

HT. PERSONAL, S.A. DE C.V.

**DIAGNÓSTICO SOBRE VIOLENCIA LABORAL Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL**

PRODUCTO FINAL

DESTINATARIO:

LIC. CARLOS BAUTISTA ROJAS

DIRECTOR DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS

DEL INSTITUTO DE LA MUJER OAXQUEÑA

SEPTIEMBRE 18, 2009



Transversalización
de la perspectiva de género



ÍNDICE

Metodología.....	3
Introducción.....	8
Antecedentes.....	10
Estado del Arte.....	14
Marco Conceptual.....	29
Objetivo General.....	42
Objetivos Específicos.....	42
Análisis y sistematización de los resultados generados en la aplicación de los instrumentos.....	43
Recomendaciones para la generación y aplicación de políticas públicas.....	61
Propuesta de indicadores de resultado y de impacto que midan la eficiencia y eficacia de las recomendaciones para la generación y aplicación de políticas públicas.....	64
Conclusiones.....	66
Referencias bibliográficas.....	71



Transversalización
de la perspectiva de género



Metodología

Este trabajo se adscribe y responde a un programa de investigación sobre la situación de las mujeres Oaxaqueñas, que persigue alimentar el diseño de políticas públicas de fomento a la igualdad de género en todas las instancias de la administración pública estatal.

El estudio del acoso laboral sobre las mujeres en una la administración pública como la Oaxaqueña, contribuirá a la develación de problemáticas que inevitablemente vinieron siendo relegadas dentro de los estudios y las políticas públicas de género en América Latina, y en México, en tanto que la pobreza, la violencia de género en el ámbito doméstico, y la participación política de las mujeres aparecían como realidades más urgentes de indagar y enfrentar, ya que estos aparentaban ser los factores básicos e indispensables para los objetivos de democratización, y de desarrollo económico de la sociedad en general.

El incremento de la incorporación de las mujeres mexicanas, y oaxaqueñas al sistema laboral y educativo de las últimas décadas, es un fenómeno que ha sido estudiado en relación a variables que apuntan a los efectos sobre la mejoría o no de los ingresos, sobre todo en comparación con los hombres, y con la constatación de la persistencia de desigualdades de salarios y la pertenecía a los sectores menos remunerados. Sin embargo, el estudio de los efectos de los cambios, conflictos y enfrentamientos que del proceso de incorporación de las mujeres con los protagonistas tradicionales de los sistemas, educativo y laboral, los hombres, no han sido tan explorados. Mayoritariamente se ha indagado el efecto de la incorporación laboral en los términos de la suscripción de estas a sus esferas y roles de género, es decir en relación al hogar, familia, hijos y parejas. De ahí el estudio del efecto de la mayor incorporación de las mujeres a la



Transversalización
de la perspectiva de género



educación y el trabajo, son mayoritariamente relacionados con el retraso y duración del matrimonio e hijos, la problemática de la doble jornadas, es decir se circunscriben en relación con los hijos y parejas.

Más el estudio del cambio de las dinámicas y sobre todo el trastocamiento de las relaciones de poder con los otros actores, en este caso con el resto de sus compañeros del mundo público no han sido mayormente indagadas. En vista de lo señalado, el estudio del acoso laboral en la administración pública de Oaxaca, pretende producir una primera aprehensión o exploración global en nuestra región de un fenómeno que se produce en el ámbito o en la esfera pública, pero que permanece invisible en una especie de caja negra, parecida a la que presentaban los problemas de violencia de género desarrollados en el mundo privado, en tanto que el acoso sexual pertenece a esos fenómenos que se da por hecho o como un fenómeno natural e inevitable, pero se desconoce realmente su dinámica, sobre todo cuando su presencia o frecuencia está sub o no registrada en las estadísticas oficiales.

Es una investigación exploratoria en tanto que nos interesa captar como se produce el fenómeno se persigue aprehender el acoso sexual en la administración pública de Oaxaca, cuáles son sus causas, efectos, y sobre todo captar el comportamiento de sus actores (hostigadores y víctimas), con el fin de dar pauta o ciertos guiones para futuras políticas y legislaciones efectivamente estratégicas y adaptadas a nuestra realidad, en tanto que se producirán insumos sobre la dinámica específica y empírica del fenómeno que vayan más allá de los lineamientos teóricos y jurídicos que dicta la literatura académica y legislativa internacional.

Al ser el acoso sexual laboral un fenómeno que se escenifica y representa un problema para las mujeres, nos interesó indagar las características del fenómeno y Cómo está sucediendo el



Transversalización
de la perspectiva de género



hostigamiento sexual en el ámbito laboral (Krause cit por Montilva: 2007). Se trata de una investigación exploratoria en tanto que la intencionalidad de la misma es producir un escenario del cómo se produce el fenómeno en la actualidad en el contexto histórico preciso (Padron:2002).

Por lo anteriormente expuesto se ha delimitado el diseño de investigación siguiente:

Diseño

Estudio no experimental, exploratorio y descriptivo, con técnicas cualitativas y cuantitativas de recolección de información, de corte transversal.

Participantes

Participantes en las técnicas cualitativas:

1. 19 mujeres. 9 en las entrevistas y 10 en los grupos focales. La muestra fue intencionada (Patton, 1990), con informantes clave y Snowball. Esto es, se pidió a la informante clave elegir personas con las siguientes características.

Criterios de inclusión (grupo focal 1): (1). Empleadas de la administración pública estatal, (2) ser empleadas sindicalizadas (3) tener entre 18 y 60 años y (4) que tuvieran disponibilidad a participar en el estudio.

Criterios de inclusión (grupo focal 2): (1). Empleadas de la administración pública estatal, (2) ser empleadas por contrato, (3) tener entre 18 y 60 años y (4) que tuvieran disponibilidad a participar en el estudio.

Criterios de inclusión (entrevistas a trabajadoras): (1). Empleadas de la administración pública estatal, (2) edad entre 18 y 60 años (3) haber sido víctimas de hostigamiento sexual laboral y (4) que tuvieran disponibilidad a participar en el estudio.



Criterios de inclusión (entrevistas a expertas): (1) personas que atienden a víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y (2) que tuvieran disponibilidad a participar en el estudio.

Participantes en las técnicas cuantitativas: 964 empleadas en diversas dependencias de la administración pública estatal. Edad en el rango de 18 a 60 años. El número de participantes se determinó a partir de la fórmula de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas (número total de empleadas mujeres en la administración pública estatal)

Técnicas

Cualitativas:

Para la recolección de datos se utilizaron dos técnicas, el grupo focal y la entrevista semi-estructurada, esto con el fin de triangular¹ la información obtenida de diferentes técnicas

Se realizaron 9 entrevistas semi-estructuradas -guiadas, Patton (1990). Se realizaron dos tipos de entrevistas, las primeras dirigidas a empleadas y las segundas con expertas en atención a víctimas.

Dos grupos focales en los cuales se respetó el criterio de homogeneidad con el objetivo de hacer posible el intercambio de percepciones, ideas, sentimientos, actitudes, creencias y experiencias, generando información a fondo del tema en estudio (Andrade, Shedin & Bonilla, 1987). Tanto para los grupos focales como para las entrevistas se construyó una pauta guía con preguntas abiertas que abordan áreas temáticas relacionadas con la investigación actual.

Cuantitativa:

¹ Criterio de calidad en la investigación cualitativa que establece la inclusión de diferentes perspectivas en el análisis y de esta manera, validar el material obtenido (Krause, 1996).



Transversalización
de la perspectiva de género



Se diseñó un instrumento (cuestionario) con 40 ítems a partir de las categorías emergentes en los instrumentos cualitativos de exploración del fenómeno. El cuestionario, se aplicó en forma de encuesta autoaplicada a través de declaraciones escritas. Se consideraron aspectos objetivos (hechos, comportamientos) y subjetivos (opiniones y actitudes). Se anexa a este documento la operacionalización de las variables que se utilizó en la construcción del instrumento.

Análisis

Cualitativo: Se analizaron los resultados de las entrevistas y los grupos focales en base a Generación de Teoría fundamentada de Strauss, & Corbin (1990) a través del análisis descriptivo (codificación abierta). Para ello se utilizó la información transcrita de las entrevistas y grupos focales.

Cuantitativo: Los datos generados a partir de las encuestas se sistematizaron con estadística descriptiva, especialmente frecuencias por las variables, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, situación de convivencia e institución donde labora.

Aspectos éticos

Consentimiento informado: Cada participante estuvo de acuerdo con participar en el estudio, aclarando que la identidad de las entrevistadas sería confidencial. Se le pidió permiso para grabar la sesión en audio.

Confidencialidad: La información obtenida a través de entrevistas fue de uso exclusivo de las investigadoras, usando el anonimato en los datos de cada entrevistada.



Transversalización
de la perspectiva de género



Introducción

El diagnóstico que a continuación se presenta se realizó con el fin advertir la incidencia del hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Oaxaca, ya que si bien es cierto se sabe de la existencia del fenómeno, no existían en el estado, hasta el presente estudio, una evidencia comprobable del mismo.

Este fenómeno inscrito en la violencia de género es descrito por Organización Internacional del Trabajo (OIT), como las insinuaciones sexuales indeseables o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual que pretende interferir, sin razón alguna, en el requerimiento laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta a las mujeres, de ahí la importancia de develarlo a través de herramientas cuantitativas y cualitativas.

Lo anterior debido a que el acoso sexual no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima del acoso.

Este diagnóstico evidenciará las conductas que confirman la existencia del hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Oaxaca.



Transversalización
de la perspectiva de género



Una vez develado, se sugieren los mecanismos de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones ante un problema relevante como es el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, una forma de violencia de género que pone de manifiesto la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Una realidad muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para combatir y eliminar las graves consecuencias que produce a las mujeres afectadas.

Es así, como se dan las herramientas para trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación como mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, visualizar las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan, y sobre todo precisar los mecanismos de sanción, ya que si bien el Código Penal del Estado de Oaxaca, lo retoma como hostigamiento y sugiere la sanción, no existen procesos que permitan demostrarlo y castigarlo.

De visualizar el fenómeno y actuar de manera contundente permitirá avanzar en la eliminación de una conducta que atenta contra los principios constitucionales de igualdad y no discriminación de las mujeres.



Transversalización
de la perspectiva de género



Antecedentes

Los antecedentes del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, se encuentran, primero en la conceptualización de la violencia de género como un problema social y político que debe ser solucionado y segundo en la creación de tratados, normas y leyes para tratar de abatirla.

Comprender el fenómeno de la violencia contra las mujeres, implica “volver la mirada hacia nuestra historia para estudiar y tomarse en serio el hecho de que durante siglos nuestra cultura, tanto popular como académica, ha legitimado esta violencia”.

La violencia contra la mujer es un problema que se ha presentado desde los albores de la humanidad; en los grabados prehistóricos es frecuente observar, entre otras situaciones de la época, al homo sapiens masculino, arrastrando a la mujer por su larga cabellera. La violencia contra la mujer es una situación que ha permanecido a lo largo de los tiempos con la complicidad de la sociedad.

Ahora bien, desde el inicio de la división sexual del trabajo, los hombres se han caracterizado por hacer el trabajo productivo, por trabajar en el espacio público y a las mujeres se les ha relegado al espacio privado, específicamente a las actividades reproductivas, entendiendo al primero como aquellas actividades que transforman a la sociedad, por lo cual se le asigna un valor económico o remunerativo; sin embargo, al trabajo de la mujer se le identifica con las tareas reproductivas y la procreación de la raza humana, considerándolo como un aporte a la sociedad propio de la naturaleza humana de la mujer, por lo tanto no se le asigna un valor económico.



Transversalización
de la perspectiva de género



Esta asignación de roles, establecidas con fundamento en el género, se trasluce en el mundo del trabajo asalariado. Los hombres son mejor remunerados, tienen mejores empleos y mejores posiciones, y el mismo medio les ofrece mayor posibilidad de capacitación profesional, en comparación con las mujeres. Esta discriminación es una forma estructural de violencia o violencia de género contra la mujer².

Por el mismo rol discriminativo, por la marginación y la responsabilidad que la sociedad le ha fijado a la mujer, como reproductora, es frecuente que en situaciones de trabajo, muchas mujeres sean víctimas del llamado acoso u hostigamiento sexual por parte de jefes, superiores jerárquicos o compañeros de trabajo. El acoso sexual en el medio ambiente laboral, es una forma de violencia de género, donde se intersectan: Violencia sexual, violencia laboral y violencia institucional.

El hostigamiento sexual, es una variable, que fortalece el estereotipo cultural del hombre como ente productor (dominante) y de la mujer como ente reproductor (sumisa), tal aceptación de estereotipos, reduce a la mujer a objeto sexual, negándole derechos para actuar en espacios considerados masculinos.

Es importante aclarar que el término de acoso se utiliza como sinónimo de hostigamiento.

Patricia Kurczyn Villalobos en su libro *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, menciona que ambos

² El acoso sexual en el trabajo. Disponible en: <http://psicologiajuridica.org/psj221.html>



términos pueden utilizarse indistintamente, sin embargo el de hostigamiento sexual ha sido preferido por la legislación penal mexicana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala, que aun cuando la sociedad niega la existencia de ese fenómeno, ello no quiere decir que el mismo no ocurra. Más aún, la OIT, refiere que existe un cúmulo de investigaciones fácticas, tales como investigaciones de campo y jurisprudencia, que documentan la incidencia del acoso sexual en el trabajo.

Tomando como base esas evidencias, la OIT, no duda en afirmar que el acoso sexual en el trabajo, deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, por lo tanto, insta a que se tomen medidas para combatirlo y evitarlo, ya que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación y una forma de violencia contra la mujer.

Como consecuencia de la lucha contra la violencia hacia la mujer se han dictado con el devenir del tiempo, varios instrumentos internacionales, entre ellos:

- **La Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres** (CEDAW por sus siglas en inglés)
- **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**



Transversalización
de la perspectiva de género



- *Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer. Naciones Unidas. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.*
- **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca**
- **La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**
- **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género**
- **El Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca**



Transversalización
de la perspectiva de género



Estado del Arte

A continuación se enlistan los textos consultados para la construcción del marco conceptual del “*Diagnóstico sobre Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal*”.

➤ Textos consultados para la descripción y explicación del origen y la re conceptualización de la violencia de género, así como algunos extractos que fueron tomados de los mismos.

- De Miguel Ana (2005). *La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género*. La Coruña, España. Cuadernos de trabajo social. Universidad de la Coruña. Disponible en:

<http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0505110231A.PDF>

El feminismo, como teoría y como movimiento social ha recorrido un largo camino repleto de dificultades hasta llegar a redefinir la violencia contra las mujeres como un problema social y político. Y es que la visión tradicional, es decir, patriarcal, de este tipo de violencia ha oscilado y oscila entre su consideración como algo normal y necesario en el sentido de natural, anclado en la naturaleza diferente de los sexos y en sus relaciones personales, a su consideración como problema patológico en los casos más graves.



Transversalización
de la perspectiva de género



Comprender la vigencia del fenómeno de la violencia contra las mujeres exige volver la mirada hacia nuestra historia para estudiar y tomarse en serio el hecho de que durante siglos nuestra cultura, tanto popular como académica, ha legitimado esta violencia. Y que una de las tareas decisivas del feminismo ha consistido en descubrir y desarticular las múltiples y a veces contrapuestas formas de legitimación ancladas en nuestra sociedad.

La ideología patriarcal está tan firmemente interiorizada, sus modos de socialización son tan perfectos que la fuerte coacción estructural en que se desarrolla la vida de las mujeres, violencia incluida, presenta para buena parte de ellas la imagen misma del comportamiento libremente deseado y elegido. Estas razones explican la crucial importancia de la teoría dentro del movimiento feminista, o dicho de otra manera, la crucial importancia de que las mujeres lleguen a deslegitimar «dentro y fuera» de ellas mismas un sistema que se ha levantado sobre el axioma de su inferioridad y su subordinación a los varones.

- Ruiz – Jarabo Consue y Blanco Prieto Pilar. (2005). *La violencia contra las mujeres*. España: editorial Díaz de santos. Páginas: 17 y 192

Los hombres han ejercido y continúan ejerciendo violencia (física, psicológica, sexual) contra las mujeres para mantener la discriminación, la desigualdad, las relaciones jerárquicas y el poder sobre las mujeres. La violencia contra las mujeres también es llamada violencia de género.

- Lorente Acosta Miguel (2008). *El concepto “integral” de la violencia de género*. Madrid España: edita Consejo General del Poder Judicial. Página 19, 38



La violencia contra las mujeres (violencia de género) se caracteriza por su continuidad, no se trata de una repetición de hechos aislados con más o menos frecuencia, o con mayor o menos intensidad, sino que es la propia permanencia en la violencia el elemento fundamental para conseguir los objetivos que pretende el maltratador.

La violencia contra las mujeres no podría haber subsistido a lo largo de la historia sin la complicidad de unos valores que de una manera u otra, como parte de la normalidad o como interferencia de lo anormal, la integraban dentro de las posibilidades por medio de la justificación, ni estos habrían echado raíces tan profundas como para soportar los envites del tiempo, y de las crisis de todo tipo que la historia nos ha presentado, estas crisis han supuesto importantes transformaciones, sin embargo, los valores sobre los que la violencia se asienta, no sólo no han cambiado, sino que incluso han ido consolidándose. La clave de esta situación, ha estado en la construcción de un sistema de valores basado en la desigualdad entre hombres y mujeres.

La distribución injusta y desigual de roles en el mundo polarizado de los géneros se basa en la violencia, imposición de orden que te atrapa y limita y que impide salir de él a riesgo no ya de ser olvidada en la historia sino de serlo en el propio presente.

- *Protocolo para la atención psicológica de los casos de violencia de género contra las mujeres.* (2008). Oaxaca, México. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.



Transversalización
de la perspectiva de género



La expresión “violencia de género” proviene de la traducción castellana del inglés *gender-based violence* o *gender violence*, difundida a partir de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en la ciudad de Beijing, China, en 1995, bajo el auspicio de la ONU.

Este tipo de violencia es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, relaciones que han causado la dominación de la mujer por parte del hombre y la discriminación contra la mujer.

- Simón Rodríguez María Elena (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid, España: Editorial Narcea.

Definición de violencia de género, emanada de la asamblea de la ONU en 1993 es:

“Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como daño un resultado o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coerción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”

El reconocimiento de este tipo de violencia como delito es muy reciente, tanto que en muy pocos años y en muchos países ha pasado de formar parte de los comportamientos varoniles aceptados como normales y quedar por ello impune, a constituir un delito. Pero todavía existen multitud de confusiones al respecto y sobre todo de prejuicios, resistencias y reacciones para distinguirla de



Transversalización
de la perspectiva de género



otras violencias, identificar su origen, calificarla como un mal social colectivo y considerarla como una conducta reprochable.

- Pinelo Serret María C. y Simón Rodríguez María Elena (2008). *La igualdad es un derecho. Libro de texto para la asignatura: igualdad de género, en educación media superior*. Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)

Ser mujer y lo que ello conlleva de sometimiento y consideración de inferior y objeto, es suficiente para que suframos este tipo de violencia, es decir, la padecemos por nuestra adscripción al devaluado género femenino y no por características o por circunstancias personales.

De este texto también se toma la relación que existe entre el sistema de dominación patriarcal y la violencia de género, mismo que se explicará en el marco conceptual.

➤ Textos consultados para la descripción y explicación los tipos, ámbitos y expresiones de la violencia de género así como algunos extractos que literalmente fueron tomados de los mismos.

- Pinelo Serret María C. y Simón Rodríguez María Elena (2008). *La igualdad es un derecho. Libro de texto para la asignatura: igualdad de género, en educación media superior*. Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)



Transversalización
de la perspectiva de género



La violencia de género tiene diversas expresiones, todas ellas basadas en las relaciones de poder desigual, entre hombres y mujeres.

La violencia de género tiene muy diversas ramificaciones, tipos y modalidades, y se da en muy diversos ámbitos y no sólo en las relaciones de pareja o conyugales.

Modalidades y ámbitos:

- Maltrato conyugal, de pareja o ex pareja
- Aborto selectivo de fetos femeninos
- Abuso sexual
- Acoso sexual laboral, educativo o político
- Asalto sexual, secuestro y violación
- Prostitución forzada
- Tráfico de mujeres y de niñas
- Femicidio
- Mutilaciones y castigos físicos

La violencia contra las mujeres es la consecuencia extrema de la discriminación y del desequilibrio del poder entre mujeres y hombres es, a un tiempo, violencia sexista, por que discrimina a las mujeres convirtiéndolas en causantes y objetos de esa violencia, y machista, por que arremete contra ellas para lograr su sometimiento. El objetivo de las acciones violentas contra las mujeres es, por tanto el control de la persona mujer para obtener de ella dependencia y subordinación.



Transversalización
de la perspectiva de género



- *Protocolo para la atención psicológica de los casos de violencia de género contra las mujeres.* (2008). Oaxaca, México. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

La propuesta de Armonización del Marco Jurídico Local con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, diseñada por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO), define los siguientes tipos de violencia de género:

- Psicológica
 - Física
 - Sexual
 - Económica
 - Patrimonial
- Simón Rodríguez María Elena (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias.* Madrid, España: Editorial Narcea.

Retomando las explicaciones dadas por la Asamblea General de la ONU, la violencia de género abarca, sin carácter limitativo, *“la violencia física, sexual y psicológica, incluidos los golpes el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas al marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la*



intimidación sexual en el trabajo, en instituciones y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; la violencia física, sexual y psicológica perpetrada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

➤ Textos consultados para la conceptualización, descripción y del acoso u hostigamiento sexual, así como algunos extractos que literalmente fueron tomados de los mismos.

- *Propuesta de Armonización de las Leyes Estatales para Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres*, diseñada por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO).

El artículo 3 de la Iniciativa de Ley Estatal para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, señala al hostigamiento sexual como una forma de violencia de género contra las mujeres.

Así, las mujeres han estado sistemáticamente sometidas a la inseguridad física, han sido objetos de la denigración y la violación sexual, despersonalizadas, privadas de respeto, credibilidad y recursos, se las ha silenciado, negado la presencia pública, la voz y la representación de sus intereses.

- Kurczyn Villalobos Patricia (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)



Transversalización
de la perspectiva de género



El término de acoso se utiliza como sinónimo de hostigamiento. Acosar se refiere a una acción de persecución. Hostigamiento, del verbo hostigar significa también perseguir, molestar.

Ambos términos coinciden en molestar a alguien, gramaticalmente el acoso sexual puede definirse como *la acción de molestar y perseguir a alguien con motivos o intenciones sexuales*.

Ambos términos pueden utilizarse indistintamente, sin embargo el de hostigamiento sexual ha sido preferido por la legislación penal mexicana.

- García Manzanares Concepción, García Olivares Carmen, San Vicente Jiménez y Jaime de Pablo Ma. De los Ángeles (coordinadora) (2004). *Guía de atención integral a mujeres víctimas de delitos contra la libertad sexual*. España. Edita Themis, Asociación de Mujeres Juristas.

El acoso sexual es una manifestación de la discriminación por razón de género, que se produce en el ámbito laboral debido a las diferencias de poder tanto económico, político, como culturales que existen entre hombres y mujeres, considerados unos y otras como grupo social.

Los roles que son atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica, a su vez afectan, directa o indirectamente, a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo, que es el lugar donde se consigue autonomía personal e independencia económica.



Transversalización
de la perspectiva de género



- Romero Rodríguez Manuela. *El acoso sexual en el ámbito laboral*. España. Publicado por Nj Bosch. Disponible en: http://www.lasbarricadas.net/acososexual_laboral.pdf

En primer lugar debemos señalar que el acoso sexual es un fenómeno social de diferentes y múltiples dimensiones, asimismo la violencia sexual es una de las formas más primarias de control del hombre sobre la mujer al privarla de su capacidad de decisión sobre su cuerpo, de su libertad sexual y sobre su proyecto vital.

El acoso sexual constituye violencia de género puesto que, la violencia sexual es una manifestación más de la desigualdad entre los sexos, y es parecida a la inmensa mayoría de los casos por mujeres, adolescentes y niñas.

En el ámbito laboral la mayoría de sus víctimas son mujeres. Según la autora María José Lubertino por un lado, el acoso sexual “fortalece el estereotipo cultural del hombre productor (dominante) y de la mujer reproductora (sumisa), reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y, al mismo tiempo, absolviendo a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción.

Según la Organización Internacional del Trabajo, es una “conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe, creándose así un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil para quien es víctima de acoso sexual”



Transversalización
de la perspectiva de género



- Mansilla Izquierdo Fernando. *Otros riesgos psicosociales en el trabajo. Acoso sexual en el Trabajo*. España. Publicado por Psicología Online. Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml

Pueden establecerse los siguientes niveles de conductas:

1. Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
2. Acoso moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.
3. Acoso medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
4. Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.
5. Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual incluye:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.



Transversalización
de la perspectiva de género



- Treviño Ghuioldi Susana (2001). *Discriminación por maternidad en el empleo y acoso sexual*. Argentina. Disponible en:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/4/art/art9.pdf>

La Dra. María José Lubertino, elaboró un proyecto de ley contra el acoso sexual (periodo 1999-2001)

Artículo 1. A los efectos de la presente ley se entiende por acoso sexual, todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, sexista u homofóbica no consentida por quien la recibe y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral, educativo, político o sindical, o su bienestar personal.

Configura también acoso sexual, todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbica, que sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

- Rivas Pérez Miriam y Lugo Madriz Luis. *El acoso sexual en el trabajo*. Colombia. Crimen y emoción, disponible en: <http://psicologiajuridica.org/psj221.html>

La OIT, reconoce la existencia del problema de violencia contra la mujer en el medio ambiente laboral, manifestada como acoso sexual en el trabajo. Indica este organismo, que el acoso sexual laboral es una forma de violencia de género, señala que para que haya acoso deben integrarse tres elementos: Un comportamiento de carácter sexual, que el mismo no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo.

El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza tanto sexual, como física y verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por



resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida. El acoso sexual viola el derecho a la libertad sexual, si se da en el medio laboral, atenta no solo contra esta libertad sexual sino también contra el derecho de igualdad y de un ambiente laboral favorable al trabajador(a).

La violencia contra la mujer, en general, y en particular el acoso sexual en el trabajo han permanecido a lo largo del tiempo impunes, la sociedad a sabiendas de sus existencias, se ha hecho cómplice mirando hacia otro lado y callando, y la mujer con mansedumbre ha aceptado el rol de víctima y el trato que la sociedad le ha dado.

- Mora Belvy (2004). *Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*. España.

Publicado por Mujeres en Red, disponible en:

http://www.mujiresenred.net/news/article.php3?id_article=50

... el acoso sexual debe conceptuarse como un acoso en el que se utiliza el sexo (entre otras cosas) para lograr poder, o como un acoso en que se usa el poder para obtener sexo. El punto fundamental es, por lo tanto, si debemos entenderlo como una conducta de poder o como una conducta sexual. (Stanley y Wise, 1992, p.63)

En estas condiciones, el acoso sexual emerge, según las autoras, como “el resultado del temor de los hombres a la diferencia que representa la mujer y de su impulso de penetrarla, ya sea literal o simbólicamente, y así colonizarla: de ese modo, pasa a ser suya, por lo que ya no es diferente ni amenazadora.



Transversalización
de la perspectiva de género



- **El Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca.**

Que en su artículo 241 bis menciona que el que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el ámbito familiar, doméstico, docente, laboral o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo.

➤ Otros textos que fueron consultados para la construcción del marco conceptual del proyecto “*Diagnóstico sobre Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal*”.

- De Miguel Ana (2007) *El feminismo como referencia de legitimidad de las mujeres*. La Coruña, España. Revista Crítica. Facultad de Sociología, Universidad de la Coruña.

Disponible en: http://www.mujiresenred.net/news/article.php3?id_article=1261

- Torres Falcón Marta. *Violencia contra las mujeres y derechos humanos: aspectos teóricos y jurídicos*. Disponible en:

<http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Ponencia%20Marta%20Torres.doc>



- Torres Falcón Marta. *El movimiento internacional de los derechos humanos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género*. Disponible en:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/109/art/art2.pdf>
- Hirigoyen Marie- France (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España. Editorial Paidós.
- Gregorio Gil Carmen (2006). *Violencia de género y cotidianidad escolar*. Sevilla, España. Instituto Andaluz de la Mujer



Transversalización
de la perspectiva de género



Marco Conceptual

Para poder comprender en su justa dimensión la violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral; en específico por medio del hostigamiento sexual, es necesario definir, conceptos clave que explican el origen, los tipos, los ámbitos y las expresiones o métodos dicho fenómeno. De esta forma, en las líneas siguientes se abordará el comienzo y la re conceptualización de la violencia de género a través de una mirada que la deslegitima, se explicará la clasificación de los tipos de violencia de género así como los ámbitos y modalidades o expresiones en los que se ejerce, y por último se expondrá la forma del hostigamiento sexual en el ámbito laboral como una conducta realizada por hombres, cuyo objetivo es controlar, intimidar, coaccionar y humillar a las mujeres que son víctimas.

Violencia de género

En palabras simples, la violencia de género es aquella que se ejerce contra las mujeres por el simple hecho de serlo; una serie de abusos y agresiones que se realizan única y exclusivamente en el cuerpo y sexualidad de las mujeres.

Sin embargo, comprender el fenómeno de lo que también llamaremos violencia contra las mujeres, implica, como señala Ana de Miguel: “volver la mirada hacia nuestra historia para estudiar y tomarse en serio el hecho de que durante siglos nuestra cultura, tanto popular como académica, ha legitimado esta violencia”.



Transversalización
de la perspectiva de género



Las mujeres hemos vivido la violencia y la muerte desde sociedades premodernas, pues éstas se han caracterizado como sociedades en que la muerte y la violencia eran un hecho cotidiano, con el que se convivía con resignación y cierto fatalismo. En este contexto, la violencia contra las mujeres, formaba parte de un marco que tenía características específicas que la legitimaba, esta legitimación provenía o proviene de la conceptualización de las mujeres como inferiores y como propiedades de los hombres, a los que deben respeto y obediencia, y encuentra un refuerzo crucial en los discursos religiosos que las presentan como malas y peligrosas. Es decir, estas formas específicas de legitimación, estarían basadas en su condición de mujeres y no de personas. Todos estos elementos se fusionan para que las sociedades premodernas interpreten las agresiones en contra de las mujeres como merecidos castigos e incluso, en terminología actual, como castigos “preventivos”³.

En las sociedades modernas, se teorizó y se construyó un nuevo orden social, sin embargo pensadores influyentes de la época fueron los responsables de no expulsar la violencia contra las mujeres de ese “nuevo orden”, al contrario, la reforzaron al incorporarla como referente normativo, estableciendo la inferioridad de las mujeres respecto de los hombres y su obediencia a los mismos, relegándolas a las tareas domésticas, obligadas a la maternidad, privadas de su voz y excluidas de la vida pública.

Con la explicación anterior podemos reflexionar que la violencia contra las mujeres, vista desde una mirada tradicional y patriarcal, _entendido lo patriarcal como un sistema de dominación que

³ De Miguel Ana (2005). *La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género*. La Coruña, España. Cuadernos de trabajo social. Universidad de la Coruña. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0505110231A.PDF>



pone a las mujeres bajo el dominio de los hombres_ se considera como algo normal y necesario en el sentido natural.

La ideología patriarcal está tan firmemente interiorizada, sus modos de socialización son tan perfectos que la fuerte coacción estructural en que se desarrolla la vida de las mujeres, violencia incluida, presenta para buena parte de ellas la imagen misma del comportamiento libremente deseado y elegido⁴.

La época de la Ilustración será crucial para la conceptualización de la violencia contra las mujeres, pues es desde la ilustración donde las teóricas del feminismo apostarán a que se llegue a deslegitimar esta violencia, redefiniéndola como un problema social y político, y poniendo en tela de juicio principios, valores y actitudes enseñadas por el patriarcado y aprendidas por las mujeres desde la infancia. El fin de conceptualizar la violencia contra las mujeres como un problema, será contrarrestar las muy diversas formas de legitimación que la mantienen.

A partir de ahí se desarrollará un debate sobre la manera que se debe definir la violencia contra las mujeres y cuyo resultado será que algunas autoras y autores la definan como violencia doméstica o violencia intrafamiliar, sin embargo en esta investigación, se observan más pros que contras en la inscripción de *violencia de género*, “al asumir la tesis de Celia Amorós cuando mantiene que una sociedad igualitaria no produciría la marca de género, por lo que el mismo concepto de género remite al de patriarcado, a que las relaciones entre los géneros son relaciones de poder”⁵.

⁴ *Idem. 1*

⁵ *Idem. 1*



Transversalización
de la perspectiva de género



Es decir aun vivimos en una sociedad patriarcal que para tener éxito, reproducirse y mantenerse, practica la violencia como una forma del ejercicio del poder por parte de los hombres para mantener la sumisión de las mujeres, mediante el empleo de la fuerza física, emocional o psicológica.

Bajo esta lógica, Elena Simón, considera que la violencia de género es aquella que se ejerce contra las mujeres por el mero hecho de serlo, pues

“Ser mujer y lo que ello conlleva de sometimiento y consideración de inferior y objeto, es suficiente para que suframos este tipo de violencia, es decir, la padecemos por nuestra adscripción al devaluado género femenino y no por características o por circunstancias personales”⁶.

Tomando como base la definición, antes descrita de violencia de género, diversas autoras y autores desde sus disciplinas ha abundado sobre la misma, afirmando:

- Que la violencia de género se caracteriza por su continuidad, no se trata de una repetición de hechos aislados con más o menos frecuencia, o con mayor o menor intensidad, sino que es la propia permanencia en la violencia el elemento fundamental para conseguir los objetivos que pretende el violentador⁷.
- Los hombres han ejercido y continúan ejerciendo violencia (física, psicológica, sexual) contra las mujeres para mantener la discriminación, la desigualdad, las relaciones jerárquicas y el poder sobre las mujeres.

⁶ Pinelo Serret María C. y Simón Rodríguez María Elena (2008). *La igualdad es un derecho. Libro de texto para la asignatura: igualdad de género, en educación media superior*. Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)

⁷ Lorente Acosta Miguel (2008). *El concepto “integral” de la violencia de género*. Madrid España: edita Consejo General del Poder Judicial. Página 19.



- Producto de la violencia de género, las mujeres han estado sistemáticamente sometidas a la inseguridad física, han sido objetos de la denigración y la violación sexual, despersonalizadas, privadas de respeto, credibilidad y recursos, se las ha silenciado, negado la presencia pública, la voz y la representación de sus intereses⁸.
- La violencia contra las mujeres es la consecuencia extrema de la discriminación y del desequilibrio del poder entre mujeres y hombres es, a un tiempo, violencia sexista, por que discrimina a las mujeres convirtiéndolas en causantes y objetos de esa violencia, y machista, por que arremete contra ellas para lograr su sometimiento⁹.

Atendiendo a todo anterior se puede concluir que la violencia de género o contra las mujeres, existe y seguirá existiendo en tanto no se desarticule el sistema de dominación patriarcal que la mantiene legítima.

Tipos de violencia

El patriarcado, para dominar y someter a las mujeres usa elementos perversos de amenaza, coacción y fuerza, es decir, ejerce violencia sistemática y continua, en este sentido la violencia de género, es un fenómeno complejo que tiene diversas ramificaciones, tipos, ámbitos y expresiones, formas o métodos.

⁸ *Propuesta de Armonización de las Leyes Estatales para Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres*, diseñada por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO).

⁹ *Idem. 4*



La propuesta de Armonización del Marco Jurídico Local con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, diseñada por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO), define los siguientes tipos de violencia de género¹⁰:

- Psicológica:

Comprende cualquier acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica; puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celopatía, insultos, humillaciones, devaluaciones, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, chantaje, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación o anulación de su autoestima e, incluso, al suicidio.

- Física:

Comprende todo acto que inflige daño intencional, usando la fuerza física, algún tipo de arma, objeto o sustancia que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

- Sexual:

Comprende cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

¹⁰ *Protocolo para la atención psicológica de los casos de violencia de género contra las mujeres.* (2008). Oaxaca, México. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.



- Económica

Comprende toda acción u omisión del hombre violento que afecta la supervivencia económica de la mujer. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso económico, así como la percepción de un salario menor, por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

- Patrimonial

Comprende cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la mujer. Se manifiesta en la transformación, sustracción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a bienes, comunes o propios de la víctima.

Cualesquiera otras formas análogas que lesiones o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Las modalidades y ámbitos de ésta, que Elena Simón define, son¹¹:

- Maltrato conyugal, de pareja o ex pareja
- Aborto selectivo de fetos femeninos
- Abuso sexual
- Asalto sexual, secuestro y violación
- Prostitución forzada
- Tráfico de mujeres y de niñas
- Femicidio
- Mutilaciones y castigos físicos

¹¹ *Idem. 4*



Transversalización
de la perspectiva de género



- Acoso sexual laboral, educativo o político.

Retomando las explicaciones dadas por la Asamblea General de la ONU, la violencia de género abarca, sin carácter limitativo:

“la violencia física, sexual y psicológica, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas al marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; la violencia física, sexual y psicológica perpetrada por el Estado, dondequiera que ocurra”¹².

Recapitulando, la violencia de género se manifiesta en diversas formas, expresiones o métodos que tienen un impacto psicológico, físico, sexual, económico y patrimonial; negativo y dañino en el cuerpo, sexualidad y vida de las mujeres. Como ya vimos, estas expresiones de violencia de género se dan en diversos ámbitos, y es importante destacar que la expresión de hostigamiento sexual, que es el objeto central de este diagnóstico se presenta, al igual que en otros ámbitos, en el ámbito laboral.

¹² Simón Rodríguez María Elena (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid, España: Editorial Narcea.



Transversalización
de la perspectiva de género



Hostigamiento/ acoso sexual laboral

Para abordar el tema del hostigamiento sexual laboral, es importante aclarar que el término de acoso se utiliza como sinónimo de hostigamiento.

Acosar se refiere a una acción de persecución, por su parte hostigamiento, del verbo hostigar significa también perseguir, molestar. Ambos términos coinciden en molestar a alguien, gramaticalmente el acoso sexual puede definirse como *la acción de molestar y perseguir a alguien con motivos o intenciones sexuales*.

Patricia Kurczyn Villalobos en su libro *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, menciona que ambos términos pueden utilizarse indistintamente, sin embargo el de hostigamiento sexual ha sido preferido por la legislación penal mexicana.

Por lo anterior, en adelante, nos referiremos a hostigamiento y acoso sexual como un mismo concepto, pues, no se debe perder de vista que el acoso sexual está estipulado como hostigamiento en el Código Penal Procesal Penal Para el Estado de Oaxaca, en su artículo 241bis.

Existen diversas definiciones, la mayoría coincidentes entre sí, sobre el hostigamiento/acoso sexual laboral:

Manuela Romero Rodríguez, en su artículo el acoso sexual en el ámbito laboral, considera que “el acoso sexual constituye violencia de género puesto que, la violencia sexual es una manifestación más de la desigualdad entre los sexos, y es padecida a la inmensa mayoría de los casos por mujeres, adolescentes y niñas”.



Transversalización
de la perspectiva de género



También tenemos que el acoso sexual es una manifestación de la discriminación por razón de género, que se produce en el ámbito laboral debido a las diferencias de poder tanto económico, político, como culturales que existen entre hombres y mujeres, considerados unos y otras como grupo social¹³.

La Organización Internacional del Trabajo lo define como una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe, creándose así un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil para quien es víctima de acoso sexual.

La Dra. María José Lubertino, en el proyecto de ley contra el acoso sexual que elaboró en el periodo 1999-2001, define el hostigamiento/ acoso sexual como todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, sexista u homofóbica no consentida por quien la recibe y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral, educativo, político o sindical, o su bienestar personal.

Por último, Elena Simón nos dice que el hostigamiento sexual laboral es generalmente provocado por las relaciones de poder desigual, donde las mujeres, jóvenes o no tanto, son contratadas, captadas o promovidas por sus atributos físicos, de belleza y/o juventud, sin que ellas puedan

¹³ García Manzanares Concepción, García Olivares Carmen, San Vicente Jiménez y Jaime de Pablo Ma. De los Ángeles (coordinadora) (2004). *Guía de atención integral a mujeres víctimas de delitos contra la libertad sexual*. España. Edita Themis, Asociación de Mujeres Juristas.



advertirlo en un principio, pues se les tienden trampas machistas, para enmascarar el objetivo de perseguir y conseguir sus favores sexuales. Son situaciones muy confusas, ocultadas a otros ojos, disfrazadas por parte del hombre acosador de admiración, promesas de mejora, ansiedad amorosa, y halago, aunque también palabras y gestos ofensivos u obscenos y, suelen causar graves daños y a veces, consecuencias irreversibles¹⁴.

Las definiciones mencionadas arriba, nos arrojan conceptos clave, que envuelven al hostigamiento sexual laboral, tales como: violencia de género del tipo sexual, relaciones de poder desigual, es padecido por mujeres, es una manifestación de discriminación, conductas sexuales no consentidas ni pedidas, muchas veces disfrazadas por el acosador, afecta la dignidad de las mujeres, perjudica el desempeño laboral las víctimas, genera graves daños y consecuencias irreversibles en la vida de las mujeres que son víctimas.

Estos conceptos clave nos llevan a reflexionar que el hostigamiento sexual laboral es, otra forma de hacer referencia al sexismo y a la política sexual en la cual hombres y mujeres ocupan diferente lugar, como Belvy Mora menciona, el hostigamiento sexual constituye un mecanismo de control del cual se valen los hombres para mantener una relación de dominación/subordinación que convierte a las mujeres en un objeto del cual pueden disponer a conveniencia.

Es una expresión de la violencia de género que se manifiesta a través de una conducta o serie de conductas de carácter sexual, no bienvenidas, no solicitadas y ejercidas por los hombres que

¹⁴ *Idem 10*



Transversalización
de la perspectiva de género



buscan intimidar, poseer, coaccionar, colonizar, humillar, someter, demostrar su poder a las mujeres.

Las conductas que evidencian el hostigamiento/acoso sexual, han sido clasificadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la siguiente manera¹⁵:

Niveles de conductas:

Leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.

Medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.

Muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual incluye:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

¹⁵ Los niveles de las conductas que a continuación se describen, fueron tomadas del Mansilla Izquierdo Fernando. *Otros riesgos psicosociales en el trabajo. Acoso sexual en el Trabajo*. España. Publicado por Psicología Online. Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml



Transversalización
de la perspectiva de género



- Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

Es de suma importancia dejar claro que el hostigamiento sexual, al ser una expresión de la violencia de género del tipo sexual, es altamente grave _ por lo tanto debería ser denunciado y sancionado_ aunque para fines de ubicación y reconocimiento, las conductas de éste, hayan sido clasificadas como ya se mencionó por la OIT.

Por último, para fines de este diagnóstico, centraremos el hostigamiento/acoso sexual laboral, como una forma de la violencia del tipo sexual, misma que a su vez constituye un tipo de la violencia de género, que el sistema de dominación patriarcal ha mantenido impune y legitimado.



Transversalización
de la perspectiva de género



Objetivo General

Conocer la existencia y las conductas identificadas como hostigamiento sexual que se ejercen en la administración pública del estado de Oaxaca, así como las causas y efectos de éste fenómeno, para incorporar medidas preventivas y correctivas que aborden el problema.

Objetivos Específicos

- Conocer datos estadísticos sobre el hostigamiento sexual, e información cualitativa sobre el entorno donde se desarrolla.
- Conocer las conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil, o humillante para la persona objeto de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como los efectos indirectos que pueda tener para ella misma o sobre su empleo.
- Proponer instrumentos de información y orientación sobre el hostigamiento sexual, en el ámbito laboral que ayuden a identificar, entender y corregir este problema, así como el planteamiento de acciones preventivas y procedimientos correctivos a seguir.



Transversalización
de la perspectiva de género



Análisis y sistematización de los resultados generados en la aplicación de los instrumentos

Resultados cualitativos

Las trabajadoras que participaron en los grupos focales se refirieron al hostigamiento en dos niveles; el primero de comportamientos, por ejemplo, las miradas insinuantes, lascivas, lenguaje corporal como: guiño de ojos y envío de besos, comentarios, chistes, Así como acercamientos que provocan incomodidad, tocamientos, utilización frases que generan molestia, invitaciones personales a lugares ajenos al centro de trabajo, para tratar asuntos laborales (contratos permanentes, bases, permanencia).

El segundo nivel es conceptual, en el cual definieron el hostigamiento sexual, como la imposición de tener relaciones sexuales por parte del jefe para conservar el puesto laboral. Otras manifestaciones del hostigamiento sexual que señalaron las entrevistadas, fueron encuentros solitarios impuestos, aislamiento de los otros compañeros de trabajo, búsqueda de contacto físico, piropos, frases intimidatorias (léxico inadecuado: sobrenombres, groserías) chistes sexistas, manejo de aparatos electrónicos (celulares, computadoras) para tomar fotos sin consentimiento de la trabajadora y la presencia de pornografía.

Las participantes en los grupos focales, coinciden en que el criterio para distinguir las conductas de hostigamiento sexual, es la sensación de malestar, incomodidad o desagrado que provocan



Transversalización
de la perspectiva de género



dichas conductas en las mujeres, así como la humillación y ofensa que representan para ellas. En este sentido, el hostigamiento, lo perciben como: una forma de someter o sobajar a las mujeres, por lo cual, señalan, es una manifestación de violencia hacia las mujeres.

En una de las entrevistas, se reveló como otra característica de hostigamiento, la intención por parte del hostigador de obtener placer propio, sin importarle los deseos, intereses, ni sentimientos de la víctima. En palabras de las teóricas, ésta es una expresión de la cosificación del cuerpo de la mujer como medio para obtener placer.

Las participantes afirmaron que el ser víctima de un hostigamiento sexual es una forma de violentar su integridad física, puntualizaron que no se puede confundir con relaciones sentimentales, pues son situaciones totalmente disímiles: al ejercer fuerza o presión se trata de un acto violento, y si se trata de una fuerza para tener contacto físico (acercamientos incómodos, relaciones sexuales) se trata de violencia sexual, hostigamiento.

En cuanto a la persona que hostiga sexualmente a las mujeres, ellas reconocen que no es un fenómeno que tenga que ver con características personales específicas, sino que es un fenómeno sistemático. Saben, que aunque existan cambios o rotación de personal, incluso sustituciones, casi por completo de equipo, constantemente se encuentran con el hostigamiento sexual hacia ellas en su área de trabajo.



Transversalización
de la perspectiva de género



En lo que se refiere a las consecuencias del hostigamiento sexual laboral, las mujeres expresan, consecuencias directas en la víctima y en el ambiente de trabajo. En lo que se refiere a las consecuencias en la víctima, se encuentran efectos psicológicos, sociales, económicos y físicos. Las entrevistadas, enfatizaron la falta de apoyo institucional, ya que denunciar al hostigador, implica para las mujeres consecuencias sociales, por ejemplo, queda en entredicho su reputación y finalmente lo que habitualmente se hace es reubicar a la víctima.

Cuando se habla de los efectos psicológicos en la víctima y en algunas compañeras que atestiguan el hostigamiento sexual se habla de angustia, miedo, stress, desconfianza, trastornos en la vida sexual de la víctima, trastornos de ansiedad, hasta síndrome de stress postraumático.

Los efectos sociales, se refieren al señalamiento social de la víctima, al interior de su ambiente de trabajo y/o familiar (conflicto y/o reclamos por parte de su pareja) y la pérdida del empleo. Si esto último llegase a suceder, las víctimas se enfrentan a los efectos económicos.

Ahora bien, los efectos físicos, se comentaron como una consecuencia del malestar emocional y social, ya que se trajo a la conversación casos de trabajadoras que llegaron a padecer vitíligo o a cambiar de forma de vestir e incluso hábitos de alimentación, con el objetivo de ser menos atractivas al hostigador. Se menciona un caso en que el efecto físico fue directo y causado por el hostigador, quien golpeó fuertemente a la víctima por negarse a sus peticiones.

En lo que se refiere al ambiente de la organización reconocen que se torna hostil, perciben una disminución en la sensación de bienestar, que redundaba en una baja en la productividad.

En cuanto al proceso del hostigamiento sexual, la mayoría de las entrevistadas indican que las conductas hostigadoras van de menor a mayor. Los hostigadores inician con comentarios o



conversaciones que no son de contenido sexual y que ellas, en principio se han visto imposibilitadas para enfrentar al hostigador, debido a que no son conductas explícitas.

En los grupos focales, como en las entrevistas, fue un tema recurrente, la invisibilidad del hostigamiento sexual, así como la falta de denuncia, a pesar de su alta frecuencia en su lugar de trabajo. Las entrevistadas argumentaron varias razones. La primera es la falta procedimientos establecidos y reconocidos para hacerlo. La segunda es la falta de autoridad a quien recurrir en el momento inmediato, ya que habitualmente quien hostiga a la víctima tiene un nivel jerárquico superior a ella o en los casos que son acosadas por compañeros, las entrevistadas informan de la complicidad entre hombres de diversas jerarquías.

Otro de los motivos de la escasa o nula denuncia, es la culpabilización y señalamiento social de la víctima, ya que entra en juego el prestigio de la víctima al denunciar. También, las entrevistadas comentan el desconocimiento por parte de las mujeres de sus derechos y de la penalización legal del hostigamiento sexual. Así como, la situación económica y el escaso reconocimiento de la capacidad profesional de las mujeres, por lo cual las mujeres se ven obligadas a quedarse calladas para mantener su empleo.

Concordante con lo anterior, las participantes de este estudio sostienen que el hostigamiento sexual es una forma de ejercicio de poder por parte de los hombres y una forma de demostrar su masculinidad o virilidad. Una virilidad construida a partir del sometimiento de las mujeres.



Transversalización
de la perspectiva de género



En este sentido, las entrevistadas comentan que no existe relación clara entre conductas, actitudes, formas de ser, de vestir o imagen física de las mujeres y la posibilidad de ser hostigadas sexualmente en el ámbito laboral.

Un dato que surge reiteradamente, en las entrevistas a trabajadoras y a personas que han atendido o atienden a trabajadoras víctimas de hostigamiento sexual laboral, es la escasa credibilidad en las mujeres víctimas de hostigamiento sexual, lo cual dificulta el proceso de denuncia.

Otra de las dificultades en el proceso de denuncia del hostigamiento sexual, es la resolución de las pruebas testimoniales, ya que, aunque existan testigos, las y los compañeros de trabajo no atestiguan por miedo a perder su trabajo.

Las personas que han atendido o atienden a trabajadoras víctimas de hostigamiento sexual laboral, evidencian que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en este caso de tipo sexual y en el ámbito laboral, no es respetado. Asimismo, el derecho al trabajo se ve violentado al ser hostigadas. Incluso, indican que no se respetan una serie de derechos ya establecidos en los instrumentos jurídicos internacionales, adoptados por el Estado Mexicano, la legislación nacional en la materia, y las normas jurídicas del estado de Oaxaca.

En las entrevistas a personas que atienden a trabajadoras víctimas de hostigamiento sexual, se expone la normalización del fenómeno, mismo que dificulta su visibilización, prevención, denuncia, y sanción. Ante esta situación, las entrevistas a trabajadoras y a personas que atienden



Transversalización
de la perspectiva de género



a víctimas de hostigamiento sexual, proponen campañas de difusión de los derechos de las mujeres, campañas de sensibilización e información del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como de la ley vigente a la cual se podría recurrir.

De la misma manera, las personas que atienden a víctimas de hostigamiento sexual laboral, señalan la falta de procedimientos para la detección y sanción del delito. Para solucionar dicho procedimiento habría que reforzar la parte coercitiva de las normas correspondientes.

Análisis de resultados cualitativos

Una vez realizado el proceso de análisis podemos afirmar que el fenómeno de hostigamiento sexual en las instituciones de la administración pública de Oaxaca se caracteriza por:

- Ser un hecho social en el cual están expuestas todas las trabajadoras, aun en los casos donde se afirma que no han vivido una experiencia o propuesta directa. Este hostigamiento es ejercido mayoritariamente por los superiores, pero en ningún momento deja de incluir al resto de los compañeros, cualquiera que sea su rango. Lo anterior se sustenta en que todas afirman que los jefes de su oficina, se refieren a la totalidad de sus empleadas como sus mujeres. En el dominio lingüístico todas están expuestas no solo a chistes, groserías y críticas sexistas sino que el superior utiliza un sentido posesivo frente a los otros hombres, es decir los externos. Compartiendo esta posesión semántica de las mujeres con los gerentes medios. Por otra parte, se evidenció que, cuando la dirección alta



Transversalización
de la perspectiva de género



es ocupada por una mujer o compartida por varias, éstas pueden ser objetos de injurias, donde se afirma que dichas posiciones deben ser el producto de relaciones íntimas con superiores de la organización.

- El hostigamiento sexual laboral en la administración de Oaxaca en un fenómeno cíclico, en tanto que, las causas y los efectos retroalimentan constantemente el fenómeno, por ejemplo: el miedo a perder el empleo, el imaginario de pensar al hombre como proveedor a cambio de una relación íntima, la imposibilidad evidente de sancionar la agresión por parte del sistema de justicia (causas), se cruzan y retroalimentan con los efectos y consecuencias del hostigamiento sexual en tanto que el beneficio material, político, los despidos, imposibilidad de la denuncia, conllevan todas ellas a que el problema sea visto como algo frente al cual, no hay más que la decisión de tomar una u otra posición de aceptación/rechazo, aunque en ambas no hay formas o maneras seguras, y las consecuencias serán el despido-en caso de rechazo, o el ascenso de la carrera laboral-en caso de aceptación.
- Las medidas que toman las mujeres ante el hostigamiento sexual son tres: La primera es guardando silencio, en especial cuando han sido hostigadas de forma verbal y visual; la segunda, enfrentando directamente al acosador; y la tercera denunciando ante sus superiores, en el caso de que se trate de alguien que no sea su jefe. En la segunda y tercera forma de afrontar el hostigamiento anteriormente descritas, las mujeres corren el riesgo de ser despedidas, y por ende muchas ven como solución la renuncia a su trabajo.



- El hostigamiento puede ser utilizado como ventaja material y política para representar o ser un impulsor para ascender rápidamente en la carrera administrativa y material, más no significa que se llegue a cargos de dirección alta sino se poseen las capacidades y experiencias.
- Las trabajadoras admiten conscientes de que es un problema estructural de la cultura machista, de la falta de apoyo jurídico y penal, que va más allá de las personas.

En resumen, el hostigamiento sexual en la administración pública de Oaxaca es un fenómeno presente, constante, invisibilizado por el resto de la sociedad y el Estado, considerado un abuso o detención del poder estrictamente de los hombres sobre las mujeres, frente al cual no hay otra alternativa que asumir una posición personal o individual, donde a pesar de esta soledad, y falta de asistencia, las mujeres afirman o se definen dentro del problema con una relación de enfrentamiento que pasa por ellas mismas, donde no parecen intervenir designios morales o sobre el ser mujer (buena, recta, recatada), sino en una relación consigo y resolución por si mismas, donde el derecho de ser sujetos o individuos que merecen respeto e igualdad de condiciones en el desempeños de sus labores está presente, y muchas veces parece constituirse como una condición que debería estar en Oaxaca y que no está. Las personas consideran que esta problemática debiera ser combatida o enfrentada con campañas de sensibilización, mecanismos y procedimientos



Transversalización
de la perspectiva de género



jurídicos y administrativos que aseguren el respeto y las libertades de las mujeres en su entorno laboral.

Resultados cuantitativos

Las encuestas aplicadas arrojan los siguientes datos:

- El 20% de las personas que contestaron la encuesta refieren haber escuchado comentarios desagradables de carácter sexual contra las mujeres. Asimismo admiten en un aproximadamente 13% que sus compañeros de trabajo han enviado cartas o correos electrónicos con contenido sexual que incomodan a las trabajadoras.
- Un 23% han visto imágenes con contenido sexual dentro del área de trabajo, que resultan incómodas para las mujeres.
- Más del 20% ha recibido comentarios de naturaleza sexual sobre la ropa, comportamiento o el cuerpo de otra persona así como percibido conductas confusas o ambivalentes de contenido sexual de parte de algún compañero de trabajo que les desagradan.
- Alrededor de un 20% de las personas encuestadas reconocen conductas de hostigamiento sexual dentro de su área de trabajo, tales como miradas insinuantes, morbosas, guiños,



Transversalización
de la perspectiva de género



lamidos de labios o gestos de carácter sexual. Incluso en este mismo porcentaje las trabajadoras han escuchado descripciones gráficas de pornografía dentro de su área de trabajo, que les desagradan. Asimismo, las trabajadoras han experimentado hostigamiento físico directo cuando les han bloqueado el camino intencionalmente con el fin de tener contacto con ellas o han recibido contacto físico no deseado, a través de abrazos, caricias, palmadas, pellizcos o besos.

- Por otra parte, 61 trabajadoras consideran que ellas o alguna de sus compañeras han sido innecesariamente designadas a realizar tareas fuera de los horarios o espacios laborales injustificadamente y con algún interés sexual, 159 trabajadoras afirman que algunos contratos o evaluación de desempeño de tus compañeras han estado relacionados con "simpatías" sexuales por parte de los superiores, 83 encuestadas reconocen haber experimentado hostigamiento sexual directo, al haber recibido amenazas de despido que podrían estar asociadas a la negativa de acceder a peticiones sexuales.
- Un dato importante es que existe la percepción que, son las mujeres las que provocan el hostigamiento sexual, a través de sus formas de vestir y actuar, ya que un 43% así lo consideran. Es por ello que casi 200 mujeres de la muestra, han cambiado algún comportamiento o forma de ser para prevenir o enfrentar el hostigamiento sexual. En este sentido, más del 20% de las encuestadas refiere que las mujeres que son víctimas de hostigamiento sexual, son señaladas al interior del equipo de trabajo, con comentarios negativos y burlas.



Transversalización
de la perspectiva de género



- Gran parte de las mujeres encuestadas no admiten, en principio, haber sido acosadas sexualmente, sin embargo, 46 personas han reconocido haber experimentado o conocido de casos dentro de su oficina, la manifestación más grave del hostigamiento: el intento de abuso sexual. De la misma manera, es contradictorio que gran parte de la población encuestada, alrededor del 50%, reconoce haber sido hostigada sexualmente, pero no denunció. Sólo 42 personas reportan haber denunciado el hostigamiento. Estos datos se pueden explicar por el desconocimiento que tienen las trabajadoras de sus derechos y de la invisibilización del hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género, ya que aproximadamente un 40%, no sabe que el hostigamiento sexual en el ámbito laboral es castigado legalmente y que puede denunciarlo. La información anterior coincide con la mínima proporción (13.6 %) de mujeres que han enfrentado al hostigador directamente.
- Las mujeres reportan que son los compañeros y superiores jerárquicos los que ejercen este tipo de violencia de género dentro del ámbito laboral. Información que coincide con los abordajes teóricos del hostigamiento sexual, en lo referente al uso de la violencia como ejercicio del poder. Por ejemplo, alrededor del 20% de la muestra acepta que los superiores jerárquicos acosan sexualmente a su personal femenino con mayor necesidad económica y por ende de preservar su trabajo.



Transversalización
de la perspectiva de género



- El hostigamiento sexual, se constituye en una práctica sistemática del ejercicio del poder por parte de los hombres hacia las mujeres en el ámbito laboral, ya que un porcentaje significativo, más del 20% de las encuestadas, reconoce que en otras experiencias laborales han experimentado u observado hostigamiento sexual a las mujeres.

El hostigamiento sexual, tal como lo aseveran las expertas en el tema, va acompañado de otros tipos de hostigamiento laboral, otras expresiones de violencia hacia las mujeres. Tales como, las amenazas de perder su empleo, lo que atenta contra su derecho al trabajo.

Al preguntar a las mujeres, si estas experiencias de hostigamiento sexual, tuvieron lugar en el ámbito público estatal,

- El 54% no contestó, y algunas de ellas anotaron con letra que habría represalias si contestaban dicha pregunta. Cabe destacar que esta fue la pregunta con mayor número de no contestadas.
- En lo que se refiere a las consecuencias del hostigamiento sexual laboral, más del 26%, refirió algún malestar emocional después de haber experimentado u observado algún incidente de hostigamiento sexual. Específicamente las empleadas reportan en un 17% haber experimentado miedo de ser hostigadas sexualmente en su área de trabajo. Este dato es importante, ya que da cuenta del ejercicio del poder por parte de los hombres hacia las



mujeres, es decir, las trabajadoras a pesar de no haber experimentado hostigamiento sexual perciben el riesgo o amenaza de ser víctimas de hostigamiento.

Análisis de resultados cuantitativos

Las encuestas aplicadas arrojan los siguientes datos, el 20% de las personas que contestaron la encuesta refieren haber escuchado comentarios desagradables de carácter sexual contra las mujeres, estos datos pueden ser explicados, a partir de la normalización de conductas, comentarios y normas que discriminan a las mujeres y que a su vez invisibilizan dicha discriminación.

El hecho de que aproximadamente 13% de las encuestadas admita que, sus compañeros de trabajo han enviado cartas o correos electrónicos con contenido sexual que incomodan a las trabajadoras, se puede considerar como violencia de género, ya que la violencia sexual no sólo se expresa a través de la agresión física o violación, el fin de los mensajes, comentarios verbales es imponer una voluntad sexual.

Un 23% han visto imágenes con contenido sexual dentro del área de trabajo, que resultan incómodas para las mujeres, esta información puede entenderse si se considera la construcción de las mujeres como objeto de consumo sexual, reproducida a través de las imágenes.



Transversalización
de la perspectiva de género



En cuanto a que más del 20%, ha recibido comentarios de naturaleza sexual sobre la ropa, comportamiento o el cuerpo de otra persona y han percibido conductas confusas o ambivalentes de contenido sexual, de parte de algún compañero de trabajo que les desagraden, está relacionada con la adjudicación del “derecho” de los hombres a manifestar sus voluntades y deseos hacia las mujeres, sin el consentimiento de ellas, siendo una manifestación de poder.

Alrededor de un 20% de las personas encuestadas, reconocen conductas de hostigamiento sexual dentro de su área de trabajo, tales como miradas insinuantes, morbosas, guiños, lamidos de labios o gestos de carácter sexual. Incluso, en este mismo porcentaje las trabajadoras han escuchado descripciones gráficas de pornografía dentro de su área de trabajo que les desagradan. Sin embargo estas conductas no son sancionadas, ni socialmente ni institucionalmente porque están invisibilizadas y normalizadas. Se puede reconocer también, a través de estos datos, que el hostigamiento sexual no es exclusivo de personas que ocupan niveles jerárquicos altos.

Asimismo, las trabajadoras han experimentado hostigamiento físico directo cuando les han bloqueado el camino intencionalmente con el fin de tener contacto con ellas o han recibido contacto físico no deseado, a través de abrazos, caricias, palmadas, pellizcos o besos. Lo cual en términos de violencia de género se traduce en violencias físicas, psicológicas, sexuales y económicas, muchas mujeres por este tipo de conductas masculinas renuncian a sus empleos cuando tiene la oportunidad de hacerlo, pero esto no es una práctica común ya que muchas



mujeres “toleran” estos abuso precisamente por el entorno económico, social y laboral de indefensión en el que se encuentran las mujeres.

Por otra parte, 61 trabajadoras, consideran que ellas o alguna de sus compañeras han sido innecesariamente designadas a realizar tareas fuera de los horarios o espacios laborales injustificadamente y con algún interés sexual. Con este tipo de información se evidencia claramente el hostigamiento sexual, como una manifestación y construcción social de poder que viola los derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres, 159 trabajadoras afirman que, algunos contratos o evaluación de desempeño de compañeras, han estado relacionados con "simpatías" sexuales por parte de los superiores.

La indefensión e invisibilización de la violencia contra las mujeres, manifestada en este caso por el hostigamiento sexual, crea en el imaginario social de los hombres, la disponibilidad sexual de las mujeres bajo pena de perder el trabajo, y en el imaginario social de las mujeres víctimas, de esta forma de violencia de género como normales o sin pena o castigo.

Un dato importante es que existe la percepción de que son las mujeres las que provocan el hostigamiento sexual, a través de sus formas de vestir y actuar, ya que un 43% así lo consideran. Es por ello que casi 200 mujeres de la muestra, han cambiado algún comportamiento o forma de ser para prevenir o enfrentar el hostigamiento sexual. En este sentido, más del 20% de las



Transversalización
de la perspectiva de género



encuestadas refiere que las mujeres que son víctimas de hostigamiento sexual, son señaladas al interior del equipo de trabajo, con comentarios negativos y burlas. Estos comentarios y burlas son características del hostigamiento sexual laboral, ya que ponen a las mujeres violentadas en un contexto que las descalifica y en consecuencia, invisibiliza la violencia que sufren, precisamente los descalificativos tienen la función de poner a las mujeres violentadas como la causante de la acción y automáticamente eliminar la responsabilidad del hostigador.

El hecho de que gran parte de la muestra no registre el hostigamiento sexual laboral, a pesar de 46 personas han reconocido haber experimentado o conocido de casos dentro de su oficina la manifestación más grave del hostigamiento, el intento de abuso sexual, se explica debido la normalización y por tanto invisibilización de la violencia sexual, se cree que los chiflidos, las invitaciones a salir, los chistes con contenido sexual y piropos son parte de la convivencia, solo siendo reconocidos es su expresiones mas fuertes, la violación.

De la misma manera, es contradictorio que gran parte de la población encuestada, alrededor del 50% reconoce haber sido hostigada sexualmente, pero no denunció. Sólo 42 personas reportan haber denunciado el hostigamiento. Estos datos se pueden explicar por el desconocimiento que tienen las trabajadoras de sus derechos y de la invisibilización del hostigamiento sexual como un tipo de violencia de género, ya que aproximadamente un 40% no sabe que, el hostigamiento sexual en el ámbito laboral es castigado legalmente y que puede denunciarlo. La información anterior coincide con la mínima proporción (13.6 %) de mujeres que han enfrentado al hostigador directamente.



Transversalización
de la perspectiva de género



Las mujeres reportan que son los compañeros y superiores jerárquicos los que ejercen este tipo de violencia de género dentro del ámbito laboral. Información que coincide con lo que los abordajes teóricos del hostigamiento sexual señalan, en lo referente al uso de la violencia como ejercicio del poder. Por ejemplo, alrededor del 20% de la muestra acepta que los superiores jerárquicos acosan sexualmente a su personal femenino con mayor necesidad económica y por ende de preservar su trabajo. Siendo una expresión del desequilibrio de poder y que estas conductas sean toleradas por las necesidades laborales y económicas de las personas acosadas y por un contexto que deja en indefensión y sin castigo estas conductas, aun cuando sean denunciadas.

El hostigamiento sexual, se constituye en una práctica sistemática del ejercicio del poder por parte de los hombres hacia las mujeres en el ámbito laboral, ya que un porcentaje significativo, más del 20% de las encuestadas reconoce que en otras experiencias laborales has experimentado u observado hostigamiento sexual a las mujeres.

El hostigamiento sexual, tal como lo aseveran las expertas en el tema, va acompañado de otros tipos de hostigamiento laboral, otras expresiones de violencia hacia las mujeres. Por ejemplo, las amenazas de perder su empleo, se ve amenazado su derecho al trabajo. Al preguntar a las mujeres, si estas experiencias de hostigamiento sexual, tuvieron lugar en el ámbito público estatal, el 54% no contestó, y algunas de ellas anotaron con letra que habría represalias si contestaban dicha pregunta. Cabe destacar que esta fue la pregunta con mayor número de no contestadas.



Transversalización
de la perspectiva de género



Es importante resaltar, la información expuesta en el párrafo anterior porque nos da una visión y permite dimensionar el hostigamiento sexual que sufren las entrevistadas en sus centros laborales, siendo en Oaxaca la violencia sexual aunada a la violencia económica y laboral que sufren las mujeres, que perder el empleo significa callar o tolerar para muchas mujeres estas conductas de poder, aun cuando el trabajo es un derecho y un ámbito donde debieran desarrollar profesionalmente en un contexto de respeto a su integridad.



Transversalización
de la perspectiva de género



Recomendaciones para la generación y aplicación de políticas públicas

El hostigamiento sexual es un fenómeno ampliamente extendido en la sociedad oaxaqueña, tal como se pudo constatar en este estudio y no se circunscribe al ámbito laboral, sino que lo encontramos en el ámbito escolar, público, entre otros. De la misma manera, a lo largo de la investigación se encontraron un número considerable de casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral que no pertenecían a instituciones del sector público.

Este diagnóstico, por lo tanto, es una primera exploración del fenómeno en la sociedad oaxaqueña que permite dar luces para abordajes futuros de la violencia sexual hacia las mujeres.

En cuanto a investigaciones posteriores del hostigamiento sexual laboral, habría que considerar llevar a cabo la recolección de datos en sitios fuera del lugar de trabajo, ya que esto permitirá que las trabajadoras se sientan con mayor libertad. Es importante destacar que en los instrumentos que se aplicaron en este estudio, fuera del área de trabajo dieron mayor información en cantidad y calidad.

Asimismo, se recomienda privilegiar la metodología cualitativa que nos permite obtener un panorama completo y más cercano a la realidad que la metodología cuantitativa. Especialmente por la naturaleza del fenómeno, que se da gran parte de las veces de forma oculta (en donde reside su gravedad y poder) y que implica las subjetividades de las mujeres. Los instrumentos cuantitativos se recomiendan únicamente para explorar conductas concretas del hostigamiento sexual en el ámbito de trabajo y sólo si se realizan fuera del área de trabajo y con el consentimiento y disposición de la trabajadora.



Por otra parte se recomienda la investigación que de cuenta del hostigamiento sexual laboral en el sector privado, ya que podría dar elementos de comparación de la prevalencia, incidencia y características de la problemática, en el sector público y privado.

Ahora bien, uno de los temas emergentes de la presente investigación fue la frecuencia del acoso y abuso sexual en el ámbito escolar y que por la edad de las víctimas (estudiantes) y por el rol de los acosadores (profesores), se encuentra invisibilizado y agravado por el estado de indefensión en que se encuentran las víctimas. Por lo que es urgente la investigación en dicho ámbito.

En cuanto al marco interpretativo del hostigamiento sexual, es imprescindible retomar la teoría de género que brinda elementos diversos para la comprensión del fenómeno, especialmente las relaciones de poder, la historicidad del fenómeno y la implicación de los derechos fundamentales de las mujeres. En otras palabras, es difícilmente comprensible y solucionable si el problema se le inscribe en la violencia en general, sin considerar que es violencia de género o sexista.

En lo referente a propuestas de política pública, como primer y más urgente necesidad aparece el de establecer procedimientos administrativos para denunciar la violencia de género de tipo sexual en el ámbito laboral o institucional.

Asimismo, una petición explícita de las participantes y expertas en la atención del tema, es la sensibilización e información sobre el tema en las instituciones públicas a mujeres y hombres, específicamente difusión de los derechos de las mujeres y del la violencia sexual como delito, podría por ejemplo, darse un folleto con esta información a las mujeres cuando ingresan a la institución.



Transversalización
de la perspectiva de género



La información sobre los derechos de las mujeres no sólo tendría que limitarse a la etapa adulta, si no empezar desde la etapa escolar, en donde habría que revisar los conceptos, prácticas y estereotipos sobre la sexualidad y el amor en mujeres y hombres, para evitar la violencia sexual hacia las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.

En el terreno jurídico se propone reforzar y la parte coercitiva de la normatividad referente al hostigamiento sexual en el ámbito laboral y determinar sanciones razonables a los hostigadores. Así como sensibilizar y capacitar al personal que atiende institucionalmente la problemática.

Por último, una percepción generalizada de las participantes en el estudio es que en la medida que se atiende el problema que violenta diversos derechos fundamentales de las mujeres se estará en camino a la consolidación de una sociedad más justa y democrática.



Transversalización
de la perspectiva de género



Propuesta de indicadores de resultado y de impacto que midan la eficiencia y eficacia de las recomendaciones para la generación y aplicación de políticas públicas

De las políticas públicas recomendadas, se proponen los siguientes indicadores para evaluar y dar seguimiento a las acciones que aborden el problema del hostigamiento sexual en la administración pública estatal.

Se proponen indicadores de resultado y de impacto, donde:

- Indicadores de resultado:

Refieren a la medición de los efectos producidos, es decir su cuantificación en términos de alguna unidad de medida.

- Indicadores de impacto:

Se refieren a la ponderación de la importancia relativa de los resultados en comparación con la magnitud global del problema con el cual se relacionan.



Transversalización
de la perspectiva de género



Política pública recomendada	Indicador de resultado	Frecuencia	Indicador de impacto	Frecuencia
Definir y establecer procedimientos administrativos para denunciar la violencia de género de tipo sexual en el ámbito laboral institucional.	Un manual de procedimientos administrativos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual dentro de la administración pública estatal.	Revisión y actualización semestral de procedimientos.	Nivel de hostigamiento sexual dentro de la administración pública estatal.	Aplicar encuesta y/o métodos de investigación cualitativa anualmente.
Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el tema de hostigamiento sexual en las instituciones públicas a mujeres y hombres, específicamente sobre los temas de derechos de las mujeres y violencia sexual como delito.	Una carta descriptiva de talleres y/o cursos de capacitación, para identificar, prevenir y denunciar el hostigamiento sexual. También se recomiendan guías informativas de prevención.	Se recomienda realizar los talleres y/o cursos de capacitación, en la inducción al personal y una vez por año.	Nivel de hostigamiento sexual dentro de la administración pública estatal.	Aplicar encuesta y/o métodos de investigación cualitativa anualmente.
Reforzar la parte coercitiva de la normatividad referente al hostigamiento sexual en el ámbito laboral y determinar sanciones razonables a los hostigadores.	Una propuesta para modificar la legislación estatal que norme el hostigamiento sexual, dentro del estado de Oaxaca. (Código procesal penal para el estado de Oaxaca).	Anual	Número de casos iniciados por hostigamiento sexual en el Estado de Oaxaca. Número de sentencias condenatorias por hostigamiento sexual en el Estado de Oaxaca.	Mensual
Sensibilizar y capacitar al personal que atiende institucionalmente la problemática.	Una carta descriptiva para capacitar sobre el tema de atención y sanción del hostigamiento sexual.	Anual	Número de denuncias administrativas sobre hostigamiento sexual. (Dentro de la admón. Pública estatal).	Mensual



Conclusiones

Realizado el estudio sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la administración pública en el estado de Oaxaca se afirma la existencia del fenómeno como una práctica sexista, recurrente de hombres hacia las mujeres trabajadoras.

Como se describe en el marco conceptual de este diagnóstico, el patriarcado, para dominar y someter a las mujeres usa elementos perversos de amenaza, coacción y fuerza, es decir, ejerce violencia sistemática y continua, tal como se demostró en el análisis de resultados.

En este sentido, la violencia de género, es un fenómeno complejo que tiene diversas ramificaciones, tipos, ámbitos y formas, existentes, todas, en la administración pública del estado de Oaxaca, expresadas en este caso, en el hostigamiento sexual, problemática cuya razón principal es la cosificación del cuerpo de la mujer como medio para que los hombres obtengan placer. El sexo para el sexo.

Que el hostigamiento sexual se presente como un fenómeno cíclico obedece a que ha sido, y sigue siendo invisibilizado por la complicidad de la sociedad, al advertirlo como conductas naturales o normales de las relaciones laborales entre hombres y mujeres, sin embargo, el diagnóstico permite comprobar que el hostigamiento sexual laboral, es una conducta cuya



Transversalización
de la perspectiva de género



finalidad es el poder de los hombres sobre las mujeres y no el resultado “natural” o “normal” de la sociabilidad laboral. Por lo tanto, el hostigamiento sexual laboral es una manifestación de poder donde las mujeres sólo pueden ser víctimas y no provocadoras, ya que el sistema patriarcal vigente las ha mantenido sistemáticamente sometidas a la inseguridad física, han sido objetos de la denigración y la violación sexual, despersonalizadas, privadas de respeto, credibilidad y recursos, se las ha silenciado, negado la presencia pública, la voz y la representación de sus intereses.

El hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Oaxaca, es un tipo de violencia de género que se produce en el entorno laboral y aunque difícilmente es visto por la sociedad, reconocido y en consecuencia atendido por el Estado, existe y es cada vez más frecuente, lo que repercute en diversas consecuencias negativas y dañinas en el cuerpo, sexualidad y vida de las mujeres, así como en la imagen y desempeño de la institución donde se presenta. En este sentido los resultados arrojados en este diagnóstico, advierten que las instituciones burocráticas del estado de Oaxaca presentan condiciones propicias para la constante manifestación del hostigamiento sexual.

En este contexto, estudios demuestran que el fenómeno se presenta en diversos ámbitos laborales, ya sean públicos o privados, no en vano la Organización Internacional del Trabajo, ha advertido que el hostigamiento sexual en el ámbito laboral deteriora las condiciones de trabajo de las empleadas, sus perspectivas de empleo y promoción y por lo tanto insta a los Estados a tomar



medidas para combatirlo y evitarlo, ya que constituye un problema de seguridad, salud, discriminación y una forma de violencia contra las mujeres de impacto psicológico, físico, sexual, económico y patrimonial.

Las conductas físicas, verbales y no verbales en las que se manifiesta el hostigamiento sexual en la administración pública del estado de Oaxaca, coinciden con las ya determinadas por la Organización Internacional del Trabajo, ya que las trabajadoras participantes de los grupos focales, encuestadas y entrevistas manifestaron atestiguar comportamiento como: Miradas insinuantes, lascivas, lenguaje corporal basados en guiño de ojos y envío de besos, comentarios, chistes, así como acercamientos que provocan incomodidad, tocamientos, utilización frases que generan molestia, invitaciones personales a lugares ajenos al centro de trabajo, para tratar asuntos laborales, incluso, la imposición de tener relaciones sexuales por parte del jefe para conservar el puesto laboral.

El hostigamiento produce la sensación de malestar, incomodidad o desagrado las mujeres víctimas, así como la humillación y ofensa que representan para ellas. En este sentido, el hostigamiento, se percibe como una forma de someter o sobajar a las mujeres, por lo cual, es una manifestación de violencia de género.



Transversalización
de la perspectiva de género



Sin embargo, a pesar de ser plenamente identificado por las trabajadoras, no se denuncia, principalmente por el ya descrito anteriormente, sometimiento sistemático ejercido por el sistema de dominación patriarcal legitimado y reproducido por las instituciones. Al preguntar a las mujeres, si estas experiencias de hostigamiento sexual, tuvieron lugar en las instituciones de la administración pública del estado de Oaxaca, la mayoría de las trabajadoras no contestaron, y algunas de ellas anotaron con letra que habría represalias si contestaban dicha pregunta.

La falta de denuncia es una consecuencia del sistema patriarcal, manifiesto en ausencia de sanción para los hombres que comenten el delito de hostigamiento sexual, ya que a pesar de estar tipificado en el artículo 241 Bis del Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca, como un delito cuya sanción es de un año a tres años de prisión, el procedimiento impide por una lado comprar dicho delito, al exigir a la víctima pruebas testimoniales y por otro, al ser considerado como un delito menor, la pena es mínima, lo que se traduce en la conmutación de la pena por una mínima fianza.

Cabe aclarar que, antes de considerar la denuncia como un opción, las mujeres víctimas presentan miedo a perder su trabajo, pues muchas veces es la única fuente de ingresos que tienen, pero posterior a presentarla persiste el miedo a las conductas violentas del hostigador, lo anterior aunado al fallido elemento coercitivo de la norma jurídica, provoca que las mujeres no denuncien.



Transversalización
de la perspectiva de género



La violencia de género en general y el particular el hostigamiento sexual en el trabajo, ha permanecido invisibilizado e impune a lo largo del tiempo, la sociedad y sus instituciones a sabiendas de su existencia se han hecho cómplices al ignorar su responsabilidad y señalar, estigmatizar y culpar a las mujeres víctimas, tal como se observa en los resultados del diagnóstico.

Por todo lo anterior este diagnóstico pretende sentar un precedente de la existencia del hostigamiento sexual laboral en la administración pública del estado de Oaxaca, visibilizarlo y ser un referente para futuras medidas que mitiguen el fenómeno.

En este sentido es imprescindible señalar la necesidad de que el Estado cumpla con los compromisos internacionales, nacionales y locales adquiridos para garantizar a las mujeres el acceso a una vida libre de violencia de género y en lo específico libre de hostigamiento sexual laboral.

De tal forma que implemente diversos mecanismos para la prevención, atención y sanción de este delito, a través de campañas de sensibilización, mecanismos y procedimientos jurídicos y administrativos que aseguren el respeto y las libertades de las mujeres en su entorno laboral.

Es necesario instruir a las trabajadoras sobre cómo identificar, actuar y llevar a cabo el procedimiento a seguir en caso de ser hostigadas sexualmente, así también es importante que el funcionariado que representan a las instituciones públicas del estado de Oaxaca, cumplan con su obligación y adopten medidas administrativas que permita sancionar a los hostigadores y garantizar a las mujeres víctimas sus derechos.



Referencias Bibliográficas

- Andrade, S., Shedin, M. & Bonilla, E. (1987). Entrevistas a Grupos Focales. En S. Andrade, M. Shedin & E. Bonilla (Eds.), *Métodos cualitativos de investigación para la evaluación de programas* (pp. 63-67). Water Town: The Pathfinde Fund.
- Padrón, José (2002) Acerca de las investigaciones llamadas exploratorias. Caracas. En <http://padron.entretemas.com/InvestExploratorias.htm>.
- Montilva, Maira (2007) Individualización Femenina y cohabitación sin papeles: El caso de las profesionales sin papeles. En <http://www.revistakairos.org/k20-archivos/feminizacion.pdf>
- -Patton, M. (1990) *Qualitative Evaluation. Anal research Methods*. Newbury Park: Sage Publications
- -Strauss, A. L.& Corbin, J. (1990) *Basics of Qualitative Research*. London: Sage
- De Miguel Ana (2005). *La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género*. La Coruña, España. Cuadernos de trabajo social. Universidad de la Coruña. Disponible en:
<http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0505110231A.PDF>



Transversalización
de la perspectiva de género



- Ruiz – Jarabo Consue y Blanco Prieto Pilar. (2005). *La violencia contra las mujeres*. España: editorial Díaz de santos. Páginas: 17 y 192
- Lorente Acosta Miguel (2008). *El concepto “integral” de la violencia de género*. Madrid España: edita Consejo General del Poder Judicial. Página 19, 38
- *Protocolo para la atención psicológica de los casos de violencia de género contra las mujeres*. (2008). Oaxaca, México. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Simón Rodríguez María Elena (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Pinelo Serret María C. y Simón Rodríguez María Elena (2008). *La igualdad es un derecho. Libro de texto para la asignatura: igualdad de género, en educación media superior*. Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)
- *Propuesta de Armonización de las Leyes Estatales para Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres*, diseñada por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO).



Transversalización
de la perspectiva de género



- Kurczyn Villalobos Patricia (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- García Manzanares Concepción, García Olivares Carmen, San Vicente Jiménez y Jaime de Pablo Ma. De los Ángeles (coordinadora) (2004). *Guía de atención integral a mujeres víctimas de delitos contra la libertad sexual*. España. Edita Themis, Asociación de Mujeres Juristas
- Romero Rodríguez Manuela. *El acoso sexual en el ámbito laboral*. España. Publicado por Nj Bosch. Disponible en: http://www.lasbarricadas.net/acososexual_laboral.pdf
- Mansilla Izquierdo Fernando. *Otros riesgos psicosociales en el trabajo. Acoso sexual en el Trabajo*. España. Publicado por Psicología Online. Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml
- Treviño Ghuioldi Susana (2001). *Discriminación por maternidad en el empleo y acoso sexual*. Argentina. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/4/art/art9.pdf>



- Rivas Pérez Miriam y Lugo Madriz Luis. *El acoso sexual en el trabajo*. Colombia. Crimen y emoción, disponible en: <http://psicologiajuridica.org/psj221.html>
- Mora Belvy (2004). *Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*. España. Publicado por Mujeres en Red, disponible en: http://www.mujiresenred.net/news/article.php3?id_article=50
- El Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca.
- De Miguel Ana (2007) *El feminismo como referencia de legitimidad de las mujeres*. La Coruña, España. Revista Crítica. Facultad de Sociología, Universidad de la Coruña. Disponible en: http://www.mujiresenred.net/news/article.php3?id_article=1261
- Torres Falcón Marta. *Violencia contra las mujeres y derechos humanos: aspectos teóricos y jurídicos*. Disponible en: <http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Ponencia%20Marta%20Torres.doc>
- Torres Falcón Marta. *El movimiento internacional de los derechos humanos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género*. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/109/art/art2.pdf>



- Hirigoyen Marie- France (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España. Editorial Paidós.
- Gregorio Gil Carmen (2006). *Violencia de género y cotidianidad escolar*. Sevilla, España. Instituto Andaluz de la Mujer.



Transversalización
de la perspectiva de género

