con medidas disciplinarias e informativas acerca de lo que constituyen las conductas de acoso sexual para que tanto acosadores como acosadas tengan conciencia de lo que significa un trato digno y respetuoso entre hombres y mujeres para mantener un ambiente laboral sano y productivo.³¹

Pero para lograr incidir en ambas direcciones, se requiere primero contar con evidencias demostrativas dirigidas a sensibilizar tanto a la opinión pública en general, como a los representantes gubernamentales y sobre todo a las empresas y sindicatos acerca de la existencia e importancia del problema para que se involucren responsabilizándose y participando en la prevención. Una de los recursos más comunes en los que se piensa para publicitar un problema social ignorado, suelen ser los datos estadísticos basados en encuestas representativas o exploratorias que den idea a la opinión pública en general de las dimensiones que alcanza y las características con las que se presenta. No obstante en este caso, este medio de sensibilización de la conciencia pública se encuentra limitado por el hecho de que la captación de información sobre este tema a través de encuestas o sondeos, se enfrenta a problemas conceptuales y técnicos similares a los enfrentados por las acciones legislativas y jurisprudenciales, tal como se explicara a continuación.

³¹ Ver OIT (2000) y www.cinterfor.org/uy/ampro/cinterfor/temas *Recursos para combatir el problema*. 5

LA PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LA MEDICIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN
LOS CENTROS DE TRABAJO.

El enfoque punitivo que se privilegió en un principio tanto a nivel nacional como internacional para combatir el acoso sexual en los centros de trabajo, como se recordará, puso más el énfasis en sus consecuencias o efectos dañinos en las trabajadoras a nivel individual, que en la comprensión de las conductas en sí mismas y lo que significan en general como agresiones a la dignidad femenina, ello ha propiciado que en la opinión pública a todos los niveles, el término y su concepto suela asociarse de manera automática a la noción de ilícito laboral y peor aún de delito, es decir como evento muy grave merecedor de privación de la libertad, y en el menor de los casos acarrearle el desprestigio social al acosador, lo cual ha creado en la memoria colectiva un estereotipo muy arraigado, subrayado además por la publicitación amarillista que suelen hacer los medios de los casos jurisprudenciales más connotados por su gravedad.

Esta situación ha conducido a que tanto las empresas como las trabajadoras desarrollen especial suspicacia hacia los estudios o investigaciones sobre el tema, ya que de inmediato el concepto se asocia con los efectos y modalidades ilegales y los problemas económicos y morales asociados a su denuncia; máxime si en efecto existe la posibilidad de que por estos medios sea certificada la existencia del problema en su territorio, ya que aun en las conductas más graves tienden a proteger o encubrir a los ejecutivos y trabajadores que incurren en estas conductas, prefiriendo despedir a las trabajadoras o hacerlas callar bajo la amenaza de la pérdida del empleo. Por el lado de las trabajadoras, existe también renuencia para participar en encuestas y entrevistas aun en forma anónima, no solo por la desconfianza a ser identificada de alguna manera por la empresa y recibir alguna represalia, sino por simple pudor o vergüenza ante la persona entrevistadora, ya que su respuesta positiva significa la aceptación embarazosa de haber sido sobornada. A este respecto, investigaciones realizadas por la OIT en países latinoamericanos como el Perú por ejemplo, señalan que el acoso sexual “...*pertenece al mundo del silencio y el miedo, constituyendo una amenaza*

siempre latente y solapada a la estabilidad en el empleo y a la reputación de las mujeres...”³²

Los investigadores que han llevado a cabo ya estudios empíricos sobre el tema y que además se han tomado la molestia de informar las restricciones de metodología que han encontrado en el trabajo de campo, señalan también que además de la tendencia a la identificación del concepto con la definición legal, existe también el problema de que para muchas trabajadoras y la población en general, el término acoso u hostigamiento sexual, en especial este último, no está aún integrado al repertorio del habla coloquial o cotidiana, o bien son usados con otro sentido, como sucede por ejemplo en México, donde por hostigamiento se entiende la acción de estar empalagado, de tal suerte que las indagaciones que se realicen incluyéndolos en la formulación de las preguntas, tenderán a obtener un bajo registro del problema, pues responderán en función de lo que entiendan, sea en el sentido legal o alimenticio.³³

Aunque estas limitaciones técnicas han tratado de superarse evitando en la formulación de las preguntas el empleo de cualquiera de los dos términos, mediante la presentación de listados descriptivos con los ejemplos más comunes de toda la gama de conductas heterogéneas comprendidas en la definición feminista, para que las entrevistadas se limiten a confirmar o negar su experiencia en cada una de ellas, ello no ha solucionado el problema de la captación de las conductas más severas y lo que ello representa como restricción para que los resultados de encuestas y sondeos, puedan tener el impacto sensibilizador que se espera de ellos.

³² Conferencia Internacional del Trabajo 75ª reunión. 1988. Informe III (parte 4B), párrafos 45 y 46. Ginebra 1988. *Igualdad en el Empleo y la Ocupación. Estudio General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones*

³³ Ver García E. y Bedolla P (1987) “Acercamientos Metodológicos al estudio del hostigamiento sexual” en Estudios de Género y Feminismo, Tomo II (2000) Ed. Fontanamara /UNAM. 194 y 195 y Gea 21.S: L: Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Roman, en *El Acoso Sexual en el Trabajo en España*. CC:OO. Secretaria Confederal de la Mujer 2000... pag. 15-19

Ha ocurrido que las conductas que tienen más alta probabilidad de ser captadas mediante los listados descriptivos, son aquellas que las trabajadoras y la sociedad en general consideran como inofensivas o en todo caso tolerables, razón por la cual en los indicadores obtenidos, estas últimas conductas tienden a estar sobre representadas y en cambio aparecer con subregistro las más severas, por lo cual este tipo de cifras envían a la población un mensaje contrario al que se desea, tal como puede comprobarse en los ejemplos de las encuestas europeas analizadas en las páginas 4 a 7 del documento 2 que precede al presente, donde los comportamientos tales como chiflidos, piropos, bromas y chistes conforman el grueso de las cifras, haciendo que se diluyan en el conjunto las proporciones correspondientes a las conductas valoradas por el consenso social como dignas de preocupación. Situaciones que la cultura y la sociedad consideran inofensivas no pueden impactar la conciencia colectiva aunque se le presenten indicadores que indiquen un 100% de afectación.

A pesar de que este inconveniente se había venido sorteando, presentando al público solo los indicadores globales sin presentar ante la opinión pública el desglose interno del concepto, ni aclarar o informar que hacen referencia al concepto feminista y no al legal o conducta delictiva que todo mundo tiene en mente, sucedió que comenzó a llamar la atención de muchos interesados en el problema, la disparidad de cifras reportadas por diferentes encuestas nacionales, pues mientras en unas como en Suecia se presentaban porcentajes muy raquíticos del orden del 2%, en otras aparecían muy alarmantes como el 88% en Estados Unidos o el 81% en Austria.³⁴

Las indagaciones condujeron a aclarar que aparte de utilizarse distintas metodologías de captación, como el incluir o no muestras probabilísticas que en

³⁴ Comisión Europea: "Sexual harassment at the work place in the European Unión" cita en Gea 21, S.I. Pernas Begoña y otros (2000) "El acoso sexual en el trabajo en España" CC OO. Secretaria confederal de la Mujer y Ver Husbands R. "Análisis Internacional de las Leyes que sancionan el acoso sexual" en *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 112... No 1. Ginebra 1993. p,112

general tienden a arrojar cifras menores, emplear listados de conductas descriptivas en lugar del termino directo y periodos de referencia arbitrarios, las variaciones extremas también estaban influenciadas sobre todo por el tipo de la definición utilizada, en unos casos la minimalista, referida solo al acoso proveniente de un superior y en otros una maximalista, incluyente de todas las posibilidades contempladas en la definición de acoso sexual en ambiente hostil, en la que las conductas impersonales ofensivas dirigidas a nadie en particular, tienden a alcanzar un peso abrumador en el presente, como los comentarios al cuerpo de las trabajadoras del tipo de los silbidos, piropos, bromas, chistes y exposición de figuras femeninas sexualmente sugestivas, dado que son los recursos más comunes, no sujetos a sanción legal ni social, que tienen más a la mano los hombres para importunar o agredir a las mujeres sin caer en responsabilidad personal.

El descubrimiento de esta forma de presentación de los datos, la cual tiene implícita la calificación como acoso sexual de las conductas, comportamientos y actitudes sexuales de carácter indeseable, impositivas o desagradables en sí mismas, desprovistas de secuelas perjudiciales a nivel económico laboral o corporal, ha conducido a que sea tildada de exageración o de uso abusivo del término,³⁵ ya que la sociedad en general tiende a mostrarse indulgente y olvidadiza con los hechos negativos que no son consumados, que solo se quedan en intenciones, máxime cuando además las personas o población afectada carece de estima sociocultural y ético moral, tal como ocurre con el caso de las mujeres y en contraste a los agresores se les conceden múltiples excusas provenientes de su mayor estatus social o del poder informal de que gozan por el simple hecho de ser miembros del género masculino, considerando a las conductas que no agraden en directo ni el cuerpo ni la estabilidad laboral, como simples expresiones

³⁵ Por lo menos así lo han estimado representantes del ámbito intelectual como el filósofo francés Lipovetsky (1999) Ver al respecto el capítulo 3 del libro *La tercera Mujer*. Ed. Anagrama. Barcelona., donde hace una extensa reflexión y crítica hacia los excesos de las posturas feministas respecto al acoso sexual Págs. 71a 89

naturales de la sociabilidad entre los sexos, dando por sentado que la actitud impositiva, intrusiva o impertinente de las que no llegan a estos extremos son inocuas o normales y por tanto tolerables.

Esta visión por desgracia parece ser compartida también por las afectadas, ya que estudios realizados en los Estados Unidos con la intención de valorar la correspondencia existente entre las conductas que las trabajadoras perciben como indeseadas o reprobables y aquellas que la perspectiva feminista define como acoso sexual o comportamientos ofensivos hacia la dignidad de la sexualidad femenina, indeseables por tanto para las mujeres en los centros de trabajo, han llegado a las siguientes conclusiones:³⁶

- a) Conductas que solo requieren la atención de quien la recibe, no suelen ser consideradas como acoso sexual. Pueden ser comentarios del tipo de los piropos y silbidos que quieren complacer; tocamientos en los hombros y manos. Fotografías y cartas anónimas obscenas, bromas que no están dirigidas a nadie, etc. Algunas de estas conductas pueden resultar insultantes y otras agradables, sin embargo ninguno requiere de una respuesta concreta de la receptora, Estas conductas aparentemente no problemáticas, parecen presentarse con más frecuencia que el acoso sexual personalizado y las señalan más las mujeres que los hombres.
- b) Conductas que requieren respuesta de quien las recibe, incluyen la petición de citas o de actividad sexual y pueden ir acompañadas de alguna forma de coerción para conseguir o mantener el empleo, estas conductas se asocian más al criterio de definición general del acoso sexual como conducta no deseada.
- c) La solicitud de favores sexuales para mantener el trabajo o para obtenerlo, es vista como acoso sexual

³⁶ Gutek y Dunwoody (1982 y 1987) Citadas en Bedolla y García (2000) pag.177

- d) La presencia de daños o amenazas en caso de no aceptar el acoso, también parece ser un elemento importante a considerar en la definición.
- e) Las conductas físicas de acoso se asocian más a la definición de conductas no deseadas que los comentarios, miradas y gestos

Ejemplos más cercanos de estos intentos por identificar cuales conductas cumplen de manera universal entre las trabajadoras con el requisito básico de la definición, el ser indeseadas, son los que reportan los resultados de las tres encuestas nacionales levantadas en España en 1987, 2000 y 2004, ya ampliamente comentadas en el documento 2, donde no obstante que utilizan una escala de valoración de la gravedad de las conductas y las conceptualizan a todas como acoso sexual,; permiten percatarse por las denominaciones utilizadas (leve, moderada y grave) que la población femenina española tampoco identifica de manera rotunda como reprobables las conductas de tipo verbal o visual., ya que fueron calificadas por las trabajadoras encuestadas como de gravedad leve y resultando también como las de más alta frecuencia (ver cuadros en páginas 5 y 6 del documento 2)

METODOLOGÍA

La información presentada hasta aquí, permite concluir que en tanto en el presente se reconoce como prioritario poner el énfasis en el enfoque preventivo, la preocupación en las mediciones del problema debe centrarse en la captación y presentación de indicadores operativos que sean de mayor utilidad para estos fines, aparte de que puedan servir como sensibilizadores de la opinión pública. Esto requiere captar no solo todas las conductas comprendidas en el concepto según el contenido de la definición feminista (Farley 1978), sino también los elementos que permitan analizarlas y darles un tratamiento específico de acuerdo a las diferencias cualitativas existentes entre ellas.

Con este propósito y desde la óptica que ubica en el espacio de las empresas el despliegue de las acciones preventivas, la distinción que aparece como más importante, sería la que permita identificar las que son de responsabilidad colectiva y las de imputación individual. Unas y otras requieren de tratamiento distinto e involucran un grado diferente de responsabilidad de parte de las empresas respecto al comportamiento de sus trabajadores.

Las primeras manifestadas como actitudes y conductas no dirigidas a ninguna mujer en particular (comentarios al cuerpo o presencia de las trabajadoras del tipo de los chillidos, piropos y epítetos tanto halagadores como de doble sentido, repartidos a diestra y siniestra a cualquier mujer que aparezca en las áreas de trabajo o de reunión masculinas, así como la libre circulación impersonalizada de chistes, bromas y materiales alusivos a la sexualidad femenina) como ya se vio, suelen ser las que se registran con más alta frecuencia, no solo por la facilidad para la captación, sino porque en realidad son las más accesibles para la práctica cotidiana impune e inconsciente en cualquier contexto o ámbito social, ya que forman parte de la cultura sexista que caracteriza a la sociedad actual estratificada por género. Estas en particular resulta indispensable identificarlas con claridad y analizarlas como grupo independiente, ya que las empresas son las

únicas instancias que tendrían autoridad suficiente para contenerlas o prevenirlas mediante medidas disciplinarias al menos en su territorio, en virtud de la dependencia económica de los trabajadores hacia ellas. La existencia de climas tolerantes e incluso promotores de este tipo de conductas, es responsabilidad directa de las empresas. Así el contar con indicadores y descriptores específicos para este grupo en específico, permitirá establecer un diagnóstico de la situación existente al respecto en el contexto mexicano. Podrá dar idea a planificadores y educadores acerca de la magnitud del trabajo de sensibilización que se requerirá realizar al nivel de las empresas, así como de la posible actitud de colaboración o renuencia que pueda esperarse de ellas.

La distinción de este tipo de conductas se hará no solo con este propósito, sino también con la intención de analizar su correlato con la frecuencia de las conductas de acoso sexual personalizadas, el cual si resulta positivo, podrá ser utilizado como argumento adicional para sensibilizar a las empresas acerca de su responsabilidad en la creación de ambientes propicios o permisivos de las formas más severas al mostrarse condescendientes con las conductas estimadas como inofensivas.

Respecto a las conductas de acoso sexual individualizadas, se estima que también deben ser subclasificadas, distinguiendo tanto las que se identifican de manera universal como reprobables por el consenso sociocultural, sea que exista sanción legal y/o moral para ellas (abuso y violación sexual, tocamientos corporales no autorizados y aprovechamiento de la jerarquía para fines sexuales o venganzas por rechazo) como aquellas otras que pueden resultar ambiguas para ser interpretadas como acoso sexual por parte de las trabajadoras, dado que la sociedad sin tomar en cuenta el contexto y circunstancias en que se practican, suele considerarlas como parte de los rituales o costumbres aceptables del cortejo masculino hacia las mujeres, y no como actitudes impositivas, importunantes, fastidiosas o cuando menos incómodas para las mujeres que se ven obligadas a

soportarlas como parte de las condiciones de trabajo que han de tolerar para no conflictuar el ambiente laboral o por no tener la conciencia de que son improcedentes. En este caso se encuentran todas las conductas de intención seductora o galante no correspondidas y que no obstante las negativas reiteradas, se sigue insistiendo poniendo oídos sordos al rechazo.

Desde la óptica preventiva, los tres grupos de conductas, ameritan la captación de elementos adicionales que permitan establecer un diagnóstico o valoración del nivel de percepción o tolerancia que muestran las trabajadoras hacia cada uno de ellos, a partir del cual pueda inferirse si existe o no suficiente conciencia femenina o cultura de género entre las trabajadoras como para que las tareas de prevención se enfoquen a promover y facilitar la participación activa en las organizaciones de base que se requieren para combatir este problema, o si por el contrario es inexistente o tan exigua que más bien sea pertinente enfocar los esfuerzos al trabajo informativo y de concientización. La evaluación de la actitud hacia cada grupo y la importancia relativa de cada uno de ellos, podrán dar la pauta a planificadores y educadores, acerca de cuáles serían las estrategias de prevención prioritarias, si las educativas orientadas a aprender a identificarlo en sus diversas modalidades o las organizadoras de la participación activa de las mujeres para defenderse y rechazarlo.

Para la identificación del nivel de tolerancia o percepción del grupo de las conductas impersonales y el de las ambiguas, se utilizarán los resultados de las apreciaciones acerca de los significados específicos que tienen para ellas. Para el caso de las reconocidas por el consenso social como reprobables, se indagará la actitud personal de las trabajadoras respecto a la denuncia o protesta, puesto que a pesar de que puedan tener condena legal o moral, no significa que las trabajadoras que las han padecido se hayan sentido alentadas o decididas a denunciarlas, además el conocer su actitud y razones al respecto, puede permitir

valorar de manera indirecta la receptividad existente tanto a nivel de las empresas como en las instancias de administración de la justicia legal.

Adicionalmente se considera muy importante también para apoyar el enfoque preventivo, incluir la información necesaria para identificar los perfiles individuales y empresariales que presenten mayor riesgo para enfrentar este problema. Los datos relativos a las características tanto de las trabajadoras como de los centros de trabajo, se requieren para establecer hacia cuales grupos de mujeres, tipos de empresas y ramas de actividad deben dirigirse de manera prioritaria acciones y presupuestos, establecer cuales presentan más urgencia en la atención, riesgo especial o condiciones propicias para padecer este problema. Los estudios realizados en los países que ya han abordado el tratamiento preventivo de este problema, han encontrado perfiles sociodemográficos y laborales muy selectivos o vulnerables para el riesgo como la edad, estado civil, clase de contratación, estabilidad en el empleo grupo ocupacional y puesto de trabajo, así como contextos laborales más o menos favorecedores, asociados a la proporción existente entre hombres y mujeres o el grado de feminización o masculinización de los puestos mayoritarios,

En relación a los indicadores que pueden obtenerse a partir de la captación de estos tres grupos de conductas, tanto el instrumento de registro como el sistema de procesamiento de los datos para el análisis, deberá permitir construirlos y presentarlos, tanto de manera independiente como en la forma global correspondiente a la definición feminista clásica, con el fin de que puedan ser manejados de manera elástica por el Inmujeres de acuerdo a las distintas aplicaciones que requiera hacer y los criterios de definición que prefiera utilizar .

Respecto a las técnicas de indagación y captación de las conductas, valoraciones y características descriptivas de trabajadoras y empresas, se estima que las más adecuadas para minimizar los problemas técnicos que presentan el estudio y cuantificación de este problema son las siguientes:

- a) Utilización de listados descriptivos de los tres grupos de conductas comprendidas en la definición feminista del acoso sexual, evitando en forma deliberada la mención de este término, haciendo el señalamiento para la presentación y justificación de la entrevista, que se trata de indagar en general acerca de las conductas masculinas que generan problemas relacionados con la falta de respeto hacia las trabajadoras en los centros laborales.
- b) Emplear en la redacción del instrumento de captación y en la descripción de las conductas específicas, el lenguaje más llano posible y los términos coloquiales que puedan ser entendidos incluso por las trabajadoras de escaso nivel de escolaridad.
- c) Diseñar y aplicar de preferencia cuestionarios de auto llenado con las características señaladas arriba, ya que ellos pueden evitar la confrontación o inhibición que impone el interrogatorio cara a cara, además de que se ha observado que resulta más eficiente para fines comprensivos la lectura que la escucha.
- d) Evitar abordar a las trabajadoras entrevistadas en los centros laborales para eliminar el conflicto o inhibición para contestar acerca de las experiencias más graves que pueden haber enfrentado o están padeciendo en los lugares de trabajo. Recurrir mejor al envío y contestación del cuestionario vía telefónica, Internet, correo o periódico. Lo más adecuado sería el domicilio particular en una encuesta probabilística o en las agencias de colocación donde acuden las que se encuentran desempleadas, donde se tendría además la ventaja de no estar presionadas en ese momento por el temor a la represalia laboral.

- e) Las informantes para las entrevistas deben ser trabajadoras con alguna experiencia específica de acoso sexual, el testimonio de las observadoras o testigos, introduciría más elementos restrictivos para la captación y descripción objetiva del problema.

- f) En caso similar se encuentra la inclusión de informantes varones, puesto que el tipo de acoso sexual que ellos reciben, no está incluido en la definición feminista adoptada para este marco conceptual diseñado para captar la problemática denigrante que presenta para las mujeres. En virtud de que son distintas las condiciones y conductas específicas que pueden afectarlos, pues pueden ser requeridos tanto por mujeres como por homosexuales y en general no resultar afectados por las actitudes sexistas colectivas dirigidas en específico a denigrar la sexualidad femenina, en términos de rigor metodológico la medición del acoso sexual a los varones ameritaría otras categorías analíticas e instrumentos de captación diferentes, hasta ahora la inclusión bajo los mismos parámetros solo ha servido para relativizar la importancia del acoso sexual que padecen las mujeres.

- g) En relación al periodo de referencia debe señalarse que con motivo de los efectos laborales más preocupantes del acoso sexual sobre las trabajadoras, la negación del empleo, el despido injustificado o la renuncia obligada ante el rechazo o queja, solo pueden ser registrados contemplando un amplio lapso de tiempo que permita apreciar la movilidad ocupacional de las trabajadoras y su asociación con este problema, se ha elegido como periodo de referencia principal, el concerniente al trayecto de la vida laboral de las trabajadoras. No obstante tiene la desventaja de que no pueden ser incorporadas muchas variables descriptivas con las cuales hacer las correlaciones necesarias para determinar los principales factores de riesgo, dado que las circunstancias especiales requeridas, tanto por el tipo de personas que van a ser entrevistadas, con poco tiempo

disponible para contestar, como por el tipo de instrumento de captación considerado aquí como más adecuado, cuestionarios de auto llenado; no permiten la inclusión de interrogatorios muy extensos o exhaustivos.

- h) En consideración de este inconveniente, se propone que solo para fines descriptivos sea utilizado un segundo periodo de referencia, el correspondiente al empleo actual en el caso de las trabajadoras ocupadas, o el del ultimo empleo desempeñado para las trabajadoras desempleadas en un periodo no mayor a un año, a sabiendas de que existen altas posibilidades de que la mayor parte de las conductas y situaciones que pueden ser registradas en este contexto, sobretodo tratándose del empleo actual, sean las consideradas como de menor severidad e incluso inofensivas como las correspondientes a la cultura de discriminación sexista existente en este país. tanto por ocultamiento de las más graves ante el temor a la divulgación y consecuente pérdida del empleo, como porque en realidad se trate de una empresa donde este problema no se presente,

- i) Este procedimiento implica el manejo de dos indicadores globales, el primero sin duda presentara una mayor magnitud, pues tiene asegurada una mayor cobertura de situaciones que no pueden ser captadas utilizando un periodo de referencia limitado, pero para el cual no se contara con descriptores del perfil sociodemográfico y laboral de riesgo, solo se dispondrá en este contexto de los correspondientes a la valoración y respuesta de las trabajadoras ante el acoso sexual y sus efectos. El segundo indicador, referido al empleo actual o al último desempeñado por la trabajadora durante el último año en su trayectoria laboral, aunque estará acompañado además de los descriptores del perfil individualizado y empresarial de riesgo, tendrá necesariamente una dimensión menor y captura restringida de las situaciones de acoso de mayor gravedad por las razones ya ampliamente comentadas, con excepción quizás del caso de

las trabajadoras desempleadas donde la ubicación en el último empleo, puede ser ocasión muy propicia para observar la relación existente entre la experiencia de acoso sexual y la pérdida del trabajo.

- j) Por ultimo antes de concluir este apartado es necesario aclarar también, que en virtud de la variedad de comportamientos diferentes y los distintos tipos de acosadores a que potencialmente puede estar expuesta una trabajadora en un centro de trabajo y más a lo largo de la vida laboral, resulta necesario para fines de un manejo más fluido y ordenado del procesamiento y análisis de los datos , establecer una CONDUCTA DE REFERENCIA, se considera que la más adecuada es la correspondiente a la más grave que haya recibido a lo largo del trayecto de su vida laboral

RECOMENDACIONES GENERALES

- 1) Se aconseja reservar para uso interno del Instituto y del público feminista, el indicador global que se construya en base a la amplia definición clásica del feminismo, el cual incluye tanto las conductas individualizadas como las impersonales, con el objeto de no generar suspicacias o alarma innecesaria ante los índices elevados que suelen alcanzar los indicadores globales que se obtienen en base a esta definición, dada la ignorancia general de la opinión pública acerca del contenido interno tan heterogéneo de este concepto. Si lo que se pretende es desterrar el concepto estereotipado y restringido que hoy prevalece y formar conciencia de aceptación en la sociedad acerca de lo indeseables que resultan para la dignidad femenina las conductas consideradas por el consenso sociocultural como inofensivas, ha de comenzarse por presentarlas a su consideración y debate público y no seguir manteniéndolas ignoradas, inapropiadas e invisibles ante la preocupación por la falta de visibilidad de las más severas.

- 2) En definitiva se sugiere que para ir educando a la población en la noción verdadera del concepto acoso sexual, sean construidos y presentados indicadores y descriptores independientes para cada uno de los tres grupos de conductas comprendidos en la amplia definición feminista, acompañados de la explicación del tipo de perjuicios concretos que cada uno ocasiona a las trabajadoras. Incluso se plantea la posibilidad de que puedan ser denominados de manera distinta con un término descriptivo que sintetice las intenciones o efectos específicos de cada grupo. Se propone que al igual de las distinciones establecidas para los fines preventivos, puedan diferenciarse conceptualmente por lo menos las conductas individualizadas de las impersonales. Se recomienda que el término

ACOSO SEXUAL sea reservado para referirse a las primeras, y el de AMBIENTE LABORAL OFENSIVO DE LA SEXUALIDAD FEMENINA para denominar a las segundas.

- 3) Con el propósito de contrarrestar el efecto minimizante de la importancia de las conductas de mayor gravedad, impuesto por la tendencia al subregistro que puede esperarse por los problemas ya señalados, se propone que la información obtenida sea complementada con una recopilación de casos en los que sean presentadas historias laborales que son ejemplo de los procesos y contextos que conducen a las formas extremas o violentas de acoso sexual. Así mismo puede ser útil para estos fines, solicitar la colaboración de las dependencias gubernamentales que fungen como instancias de denuncia para explotar en forma estadística, la información que al respecto tienen asentada.

APÉNDICE 1

COMPENDIO

DEFINICIÓN OPERATIVA

CATEGORÍAS ANALÍTICAS, VARIABLES DESCRIPTIVAS Y
CLASIFICACIONES

DEFINICIÓN OPERATIVA:

En atención a que este diseño conceptual está destinado a generar estadísticas oficiales sobre el tema del acoso sexual, lo cual implica que deben tener utilidad como insumos para los distintos fines y perspectivas en que sea necesario analizarlo, no solo por el INMUJERES sino también por los distintos tipos de usuarios que puedan requerirlas, resulta necesario adoptar la definición empírica que tenga la mayor cobertura en conductas e incluir variables adicionales mediante las cuales puedan ser reconstruidas las correspondientes a los dos *grandes* enfoques con los que se ha abordado este problema: el legal y el sociológico de perspectiva feminista.

Como se recordara en el documento 1, *Origen, evolución y aplicaciones del concepto*, las diversas definiciones que se han hecho hasta la fecha, a partir de la clásica formulada por las feministas que acuñaron el término (Farley 1987),³⁷ a pesar de que comparten como criterio básico para identificar las conductas de acoso sexual, el que se trate de comportamientos o actitudes de tipo *erótico no deseados*, existen sin embargo, diferencias sustanciales en cuanto a las interpretaciones y aplicaciones que se han dado a este criterio a través del tiempo.

³⁷ Ver págs. 15 de este documento y 2 del documento 1

Mientras que para fines legales y en general para las recomendaciones internacionales de tratamiento de este problema, se considera como una cuestión subjetiva de percepción personal o individualizada, y además capaz de generar un daño específico a las condiciones de trabajo, donde quien define si la conducta es indeseada o no es la trabajadora afectada; desde el enfoque sociológico con perspectiva feminista, se conceptualiza como un problema social o colectivo que afecta a las trabajadoras con independencia de que ellas o el consenso sociocultural, califiquen o no como indeseadas las conductas que les son inferidas y de que les generen daños objetivos a las condiciones laborales, en virtud de que desde esta óptica, deben ser reprobadas por el género en su conjunto por ser ante todo y en primer lugar, denigrantes de la dignidad de la sexualidad femenina.

El segundo enfoque implica incluir tanto las conductas individualizadas como las impersonales. Aunque la definición teórica original (Farley 1978)³⁸ se refiere a conductas masculinas en general, sin establecer modalidades, ni jerarquías, la experiencia jurisprudencial recogida en los Estados Unidos y la Unión Europea, señala que las trabajadoras suelen denunciar también con frecuencia las del segundo grupo, las cuales aunque no están dirigidas a buscar la correspondencia sexual, utilizan en cambio los mensajes verbales y audiovisuales de contenido erótico específico como instrumento para imponerles un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio por el grado de la intención ofensiva o humillante que expresan.

³⁸ Ver pág. 5 de este documento

Así pues la definición operativa que se aplica en este marco conceptual considera como ACOSO SEXUAL todas las conductas eróticas masculinas dirigidas a las mujeres trabajadoras que tienen un efecto indeseable para el género en su conjunto por resultar impositivas y ofensivas en general para la dignidad de la sexualidad femenina, sea que se practiquen en forma individualizada con el propósito de forzar la cooperación o correspondencia sexual por medio de presión laboral, física o psicológica, o bien de manera impersonal a través de mensajes verbales o audiovisuales erotizados generadores de ambientes de trabajo denigrantes para las mujeres.

Teniendo en cuenta el contenido interno tan heterogéneo que posee esta definición, así como la necesidad de transparencia que caracteriza a toda clase de información estadística, se consideró necesario para fines del estudio y aplicación práctica del concepto, así como para una presentación didáctica ante la opinión pública, diferenciar, agrupar y denominar a las conductas de acuerdo a sus características cualitativas comunes, que a la vez podrán ser útiles para construir diferentes indicadores, sea el correspondiente a la definición subjetiva o personalizada del enfoque legal o el relativo a la sociológica de la perspectiva feminista, distinguiéndose así tres grupos distintos: a) Conductas de acoso sexual individualizado reconocidas como reprobables por el consenso sociocultural y la legislación b) Conductas de acoso sexual personalizado de carácter ambiguo que suelen confundirse con los comportamientos tradicionales de cortejo amoroso y c) las actitudes impersonales erotizadas que imponen un

ambiente laboral ofensivo de la sexualidad femenina en los centros de trabajo. Para los tres casos se incluyen variables adicionales para dar cuenta de la valoración personal que las trabajadoras tienen acerca de ellas. Las especificidades correspondientes a cada grupo, se describen en las clasificaciones presentadas en la siguiente sección

CATEGORÍA ANALÍTICA 1: *Experiencia de acoso sexual individualizado y de trabajo en ambientes laborales permisivos de la ofensa impersonal hacia la sexualidad femenina.*

APLICACIONES: *Generar los indicadores globales de acoso sexual correspondientes a la definición teórica clásica, formulada por el pensamiento feminista que acuñó el término para este problema, la cual lo conceptualizó en términos sociológicos, como las conductas sexuales indeseadas desde la óptica de la dignidad del género por ser expresiones de ofensa o abuso de la sexualidad femenina en general, con independencia de la percepción personal de cada mujer y de las sanciones jurídicas y ético morales que les imponga el sistema sociocultural existente en cada país. Estos indicadores serán contrastados a su vez con los correspondientes a aquellos obtenidos a partir de la valoración personal que hagan las trabajadoras entrevistadas, ya que la distancia existente entre uno y otro tipo de indicadores, podrá dar idea a investigadores, planificadores y educadores del nivel de conciencia que poseen las mujeres acerca del poder opresivo que ejercen los hombres sobre su vida sexual, y con ello de la magnitud de las tareas sensibilizadoras y educativas que han de enfrentarse para impulsar la expansión de una nueva cultura de género, capaz de visualizar este problema y participar en la lucha por erradicarlo.*

- 1) *% trabajadoras que recibieron alguna conducta de acoso sexual personalizado durante la trayectoria laboral*
- 2) *% trabajadoras que recibieron alguna conducta de acoso sexual personalizado en el último empleo*
- 3) *% trabajadoras que en el último empleo estuvieron expuestas a algún tipo de conducta sexual ofensiva hacia las mujeres, sea en forma personal o impersonalizada*

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO	UNIVERSO
1.1 Mes y año del último empleo (Variable de discriminación)	09 de 2005 a 09 de 2006 Antes de 09 de 2005 (modificar periodo según revisión de resultados, ampliándolo o disminuyéndolo)	Primer renglón de la hoja 1	Todas las trabajadoras entrevistadas
1.2. Experiencia de acoso sexual personalizado durante la vida laboral	Al menos una experiencia Ninguna	Por lo menos una respuesta positiva en los listados de la primera o quinta sección Solo respuestas negativas en la primera y quinta sección	

<p>1.3. Experiencia de acoso sexual personalizado en el último empleo que se tuvo</p>	<p>Al menos una experiencia</p> <p>Ninguna</p>	<p>Anotación 1 a 8 en la línea inferior de la primera sección o 1 a 7 en la quinta sección</p> <p>Anotación CERO en la primera y quinta sección</p>	
<p>1.4 .Experiencia de trabajo en ambientes laborales donde se tolera la frecuencia de conductas sexistas impersonalizadas pero ofensivas de la sexualidad femenina</p>	<p>Ambientes laborales exentos de tolerancia al sexismo ofensivo hacia las mujeres</p> <p>Ambientes laborales donde se tolera alguna o más manifestaciones de sexismo ofensivo hacia las mujeres</p>	<p>Séptima sección: Solo respuestas negativas en las conductas colectivas 1 a 7</p> <p>Séptima sección: Al menos una respuesta positiva en las conductas colectivas 1 a 7</p>	
<p>1.5. Numero de situaciones distintas de acoso sexual personalizado recibidas a lo largo de la vida laboral</p>	<p>Una</p> <p>Dos</p> <p>Tres</p> <p>Cuatro y mas</p>	<p>Sumatoria de las opciones marcadas en los renglones 1 a 8 de la primera sección y 1 a 7 en la quinta sección,</p> <p>NOTA Cuando se reporte una misma conducta para distintos acosadores, contabilizar como conductas diferentes.</p>	<p>Trabajadoras que reportaron por lo menos una experiencia de acoso sexual</p>
<p>1.6. Numero de situaciones distintas de acoso sexual personalizado experimentadas en el último trabajo</p>	<p>Una</p> <p>Dos</p> <p>Tres</p> <p>Cuatro y mas</p>	<p>Sumatoria de opciones indicadas en la línea inferior de la primera o quinta sección,</p> <p>NOTA Cuando se reporte una misma conducta para distintos acosadores, contabilizarla como conductas diferentes</p>	

CATEGORÍA ANALÍTICA 2: *Tipología y modalidades del acoso sexual personalizado*

APLICACIONES: *Diagnostico de las conductas específicas más frecuentes y de la posición jerárquica de los hombres que más las practican , referido tanto a la conducta de mayor severidad recibida por las trabajadoras, como al conjunto de las que hayan experimentado, identificando las diferencias entre aquellas que son reprobadas de manera universal por el consenso social y/o por la legislación, de aquellas otras que aún son consideradas en la cultura mexicana como métodos masculinos naturales de cortejo o seducción, aunque algunos censurables cuando mucho como comportamientos vulgares, de mal gusto o falta de educación,*

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO	UNIVERSO
2.1. Tipología general de las conductas de acoso sexual	<p>2.1.1. Violación o abuso sexual</p> <p>2.1.2 Presión laboral incluido ambiente de trabajo hostil</p> <p>2.1.3. Presión física mediante tocamientos corporales ofensivos o no autorizados.</p> <p>2.1.4 Presión psicológica, mediante insistencia en invitaciones e insinuaciones audiovisuales</p>	<p>Una o más respuestas en problema 8 de la primera sección</p> <p>Una o más respuestas en alguno de los problemas 1, 2, 3, 4, 5 y 7 *</p> <p>Una o más respuestas solo en problema 6 de la primera sección</p> <p>Una o más respuestas en alguno de los 7 comportamientos de la quinta sección.</p> <p>* NOTA Si se llegan a identificar casos en que se registre respuesta para estos problemas en las columnas 4 y 5, preguntar a Guadalupe que hacer</p>	Trabajadoras que reportaron por lo menos una experiencia de acoso sexual en primera o quinta secciones
<p>2.2. Tipología de la conducta de acoso sexual de mayor severidad recibida por las trabajadoras.</p> <p>NOTA: en caso de haber indicado más de una conducta, registrar la de mayor gravedad, según la siguiente escala.</p> <p>1 violación 2 Presión laboral</p>	<p>2.2.1. Violación o abuso sexual</p> <p>2.2.2 Presión laboral incluido ambiente de trabajo hostil</p> <p>2.2.3. Presión física mediante tocamientos corporales ofensivos o no autorizados.</p>	<p>Una o más respuestas en problema 8 de la primera sección</p> <p>Una o más respuestas en alguno de los problemas 1, 2, 3, 4, 5 y 7 *</p> <p>Una o más respuestas solo en problema 6 de la primera sección</p>	

<p>3 presión física 4 Presión Psicológica</p>	<p>2.2.4 Presión psicológica, mediante insistencia en invitaciones e insinuaciones audiovisuales</p>	<p>Una o más respuestas en alguno de los 7 comportamientos de la quinta sección.</p> <p>* NOTA Si se llegan a identificar casos en que se registre respuesta para estos problemas en las columnas 4 y 5, preguntar a Guadalupe que hacer</p>	
<p>2.3. Tipología de las conductas de acoso sexual, según valoración jurídica y/o moral en México</p>	<p>Sancionadas por la legislación y/o por los códigos morales vigentes</p> <p>No sancionadas por la legislación y valoración moral ambigua.</p>	<p>Problemas 1 a 8 de la primera sección</p> <p>Problemas 1 a 7 de la quinta sección</p>	<p>Trabajadoras que reportaron por lo menos una experiencia de acoso sexual, sea en primera o quinta sección</p>
<p>2.4. Combinaciones más frecuentes de los problemas de acoso sexual que tienen reprobación universal</p> <p>Ver ejemplos al final de esta sección *</p>	<p>Listado de combinaciones, incluidos problemas únicos</p> <p>Ordenamiento de mayor a menor</p>	<p>Primera sección</p> <p>Problemas 1 a 8. Una o más respuestas positivas en cada uno,</p> <p>Recordar que puede presentarse un mismo problema por parte de distintos acosadores o problemas diferentes por parte de un solo tipo de acosador</p>	
<p>2.5. Combinaciones más frecuentes de los comportamientos de cortejo o seducción que imponen presión psicológica</p>	<p>Listado de combinaciones, incluidos comportamientos únicos</p> <p>Ordenamiento de mayor a menor</p>	<p>Quinta sección</p> <p>Comportamientos 1 a 7</p> <p>Recordar que puede presentarse un mismo comportamiento por parte de distintos acosadores o comportamientos diferentes por parte de un solo tipo de acosador</p>	
<p>2.6. Tipología de los acosadores</p>	<p>Personal directivo</p>	<p>Columna 1 en primera o quinta secciones</p>	

	<p>Personal supervisor</p> <p>Compañeros de trabajo</p> <p>Parientes o amigos de directivos o supervisores</p> <p>Clientes, vendedores y otros que frecuentan las empresas</p>	<p>Columna 2 en primera o quinta secciones</p> <p>Columna 4 en primera o quinta secciones</p> <p>Columna 3 en primera o quinta secciones</p> <p>Columna 5 en primera y quinta secciones</p>	
<p>2.7. Modalidad jerárquica del acoso sexual</p> <p>(clasificación resumida de la Tipología de acosadores)</p>	<p>Vertical</p> <p>Horizontal</p> <p>Externo</p> <p>Combinación de las anteriores</p>	<p>Columnas 1 y 2 primera y quinta secciones</p> <p>Columnas 4 en primera y quinta secciones</p> <p>Columna 3 y 5 en primera o quinta secciones</p>	<p>Trabajadoras que reportaron por lo menos una experiencia de acoso sexual, sea en primera o quinta sección</p>
<p>* NOTA: ejemplos de combinaciones más frecuentes de distintas situaciones de acoso sexual ejercido por medio de presiones laborales</p> <p>Recordar que puede presentarse una misma conducta por parte de distintos acosadores o diferentes por parte de un solo tipo de acosador</p>	<p>Presión Física por parte de distintos acosadores</p> <p>Presión laboral por parte de distintos acosadores</p> <p>Violación por parte de distintos acosadores</p> <p>Presión laboral y violación por parte de un mismo acosador</p> <p>Presión física y laboral por parte de un mismo acosador</p> <p>Presión física y violación por parte de un mismo acosador</p> <p>Otras</p>	<p>Dos o más respuestas positivas en problema 6 de la primera sección</p> <p>Dos o más respuestas positivas en problemas 1, 2, 3, 4, 5 y 7 de la primera sección</p> <p>Dos o más respuestas positivas en problema 8 de la primera sección</p> <p>Cualquier combinación de 1,2,3,4,5 y 7 con 8 en la primera sección</p> <p>Cualquier combinación de 1,2,3,4,5 y 7 con 6 en la primera sección</p> <p>Respuestas positivas en problemas 6 y 8</p>	<p>Trabajadoras que han experimentado dos o más conductas de acoso sexual distintas en primera sección *</p> <p>* NOTA: Si hubo quien dio respuestas además en quinta sección, incluir como caso invalido</p>

CATEGORÍA ANALÍTICA 3: Características de la respuesta de las trabajadoras ante el acoso sexual no tolerado por el consenso sociocultural

APLICACIÓN: Describir y discutir las actitudes y acciones tomadas ante las conductas del acoso sexual de índole más obvia y grave: las que la cultura mexicana reconoce con facilidad como ofensivas y que pueden ser castigadas mediante alguna de las disposiciones existentes en la legislación mexicana: violación o abuso sexual, las presiones laborales y el tocamiento físico no autorizado, así como el tipo de consecuencias negativas que tuvieron para las trabajadoras. Se espera que este análisis aporte elementos adicionales tanto para poner en evidencia los daños más severos que ocasiona este problema, como para explicar por qué no se ha consolidado una cultura de denuncia en este país., a pesar de la existencia de instancias legales que pueden servir para este efecto, ya que no resulta claro aún, si se trata de una cuestión informativa y de difusión, o de resistencia franca por parte de las mujeres, ya sea por temor a la pérdida de empleo, miedo o vergüenza ante la afectación de la reputación personal o simple desaliento ante el gasto y tiempo requeridos

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO	UNIVERSO
3.1. Tipo de respuesta ante el acoso sexual ejercido mediante presiones laborales (referido a la conducta de mayor gravedad recibida por la trabajadora }	<p>Sometimiento a la presión</p> <p>Rechazo de la presión</p> <p><u>Escala de gravedad para las presiones laborales::</u></p> <p>1. relaciones sexuales bajo amenaza (renglón 7)</p> <p>2. Despido, renuncia o negación del empleo (renglones 1 ,2 y 3)</p> <p>3.. Castigos laborales (renglón 4)</p> <p>4. Mobbing (renglón 5)</p>	<p>Respuesta en el problema 7 de la primera sección,</p> <p>Respuesta en los problemas 1 al 5 de la primera sección</p>	<p>Trabajadoras que han experimentado acoso sexual mediante presiones laborales (respuestas en problemas 1,2,3,4,5 y 7 de la primera sección</p>
3.2. Problemas laborales por rechazo del acoso sexual ejercido mediante presiones laborales	<p>Negación del empleo</p> <p>Despido injustificado</p> <p>Renuncia obligada o voluntaria</p> <p>Castigos laborales</p> <p>Mobbing</p>	<p>Respuesta en Problema 1 de la primera sección</p> <p>Respuesta en Problema 2 de la primera sección</p> <p>Respuesta en Problema 3 de la primera sección</p> <p>Respuesta en Problema 4 de la primera sección</p> <p>Respuesta en Problema 5 de la primera sección</p>	<p>Trabajadoras que rechazaron el acoso sexual (Respuesta en los problemas 1 al 5 de la primera sección)</p>

3.3. Denuncia o queja de las conductas de acoso sexual ilegal	Presento queja o denuncia No presento queja o denuncia	Problemas la 8 de la primera sección, reportados con respuesta positiva en la segunda sección Problemas la 8 de la primera sección, reportados con respuesta negativa en la segunda sección	Trabajadoras que han experimentado alguna de las formas acoso sexual ilegal (alguna respuesta positiva en la primera sección)
3.4 Conductas de acoso sexual ilegal denunciadas	Listado de conductas de mayor a menor frecuencia	Segunda sección	Trabajadoras que denunciaron o se quejaron del acoso sexual (respuesta positiva en segunda sección)
3.5 Tipo de acosador denunciado con mayor frecuencia	Listado ordenado de mayor a menor frecuencia (usar clasificaciones 2.6 y 2.7	Segunda sección	
3.6 Efecto de la denuncia del acoso sexual	Atendida y con solución Atendida pero sin solución No le hicieron caso Fue despedida Combinación de las anteriores	Segunda sección	
3.7 Instancia ante la que fue presentada la queja o denuncia	Jefe o supervisor Gerencia Sindicato Ministerio Publico Secretaria del Trabajo Comisión de derechos Humanos Otras (listado)	Tercera sección	
3.8 Conductas de acoso sexual ilegal sin denuncia	Listado de conductas de mayor a menor frecuencia	Segunda sección	
3.9 Razones principales por las que no se denunció el acoso sexual	Listado de las respuestas más frecuentes y sus combinaciones, ordenadas de mayor a menor	Cuarta sección	Trabajadoras que no denunciaron o se quejaron del acoso sexual (respuesta negativa en segunda sección)

CATEGORÍA ANALÍTICA 4: Características de la respuesta de las trabajadoras ante las conductas de acoso sexual toleradas por el consenso sociocultural

APLICACIONES: Valoración por parte de las trabajadoras acerca de las conductas que no suelen ser consideradas como reprobables ni por la ley, ni por los valores ético morales predominantes, sino como comportamientos seductores naturales en los hombres, y por tanto de interpretación ambigua, algunos cuando mucho criticables como expresiones de mal gusto o vulgaridad, pero no merecedores de sanción legal o normativa disciplinaria en las empresas. El resultado del examen de la percepción que de ellas tienen las trabajadoras, será de utilidad para discutir el nivel de penetración que tiene la cultura feminista o perspectiva de género, en la conciencia individual y en el medio sociocultural en el que se desenvuelven las entrevistadas, al complementarse con el análisis de las variables correspondientes a este respecto.

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO	UNIVERSO
4.1 Tipos de acoso sexual ejercido mediante presión psicológica por insistencia verbal o audiovisual	<p>Acercamiento innecesario</p> <p>Miradas y comentarios sugerentes al cuerpo y/o preguntas sobre la vida íntima</p> <p>Muestra personalizada de mímica y/o materiales sexualmente sugestivos</p> <p>Invitaciones explícitas verbales o escritas a tener sexo</p> <p>Cortejo seductor que hace caso omiso de la no correspondencia</p> <p>Listado ordenado según frecuencia de mayor a menor</p>	<p>Comportamiento 1 en quinta sección</p> <p>Comportamiento 2 en quinta sección</p> <p>Comportamientos 3 y 4 en quinta sección</p> <p>Comportamiento 5 en quinta sección</p> <p>Comportamientos 6 y 7 en quinta sección</p>	Trabajadoras con alguna respuesta positiva en la quinta sección
4.2 Percepción del acoso sexual ejercido mediante presión psicológica	<p>Percibido como halago personal</p> <p>Interpretado como falta de respeto</p> <p>Calificado como impertinencia laboral</p> <p>Otras interpretaciones (Incluir listado)</p> <p>No pudo evaluar</p>	<p>Sección sexta Col.1</p> <p>Col. 2</p> <p>Col. 3</p> <p>Col. 4</p> <p>Col. 5</p>	

CATEGORÍA ANALÍTICA 5 *Características de los ambientes laborales permisivos de las ofensas impersonales a la dignidad de la sexualidad femenina*

APLICACIONES: *Identificar el grado de sexualización de los ambientes de trabajo en las empresas mexicanas y valorar su correlación con la frecuencia del acoso sexual individualizado a las trabajadoras, así como el nivel de percepción que ellas tienen acerca de esta circunstancia laboral, Una correlación positiva en ambos aspectos permitiría mostrar a empresarios, sindicatos y a la base trabajadora la necesidad de no seguir tolerando o promoviendo como normales o naturales las manifestaciones sexistas en general y menos las de franca connotación ofensiva.*

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO	UNIVERSO
5.1 Presencia de sexismo ofensivo en el ambiente laboral del último empleo.	Sexismo ofensivo presente Sexismo ofensivo ausente	Por lo menos una respuesta positiva en 1 a 7 de la sección séptima Ninguna respuesta positiva en 1 a 7 de la sección séptima	Todas las trabajadoras entrevistadas
5.2. Nivel de intensidad del ambiente laboral ofensivo de la sexualidad femenina	Exento Baja Media Alta	Sin respuesta positiva en 1 a 7 de sección séptima 1 a 2 conductas en sección séptima 3 a 4 conductas en sección séptima 5 a 7 conductas en sección séptima	
5.3. Modalidades del ambiente laboral ofensivo de la sexualidad femenina	Verbalizado Gráfico y Visual Mixto	Cualquiera 1 a 4 sección séptima Cualquiera 5 a 7 sección séptima Cualquier combinación de las dos anteriores	
5.4. Combinaciones más frecuentes de las conductas impersonales ofensivas a la sexualidad femenina	Listado ordenado de mayor a menor frecuencia de las asociaciones entre las siguientes conductas impersonalizadas.	Séptima sección	Trabajadoras que reportaron experiencia de trabajo en ambiente laboral tolerante de ofensas impersonales a la sexualidad femenina

	<p>Silbidos, aullidos, gritos y piropos de doble sentido a cualquier mujer que aparezca en áreas de reunión masculinas.</p>	<p>Conducta 1</p>	
	<p>Existencia de grupos de hombres especializados en criticar y valorar el cuerpo de las compañeras de trabajo.</p>	<p>Conducta 2</p>	
	<p>Festejo colectivo de chistes, bromas, albures, canciones o versos de contenido sexual.</p>	<p>Conducta 3</p>	
	<p>Uso de apodos o palabras despectivas de índole sexual para referirse a alguna o a todas las mujeres del área o centro laboral.</p>	<p>Conducta 4</p>	
	<p>Decoración de paredes o áreas de trabajo con imágenes femeninas desnudas o semidesnudas</p>	<p>Conducta 5</p>	
	<p>Libre circulación de artículos pornográficos o sexualmente sugestivos.</p>	<p>Conducta 6</p>	
	<p>Espionaje en baños, vestidores y otros lugares donde puede observarse a mujeres sin que se den cuenta</p>	<p>Conducta 7</p>	

CATEGORÍA ANALÍTICA 6: *Otras características de las empresas*

APLICACIÓN: *Determinar si las variables de tamaño, rama y la de proporción hombres y mujeres se relacionan de manera positiva con la ocurrencia del acoso sexual individualizado y con el nivel de sexismo ofensivo en el ambiente de trabajo*

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	I IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO	UNIVERSO
6.1. Sector, rama y tamaño de la empresa	1. Sector Publico 2. Sector Privado 2.1 Industrial : 2.1.1. Constructoras 2.1.2. Fábricas 2.1 3. Talleres 2.2. Servicios 2.2.1 Establecimientos pequeños y medianos 2.2.2. Establecimientos grandes 2.3. Comercio 2.3.1 Establecimientos pequeños y medianos	Parte Final Datos Anónimos Generales: 1. Gobierno y organismos internacionales 2.1.1. Constructoras 2.1.2. Fabricas 2.1.3. Talleres o maquilas de ropa, calzado, etc. (producen o trasforman, no reparan) 2.2.1 fondas, loncherías, estéticas y similares tintorerías, despachos, consultorios, funerarias, toda clase de talleres de reparación, etc. en general los atendidos por el propietario 2.2.2 Hoteles, restaurantes, iglesias, clubes, bancos, seguros y similares, medios masivos de comunicación y transporte aéreo o terrestre, agencias de viajes o colocación, etc. 2.3.1 Tiendas de abarrotes, panaderías puestos en el mercado o tianguis y expendios de barrio atendidos en	Todas las trabajadoras entrevistadas

	2.3.2 Establecimientos grandes	<p>general por su propietario</p> <p>2.3.2. Tiendas de autoservicio o departamentales, agencias de venta de automóviles, refacciones y similares sistemas de venta de productos transnacionales, en general todos los que forman parte de grandes consorcios en cadena o requieren de sistemas gerenciales de administración.</p>	
6.2 Composición de genero predominante en el área de trabajo	<p>Feminizada</p> <p>Masculinizada</p> <p>Mixta</p> <p>No especificado</p>	<p>Mayoría de mujeres</p> <p>Mayoría de hombres</p> <p>Número más o menos proporcional</p> <p>No recuerda</p>	Todas las trabajadoras entrevistadas

CATEGORÍA 7: *Características laborales de las trabajadoras*

APLICACIÓN: *Determinar si el tipo de las ocupaciones y tareas desempeñadas, la movilidad ocupacional y de contratación, se relacionan de manera positiva con el acoso y con la decisión de denunciar.*

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO No 1	UNIVERSO
7.1 Movilidad ocupacional a lo largo de la vida laboral	Trabajo en una sola empresa 2 a 4 empresas distintas 5 y más empresas distintas	Segundo renglón de la hoja 1	Todas las trabajadoras entrevistadas que reportaron acoso sexual en el ultimo empleo
7.2 Tipo de ocupación desempeñada en el ultimo empleo, según tipo de tareas desempeñadas	Ocupaciones que demandan la prestación de servicios personales Ocupaciones orientadas a la atención especial del público, Ocupaciones de atención al público en general Ocupaciones manuales industriales y de prestación de servicios no personalizados Ocupaciones en servicios técnicos o profesionales Ocupaciones en puestos de trabajo de supervisión, jefatura o dirección.	Parte Final Datos Anónimos Generales: Secretarias, recepcionistas, asistentes y similares Meseras, edecanes, azafatas, demostradoras, estilistas, modelos, empleadas en espectáculos y antros Vendedoras de piso, vendedoras a domicilio, empleadas de mostrador, cajeras y similares Obreras, personal de limpieza, mantenimiento y reparaciones Desempeño en puestos de trabajo sin jerarquía que requieren una calificación técnica o profesional. Supervisoras, inspectoras, jefas y directoras de cualquier nivel	
7.3 Tipo de contratación	Sin contrato por escrito eventual o temporal Por honorarios Por tiempo indefinido	Ultima sección : Datos anónimos generales	
7.4 Filiación sindical	Si No	Ultima sección : Datos anónimos generales	

CATEGORÍA 8: Características sociodemográficas de las trabajadoras

APLICACIÓN: *Determinar si el grupo de edad y el estado civil constituyen factores de riesgo para ser candidata al acoso sexual individualizado y si influyen en la percepción del acoso sexual ambiguo y en la valoración del ambiente laboral sexista*

PERIODO DE REFERENCIA: El ultimo empleo

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO No 1	UNIVERSO
8.1 Edad	Grupos quinquenales 19 a 19 20 a 24 25 a 29 30 a 34 35 a 39 40 a 44 45 a 49 50 y mas	Parte Final Datos Anónimos Generales.	Todas las trabajadoras entrevistadas
8.2 Estado civil	Soltera Casada o unión Libre Separada o divorciada Viuda	Parte Final Datos Anónimos Generales: Col. 1 Cols. 2 y 3 Col. 4 Col.5	

CATEGORÍA 9: Características socioculturales de las trabajadoras

APLICACIÓN: *Determinar si el nivel de escolaridad y la religión como principales generadores de valores en la sociedad mexicana, pueden relacionarse con la percepción del acoso sexual ambiguo y en la valoración del ambiente laboral sexista, así como en la decisión de denunciar el acoso sexual ilegal*

PERIODO DE REFERENCIA: El ultimo empleo

VARIABLES DESCRIPTIVAS	CLASIFICACIONES	IDENTIFICACIÓN EN CUESTIONARIO No 1	UNIVERSO
9.1 Nivel de escolaridad	Primaria o secundaria Preparatoria o equivalente Licenciatura o equivalente Otros estudios superiores No especificado	Tercera fila de la sección de datos anónimos generales. Col 1 Col. 2 Col. 3 y 4 Col. 5	Todas las trabajadoras entrevistadas
9.2 Militancia religiosa	Ninguna Adscripción sin practica Práctica religiosa No especificado	Parte Final Datos Anónimos Generales Col. 1 Cualquiera en Col 2, 3 , 4 y en 5 respuesta negativa Cualquiera en Col 2, 3 , 4 y en 5 respuesta positiva Sin respuesta en Col 1, 2, 3, 4 o 5	

INDICADORES GLOBALES

- 1.) % trabajadoras que recibieron alguna conducta de acoso sexual durante la trayectoria laboral
- 2.) % trabajadoras que recibieron alguna conducta de acoso sexual en el ultimo empleo
- 3.) % trabajadoras que en el ultimo empleo laboraron en ambientes de trabajo sexualizados
- 4.) % trabajadoras que en el ultimo empleo recibieron alguna conducta de acoso sexual o laboraron en ambiente de trabajo sexualizado
- 5.) % Trabajadoras que reprueban las conductas de acoso sexual

DESCRIPTORES GENERALES

- 6.) % trabajadoras que recibieron más de una conducta de acoso sexual durante la trayectoria laboral
- 7.) % trabajadoras que recibieron más de una conducta de acoso sexual en el ultimo empleo
- 8.) % trabajadoras que recibieron acoso sexual vertical durante la trayectoria laboral
- 9.) % trabajadoras que recibieron acoso sexual horizontal durante la trayectoria vertical
- 10.) % trabajadoras que recibieron acoso sexual de parte de externos a la empresa durante la trayectoria laboral
- 11.) % trabajadoras que recibieron acoso sexual vertical y horizontal durante la trayectoria laboral
- 12.) % trabajadoras que recibieron acoso sexual vertical y horizontal en el ultimo empleo
- 13.) % trabajadoras que recibieron acoso sexual vertical, horizontal y por externos durante la trayectoria laboral
- 14.) % trabajadoras que recibieron acoso sexual vertical, horizontal y por externos en el ultimo empleo

- 15.) Tipología de las conductas de acoso sexual recibidas con mayor frecuencia durante la trayectoria laboral
- 16.) Tipología de las conductas de acoso sexual recibidas con mayor frecuencia en el ultimo empleo
- 17.) Conductas específicas de acoso sexual recibidas con mayor frecuencia durante la trayectoria laboral
- 18.) Conductas específicas de acoso sexual recibidas con mayor frecuencia en el ultimo empleo
- 19.) Conductas específicas de mayor gravedad recibidas con más frecuencia durante la trayectoria laboral
- 20.) Conductas específicas de mayor gravedad recibidas con más frecuencia en el ultimo empleo
- 21.) Jerarquía de los hombres que acosaron con mayor frecuencia a las trabajadoras durante la trayectoria laboral
- 22.) Jerarquía de los hombres que acosaron con mayor frecuencia a las trabajadoras en el ultimo empleo
- 23.) Conductas específicas de acoso sexual de mayor frecuencia recibidas durante la trayectoria laboral en la modalidad vertical
- 24.) Conductas específicas de acoso sexual de mayor frecuencia recibidas durante la trayectoria laboral en la modalidad horizontal
- 25.) Trabajadoras que en el ultimo empleo trabajaron en ambiente laboral de alta sexualización y recibieron alguna forma de acoso sexual
- 26.) Trabajadoras que en el ultimo empleo trabajaron en ambiente laboral exento de sexualización y recibieron alguna forma de acoso sexual

APÉNDICE 2

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A TRABAJADORAS DESEMPLEADAS

(En la versión electrónica esta como archivo independiente)

APÉNDICE 3
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aeberhard Hodges J. (1996) “*Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo*”. En Revista Internacional del Trabajo. OIT. Vol. 115. Nº 5.

Alemany Gómez Carme (2001) *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Ardouin y colaboradores (2003) *Acoso sexual*. Universidad de Concepción Chile en www.apsique.com.

Bedolla P.y García B. (1987) “consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual” en: *Estudios de género y feminismo II*. Fontanamara/UNAM, 2000, México.

Bedolla, Patricia “Hostigamiento sexual bajo los antiguos prejuicios y las nuevas teorías” (1994) Encuentro Nacional sobre Violencia Sexual e Intrafamiliar, México, DF. 22-25 noviembre 1994.

Cooper Jennifer A. (2001) *Sexualidad y Genero en el Ámbito Laboral*. PUEG/UNAM. México. Módulo 7.

García y García, Blanca E. “Análisis de las distintas definiciones sobre el hostigamiento sexual”. En: Bedolla, Patricia, comp.; Bustos, Olga, comp.; Delgado, Gabriela, comp.; García y García, Blanca, comp.; Parada, Lorenia, comp. *Estudios de género y feminismo II*. UNAM, México, DF. 1993.

García E. y Bedolla P (1987) “Acercamientos Metodológicos al estudio del hostigamiento sexual” en *Estudios de Género y Feminismo*, Tomo II (2000).

Gea 21.S: L: Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Román, (2000). *El Acoso Sexual en el Trabajo en España*. CCOO. Secretaria Confederal de la Mujer.

Husbands R: (1993)) *Análisis Internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual*. Revista internacional del Trabajo, Vol. 112. # 1.

Husbands R. OIT (1992) *Combating sexual harassment at work. Conditions of Work Digest*, Vol. 11.

INMARK, Estudios y Estrategias S.A.(2006) *El acoso sexual en cifras*. En www.redfeminista.org.

INMUJERES (2005), Las mexicanas y el Trabajo III. México.

Kurczyn Villalobos (2004) *Acoso sexual y discriminación por maternidad*. Editorial: UNAM. En: www.fondodeculturaeconomica.com

Kauppinen Kaisa (2003) *No es romántico, ni sexy*. Finish Institute of Occupational Health. Helsinki. Finlandia. En: www.nodo50.org/mujeresred/salud-caps.html

Lagarde Marcela (2001). *Los cautiverios de las mujeres: madre-esposas, monjas, putas, presas y locas*. Col. sexualidad y poder. PUEG/UNAM. México.

Lipovetsky Gilles (1999) *La Tercera Mujer*. Ed. Anagrama. Barcelona.

Marquez Garmendia (2005) *El acoso sexual en el trabajo*, en: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/sid/novedad/mujer.htm

Marcusse H (1972) *Eros y civilización*. Ed. siglo XXI. México.

Millet K. *La política sexual*. Ed. Aguilar, México, 1975.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, INMARK. Estudios y Estrategias S.A. (2006) *Estudio sobre el acoso sexual en España*. En www.redfeminista.org

Natacha David. *Acoso sexual: desarticular la relación de poder a través de la prevención* en: "Genero. Un pacto entre iguales" en www.cinterfor.org.uy/ampro/cinterfor/temas

OIT (2000) *Genero Un Pacto Entre Iguales*. Francia. 1ª ed. Oficina Internacional del Trabajo; Oficina para la Igualdad de Género, Ginebra.

OIT. *Igualdad en el Empleo y la Ocupación, Estudio General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo 75ª reunión. 1988. Informe III (parte 4B).

OIT (1992) *Combating sexual harassment at work. Conditions of Work Digest*, Vol. 11, No. 1.

OIT. *La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. INSHT, Madrid, 1995. Vol. II.

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

Pérez Bilbao y Sancho Figueroa (2003) NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.

Pérez Contreras María de Monserrat (2001) *Aspectos de la violencia contra la mujer*. Ed. Porrúa. México.

Pierre Bourdieu (1986). *Notas provisionales sobre la percepción social del cuerpo*, en VV.AA: *Materiales de sociología crítica*. La Piqueta. Madrid.

Rendón Teresa (2002) *Genero, Desarrollo y Cooperación al desarrollo*, en: [http://eawp2\(4\)economistascorunas.org](http://eawp2(4)economistascorunas.org).

Rubenstein Michael (1992) "Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados", en: OIT (1994) *Condiciones de trabajo 7. La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*. Primera parte. CT 007.

Rubin Gayle (1975) "The traffic in women: notes en the political economy of sex" en: Reiter r. (comp.) *Towards on anthropology of women*. New York: Monthly Review Press.

Serna Calvo (1994) *Acoso en las relaciones laborales* "Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur" N° 2.

STyPS (2005) folleto *Mujeres Trabajadoras. Violencia Laboral*. Sección Hostigamiento sexual.

Villareal Chavez Nischma. *Algunas Consideraciones sobre el acoso sexual en el empleo*. Lectura de apoyo 1 ILANUD/OIT. Programa de Capacitación en Derecho laboral. Proyecto de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y de Vida de las Trabajadoras de Maquila Centroamericana.

Páginas de Internet:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/133/2.pdf>.

<http://www.afscme.org/spanish>

<http://www.eeoc.gov/languajes/spanish/sexualdisqa>

<http://www.cinterfor.org/uy/ampro/cinterfor/temas>