



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
PSICOLOGÍA SOCIAL

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:

AFRONTAMIENTO Y PERCEPCIÓN DE RIESGO EN UN GRUPO DE MUJERES DEL ÁREA
METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Investigación realizada por Jessica Durán Mendoza para obtener el grado de
Licenciada en Psicología Social.

Alicia Saldívar Garduño

Asesora

Carlos C. Contreras Ibáñez

Lector

Fernando Ortiz Lachica

Lector

México Julio 2003

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO SOCIODEMOGRÁFICO	
1.1. Historia de la mujer: Estereotipos que se le han asignado.....	5
1.2. El acoso sexual hacia mujeres como una forma de poder	8
1.3. Las mujeres en los lugares de trabajo: Su incorporación en el ámbito laboral.....	13
1.4. Población más vulnerable ante el acoso sexual	16
1.5. Definiciones sobre acoso sexual	18
2. MARCO TEORICO	
2.1. Modelos que explican el acoso sexual	22
2.1.1. Modelo Biológico – Natural	22
2.1.2. Modelo Organizacional	23
2.1.3. Modelo Sociocultural	24
2.1.4. Modelo de extralimitación de roles	25
2.2. Otras teorías	29
2.2.1. Afrontamiento.....	29
2.2.2. Percepción de Riesgo.....	32
2.2.3. Tipos de poder	35
2.2.4. Estilos atribucionales	37
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	40
3.1. Objetivos	40
3.2. Preguntas de investigación	40
3.3. Variables	40
3.4. Hipótesis	41

3.5. Definiciones conceptuales y operacionales	41
4. MÉTODO	
4.1. MÉTODO CUANTITATIVO.....	43
4.1.1. Participantes	43
4.1.2. Instrumento	43
4.1.3. Procedimiento	44
4.1.4. Análisis de los resultados	44
4.2. Resultados	45
4.3. Discusión de la investigación cuantitativa.....	64
4.4. MÉTODO CUALITATIVO	67
4.4.1. Variables.....	67
4.4.2. Definiciones conceptuales y operacionales	67
4.4.3. Participantes	68
4.4.4. Instrumento	69
4.4.5. Procedimiento	69
4.4.6. Material	70
4.4.7. Análisis de los resultados	70
4.5. Resultados	71
4.6. Discusión de la investigación cualitativa.....	83
5. DISCUSIÓN	85
6. INTERVENCIÓN	89
7. CONCLUSIONES	96
REFERENCIAS	98
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En una sociedad dominada por hombres resulta más fácil la explotación sexual hacia las mujeres, ya que la división sexual del trabajo se ha encargado de limitar los espacios que se han considerado tradicionalmente como femeninos y masculinos derivando esto en un proceso que concibe al género femenino como inferior.

De esta manera el acoso sexual constituye un acto de agresión en cualquiera de sus expresiones y representa una forma de ejercicio del poder, el cual funciona como un medio para controlar el acceso a la permanencia de la mujer en el trabajo (Staff y Méndez, 2001).

El acoso sexual aunque no es un problema reciente, fue hasta la década de los 70 cuando comenzó a reconocérsele como un problema social, gracias a las feministas académicas norteamericanas (García y García, 1994), que fueron quienes acuñaron el término *sexual harassment* (acoso sexual), abriéndose de esta manera el camino a posteriores investigaciones (García y García, 1998).

En México como en otros países se ha tenido que recorrer un largo camino para legitimar el acoso sexual como tema de estudio dentro de las ciencias sociales, puesto que por mucho tiempo se le considero como algo natural entre las relaciones sociales.

La razón por la que nos parece importante realizar esta investigación es que, aunque ya se han comenzado a realizar trabajos acerca del tema, estos se han centrado principalmente en plantear una definición general para el acoso sexual y que se le reconozca como un problema, además de considerársele como un delito en nuestro país;

pero no se han encontrado hasta el momento estudios sobre como las mujeres enfrentan el acoso sexual, de aquí el interés por esta investigación, en donde el objetivo es conocer precisamente que estrategias emplean las mujeres para afrontar las situaciones de acoso sexual en el trabajo, así mismo conocer la percepción de riesgo que tienen ante el problema.

También nos interesa conocer un poco más acerca de las causas a las cuales atribuyen estas situaciones de acoso sexual las mujeres.

En la investigación participaron 110 mujeres trabajadoras, algunas de ellas provenientes de una fabrica de costura , otras de dependencias del gobierno y el resto se desempeñaban como empacadoras de muebles en una fabrica.

Se les aplico primeramente un cuestionario con 53 preguntas, el cual media los tipos de afrontamiento, la percepción de riesgo que tienen las mujeres ante el problema del acoso sexual y la atribución que hacen acerca de esta situación. Posteriormente se realizaron 8 entrevistas con las personas que mostraron haber sufrido esta situación anteriormente. Algunas fueron costureras, otras secretarias y una empacadora de muebles, en estas entrevistas se trato de profundizar en los aspectos tratados en el cuestionario, permitiendo que las entrevistadas nos contaran parte de sus experiencias.

Por último se realizó una intervención con algunas de las participantes, dicha intervención se llevó a cabo en dos sesiones en las cuales se trato reforzar y aumentar las estrategias de afrontamiento que tienen las mujeres, así como también la percepción de riesgo, puesto que en los resultados se encontró que las mujeres tienen poca percepción de riesgo y las estrategias de afrontamiento con las que cuentan la mayoría de las veces resultan ser insuficientes.

1. MARCO SOCIODEMOGRÁFICO

1.1 HISTORIA DE LA MUJER: *estereotipos que se la han asignado.*

A lo largo del tiempo a las mujeres se le ha atribuido como función específica la procreación, siendo esto lo que determina en gran parte la forma en que son concebidas por la sociedad. Difícilmente se les veía como seres humanos; el poder de su sexualidad y de su papel reproductivo debía ser controlado para conservar el orden social dentro de los parámetros fijados por la sociedad (Ramos, Rodríguez, Gonzalbo, Giraud, Alberro, Carner, González, Iracheta, Pierre y Tuñón, 1987).

En el siglo XIX se creía que las mujeres debían ser abnegadas, estar al servicio de los demás y resignarse ante el dolor, el sufrimiento y los malos tratos, también se pensaba que debían ser buenas y educadas para conseguir marido y convertirse en amas de casa, ocuparse de los quehaceres domésticos, de la educación y el cuidado de los hijos dándoles una socialización adecuada para la transmisión de los valores sociales y morales (Ramos y cols., 1987).

De acuerdo con lo anterior, las mujeres interiorizaban fácilmente estas ideas de tal manera que ellas mismas se convertían en agentes de la transmisión de esos valores que se les imponían, reproduciendo nuevamente estas creencias de generación en generación, poco a poco estas ideas han ido cambiando tratando de lograr una sociedad más igualitaria en la cual las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres.

En pocas situaciones las mujeres podían organizarse y actuar por sí mismas, ya que siempre estaban bajo la supervisión masculina, en papeles aceptados como propios

de ellas por la sociedad. De hecho se les consideraba como dependientes legal y económicamente de su padre en el caso de que fueran solteras y de su marido si ya eran casadas (Ramos y cols., 1987).

Respecto a esta situación ha venido cambiando poco a poco la idea que se tenía de lo que era y debía ser una mujer, aunque estos cambios siguen la misma línea, ya que aunque se puede ver que las mujeres pueden desenvolverse no solo en el ámbito familiar sino también en el laboral, la división del trabajo entre hombres y mujeres sigue siendo muy marcada en el mercado laboral, es decir que se sigue pensando que las mujeres solo pueden desempeñar puestos femeninos como la de costurera o enfermera, entre otras. La explicación de este proceso está en la construcción social de los papeles masculino y femenino que consideran lo familiar y lo doméstico como espacios propios de la mujer (García y de Oliveira, 1994), además al incorporarse la mujer a dichas actividades ésta desempeña una doble jornada, atendiendo por una parte a su familia y por otra sus actividades extradomésticas.

Lo anterior podemos explicarlo considerando que el significado de lo femenino se ha construido en relación con la intuición, la sensibilidad, el sentimentalismo, la delicadeza, la paciencia y la pasividad, contraponiéndose a esta imagen la fuerza, la agresividad, la violencia y la competitividad masculinas, siendo en función de estos estereotipos como actúan tanto mujeres y hombres (Oliveira, 1989).

Esta forma de estereotipar al hombre y a la mujer genera una subordinación femenina que vincula el proceso de transformación de las diferencias biológicas en factores de desigualdad social y de discriminación contra las mujeres, estableciendo de

esta manera ciertas normas, valores y tradiciones que hacen que solo se les puedan asignar trabajos reproductivos como la procreación, cuidado y socialización de los hijos y tareas domésticas (Oliveira, 1989).

Por lo anterior las posibilidades de que las mujeres se integren al campo de trabajo son escasas, los salarios bajos, pero aún así se abren opciones para ellas. Ante estas circunstancias es fácil pensar que el acoso sexual fue y sigue siendo común entre las mujeres trabajadoras, dado que el hombre utiliza el poder que posee para obstaculizar el acceso de las mujeres al trabajo o bien para que pueda mantenerlo (Ramos y cols., 1987), por ejemplo en el año de 1861 en la industrialización de Holanda se veían varios casos en los que las jovencitas resultaban embarazadas a causa del acoso sexual, para lo cual se pidió que hubiera áreas de trabajo solo para mujeres y horas de trabajo diferentes entre hombres y mujeres, siendo de esta manera como se solucionó el problema. Sin embargo había situaciones en las que no era posible hacer esto, como en el caso de las labores domésticas en las que se encontraba el mayor número de mujeres trabajando, en esta situación la mujer no podía hacer nada para evitar el acoso, pues si rechazaba las insinuaciones sexuales se quedaba sin empleo, o bien terminaba embarazada y la despedían. Lo único que podía hacer era renunciar, y esto a la fecha sigue siendo la única solución al problema de muchas mujeres (Campa Magallanes, Cooper Tory, Falk, Gonzales López, Hernández López, Velásquez Flores, López Martínez, Ortiz Magallón, Ramírez León, Romero Miranda, Tello Sánchez, López Ávila, Villaescusa Valencia y Zúñiga Elizalde, 2000).

Pese a estos obstáculos las mujeres han buscado diferentes estrategias para poder desempeñar nuevas actividades.

Lo anterior es un panorama general sobre la situación en la que se han desarrollado las mujeres a lo largo del tiempo, esta parte es importante, ya que permite de alguna manera contextualizar el problema del que se hablará a lo largo de la investigación.

En la siguiente sección se hablará un poco acerca de cómo se da el acoso sexual hacia las mujeres, partiendo de las diferencias en las relaciones de poder entre sexos, aspecto que resulta relevante para la realización de este estudio.

1.2 EL ACOSO SEXUAL HACIA LAS MUJERES COMO UNA FORMA DE PODER

Antes de comenzar a hablar sobre el acoso sexual, es importante señalar que los términos hostigamiento sexual y acoso sexual serán utilizados como sinónimos dado que en la literatura revisada para la elaboración de esta investigación se emplea de esa manera (Campa, y cols.. 2000)

En México como en otros países se ha tenido que recorrer un largo camino para legitimar el acoso sexual como tema de estudio dentro de las ciencias sociales puesto que a excepción de Estados Unidos, en donde había inclusive una tipificación legal del fenómeno, no existían estudios sistemáticos sobre este hecho, siendo hasta la década de los ochenta cuando comenzó a cobrar fuerza en nuestro país (Bedolla, Bustos, Delgado, García y García y Parada; 1998).

Algunas de las investigaciones realizadas en nuestro país, muestran que nuestra sociedad está dominada por hombres, ya que los puestos altos y la discriminación hacia las mujeres se puede percibir ampliamente, resultando de esta manera más fácil la explotación en el ámbito laboral hacia las mujeres, puesto que la división sexual del

trabajo se ha encargado de delimitar los espacios que se han considerado tradicionalmente como femeninos y masculinos, lo cual se remite a un complejo proceso de construcción social que concibe al género femenino como inferior y por lo tanto como objeto de discriminación y opresión (Oliveira, 1989), dando lugar a que se piense que las mujeres solo deben de desempeñarse en lo doméstico, lo privado y lo familiar, concibiéndola como objeto sexual que solo debe complacer al hombre; dentro de este orden la mujer se vuelve blanco de agresiones como el acoso sexual.

El acoso sexual en las mujeres se relaciona con una postura divergente de hombres y mujeres con respecto al sexo, ya que se espera que sea el hombre quien tome la iniciativa y sea agresivo en materias sexuales, y de la mujer se espera que adopte una postura modesta y sumisa (Ardouin, Bustos, Jarpa y Oliveros, 1999), provocando de alguna manera que la actividad sexual sea de explotación y no cooperativa; es decir que los hombres asumirían el rol de explotadores y las mujeres el rol de explotadas.

De ésta manera el acoso sexual constituye un acto de agresión en cualquiera de sus formas de expresión y una de las más utilizadas como instrumento de poder, la cual específicamente se ha institucionalizado como medio para controlar el acceso a la permanencia de la mujer en el trabajo (Staff y Méndez, 2001).

Con respecto al poder se puede decir que el sexo constituye una categoría social impregnada de políticas, puesto que es una relación de poder en donde la mitad de la población se encuentra bajo el control de la otra mitad, en este sentido se subraya la supremacía masculina sobre la femenina (García y García y Bedolla, s/f), es decir que

muy frecuentemente la persona que acosa tiene más poder que la que es acosada, y emplea este para explotarla en todos los aspectos.

El poder por lo tanto se concibe como una relación en donde alguna de las partes posee más recursos y los utiliza para perjudicar al otro; lo que define a esta relación es que constituye un modo de acción que no actúa de forma directa o inmediata sobre los otros, sino como condición para mantener algo (Corres Ayala, citado en Bedolla y cols., 1998).

De esta manera el hombre buscando el placer, aborda a la mujer como parte de su práctica de poder sobre ella, y obtiene lo que quiere, a veces sin tener que dar nada a cambio, sólo por el hecho de demostrar que él es quien manda y que de no obedecer puede perder el empleo.

Otro aspecto importante sobre el acoso sexual es al que se refiere Crull (1981, citado en Muñoz y Silva, 1993); este autor informa que el acoso sexual es muy fuerte en aquellos casos en donde la mujer ha obtenido un status similar al otorgado socialmente al trabajador varón.

Al respecto Mackinnon (1979, citado en Muñoz y Silva, 1993) menciona que el hombre emplea el acoso sexual como forma de manejo situacional debido a su temor y confusión ante la competencia técnica, la preparación y las destrezas que puede exhibir la trabajadora, debido a que tanto hombres como mujeres son ideológicamente preparados para entender que la mujer no nació para realizar estos trabajos, y verla desempeñándolos con destreza le resulta pues una cuestión incomprensible y antinatural.

Ahora bien las mujeres se enfrentan en el trabajo a expectativas de doble rol: los roles de género y los roles laborales, en donde los primeros sobrepasan a los segundos, ya que los trabajadores las perciben primero como mujeres y luego como colegas en el lugar de trabajo.

Cuando las mujeres desempeñan trabajos tradicionales no es tan fuerte el acoso hacía ellas, en cambio cuando desempeñan actividades que no se consideran como femeninas tienden a percibir más situaciones de acoso sexual, ya que los hombres las ven como fuera de su rol. Por ejemplo: cuando las mujeres ocupan un puesto ejecutivo. los hombres emplean más el acoso sexual.

Dado que en México son pocos los estudios que reflejan dicho problema y además no se cuenta con estadísticas oficiales que determinen el grado de incidencia de esta situación; los datos estadísticos que he encontrado son pocos y han sido resultado de diversas investigaciones que se han realizado.

Aunque el acoso sexual en el trabajo es un acto común que sufren las mujeres son pocas las que lo denuncian, así pues se tiene que en Estados Unidos en el año de 1980 se calculaba que entre el 75% y el 85% de las mujeres eran victimas de esta forma de agresión en sus centros de empleo (Lindsay, 1997; Hoyman y Robinson, 1980, citados en Muñoz y Silva, 1993). En lo que respecta a México no se cuenta con una estimación como esta.

Ahora bien hablando específicamente del caso del Distrito Federal, la Procuraduría General de Justicia vía las agencias especializadas en delitos sexuales reportan en 1993, de un total de 3, 282 denuncias relacionadas con delitos sexuales, 18 se hicieron por acoso sexual, lo que hace un porcentaje del 0.6%. De enero a Julio de 1996 de un total de

1694 solo había 8 de acoso sexual, lo que hace un 0.5 %, por su parte la subprocuraduría de atención a las mujeres y menores trabajadores de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, reporta que de enero a diciembre de 1999, se recibieron 68 quejas de mujeres, cuyas edades fluctuaron entre 25 y 30 años, y de enero a marzo del 2000 un total de 18 (Campa y cols., 2000).

Esto nos muestra que a pesar de que las mujeres que han sido expuestas ante el acoso sexual ha comenzado a hablar de ello, aún es necesario que se haga más público, ya que aunque en el año de 1999 se recibieron 68 quejas, en el 2000 sólo hubo 18, lo cual hace pensar que el temor de las mujeres a denunciar estos actos sigue prevaleciendo, ya que el número de estas que sufren el acoso sexual en su lugar de empleo y no efectúan las denuncias sigue siendo grande.

De acuerdo con lo anterior se puede ver que la posición de poder juega un papel importante en el acoso sexual, ya que podemos decir que este se da en un marco de dependencia y control en las relaciones entre mujeres y hombres.

Una de las formas más comunes en la que se da el acoso sexual es cuando proviene de un superior jerárquico, a lo que se le denomina acoso *quid pro quo* (amenazas de producir un daño o las promesas de recibir una recompensa a cambio de favores sexuales)(Staff y Méndez, 2001), ya que el superior abusa de su poder y le exige a la víctima favores sexuales a cambio de un puesto, un aumento o cualquier otro beneficio laboral si la víctima acepta; o por el contrario, la somete a amenazas y chantajes en relación con el empleo, si la víctima no accede a sus requerimientos sexuales.

Con base en lo dicho anteriormente acerca de las condiciones en que se encuentra la mujer y la manera en como ha cambiado la situación a lo largo del tiempo y agregando a ello las diferencias de poder que se han determinado entre hombres y mujeres, el lugar de trabajo resulta un escenario muy apropiado para estudiar el acoso sexual hacía las mujeres, ya que se pueden ver claramente como se dan las relaciones en el lugar de empleo.

1.3 LAS MUJERES EN LOS LUGARES DE TRABAJO: Su incorporación en el ámbito laboral.

Para abordar el acoso sexual en el trabajo es importante primero dar un panorama general de cómo ha ido evolucionando la incorporación de la mujer en el ámbito laboral.

El incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en las últimas décadas se presenta como un fenómeno generalizado a nivel mundial, ya que oficialmente las mujeres representan la tercera parte de la fuerza de trabajo mundial.

De acuerdo a los cálculos realizados para los periodos 1950-1975, por la Organización Internacional del Trabajo; la mujer económicamente activa representa el 35% en los países de Asia y África y no alcanza el 20% en los países de América Latina (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1993).

Durante el período 1950 a 1980 la incorporación de la mujer al trabajo en la región latinoamericana creció en un 8%. Así, en 1950 la mujer representaba un 17.9% de la fuerza total de trabajo y en 1980 su participación se sitúa en un 26.1%. Sin embargo en la década de los ochenta esa participación solo aumentó en un 0.5%. Los datos aportados en los distintos estudios nacionales coinciden en afirmar el aumento importante del

número de mujeres en la fuerza de trabajo en las últimas décadas, incluido el período 1980 a 1990 (OIT, 1993).

En otro estudio realizado por la OIT en 1997 publicado en la Revista Internacional del Trabajo muestra como la tasa de actividad económica masculina es alta en todos los países, mientras que la de las mujeres presenta una amplia escala de variación, siendo la más baja en América Latina y el Caribe y la más alta en Escandinavia.

En nuestro país, es a partir de 1930 cuando existe un impulso importante en la industrialización y es cuando la mujer se empieza a incorporar masivamente al mercado de trabajo, lo que ha repercutido tanto en la conducta femenina, como en sus alcances sociales (García y García, 1994), ya que el hecho de que las mujeres salgan a trabajar muchas veces está relacionado con la situación de crisis que se vive, en donde tienen que contribuir con el gasto familiar, o bien otras veces es la inquietud de ellas por salir a realizar diferentes actividades a las que han venido desempeñando.

La participación de la mujer en la población económicamente activa del país se incrementó de un 19% en 1970 al 25% en 1979, para llegar al 32% en 1989 (OIT,1993).

Y de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI,1999), la participación de la mujer en la población económicamente activa en este año se incremento al 32.15%, se puede ver que aunque el número de mujeres que trabaja fuera de su casa aumenta día tras día se trata de empleos precarios y de tiempo parcial.

De acuerdo a la OIT (1993), las mujeres siguen desempeñando puestos de trabajo “femeninos”, dentro de los servicios donde su porcentaje de participación es más alto que el de los hombres, se ocupan de la preparación y venta de alimentos, la enseñanza

primaria y en jardines de niños, la asistencia médico-social, el aseo y la limpieza y los servicios domésticos en casas particulares. En el comercio se desempeñan fundamentalmente en actividades por cuenta propia.

Por otra parte la encuesta de empleo de (1998 – 1999) muestra que las actividades en donde las mujeres son más contratadas es en la fabricación de prendas de vestir, el comercio, alimentos y bebidas en establecimientos, bebidas en la vía pública y a domicilio, en servicios médicos, educación y servicios domésticos notándose en este último la mayor diferencia respecto de los varones. (INEGI,2000).

Al ver en las actividades que se desarrollan principalmente las mujeres, cabe mencionar que aunque se aparente el hecho de aplicarse normas igualitarias y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el trabajo se sigue desvalorizando el trabajo hecho por las mujeres, puesto que se ve que se sigue dando la segmentación de los empleos en función del sexo, así como condiciones de trabajo inferiores para las trabajadoras, especialmente en la igualdad salarial, como lo muestra las siguientes estadísticas:

Un estudio que considera los cambios ocurridos entre 1978 y 1987 en el empleo femenino, señala que en la ciudad de México, el 45% de las trabajadoras percibían ingresos por debajo del salario mínimo, sólo el 21% de los hombres se encontraba en tal situación (OIT,1993).

Igualmente sólo el 10% de las mujeres ganaba dos o más veces el salario mínimo, en tanto que para los hombres ese porcentaje era del 18% (OIT,1993).

Estos datos nos muestran que aunque se ha ido incrementando la participación de la mujer en el trabajo, aún se siguen produciendo las relaciones de dominación entre los sexos, mismas que van desde el tipo de actividad asignada a cada uno, hasta los juegos sexuales involucrados en ellas, donde el comercio de los cuerpos y de los privilegios está a la orden del día. La mujer, aunque le resulte desagradable, se ubica en una posición de subordinada y tolera los abusos del hombre porque esto le permitirá un ascenso en el trabajo o al menos logrará mantenerlo (Bedolla y cols., 1998).

La situación en la que se encuentran las mujeres en el trabajo tiene una fuerte relación entre el acoso y las ocupaciones donde las mujeres han sido tradicionalmente poco representadas y donde el contexto del trabajo es considerado tradicionalmente masculino (Ardouin y cols., 1999); por lo que el acoso sexual es un ejercicio de poder como ya lo había mencionado anteriormente, en el que a las mujeres por las prácticas sociales y culturales se les coloca en una situación de mayor vulnerabilidad (Campa, y cols., 2000).

Así los estudios sobre acoso sexual en los centros de trabajo sugieren que la mayor parte de los casos involucran a propietarios de empresas, supervisores, subdirectores, encargados y jefes operativos de los ramos de la panadería, cosméticos, fabricas, tiendas de ropa, gasolineras, empresas de seguridad privada, restaurantes, tiendas de autoservicio e instituciones públicas (Salinas,1999).

1.4 POBLACIÓN MÁS VULNERABLE ANTE EL ACOSO SEXUAL

Los diferentes datos sobre acoso sexual en el lugar de trabajo parecen indicar que las mujeres son blanco de ataque en todas las diversas áreas de trabajo asalariado que ejecutan (Muñoz y Silva, 1993).

Por otro lado en una nota periodística se deja ver que en el 93% de las empresas del país la mujer sigue siendo discriminada y sufriendo acoso sexual (Pacheco, 2000).

Sin embargo es importante mencionar que también se da el acoso de la mujer hacia el hombre o incluso entre dos personas del mismo sexo, pero hasta donde se sabe, este tipo de acoso se denuncia aún menos que el de hombre-mujer.

En lo que respecta al acoso sexual que sufre el sexo masculino los datos reportados son aún menores que los que se refieren a los de las mujeres, en los cuales se indica que solo un 2% de los trabajadores varones experimentan alguna forma de acoso sexual (Muñoz y Silva, 1993).

Para la presente investigación se abordará solamente el acoso sexual del hombre hacia la mujer, debido a que como lo mencioné anteriormente es la población más afectada dada su condición de género basado en patrones de pasividad, de impotencia, de necesidades de afecto y rasgos protectores que se le han asignado, además de ser los más frecuentes.

Este tipo de acoso es consecuencia de la ideología patriarcal mediante la cual el varón cree que tiene el poder de dominar a la mujer, conocida o desconocida, actitud que en muchas ocasiones es reforzada por los medios de comunicación (Gómez, 2002).

Así pues por un lado la mujer está mucho más expuesta a ser víctima del acoso sexual precisamente porque carece de poder, se encuentra en posiciones más vulnerables e inseguras, le falta confianza en sí misma o más bien ha sido educada por la sociedad de esta manera. Pero también corre peligro cuando se la percibe como competidora por el poder, es decir cuando demuestra que cuenta con las mismas habilidades que el hombre, para desempeñar cualquier trabajo.

1.5 *DEFINICIONES SOBRE ACOSO SEXUAL*

Dado que en nuestro país aún existen pocos estudios sobre el concepto de hostigamiento o acoso sexual, no se ha logrado definir de manera clara por lo que existen varias definiciones entre las cuales destacan:

Farley (1978, citado en García y García, 1998), que describe el hostigamiento sexual como:

“Conductas masculinas que no son solicitadas ni recíprocas, que reafirman el rol sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora.

Estas conductas pueden ser alguna o todas las siguientes: miradas insistentes, comentarios o tocamientos en el cuerpo de una mujer; solicitar el consentimiento de alguien para comprometerse en una conducta sexual; proposiciones de citas que no son bienvenidas, peticiones para tener relaciones sexuales; y la violación” (pag.29).

Esta definición, resulta un poco limitante por el hecho de que sólo toma en cuenta el acoso que se da del hombre hacía la mujer, sin embargo es importante rescatar que pone mayor énfasis en la importancia del rol sexual y posteriormente sobre el rol como trabajadora.

Mackinnon (1979, citado en García y García, 1998) afirma que el hostigamiento sexual es:

“Una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer

privaciones, además de la carencia de reciprocidad de quien recibe los acercamientos sexuales”.

Un punto que resulta importante y que la definición anterior toma en cuenta, son las diferencias de poder, que para esta investigación resultan relevantes.

La definición propuesta por la Equal Employment Opportunity Commission (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, citado en Saco, 1996), indica que el acoso sexual hace referencia a “Proposiciones o requerimientos sexuales, peticiones de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual. Estas conductas son discriminatorias cuando:

- a) La sumisión a estos acercamientos son explícita o implícitamente un término o condición en el empleo;
- b) La sumisión o rechazo a tales conductas es usada como base para afectarla en su empleo.
- c) Las conductas tienen el propósito de interferir con el/la trabajador/a creando un ambiente de hostilidad e intimidación”.

Esta definición es importante tomarla en cuenta, ya que es la única que se refiere específicamente al acoso sexual en el trabajo.

En el caso de México también se han realizado diversos trabajos para proponer un concepto propio para el acoso sexual, entre estos se encuentran los realizados por Bedolla y García (2000), quienes plantearon que para definir este fenómeno podían utilizarse las siguientes dimensiones:

- a) Acciones sexuales no recíprocas. Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por

alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

- b) Coerción sexual. Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con una mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- c) Sentimientos de desagrado. Esto es, los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quienes las reciben e interfieren en sus actividades cotidianas (Bedolla y cols.,1998).

En lo que respecta a esta definición se puede ver que las autoras ponen énfasis en que el acoso sexual implica conductas repetitivas y premeditadas lo cual es importante debido a que el contexto en que se está realizando la investigación supone que estas conductas se dan de manera constante.

Como se puede observar las definiciones sobre acoso sexual son similares, aunque difieren en algunos detalles, pero un elemento común entre ellas es que son conductas no deseadas y no bienvenidas, todas de naturaleza sexual. Partiendo de estas definiciones se elaboró una que permitiera explicar lo que se pretende en el presente estudio, la cual se describe a continuación:

El hostigamiento o acoso sexual en el trabajo son todas aquellas proposiciones o requerimientos sexuales que no son solicitados ni recíprocos, y se dan en una relación

desigual de poder reafirmando el rol sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora, siendo una forma de discriminación sexual en la que la intención es causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, además del malestar que produce esta situación. Todas estas acciones son repetitivas y vistas como premeditadas.

En el siguiente capítulo hablaremos acerca de los modelos teóricos que se han empleado para abordar el problema del acoso sexual y de las aproximaciones teóricas que emplearemos para abordar esta investigación.

2. MARCO TEORICO

2.1. Modelos que explican el acoso sexual.

Las investigaciones que se han realizado hasta el momento aplicando modelos que permitan explicar y comprender el estudio del acoso sexual han sido pocos; frente a esta situación se han planteado algunos constructos aunque no existe uno que lo explique de manera consistente y completa.

Tangri, Burth y Jonson (1982, citado en Bedolla, 1998), basándose en diversas investigaciones proponen tres modelos que tratan de explicar el acoso sexual, los cuales se describen a continuación:

2.1.1. Modelo Biológico – Natural.

Este modelo se apoya en una serie de postulados sobre la conducta sexual en los centros de trabajo, deduciéndose de ellos que el comportamiento sexual existe y no puede ser considerado ilegítimo o intimidatorio. Se le considera un modelo motivacional que afirma, que el hostigamiento sexual es simplemente una atracción natural entre la gente; negando que la intención sea acosar, discriminar y dominar.

Esta propuesta se sustenta en tres supuestos básicos:

Primero. Sostiene que el impulso sexual en los humanos es más fuerte en los hombres, lo que los lleva por predisposición biológica a agredir sexualmente a las mujeres, pero sin intención discriminatoria.

Segundo. Señala que los hombres y las mujeres se sienten de forma natural atraídos unos hacia otros; uno y otro sexo participan de la conducta sexual en el lugar de trabajo y les gusta que esto sea así.

Tercero. Desmiente que el acoso sexual sea un patrón sistemático de comportamientos en los escenarios de trabajo; más bien se caracteriza por ser una conducta idiosincrática que presenta una minoría de hombres (Bedolla y cols., 1998).

Este modelo hace parecer al acoso sexual como algo natural, por lo cual no debemos preocuparnos y no es necesario combatirlo; además con el hecho de que éste modelo mencione que es el resultado de una interacción mutua, ya no se estaría hablando de acoso sexual, puesto que se ha dicho anteriormente que para que este se considere como tal, alguna de las dos partes debe estar en desacuerdo, y parece asumir que las mujeres conceden y participan en esta situación.

Esto implicaría que si realmente el acoso sexual no tuviera una intención discriminatoria no habría diferencias en su ocurrencia debido a las diferentes jerarquías entre los sexos por ejemplo. A mi parecer el aceptar este modelo implicaría que no se puede hacer nada en contra de este problema dado que se trata de la inmutable naturaleza humana.

2.1.2. Modelo Organizacional

Este modelo propone que las instituciones proporcionan una estructura que da oportunidad a que el acoso sexual se presente. Es decir, como las organizaciones están caracterizadas por una estratificación vertical, los superiores pueden usar su posición y poder, para extorsionar sexualmente a sus subordinados/as. Lo típico es que las mujeres sean acosadas por los hombres, no obstante que lo contrario también puede existir.

Pero como por lo general las mujeres se encuentran en una situación de subordinación que restringe su seguridad e independencia material, las hace vulnerables al acoso de los varones (Bedolla, Bustos Romero, Flores y García y García., 2000).

Con respecto a este modelo, resulta importante la manera en como se describe, ya que dependiendo de la actividad que se desempeñe y en las condiciones en que la misma se lleve a cabo es lo que de alguna manera facilita o inhibe el acoso sexual. Además, la relación asimétrica entre jefe y empleado/a favorece el hecho de que la trabajadora generalmente permanezca en una situación vulnerable hacia el acoso sexual.

Otro aspecto relevante de mencionar y que este modelo no explica directamente es que la proporción de hombres y de mujeres en el centro de empleo también puede influir en la frecuencia con que ocurre el acoso, es decir que cuando hay mayor número de hombres y menor número de mujeres es más probable que haya más acoso sexual hacia ellas.

2.1.3. Modelo Sociocultural

En este modelo, la función del hostigamiento sexual es la de regular las interacciones entre los sexos de acuerdo con las normas sexuales y de estatus de un sistema patriarcal manteniendo la dominación del varón en lo ocupacional y por consiguiente en lo económico, intimidando, disuadiendo y precipitando la retirada de las mujeres del trabajo remunerado (Bedolla y cols., 1998).

Para este modelo:

La dominación del varón se mantiene por factores culturales de interacción varón – mujer, así como por la estructura económica y política.

La sociedad espera de los varones conductas sexuales agresivas y dominantes, mientras que de las mujeres espera pasividad.

Por otra parte, a las mujeres se les entrena para ser sexualmente atractivas, facilitadoras sociales, a evitar los conflictos, a no imponer su propio criterio sobre lo que les sucede y a sentirse responsables de ser ellas las víctimas contribuyendo todo esto a su vulnerabilidad ante el acoso sexual (Bedolla y cols., 2000).

Partiendo de lo que se menciona en este modelo podemos comprender en buena medida por qué las mujeres son acosadas con mayor frecuencia y cómo esta situación empeora si éstas desempeñan alguna actividad que se considera propia de los hombres, debido a la estratificación de género que se ha impuesto.

Hasta el momento los modelos que tratan de explicar el acoso sexual toman en cuenta el hecho de que éste es una atracción natural entre las personas; que las instituciones de trabajo propician la oportunidad para que se den éstas situaciones, al darse una estratificación vertical en la cual los que tienen más poder pueden usarlo para someter a los/as subordinadas; y por último el modelo en el que se toma al acoso sexual como regulador de las interacciones entre los sexos, manteniendo la dominación de los varones sobre las mujeres.

2.1.4. Modelo de extralimitación de roles

Ahora bien, como una forma de integrar estos modelos Gutek y Morash (1982, citado en Bedolla y cols.,1998), haciendo un esfuerzo por explicar y describir el acoso sexual en función de la identificación del contexto y las interacciones entre hombres y

mujeres que se dan en el mundo laboral, sugieren que además del poder existen otros factores que pueden explicar este problema, por ejemplo las perspectivas de roles.

Gutek y Morash (1982, citado en Bedolla y cols., 1998)) señalan que dentro del escenario laboral, existen ciertos roles de trabajo que las personas deben desempeñar, es decir, hay una serie de expectativas asociadas a las tareas que deben ejecutarse en un empleo. Si esto es aceptado, el no realizar las conductas especificadas puede ser considerado como inapropiado. Por otra parte, también existen los llamados roles sexuales que corresponden a las conductas que se esperan sean ejecutadas por un hombre o una mujer. La interacción de estos aspectos es lo que las lleva a definir a este modelo de “Extralimitación de roles”, el cual se refiere a la transferencia de las expectativas basadas en el género para ciertas conductas relacionadas con los roles de trabajo, es decir, si las mujeres en la sociedad deben proyectar una imagen sexual y, por lo tanto, son el objeto de esta imagen, se espera que también en el escenario laboral se manifieste esta proyección, tanto en la conducta como en la apariencia y forma de vestir. Así cuando las mujeres reciben proposiciones sexuales en su trabajo, son tocadas o reciben comentarios y gestos sexuales, se debe a la conjunción entre las expectativas acerca de las conductas que se esperan de las mujeres y su rol de trabajadoras (Bedolla y cols., 2000).

Con base en dicha suposición, se considera que la extralimitación de roles ocurre por las siguientes razones:

- a) La identidad de género parece ser una categoría cognoscitiva básica, más que el rol del trabajo, ya que una mujer es considerada primeramente como mujer que como ingeniera o enfermera.

- b) La mujer se siente más a gusto con el estereotipo de rol de mujer, sobre todo si dicho rol contribuye a que el hombre, dentro del trabajo, la acepte, es decir que muchas veces las mujeres adoptan los estereotipos que corresponden a la mujer en el trabajo y no los que corresponden a una trabajadora para que de esta manera los hombres le permitan seguir desempeñando su trabajo.
- c) El hombre está más acostumbrado y familiarizado a interactuar con la mujer, la esposa, la amante, pariente o niño que con la mujer trabajadora (Bedolla y cols., 1998), puesto que relativamente hace poco tiempo que las mujeres desarrollan actividades remuneradas, justificando de esta manera por qué le cuesta tanto trabajo verlas como compañeras de trabajo.

Además, se distinguen tres formas diferentes de interacción entre los trabajadores masculinos y femeninos dentro de las organizaciones laborales, las cuales son:

1. Marco tradicional. La mujer ocupa la mayoría de los puestos de trabajo, pero la dirección de estos está en poder de los varones.
2. Marco no tradicional. La posición dominante la ejercen los varones y la mujer está en minoría pero ambos tienen el mismo nivel ocupacional e igual marco laboral.
3. Marco de trabajo integrado. La relación de trabajo entre varones y mujeres está equilibrada y tienen igual nivel ocupacional y marco laboral (Bedolla y cols., 1998).

A mi parecer este modelo es más completo que los anteriores, ya que no solo toma en cuenta las diferencias de poder sino los roles que se han atribuido a hombres y a mujeres; esto permite reforzar la idea de porque ha sido tan difícil que la mujer incursione en el trabajo remunerado, tanto en actividades que se consideran femeninas y mucho más aún en las actividades propias del sexo masculino, ya que por un lado están los roles impuestos por la sociedad y por otro el hecho de que las mujeres en algún momento refuerzan estos roles, aceptando que en los lugares de trabajo se las trate como mujeres antes que como trabajadoras.

Por último se encuentra el modelo de investigación aplicado al análisis del hostigamiento sexual desarrollado por García y García y Bedolla (1989), como resultado de las investigaciones que estas autoras habían realizado sobre este problema. Para el desarrollo de su propuesta las autoras parten de la idea de que el hostigamiento sexual es un problema que se encuentra vinculado con el sistema sexo – género, el poder, la sexualidad y la violencia.

El sistema sexo-género se refiere a que el ser mujer u hombre implica una educación diferente, así a las mujeres se les educa dentro de un código sexual en donde su propio cuerpo se desconoce y no les pertenece, mientras que a los hombres se les educa con la certeza de que su deseo no puede ser cuestionado, por lo que es difícil que acepten un rechazo (García y García y Bedolla, s/f).

En lo que respecta al poder, se menciona que se vive en una sociedad donde se subraya la superioridad masculina sobre la femenina y se dictan las conductas que cada sexo debe desplegar, así como los valores a seguir establecidos por el grupo dominante (Bedolla y cols., 1998).

En lo que corresponde a lo que se considera como sexualidad, Hearn y Parkin (1987, citado en Bedolla y cols., 1998) la definen considerándola como una expresión social de las relaciones de deseos corporales reales e imaginarios por o para otros, o para una/o misma/o.

Por último, la violencia se considera como una fuerza que se ejerce contra el derecho o la ley, obligando o forzando a alguien para vencer su resistencia (García y García y Bedolla, s/f). En este sentido la idea de violencia se aplica perfectamente al acoso sexual, ya que es una imposición de requerimientos sexuales, usándose la coerción como un medio para romper la resistencia a aceptarlos.

Con lo dicho anteriormente estas autoras consideran el acoso sexual como un comportamiento abusivo anclado al poder, la violencia, la sexualidad y el género, todas ellas aspectos importantes para esta investigación.

Después de haber hecho la descripción de los modelos que tratan de explicar el acoso sexual, pasaremos a hablar acerca del afrontamiento y la percepción de riesgo, ya que estos son conceptos teóricos que se incluyen en el modelo que guía este estudio.

2.2. OTRAS TEORÍAS

2.2.1. AFRONTAMIENTO

El afrontamiento es un concepto importante que nos permitirá conocer lo que hacen las mujeres cuando se encuentran frente a una situación de acoso sexual, qué es lo que piensan y cómo se sienten.

El constructo denominado afrontamiento ha tenido importancia en el campo de la psicología durante más de cuarenta años. En la revisión de la literatura hecha para esta investigación, se confirma como una de las propuestas teóricas más importantes y quizá una de las de mayor influencia psicológica actual, en el tema del afrontamiento es el modelo cognitivo planteado por Lazarus y su equipo de colaboradores. Por lo que centraremos la investigación en lo que plantean estos autores.

Lazarus menciona tres aproximaciones principales para estudiar el afrontamiento, las dos primeras consideradas como planteamientos tradicionales y la tercera que es la que ellos proponen.

La primera se deriva de la experimentación con animales, en donde se define al afrontamiento como: Aquellos actos que controlan las condiciones aversivas del entorno, disminuyendo por tanto, el grado de perturbación psicológica producida por éstas (Lazarus y Folkman, 1986). La segunda se refiere al modelo psicoanalítico de la psicología del ego que por su parte define al afrontamiento como el conjunto de pensamientos y actos realistas y flexibles que solucionan los problemas y, por tanto, reducen el estrés (Lazarus y Folkman, 1986). Esta aplicación del modelo da como resultado considerar el afrontamiento estructuralmente como un estilo o un rango más que como un proceso dinámico del yo.

Al analizar sus planteamientos, estos modelos son un tanto limitantes puesto que no se incluyen los mecanismos de defensa y se confunde al afrontamiento con el dominio sobre el entorno.

Partiendo de lo anterior Lazarus y Folkman (1986) proponen su propia definición y conceptualización del afrontamiento, que es la que nosotros emplearemos para esta investigación.

Así definimos al afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y / o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986). Dicho de otro modo el afrontamiento es un proceso cambiante en el que el individuo, en determinados momentos, debe contar principalmente con estrategias, digamos defensivas, y en otros con aquellas que sirvan para resolver el problema, todo ello a medida que va cambiando su relación con el entorno.

A pesar de la frecuencia con que se ha usado el afrontamiento en la literatura, no hay un acuerdo acerca de la tipología de sus estrategias. Nosotros nos basaremos en la clasificación propuesta por Lazarus y Folkman (1986), quienes establecen una diferencia entre el afrontamiento dirigido al problema y el afrontamiento dirigido a la emoción.

A partir de esta idea se plantean 8 estrategias resultantes del cuestionario de los modos de afrontamiento desarrollado por estos autores, las cuales se describen a continuación:

- Afrontamiento confrontativo, está dirigido a la definición del problema y a la búsqueda de diferentes alternativas para su solución.
- Distanciamiento, este se refiere a alejarse por algún tiempo del problema.

- Autocontrol, se refiere a afrontar una situación intentado controlarla ya sea modificando el entorno o cambiando el significado de la situación y controlando las propias conductas y emociones.
- Búsqueda de apoyo social, es el hecho de tener alguien de quien recibir apoyo emocional e informativo.
- Responsabilidad de aceptación, se refiere a pensar que la persona provocó el problema.
- Escape – evitación, es una respuesta a situaciones de amenaza cuando los recursos personales y de contexto son escasos.
- Planeación de solución de problemas, incluye habilidades para conseguir información, analizar las situaciones, examinar posibles alternativas y elegir un plan de acción apropiado.
- Reevaluación positiva, esta se refiere a rescatar algo bueno de la situación por más desagradable que haya sido.

Esta clasificación nos ayudará para conocer cuales son las principales estrategias de afrontamiento que emplean las mujeres.

2.2.2. PERCEPCIÓN DE RIESGO

Algunos investigadores reconocen la importancia de comprender al riesgo como una variable tanto en la teoría como en la práctica, y han puesto atención en descubrir qué factores causan que la gente se vea en riesgo. El modelo creencias en salud (*Health Belief*), por ejemplo considera que la percepción de riesgo da como resultado un cambio en la conducta (Prohaska, Albrecht, Levy, Sugrue y Kim, 1990).

Prohaska y cols., (1990) definen la percepción de riesgo como la probabilidad de que algunos eventos que son ciertos en el futuro resulten desconocidos.

Se tiende a exagerar al riesgo asociándolo con eventos poco comunes, catastróficos e involuntarios y se subestima el riesgo relacionado con eventos frecuentes, con lo familiar y voluntario.

Douglas y Wilavsky (1982, citado en Randall, Kleinhesselink y Eugene, 1991), han argumentado que la percepción de riesgo está determinada por la cultura. En las diferentes culturas, los líderes ponen menos énfasis en algunos riesgos y mayor énfasis en otros para mantener el control del grupo. De esta manera la forma de ver la percepción de riesgo podría variar sistemáticamente a través de las diferentes culturas.

A continuación se presentan algunos puntos de vista de diferentes disciplinas:

Los economistas prestan atención a las diferencias en el riesgo como resultado por un lado de lo conocido y por el otro de la incertidumbre y conceptualizan el riesgo en términos de los costos y beneficios que estos riesgos representan para el bienestar humano.

Por otra parte los sociólogos y los psicólogos combinan dos constructos conceptuales. Ellos raramente estudian eventos en los cuales las probabilidades de todos los posibles resultados son conocidos; más bien conceptualizan el riesgo incorporando elementos de incertidumbre y aspectos parciales de la percepción de la gente y sus posteriores conductas.

Para la presente investigación se utilizará la definición propuesta por Barón y Byrne (1997, citado en CENTRO DE INTEGRACIÓN JUVENIL (CIJ) 2002) en la cual se

define a la percepción de riesgo como: percibir las consecuencias peligrosas de un acto, lo que puede ser un elemento importante en la ejecución de determinada conducta, ya que este llevará al cambio de creencias y actitudes, que tendrán como resultado una modificación en dicha conducta.

Para la realización de esta investigación también es importante describir algunas de las características que hacen más vulnerables a ciertas mujeres ante el acoso sexual para ver si estos rasgos se relacionan con el tipo de afrontamiento que emplean las mujeres y con la percepción de riesgo que tienen.

Diferentes estudios, entre ellos los de Saco (1996) muestran que aunque todas las mujeres están expuestas a ser víctimas de acoso sexual, existen algunos rasgos en las mujeres que las pueden hacer más o menos vulnerables ante este hecho. A continuación se mencionan algunas características:

- Ø Mujeres de minorías étnicas y que trabajan predominantemente en empleos masculinos.
- Ø Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Ø Mujeres solteras, divorciadas o separadas y madres solteras.
- Ø Mujeres jóvenes, menores de 35 años, es decir que están en la edad en la que son consideradas sexualmente atractivas.
- Ø Mujeres que tienen menos nivel de escolaridad, ya que no cuentan con habilidades suficientes para afrontar el acoso.

- Ø Mujeres que tienen un trabajo temporal, ya que los hombres lo utilizan como una forma de chantaje que puede tener como resultado que le den el contrato o bien que la despidan.

Es importante decir que las características que comparten las mujeres y que de alguna manera las hace más vulnerables frente al acoso sexual corresponden todas a cuestiones culturales, de género y de poder en donde se subraya la superioridad masculina sobre la femenina y se dictan las conductas que cada sexo debe cumplir, es decir que se asignan las cosas que deben hacer mujeres y hombres (Bedolla y cols., 2000).

2.2.3. TIPOS DE PODER

Otro de los aspectos importantes que consideramos necesario definir son los tipos de poder.

El poder como menciona Martín (1989/1993), es aquel carácter de las relaciones sociales basado en la posesión diferencial de recursos que permite a unos realizar sus intereses, personales o de clase, e imponerlos a otros.

Esta definición la formuló partiendo de tres características que para él son parte esencial del poder, las cuales se describen a continuación:

La primera nota esencial del poder es su carácter relacional: el poder se da dondequiera haya relaciones sociales, sea entre personas o entre grupos.

La segunda es que se basa en la posesión de recursos. Uno de los sujetos de la relación, persona o grupo, posee algo que el otro no posee o lo posee en menor grado.

De ahí que el poder surja precisamente en una relación de desequilibrio respecto a un determinado objeto: uno de los miembros de la relación es superior en algo al otro.

Finalmente la tercera nota esencial del poder es el efecto que produce en las mismas relaciones sociales. Este efecto se da tanto sobre el objeto de la relación como sobre las personas o grupos relacionados.

El resultado más obvio del poder está en el comportamiento de los involucrados en la relación: la obediencia o sumisión de uno, el ejercicio de la autoridad o del dominio del otro (Martín, 1989/1993).

Ahora bien en lo que corresponde a los tipos de poder tomaremos en cuenta la clasificación que hace S. Lukes (1983, citado en Martín, 1989/1993) debido a que es la que mejor se ajusta a nuestro problema de investigación.

Este autor establece cinco modalidades de poder:

1. El poder coercitivo, que se da cuando alguien se somete a otro bajo la amenaza de sanciones.
2. El poder basado en la fuerza, cuando el individuo es materialmente forzado a someterse a las imposiciones del otro sin posibilidad física de alternativa.
3. El poder manipulativo, cuando la sumisión tiene lugar sin que la persona se dé cuenta de que se le está imponiendo su forma de actuar.
4. El poder de influencia, cuando el individuo acepta en forma voluntaria, sin coerción, fuerza o manipulación, la forma de actuar requerida por el otro.
5. El poder basado en la autoridad, que se da cuando la aceptación de la conducta depende de la capacidad reconocida al otro para imponerla.

Esta clasificación nos ayudará a ver qué tipos de poder son los más empleados por los acosadores y la manera de reaccionar de las mujeres ante esa presión.

2.2.4. ESTILOS ATRIBUCIONALES

Otro punto importante es el relacionado con la atribución que hacen las mujeres acerca del acoso sexual. De acuerdo con Hewstone (1992), atribuir significa dar una explicación a los acontecimientos, es decir, asignar una causa o razón a los comportamientos. En términos generales las personas suelen atribuir sus éxitos a causas internas, mientras que los fracasos a causas externas. Por ejemplo cuando una mujer es víctima de acoso sexual culpa a la persona que la acoso, en cambio cuando es otra persona ajena a ella quien sufre acoso lo atribuye a la forma de vestir o a la manera de comportarse con los hombres.

La teoría atributiva de la motivación y la emoción propuesta por Weiner en 1986 (citado en Correa y Contreras, 2001), considera que las atribuciones internas – externas no son suficientes para explicar la mayoría de los eventos en que un individuo hecha mano de las atribuciones. Para ello es necesaria la combinación de tres dimensiones bipolares que forma una matriz de 8 posibles explicaciones; esta matriz cubre tres aspectos básicos que de acuerdo a Weiner son los elementos que toda persona utiliza por sentido común para explicarse un evento cualquiera. Estas son:

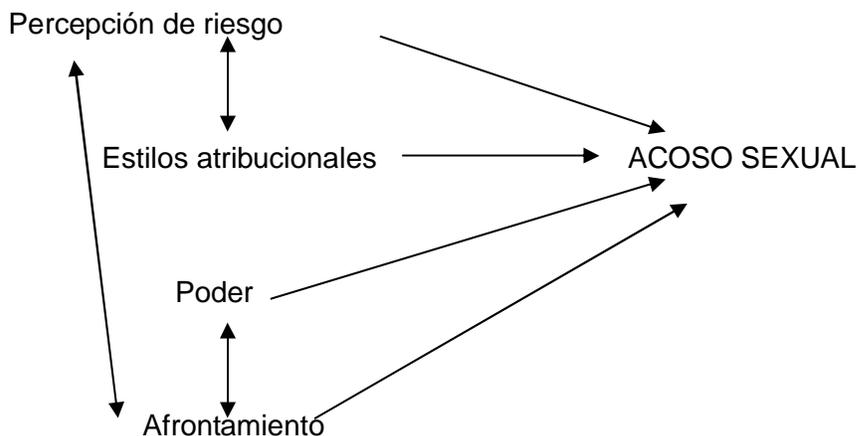
- El lugar, que se refiere a si la situación se debe a causas internas o externas, por ejemplo en el acoso sexual se puede culpar los demás o a ella misma.

- La estabilidad, que se refiere a la posibilidad de que una situación se vuelva a repetir con frecuencia en un futuro, este punto se refiere a la medida en que la persona cree que puede volver a ser víctima de acoso .
- La controlabilidad, referente a cuanto control puedo tener sobre una situación, es decir en que grado una persona siente que puede controlar un problema de acoso.

La teoría atributiva de la motivación y la emoción, considera que estas dimensiones son utilizadas en mayor medida por las personas cuando estas se enfrentan a un fracaso en sus vidas (Hewstone, 1992).

Después de describir las aproximaciones teóricas que utilizaremos para esta investigación es importante mencionar que nuestro objetivo es conocer la manera como las mujeres que han sido acosadas sexualmente y las que no lo han sido afrontan esta situación y cual es su percepción de riesgo ante esta forma de agresión.

Partiendo de los conceptos teóricos descritos anteriormente, plantearemos nuestro propio modelo describiendo las relaciones que suponemos existen entre estos conceptos.



Nosotros consideramos que dependiendo de la percepción de riesgo que tienen las mujeres van a ser las causas que ellas le atribuyan al acoso, además suponemos que las estrategias de afrontamiento que empleen se relaciona con el poder que sientan tener, y con su percepción de riesgo ante el problema.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. *Objetivo:*

El objetivo de la presente investigación es conocer la manera como las mujeres que han sido acosadas sexualmente y las que no lo han sido, afrontan esta situación y cuál es su percepción de riesgo ante esta forma de agresión.

3.2. *Preguntas de investigación*

¿ Qué tipo de afrontamiento emplean las mujeres al ser víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo?

¿Cuál es la percepción de riesgo que tienen las mujeres ante el acoso sexual en el trabajo?

3.3. *Variables*

VARIABLES DEPENDIENTES

Tipo de afrontamiento

Percepción de riesgo

VARIABLES INDEPENDIENTES

Estado civil

Edad

Actividad laboral

Estilos atribucionales

Nivel de escolaridad

3.4. Hipótesis

Ha: Las mujeres solteras padecen más acoso sexual que las mujeres casadas

Ha: Las mujeres viudas reciben más acoso sexual que las mujeres casadas

Ha: Las madres solteras reciben más acoso que las mujeres casadas

Ha: Las mujeres con menor edad reciben más acoso sexual que las mujeres con mayor edad

Ha: Las mujeres que ocupan puestos laborales más bajos reciben más acoso sexual que las mujeres que desempeñan puestos más altos

Ha: Las mujeres que atribuyen el acoso sexual a causas internas reciben más acoso sexual que las mujeres que lo atribuyen a causas externas

Ha: Las mujeres con menor nivel de escolaridad reciben más acoso sexual que las mujeres con mayor nivel de escolaridad

Ha: Las mujeres con menor nivel de escolaridad confrontan menos el acoso sexual que las mujeres con mayor nivel de escolaridad

3.5. Definiciones conceptuales (D.C.) y operacionales (D.O.)

Afrontamiento ante el acoso sexual

D.C. Son los esfuerzos cognitivos y conductuales que las mujeres utilizan para solucionar una situación de acoso sexual.

D.O. Es lo que las mujeres dicen que hacen ante una situación de acoso sexual

Actividad laboral

D.C. Es la función que desempeñan las mujeres en su lugar de trabajo.

D.O. Son las actividades que las participantes desempeñan en su trabajo.

Percepción de riesgo

D.C. Que tan expuestas se perciben las mujeres ante el acoso sexual.

D.O. Se realizó una escala en la cual se hicieron preguntas que permitieran conocer la percepción de riesgo que tienen las mujeres ante el acoso sexual.

Estilos atribucionales

D.C. Son las causas a las cuales atribuyen la ocurrencia del acoso sexual en el trabajo.

D.O. Se realizó un diferencial semántico con enunciados de dimensiones bipolares que exploraban las causas que, según las mujeres, propician el acoso sexual en el trabajo.

Nivel de escolaridad

D.C. El grado escolar de las mujeres.

D.O. Se realizó una pregunta en la que se les pidió que declararan cuál era el último grado escolar que cursaron.

La presente investigación es de tipo exploratorio, puesto que hasta el momento no se han encontrado estudios que describan la manera en que las mujeres afrontan este tipo de situaciones. Para cumplir el objetivo planteado al inicio de ésta, se realizaron dos estudios, uno cuantitativo y uno cualitativo, los cuales se describirán a continuación.

4. MÉTODO

4.1. MÉTODO CUANTITATIVO

4.1.1. PARTICIPANTES

Para el primer estudio participaron 110 mujeres que trabajan, 25 (22%) en una fábrica de costura, 48 (43%) más eran secretarías de diferentes dependencias de gobierno, 19 (17%) empleadas administrativas y 12 (10%) más que desempeñan otras actividades.

La única condición para que las participantes fueran incluidas en la muestra era, además de su condición de mujeres, que tuvieran un trabajo remunerado.

4.1.2. INSTRUMENTO

Se aplicó un cuestionario de 53 preguntas, el cual estuvo compuesto en primer lugar por una serie de afirmaciones referente a los grados de acoso sexual que las trabajadoras podrían haber recibido, siguiéndole una escala sobre los tipos de afrontamiento, una acerca de estilos atribucionales y una sobre percepción de riesgo en el trabajo y por último les fueron solicitados los datos generales de las participantes. Algunas de las opciones de respuesta eran dicotómicas con valores de “sí” y “no”, como en el caso de las afirmaciones referentes a los grados de acoso y la escala de percepción de riesgo; en la escala correspondiente a los tipos de afrontamiento de tipo likert, las opciones iban del 1 (DH= Definitivamente lo haría) al 4 (DNH= Definitivamente no lo haría) y en la escala de estilos atribucionales se trataba de enunciados bipolares del 0 al 100, en la que se aplicó la técnica de cross-modal.

4.1.3. PROCEDIMIENTO

El cuestionario se aplicó en el lugar de trabajo de las participantes durante las horas hábiles, adaptándonos al tiempo disponible de ellas, y lo contestaron de manera individual, diciéndoles que si tenían alguna duda le preguntarán a la persona que les estaba aplicando el instrumento. Desde el momento en que se les platicaba de que se trataba el cuestionario se les decía que la información que nos pudieran brindar era totalmente confidencial. El tiempo promedio que tardaron en contestar el cuestionario fue de aproximadamente 15 minutos.

4.1.4. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Con los datos obtenidos se realizaron análisis factoriales para las diferentes escalas, y se calculó su confiabilidad; también se llevaron a cabo pruebas t de student, análisis de varianza univariados (ANOVAS one-way) y análisis de correlaciones.

4.2. RESULTADOS

ESCALA DE AFRONTAMIENTO

Al realizar el análisis factorial de la escala de afrontamiento empleando el método de componentes principales con rotación varimax y normalización kaiser, el cual convergió en 7 iteraciones, resultaron 5 factores (ver tabla 1), y la confiabilidad de la escala completa es de .6868.

El primer factor se refiere al afrontamiento – apoyo social, el cual está formado por 3 reactivos, con un alfa de .6411. Uno de los reactivos fue “ le contaría a alguien como me siento”.

El segundo factor corresponde al afrontamiento de tipo escape – evitativo, y al igual que el primero está formado por 3 reactivos, teniendo un alfa de .5863, con reactivos como “seguiría adelante como si no hubiera pasado nada”.

El tercero se refiere al afrontamiento planeación de solución de problemas y consta de 3 reactivos entre los que están “planearía los pasos a seguir y los llevaría a cabo”, con un alfa de .5386.

El cuarto factor que se refiere al afrontamiento reevaluación positiva, está constituido solo por 2 reactivos, pero aún así es importante conservarlo, ya que es de suma importancia para la investigación, ya que este tipo de afrontamiento es uno de los que se consideran menos utilizados por las mujeres, pero también uno de los más necesarios y desde el principio se creó de esta manera. El alfa de este factor es de .5613. Uno de los reactivos incluidos en este factor es “recurriría a mis experiencias pasadas para salir adelante”.

El quinto factor corresponde al afrontamiento confrontativo y está formado por 3 reactivos y aunque el ítem “ De alguna manera expresaría mis sentimientos acerca de la situación” carga también en el primer factor, se decidió que se quedara en el quinto, por

ser esa la dimensión a la que pertenecía inicialmente y por considerar que tenía una mayor consistencia teórica. La confiabilidad de este factor es de .4752. En la tabla que se muestra a continuación se pueden observar los factores que resultaron de este análisis:

TABLA 1 TIPOS DE AFRONTAMIENTO

Reactivo	Factor 1 Apoyo- social	Factor 2 Escape evitativo	Factor 3 Planeación y solución de problemas	Factor 4 Reevaluación positiva	Factor 5 Confrontativo
Le contaría a alguien como me siento	.766				
Hablaría con alguien para saber si le había sucedido algo similar	.763				
Aceptaría la simpatía y comprensión de alguna persona a la que le platique lo sucedido	.627				
Seguiría adelante con mi vida, simplemente algunas veces tengo mala suerte		.735			
Seguiría adelante como si no hubiera pasado nada		.726			
Me volcaría en el trabajo o en otra actividad para olvidarme de lo sucedido		.670			
Me prometería a mi misma que las cosas serían distintas la próxima vez			.343		
Planearía los pasos a seguir y los llevaría a cabo			.806		
Intentaría analizar la circunstancia para comprenderla mejor			.713		
Recurriría a mis experiencias pasadas para salir adelante				.854	
Repasaría mentalmente lo que haría o diría si se volviera a presentar esa situación				.633	
De algún modo expresaría mis sentimientos acerca de la situación					.406
Tomaría una decisión importante o haría algo muy arriesgado para solucionar el problema					.895
Manifestaría mi enojo a la persona que me acoso					.850

Alfa= .6868

Es importante mencionar que en los análisis descriptivos realizados con esta escala (tabla 1), mientras las medias se acercan más al 1 quiere decir que están más dispuestas a ejecutar ese tipo de afrontamiento.

Posteriormente se realizó una comparación de medias, mediante la prueba t de student entre los tipos de afrontamiento y la pregunta: ¿Ha sufrido algún tipo de acoso sexual en su trabajo recientemente? (p1) (ver tabla 2).

TABLA 2 TIPOS DE AFRONTAMIENTO Y LA P1

Factores	¿Ha sufrido algún tipo de acoso sexual en su trabajo recientemente?	N	Media	Desviación estándar
Apoyo-social	Si	18	1.5556	.7410
	No	85	2.0020	.7073
Escape-evitativo	Si	18	2.3889	.5513
	No	85	2.4412	.8184
Planeación y solución de problemas	Si	18	1.9630	.6849
	No	85	1.9098	.6635
Reevaluación positiva	Si	18	1.8056	.7100
	No	85	2.1471	.8550
Confrontativo	Si	18	2.0370	.8393
	No	85	1.9765	.7142

Los resultados muestran que las personas que han sido acosada tienden a buscar más el apoyo social, un poco menos a evitar el problema, también están más dispuestas a hacer una reevaluación positiva de la situación y un poco menos dispuestas a confrontar el problema. En cambio entre las personas que no han sido acosadas no hay ninguna diferencia entre los tipos de afrontamiento que utilizarían si se encontraran en una situación similar.

Es importante mencionar que la única diferencia estadísticamente significativa corresponde al afrontamiento de apoyo social $t(101) = -2.413, p < .05$

En una correlación de spearman (ver tabla 3) de la escala de afrontamiento con el nivel de escolaridad se puede observar que sólo el afrontamiento confrontativo tiene relación con esta variable aunque ésta es débil, de tal manera que a mayor nivel de escolaridad mayor afrontamiento confrontativo, con valor de $-.227$. Como la manera en que está codificada la escala de afrontamiento va en sentido inverso la correlación se interpreta como si fuera positiva.

También es importante mencionar que hay fuertes relaciones del afrontamiento de apoyo social con el afrontamiento de planeación y solución del problema con un valor de $.302$, el afrontamiento confrontativo $.370$ y con el de reevaluación positiva con un valor de $.204$. Todas estas relaciones resultaron significativas en el nivel $p < .05$.

También se puede observar que a mayor afrontamiento evitativo se emplea más el de planeación y solución de problemas y hacen mayor reevaluación positiva del problema.

A su vez el afrontamiento planeación y solución del problema está relacionado con el confrontativo con un valor de $.347$ y el afrontamiento reevaluación positiva con una correlación de $.363$; todas las relaciones descritas son significativas ($p < .05$), Como lo muestra la siguiente tabla:

TABLA 3 AFRONTAMIENTO Y NIVEL DE ESCOLARIDAD

Factores		Apoyo – social	Escape- evitativo	Planeaci ón y solución de problemas	Reevaluación positiva	Confront ativo	Nivel de escolaridad
Apoyo-social	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	1.000 110					
Escape- evitativo	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	.103 .286 110	1.000 110				
Planeación y solución de problemas	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	.302* .001 110	.280* .003 110	1.000 110			
Reevaluación positiva	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	.204* .032 110	.261* .006 110	.363** .000 110	1.000 110		
Confrontativo	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	.370** .000 110	.109 .257 110	.347** .000 110	.298* .002 110	1.000 110	
Nivel de escolaridad	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	-.094 .331 108	-.114 .241 108	-.161 .096 108	-.144 .137 108	-.227* .018 108	1.000 108

**Correlación significativa <.01 (2 colas)

*correlación significativa <.05 (2 colas)

También se corrió una correlación spearman con los tipos de afrontamiento y la edad, en la cual no se encontraron relaciones significativas, puesto que son muy cercanas a cero.

Se realizó una ANOVA (Oneway) para ver si existían diferencias en el tipo de afrontamiento empleado de acuerdo con el estado civil de las participantes (tabla 4), en

donde se puede ver que los 4 grupos emplean el apoyo social ante una situación de acoso.

Lo que se puede observar con respecto al afrontamiento escape – evitativo es que están menos dispuestas a evitar el problema, con medias de entre 2.3137 y 2.5714.

En lo que respecta al afrontamiento planeación y solución del problema, se puede ver que las solteras y las casadas están más inclinadas hacia este tipo de afrontamiento que las madres solteras y las viudas.

En el afrontamiento reevaluación positiva, se observa que ninguno de los grupos está muy dispuesto a utilizarlo.

En el tipo de afrontamiento confrontativo la ANOVA muestra que las madres solteras y las mujeres casadas están menos dispuestas a confrontar el problema.

Es importante mencionar que en ninguno de los casos es significativa la diferencia entre los grupos, como lo muestra la tabla 4.

TABLA 4 AFRONTAMIENTO Y ESTADO CIVIL

Factores	Estado civil	N	Media	Desviación estándar
Apoyo social	Soltera	43	1.8295	.6102
	Casada	51	1.9837	.8153
	Madre soltera	7	1.8095	.5040
	Viuda	3	1.8889	.8389
	Total	104	1.9054	.7135
Escape-evitativo	Soltera	43	2.3643	.8570
	Casada	51	2.3137	.7193
	Madre soltera	7	2.5714	.7868
	Viuda	3	2.4444	.7698
	Total	104	2.3558	.7762
Planeación y solución de problemas	Soltera	43	1.8605	.6096
	Casada	51	1.9281	.6743
	Madre soltera	7	2.3333	.2722
	Viuda	3	2.1111	1.3878
	Total	104	1.9327	.6542
Reevaluación positiva	Soltera	43	2.0581	.8536
	Casada	51	2.1078	.8678
	Madre soltera	7	2.9286	.5345
	Viuda	3	2.0000	.5000
	Total	104	2.1394	.8546
Confrontativo	Soltera	43	1.8992	.6568
	Casada	51	2.0327	.7609
	Madre soltera	7	2.1429	.8133
	Viuda	3	1.8889	.8389
	Total	104	1.9808	.7178

Posteriormente se llevó a cabo una correlación spearman con los tipos de afrontamiento y las preguntas acerca de los grados de acoso.

Los enunciados que muestran correlaciones significativas son:

“Cuando las mujeres reciben miradas morbosas o gestos que le incomoden” busca el apoyo social, con una correlación de .216. Esto significa que mientras más les sucede este tipo de cosas mayor apoyo social buscan.

“Cuando está expuesta a carteles o calendarios de naturaleza sexual que le incomodan” es más probable que hagan una reevaluación positiva del problema, con una correlación de .222, este valor nos muestra que hay una relación entre estos aspectos, aunque no es muy alta.

En el caso de “sufrir amenazas que afecten su situación en el trabajo” primeramente se planea la solución del problema, se hace una reevaluación positiva y se confronta el problema.

Por último “cuando recibe contacto físico no deseado”, en la correlación se puede ver que cuando este es menor se planea más la solución del problema (- .193).

Posteriormente se corrió una ANOVA (Oneway) con los tipos de afrontamiento y la ocupación que desempeñaban en su trabajo (ver tabla 5). La tabla muestra que las secretarias, las administrativas y las mujeres que desempeñan otra actividad están más dispuestas a emplear el afrontamiento de apoyo social con medias de entre 1.3333 y 1.8900 y las costureras y enfermeras están más alejadas de este afrontamiento con medias de entre 2.1667 y 2.1806.

En este caso, las diferencias entre los grupos resultaron estadísticamente significativas ($F(104) = 2.475$, $p < .05$), aunque la prueba de contraste scheffe no muestra diferencias significativas entre los grupos en las comparaciones particulares.

En lo que respecta al afrontamiento escape – evitativo no existen diferencias significativas entre las medias por ocupación. Lo mismo se observó en la comparación por tipos de afrontamiento reevaluación positiva y planeación y solución del problema.

En el afrontamiento confrontativo se puede observar que las secretarias, las administrativas y las mujeres que desempeñan otra actividad, muestran medias más

cercanas a confrontar la situación: 1.8667. 1.4286 y 1.9259 respectivamente; en cambio las costureras y enfermeras están un poco más alejadas de este tipo de afrontamiento con medias de 2.3889 y 2.3333 respectivamente. Estas diferencias resultaron ser estadísticamente significativas, con un valor de $F(104) = 4.074$, $p < .05$.

Además la prueba de contraste scheffe muestra específicamente que las diferencias más importantes se encuentran entre las secretarias y las costureras con una $p < .05$ y entre las administradoras y las costureras con una $p < .05$.

TABLA 5 AFRONTAMIENTO Y OCUPACIÓN EN EL TRABAJO

Factores	Ocupación en el trabajo	N	Media	Desviación estándar
Apoyo-social	secretarias	50	1.8900	.7880
	costureras	24	2.1806	.5977
	administrativas	7	1.3333	.4714
	enfermeras	6	2.1667	.7528
	otras	18	1.7963	.5380
	total	105	1.9190	.7102
Escape-evitativo	secretarias	50	2.4133	.8291
	costureras	24	2.4514	.6341
	administrativas	7	2.4762	.9786
	enfermeras	6	1.7222	.7123
	otras	18	2.3519	.8123
	total	105	2.3762	.7923
Planeación y solución de problemas	secretarias	50	1.9067	.6702
	costureras	24	2.0972	.7452
	administrativas	7	2.0000	.4714
	enfermeras	6	1.5000	.6236
	otras	18	1.8148	.5965
	total	105	1.9175	.6663
Reevaluación positiva	secretarias	50	2.0400	.8502
	costureras	24	2.4792	.9026
	administrativas	7	2.0000	.9129
	enfermeras	6	2.0000	.7071
	otras	18	2.0556	.7648
	total	105	2.1381	.8506
Confrontativo	secretarias	50	1.8667	.6701
	costureras	24	2.3889	.7719
	administrativas	7	1.4286	.4600
	enfermeras	6	2.3333	.9189
	otras	18	1.9259	.5549
	total	105	1.9937	.7205

ESCALA DE ESTILOS ATRIBUCIONALES

El alfa de la escala completa es de .6240. Al realizar el análisis factorial empleando el método de componentes principales con rotación varimax y normalización kaiser, el cual convergió en 3 iteraciones resultaron 2 factores (ver tabla 6):

El primero está formado por 3 reactivos que hablan acerca de la frecuencia con que sufren acoso sexual con un alfa de .7189, es decir que la precisión con la que estamos midiendo es aceptable.

El segundo factor está compuesto por 4 reactivos que hacen referencia al control que las mujeres sienten que tienen ante una situación de acoso, con un alfa de .5302, que se encuentra por debajo del rango aceptado, sin embargo hay consistencia teórica en el factor. La siguiente tabla muestra los factores que se obtuvieron:

TABLA 6 ESTILOS ATRIBUCIONALES

Reactivos	Factor 1 Frecuencia del acoso sexual	Factor 2 Control ante el acoso sexual
Siempre me pasa-es un caso raro	.906	
Es algo que me pasa frecuentemente-nunca me ha pasado	.851	
Fue mi culpa-fue culpa de otra gente	.597	
Es una situación que no puedo controlar-es una situación que puedo controlar		.724
Es un problema imposible de resolver-es un problema fácil de resolver		.708
No cuento con las habilidades para resolver el problema-las circunstancias impidieron que utilizará mis habilidades		.623
Es un problema que afecta otras situaciones laborales-es un problema que solo afecta esa situación		.549

Alfa = .6240

Posteriormente se realizó una prueba t de student entre los estilos atribucionales y la pregunta: ¿Ha sufrido algún tipo de acoso sexual en su trabajo recientemente? (p1) (ver tabla 7).

TABLA 7 ESTILOS ATRIBUCIONALES Y P1

Factores	¿Ha sufrido algún tipo de acoso sexual recientemente en su trabajo?	N	Media	Desviación estándar
Frecuencia del acoso	Si	18	54.1111	4.8854
	No	85	72.5686	1.8201
Control ante el acoso	Si	18	51.7500	4.5644
	No	85	52.5667	1.6775

Los resultados muestran que las personas que han sufrido acoso sexual dicen que les sucede más o menos con frecuencia, ya que tienen una media de 54.1111 (es importante mencionar que esta escala tiene un orden ascendente que va de 0 el valor menor a 100 el valor máximo de acuerdo a como están formadas los enunciados) y se observa lo mismo respecto al control que tienen sobre la situación, con una media de 51.7500. Por su parte las mujeres que no han sido acosadas muestran que es algo que rara vez les pasa, con una media de 72.5686 puesto el enunciado está formulado al revés, pero al igual que el primer grupo consideran que el acoso es una situación que más o menos pueden controlar, con una media de 52. 5667.

Las diferencias entre las medias solo son significativas en el factor que corresponde a la frecuencia con que les sucede el acoso, en ambos grupos de mujeres con una $t(101) = -4.063$, $p < .01$ y una $p < .001$.

La correlación spearman con los estilos atribucionales y la variable edad, muestra una relación significativa con el factor referente al control de la situación de acoso sexual; así se puede ver que las mujeres con mayor edad pueden controlar en mayor medida el acoso sexual con un valor de .343 significativo a $p < .01$, como se puede ver en la tabla 8:

TABLA 8 ESTILOS ATRIBUCIONALES Y EDAD

Factores		Frecuencia del acoso	Control ante el acoso	Edad
Frecuencia del acoso	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	1.000 110		
Control ante el acoso	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	.058 .545 110	1.000 110	
Edad	Coeficiente de correlación Sig. (2 colas) N	.066 .502 106	.343** .000 106	1.000 106

Correlación significativa <.01 (2 colas)

Enseguida se corrió una correlación spearman de los estilos atribucionales y la variable nivel de escolaridad de las mujeres; la tabla muestra que no existe ninguna correlación significativa.

También se corrió una ANOVA (Oneway) entre los estilos atribucionales y el estado civil (ver tabla 9), para ver si se encontraban diferencias, los resultados que se pueden observar son que las madres solteras se perciben con mayor frecuencia victimas de acoso, con una media de 47.9524, en cambio las solteras, las casadas y las viudas muestran que el acoso les pasa con menor frecuencia, con medias de entre 68.2403 y 74.8889 respectivamente.

Las diferencias son significativas con una $F(103) = 3.624$, $p < .05$.

Además se corrió una prueba de contraste scheffe, la cual muestra que la diferencia más importante se encuentra entre las mujeres casadas y las madres solteras con una $p < .05$.

En el factor 2 que corresponde al control que se tiene sobre la situación de acoso, nuevamente se ve que las madres solteras tienen menos control sobre la situación, con una media de 42.3214. Las diferencias parecen ser significativas, ya que se tiene una $F(103) = 2.941$, $p < .05$, pero la prueba scheffe no muestra ninguna diferencia significativa.

TABLA 9 ESTILOS ATRIBUCIONALES Y ESTADO CIVIL

Factores	Estado civil	N	Media	Desviación estándar
Frecuencia del acoso	Soltera	43	68.2403	18.3230
	Casada	51	71.8954	16.4801
	Madre soltera	7	47.9524	30.8067
	Viuda	3	74.8889	11.0972
	Total	104	68.8590	19.0238
Control ante el acoso	Soltera	43	50.0213	11.8243
	Casada	51	57.3529	16.7387
	Madre soltera	7	42.3214	29.4402
	Viuda	3	58.4167	7.1865
	Total	104	53.3405	16.3122

Se realizó además una correlación spearman con los estilos atribucionales específicamente el factor relacionado con la frecuencia a la que se enfrentan las mujeres al acoso y las preguntas sobre los grados de acoso sexual, en donde se encontró que a lo que se enfrentan con mayor frecuencia las mujeres es a las “miradas morbosas y gestos que le incomodan”, con una correlación de .338, así mismo también “reciben frecuentemente piropos o comentarios vulgares acerca de su apariencia” con una correlación de .319; “burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa”, con una correlación de .304 y “a presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo” con una correlación de .231.

El factor referente al control sobre la situación de acoso se relaciona negativamente con la afirmación “miradas morbosas y gestos que le incomodan”, esto es más se enfrenta a este tipo de situación menos control tienen, la correlación es de -.213;

de la misma manera cuando las mujeres se enfrentan a un mayor número de “amenazas que afecten su situación en el trabajo”, suelen tener menos control sobre la situación, con una correlación de $-.215$.

Por último se realizó una ANOVA (Oneway) con la escala de estilos atribucionales y la ocupación que desempeñan las mujeres en el trabajo; este análisis no muestra diferencias significativas entre las mujeres independientemente del trabajo que desempeñaban.

ESCALA DE PERCEPCIÓN DE RIESGO

El alfa de la escala completa es de $.3045$, es decir que la precisión con la que estamos midiendo se encuentra por debajo del rango aceptado, esto puede deberse a que el número de reactivos incluidos en esta escala fueron muy pocos al igual que la muestra. De cualquier modo al realizar el análisis factorial empleando el método de componentes principales con rotación varimax y normalización kaiser, el cual convergió en 3 iteraciones resultaron 2 factores.

El primero de ellos está compuesto por 3 reactivos, los cuales están relacionados con las características de las personas que son acosadas, en este factor la pregunta : “Por sus características personales ¿cree que nunca la van a acosar?” Tiene una carga negativa, por lo cual fue necesario recodificarla y de esta manera el alfa que se obtuvo fue de $.5035$.

El segundo factor está formado por 2 ítem referentes al temor de ser acosadas sexualmente, con un alfa de $.4263$, aunque este factor solo contiene 2 reactivos es importante mantenerlo por su consistencia teórica y porque nos arrojó resultados

importantes en las correlaciones y los análisis de varianza (ANOVA Oneway). En la tabla 10 se pueden ver los factores que resultaron:

TABLA 10 PERCEPCIÓN DE RIESGO

Reactivos	Factor 1 Características de las personas que son acosadas	Factor 2 Temor de ser acosadas sexualmente
¿Cualquier persona puede ser acosada en el trabajo independientemente de como se vista o se comporte	.720	
Por sus características personales, ¿cree que nunca la van a acosar?	-.699	
¿Considera que el acoso sexual es un problema?	.699	
¿Tiene temor de ser acosada en su lugar de trabajo?		.823
¿A personas como usted pueden acosarla en el trabajo?		.728

Alfa = .3045

Se corrió una prueba " t " de student con muestras independientes entre la escala de percepción de riesgo y la pregunta: ¿ Ha sufrido algún tipo de acoso sexual en su trabajo recientemente? (p1) (ver tabla 11).

TABLA 11 PERCEPCIÓN DE RIESGO Y P1

Factores	¿Ha sufrido algún tipo de acoso sexual recientemente en su trabajo?	N	Media	Desviación estándar
Características de las personas que son acosadas	Si	18	1.1111	.1617
	No	85	1.1549	.2410
Temor de ser acosadas sexualmente	Si	18	1.2778	.3078
	No	85	1.4647	.3993

Los resultados muestran que tanto las personas que han sido acosadas como las que no han padecido acoso consideran que cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de sus características personales, con una media que va de 1.1111 a 1.1549 respectivamente.

En lo que respecta a la percepción del temor a ser acosada, las mujeres que ya han pasado por una situación así, muestran más temor que las que no han sido víctimas.

Es importante mencionar que en ninguno de los dos casos hay diferencias significativas entre las medias.

Se realizó una correlación spearman con los factores de percepción de riesgo y la edad de las participantes y se observó que esta última se relaciona con “el temor que sienten de ser acosadas sexualmente”, con un valor de .291, lo que significa que mientras más edad tienen las mujeres sienten más temor de ser acosadas, como se observa en la siguiente tabla:

TABLA 12 PERCEPCIÓN DE RIESGO Y EDAD

Factores		Características de las personas que son acosadas	Temor de ser acosadas sexualmente	Edad
Características de las personas que son acosadas	Coeficiente de correlación Sig.(2 colas) N	1.000 110		
Temor de ser acosadas sexualmente	Coeficiente de correlación Sig.(2 colas) N	.154 .109 110	1.000 110	
Edad	Coeficiente de correlación Sig.(2 colas) N	.122 .214 106	.291** .002 106	1.000 106

Correlación significativa <.01 (2 colas)

También se corrió una correlación spearman con el nivel de escolaridad y la percepción de riesgo, en donde se puede ver que no existen correlaciones significativas.

En la ANOVA (Oneway) entre los factores de percepción de riesgo y la variable estado civil se puede ver que la única diferencia significativa está en el segundo factor de esta escala, la cual muestra que las mujeres solteras, madres solteras y viudas se perciben con mayor temor de ser acosadas con medias de 1.1667 a 1.3953, en cambio las casadas tienen una media de 1.5686, lo que significa que se perciben con menos temor frente al acoso sexual, como lo muestra la tabla 13

TABLA 13 PERCEPCIÓN DE RIESGO Y ESTADO CIVIL

Factores	Estado civil	N	Media	Desviación estándar
Características de las personas que son acosadas	Soltera	43	1.1473	.2445
	Casada	51	1.1471	.2072
	Madre soltera	7	1.2857	.4050
	Viuda	3	1.1111	.1925
	Total	104	1.1554	.2383
Temor de ser acosadas sexualmente	Soltera	43	1.3953	.3545
	Casada	51	1.5686	.4002
	Madre soltera	7	1.2857	.3934
	Viuda	3	1.1667	.2887
	Total	104	1.4663	.3896

Aunque aparentemente estas diferencias son significativas con un valor de $F(103) = 2.892$, $p < .05$, al correr la prueba de contraste scheffe no muestra diferencias específicas significativas entre las medias.

En una correlación spearman con la escala de percepción de riesgo y las afirmaciones acerca de los grados de acoso, se observan solo 2 relaciones significativas entre el factor referente al temor de ser acosada en el trabajo, el cual muestra que

mientras más piropos o comentarios vulgares reciben las mujeres acerca de su apariencia sienten mayor temor de ser acosadas con un valor de .197; y por último otra relación en donde se ve que la persona tiene más temor de ser acosada cuando hay intento de violación con un valor de .197, que indica una correlación baja pero significativa entre estas afirmaciones.

Por último se corrió una ANOVA (Oneway) con los factores de percepción de riesgo y la variable ocupación en el trabajo, en la que se puede observar que entre las secretarías y las costureras hay una diferencia significativa, puesto que las primeras están más cerca de la idea de que cualquier persona puede ser acosada independientemente de sus características y las costureras se alejan un poco de esta idea con medias de 1.1100 y 1.3194 respectivamente, como se puede ver en la tabla 14.

TABLA 14 PERCEPCIÓN DE RIESGO Y OCUPACIÓN EN EL TRABAJO

Factores	Ocupación en el trabajo	N	Media	Desviación estándar
Características de las personas acosadas	Secretarías	50	1.1100	.2009
	Costureras	24	1.3194	.3026
	Administrativas	7	1.0476	.1260
	Enfermeras	6	1.0556	.1361
	Otras	18	1.2037	.3055
	Total	105	1.1667	.2553
Temor de ser acosadas sexualmente	Secretarías	50	1.4600	.3620
	Costureras	24	1.5208	.4539
	Administrativas	7	1.4286	.3450
	Enfermeras	6	1.5833	.3764
	Otras	18	1.3333	.4201
	Total	105	1.4571	.3929

Estas diferencias obtuvieron una $F(104) = 3.920$, $p < .05$ y la prueba scheffe nos mostró las diferencias significativas específicas, las cuales están dadas entre las secretarías y las costureras, con una $p < .05$

4.3. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

Los análisis realizados muestran que las participantes cuando son víctimas de una situación de acoso sexual suelen emplear sobre todo el afrontamiento de apoyo social, continuando con el afrontamiento evitativo, también se puede ver que cuando las mujeres se atreven a confrontar directamente el problema, no siempre es de la mejor manera. A su vez esto implica que las mujeres no hagan una reevaluación positiva acerca del problema y mucho menos que planeen una posible solución ante la situación, lo cual las imposibilita a afrontar de manera adecuada el conflicto puesto que no piensan que les pueda pasar a ellas.

Un dato importante corresponde a que las mujeres con mayor nivel de escolaridad utilizan con mayor frecuencia el afrontamiento confrontativo, esto se debe a que se sienten con mayor seguridad y con más habilidades para solucionar el problema, con esto podemos comprobar la hipótesis de que las mujeres con menor nivel de escolaridad confrontan menos el acoso sexual que las mujeres con mayor nivel de escolaridad planteada al principio de la investigación.

En lo que respecta al estado civil y la forma de afrontar la situación de acoso, es importante mencionar que las mujeres solteras y las madres solteras están menos dispuestas a planear una posible solución ante el problema de acoso sexual, creemos que esto se debe en parte a que aunque perciben que pueden ser acosadas no lo ven como un problema lo suficientemente importante como para ir creando posibles alternativas de cómo enfrentarlo.

También es importante mencionar que se encontraron diferencias significativas entre el tipo de afrontamiento con relación a la ocupación que desempeña la persona en el trabajo; así, las secretarias y las administrativas están más dispuestas a confrontar

directamente la situación de acoso que las costureras. Esto en gran parte se debe a la diferencia en el nivel de escolaridad de estos grupos, a la diferente socialización que han tenido y a la menor percepción de riesgo que tienen las costureras.

Otro dato importante es que las madres solteras, las mujeres solteras y las viudas se perciben como más vulnerables ante el acoso sexual y consideran que tienen menos control sobre la situación, esto se esperaba desde el momento de plantear las hipótesis con respecto a que tanto las mujeres solteras, como viudas y madres solteras reciben más acoso que las mujeres casadas, puesto que como los hombres ven que no tienen una pareja estable las ven “sin dueño”, por lo que se les hace más fácil acosarlas. En cambio las mujeres casadas son las que se perciben como menos acosadas sexualmente, ya que en otros ámbitos de la vida social, se sienten protegidas por la institución del matrimonio.

La escala de percepción de riesgo muestra que las mujeres que han sido acosadas y que desempeñan puestos altos en su trabajo ya comienzan a formarse una percepción de que cualquier persona está expuesta a sufrir este tipo de situaciones independientemente de sus características personales, y por lo tanto tienen más temor de ser acosadas en el trabajo y además comienza a haber un cambio en su conducta debido al miedo que en algún momento sienten ante la situación, como lo indica la definición que tomamos en cuenta para éste estudio que se refiere a que “ cuando las personas perciben el peligro de un acto esto puede ser un elemento importante en la ejecución de determinada conducta, ya que puede tener como resultado una modificación en la conducta” (Barón y Byrne, 1997, citado en CIJ,2002) ; en cambio las mujeres que no lo han sido aún y que desempeñan puestos bajos, no tienen temor de ser acosadas, precisamente porque no se han creado esa percepción, esto último debido a que estás

personas siguen atribuyéndole a cuestiones internas el acoso cuando se trata de otras personas y a cuestiones externas cuando se trata de ellas mismas, lo que coincide con lo que dice Hewstone (1992), referente a que las personas atribuyen sus fracasos a causas externas y sus éxitos a causas internas.

En lo que se refiere a la edad, se puede ver que si influye en el temor que sienten las participantes de ser acosadas. Se puede ver que las mujeres con menor edad se consideran más vulnerables, lo cual se esperaba desde el momento en que se plantearon las hipótesis que se refiere a que las mujeres de menor edad reciben más acoso sexual que las mujeres con mayor edad.

Con esto podemos decir que el nivel de escolaridad y la socialización que tienen las personas son de suma importancia en las estrategias que tienen las mujeres para afrontar una situación de acoso, así como para ver que tan expuestas se perciben ante el problema y las causas a las que atribuyen la situación.

4.4. MÉTODO CUALITATIVO

4.4.1. Variables

Variables Dependientes

Tipo de afrontamiento

Percepción de riesgo

Variables Independientes

Estado civil

Tipos de poder

Actividad laboral

Estilos atribucionales

4.4.2. Definiciones conceptuales (D.C.) y operacionales (D.O.)

Afrontamiento ante el acoso sexual

D.C. Son los esfuerzos cognitivos y conductuales que las mujeres utilizan para solucionar una situación de acoso sexual.

D.O. Es lo que las mujeres dicen que hacen ante una situación de acoso sexual.

Actividad laboral

D.C. Es la función que desempeñan las mujeres en su lugar de trabajo.

D.O. Son las actividades que las participantes desempeñan en su trabajo.

Percepción de riesgo

D.C. Que tan expuestas se perciben las mujeres ante el acoso sexual.

D.O. Se les pregunto a las entrevistadas si creían que cualquier persona puede ser acosada sexualmente. Y si consideraban que en todos los trabajos se da el acoso.

Estilos atribucionales

D.C. Son las causas a las cuales atribuyen la ocurrencia del acoso sexual en el trabajo.

D.O. Son las razones o explicaciones que dan las entrevistadas al acoso sexual.

Tipos de poder

D.C. Carácter de las relaciones sociales, basado en la posesión diferencial de recursos que permite a unos realizar sus intereses personales o de clase, e imponerlos a otros.

D.O. En la pregunta relacionada con porque creen que se de el acoso, se hace referencia al poder que se ejerce del jefe o del compañero de trabajo.

4.4.3. PARTICIPANTES

En este estudio se realizaron 8 entrevistas a profundidad, 4 a costureras de una fábrica, 3 a secretarias de diferentes dependencias de gobierno y la última a una empacadora de muebles de computación. Todas pertenecen a contextos sociales diferentes, es decir que el ambiente de trabajo en el que se desarrollan son diferentes.

Las personas se seleccionaron intencionalmente después de haber contestado un cuestionario sobre acoso sexual, el cual sirvió para saber si habían sido víctimas de algún tipo de acoso sexual, que era la condición para incluirlas en este estudio.

4.4.4. INSTRUMENTO

Para la realización de las entrevistas se desarrollo una guía estructurada, la cual estuvo basada primeramente en las condiciones de trabajo y el ambiente que se da en el mismo, para luego comenzar con la parte del acoso sexual y saber que tipo de acoso fue, por parte de quien, y como afrontó la situación, así mismo también era importante conocer la percepción de riesgo de las entrevistadas con respecto al problema del acoso sexual, para lo cual se indagó sobre los aspectos de que tan vulnerables se veían ante el acoso y la probabilidad de ser víctima y las causas a las cuales atribuían las mujeres el acoso.

4.4.5. PROCEDIMIENTO

Para que las personas aceptaran la entrevista, cuando se les aplicó el cuestionario sobre acoso sexual y este mostraba cosas interesantes, se les decía que si les gustaría que les hiciera una entrevista sobre como se sentían en su trabajo y la relación con sus compañeros; solo a dos de las entrevistadas se les dijo directamente que la entrevista era sobre acoso sexual en el trabajo, ya que ellas estaban dispuestas desde el inicio a hablar del tema.

Las entrevistas se hicieron de manera individual, con una duración de aproximadamente 30 minutos cada una, se llevaron a cabo en un tiempo aproximado de 2 meses, entre el 22 de Noviembre del 2002 y el 31 de Enero del 2003.

El lugar en el que realizamos las entrevistas fue afuera del lugar de trabajo, al terminar el horario de sus actividades laborales, y sólo una entrevista se realizó en el domicilio de la persona.

El hecho de que la mayoría de las mujeres entrevistadas fueran de la fábrica de costura fue principalmente por la facilidad en el acceso que se tuvo con ellas.

4.4.6. MATERIAL

El material que utilizamos para la realización de las entrevistas fue la guía de entrevista, la cual estuvo compuesta por 22 preguntas en las que se abordaron dimensiones acerca del trabajo, el acoso sexual a las compañeras, el acoso sexual hacia las mujeres entrevistadas, la percepción de riesgo, la atribución ante el acoso y los sentimientos experimentados; también se empleó una grabadora para reportar la entrevista, un cuaderno y un lápiz para hacer anotaciones que se consideraban importantes.

4.4.7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

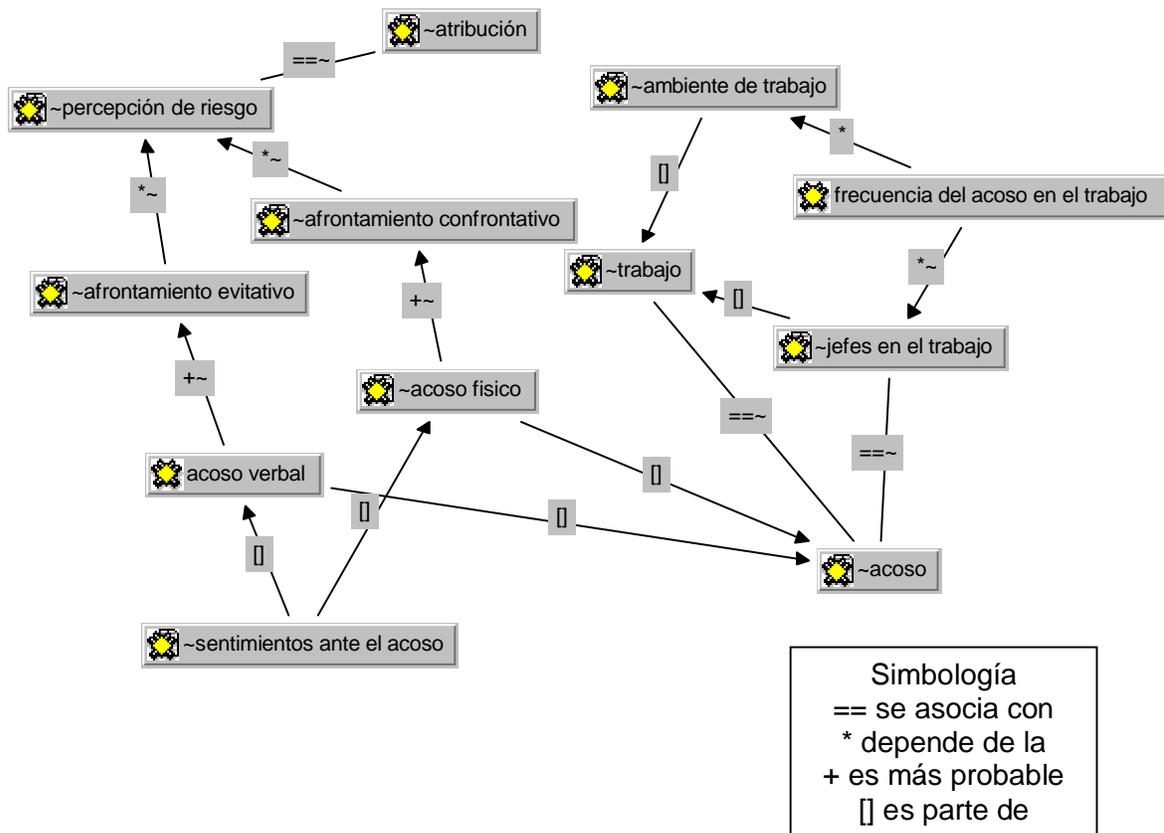
Los datos obtenidos se sometieron a un análisis de contenido empleando el programa Atlas. ti, creando categorías de la información más importante de la entrevista y así mismo creando códigos que nos permitieran posteriormente construir nuestros árboles conceptuales para explicar el problema.

Se crearon unidades hermenéuticas, las cuales contenían las entrevistas, posteriormente se fueron seleccionando las citas más importantes de las entrevistas, es decir que nos arrojaban más información y enseguida se fueron creando los códigos que son los conceptos más importantes de las entrevistas; con estos códigos fuimos etiquetando las citas que se relacionaban. Al terminar con este procedimiento, realizamos nuestros árboles conceptuales, que son esquemas que nos permiten representar gráficamente las relaciones creadas entre los componentes más importantes de las entrevistas, es una forma de ver más claramente el trabajo realizado, esta forma de representación permite ver más fácilmente las relaciones resultantes de los códigos de las entrevistas.

4.5. RESULTADOS

Para este estudio se realizaron 3 árboles conceptuales, uno para las costureras, otro para las secretarias y uno más para la entrevistada que trabaja en la mueblería empacando los muebles; con la intención de conocer la diferencias y similitudes entre estas personas. Se comenzará por describir el árbol de las costurera; después se hará lo mismo con el de las secretarias y finalmente se describirá el de la empacadora.

ÁRBOL CONCEPTUAL DE LAS COSTURERAS



En este árbol se puede ver que el acoso físico y el acoso verbal forman parte del acoso y que los sentimientos ante el acoso forman parte de estos; el acoso se asocia con el trabajo y con los jefes en el trabajo y la frecuencia del hostigamiento depende del

ambiente de trabajo y también de los jefes en el trabajo, además cuando hay un acoso verbal es más probable que se emplee el afrontamiento evitativo y cuando el acoso es físico es más común que se utilice el afrontamiento confrontativo, ahora bien el hecho de que se den estos dos tipos de afrontamiento depende de la percepción de riesgo que se tenga y a su vez ésta se asocia con la atribución que se haga acerca del tema.

En esta representación gráfica se puede observar que las personas que entrevistamos y que trabajan como costureras ven el trabajo asociado con el acoso sexual, es decir que en el lugar de trabajo es muy probable que se dé el acoso sexual, como lo muestra la siguiente cita:

¿Cree que este tipo de situaciones, dependa del tipo de trabajo que realizamos?

No creo, porque gente así que te echa piropos de todos tipos te la encuentras en todos lados y no sólo en el trabajo.

Asimismo, las mujeres consideran que los jefes y el ambiente de trabajo forman parte del lugar donde laboran y que la frecuencia del acoso depende de estos aspectos. Esto se justifica de alguna manera puesto que para ellas ha sido difícil incorporarse al campo laboral debido a que los hombres estaban acostumbrados a verlas como amas de casa y esposas antes que como trabajadoras, entonces ellos utilizaban esto para hacer más difícil el trabajo para ellas.

El código jefes en el trabajo se asocia con el acoso y se refiere al poder que en algún momento utilizan para someter a las mujeres, valiéndose de su posición en el

trabajo y aunque muchas veces la trabajadora no se percate de ello está presente, como se muestra en las siguientes citas, comenzando por el trato entre jefe y empleada:

¿La manera de hablarle a su jefe es de usted o de tú?

-De usted. Yo hacia él, de usted, él hacía mí, de tú.

-Cuando se trata de un hombre pues no te puedes poner tampoco al tú por tú porque no estás a su nivel de ellos ni eres como ellos.

Ahora bien, el acoso verbal y el físico forman parte del acoso sexual, algo interesante de esto es que cuando las entrevistadas son víctimas de acoso verbal suelen evitar la situación, como lo muestran las siguientes citas:

¿Y qué ha hecho (cuando le lanzan piropos en la calle / el trabajo, etc)?

No haces nada, ni dices nada.

Los ignoro, no los tomo en cuenta

Yo creo que lo que hacemos todas a veces, nos quedamos calladas...

...ponerse de tú por tú con esas personas, mejor ignorarlas...

prefiere uno olvidarlo

Cuando se trata de acoso sexual físico o más directo es más probable que utilicen el afrontamiento confrontativo para tratar de solucionar el problema, como se muestra a continuación:

¿ Qué hace cuando tiene contacto físico no deseado?

-A veces si les digo groserías

El tipo de afrontamiento que se emplea depende en gran medida de la percepción de riesgo que las personas tengan sobre la situación de acoso, puesto que si ellas no se

perciben como expuestas ante el problema, menos piensan en una posible respuesta; por esta razón muchas veces se opta por el afrontamiento evitativo, porque es lo que les resulta más fácil ante la falta de un repertorio de respuestas ante la situación.

¿Cree que en algunos trabajos hay más acoso que en otros?

-Yo creo que si. Por ejemplo yo considero que las secretarias pues están más expuestas, tal vez por que se visten más llamativas.

Qué una persona sea acosada ¿depende del tipo de trabajo?

Pues yo digo que si, ora si que del trabajo y de las personas que en él trabajan.

Asimismo la percepción de riesgo se asocia con la atribución que hacen sobre el problema. Por ejemplo, algunas de las entrevistadas creen que las mujeres lo provocan. Esto de alguna manera hace referencia a los estereotipos de que las mujeres son coquetas y que si se viste con ropa escotada ya quieren tener una relación íntima con los varones, como se puede ver a continuación:

¿ A qué crees que se deba? (que las mujeres sean acosadas)

Lo que pasa es que hay muchas muchachas, vamos a llamarles un tantito vulgares a lo mejor en su forma de vestir, porque pueden ser coquetas sin llegar a lo vulgar, y yo pienso que hay muchas mujeres que llegan a eso, entonces los hombres malinterpretan de la persona tal cual es ¿no? o sea no se si a veces es la suerte de uno o es también el comportamiento de uno...

Más expuestas a hombres, a clientes a todo eso, yo creo que si puede haber más de acoso con las secre, tal vez las minifaldas, ¿no?...

Otra de las opiniones es que todas tenemos la misma posibilidad de ser víctimas, independientemente de cómo nos vistamos, como se puede ver en las siguientes citas:

¿Cree que todas las personas estamos expuestas a recibir piropos o comentarios vulgares?

Si, yo creo que si

Si, yo pienso que si, todas las personas incluso los hombres

Algo que se puede rescatar y que es interesante es que quizá el nivel de escolaridad, las relaciones sociales y el contexto en que se desenvuelven tiene mucho que ver para que piensen de esta forma, ya que estas personas al relacionarse con más gente y tener acaso a más medios de información las ayuda a ir desarrollando nuevos puntos de vista.

En lo que respecta al árbol conceptual de las secretarias, se puede observar que el acoso lo asocian con el trabajo, y a su vez el acoso forma parte de los jefes en el trabajo y el ambiente de trabajo, como se puede ver a continuación:

¿ Crees que el acoso se dé más en algunos trabajos?

... Sí porque en todos lados hay y estás expuesta a todo en todos los trabajos

... En todos los lugares puedes encontrar personas a las cuales les llames la atención...

En este caso se ve muy claro que el acosador fue el jefe en el trabajo, como se muestra en las siguientes citas:

¿ Quien te acosó?

... estaba siendo acosada y demás por el secretario particular...

¿Era tu jefe?

-Si, mi jefe directo

Entonces, ¿el que te hayan acusado de robo fue por acoso?

-Si, del gerente y del cajero...

El código poder es causa de acoso. En este caso cuando se les preguntó acerca del poder que en algunas ocasiones se emplea en el trabajo, éste se manifestó de manera explícita y se pudo ver más claro aún, al mostrar que el poder coercitivo y el poder basado en la autoridad forman parte del poder, como se muestra en las siguientes citas:

¿ A que crees que se deba el acoso sexual?

-Sentirse superior a la mujer

-En ningún momento se siente inferior, al contrario se siente superior a la mujer.

-En algunas empresas el hombre tiene más poder que la mujer

-Porque ella es mujer y yo soy hombre, yo soy más fuerte. Entonces, ¿cómo va a hacer lo mismo que yo y va a ganar lo mismo o un poco más?

Ahora bien, primeramente se ve que el acoso verbal forma parte del acoso y el poder causa acoso verbal. En las siguientes citas se dan algunos ejemplos del acoso verbal:

¿ Cómo te acosaba?

-Que le digo “¿que te pasa?”. Y me dice ¿no? “es que me gustas”

¿Pero ya no siguió insistiendo?

-No. Bueno si, luego me decía chaparrita, corazoncito, cosas que para ellos es tan fácil decirlas...

-Nunca pasó de comentarios que me molestaran o de miradas que me molestaban, que te incomodan, comentarios sobre la ropa o incluso sobre tu vida sexual.

Cuando se es víctima de este tipo de agresión, las entrevistadas mostraron que es más probable que empleen el afrontamiento confrontativo y también que busquen el apoyo social de alguna persona, puesto que cuando se les preguntó cómo afrontaron la situación de acoso, algunas de las participantes contestaron lo siguiente:

¿ Que hiciste en ese momento? (durante el acoso)

-Con algunas de ellas que tengo confianza les dije el motivo por el cual me quería ir... y me empezaron a apoyar.

-Entre mujeres nos apoyamos.

-Fue de agresión, así lo rechazaba y le decía un montón de cosas.

“Pues no seas tan rabo verde”, entonces lo deje ahí...

Algo que me parece importante mencionar es que en esta representación hay una relación que se refiere a los sentimientos que se experimentan durante la situación de acoso y que se ven como parte de este, lo cual se puede ver en las siguientes citas:

¿ Cómo te sentiste en ese momento? (durante el acoso)

A lo mejor si me hubieras visto meses antes pues estaba mal emocionalmente...

Yo dije, “no, yo ya me voy, ustedes ya me tienen harta y me tienen fastidiada”.

Es muy feo que te sientas culpable por algo que hiciste y que no querías.

Me fui llorando de coraje

Es muy duro porque a veces sales hasta llorando de la impotencia

Por último, el acoso está asociado con la percepción de riesgo que tiene la persona, el cual aunque no es muy alto ya se comienza a incrementar y este a su vez depende en gran parte de la atribución que hagan sobre el acoso, como se puede ver a continuación:

¿Crees que cualquier persona puede ser acosada?

Si ...tanto hombres como mujeres

En lo que se refiere a la atribución que se hace del acoso, las citas que se presentan a continuación, son muy interesantes porque básicamente las entrevistadas coinciden entre sí en la forma de contestar, ya que las tres están de acuerdo a que se debe a la mente enferma de las personas:

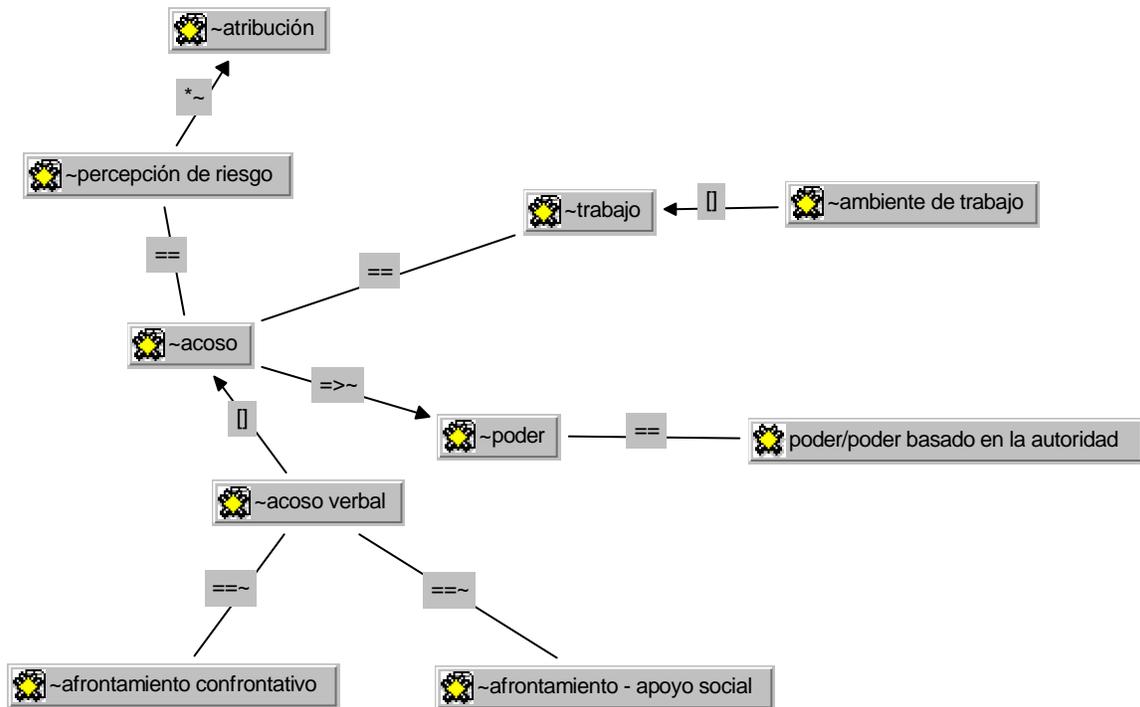
¿ Por que crees que se dé el acoso sexual?

La mente enferma de las personas.

A gente enferma que no sabe convivir, a gente inculta.

Yo le dije que en cierta forma si es un poco de enfermedad...

ÁRBOL CONCEPTUAL DE LA EMPACADORA



Simbología
 == se asocia con
 * depende de la
 [] es parte de
 => es causa de

En lo que respecta a este árbol se puede observar que el acoso se asocia con el trabajo y que el ambiente de trabajo forma parte de este, a su vez el acoso es causa de poder y este se asocia con el poder basado en la autoridad; el acoso verbal por su parte se asocia con el afrontamiento confrontativo y de apoyo social, además el acoso se asocia con la percepción de riesgo y ésta depende de la atribución que hace la empacadora acerca del tema.

Un aspecto importante en este caso es que considera al ambiente laboral como parte del trabajo y a su vez este tiene mucho que ver con el hecho de que se de el acoso, como se puede ver a continuación:

¿Cómo te sientes en tu trabajo?

... No muy a gusto porque he tenido muchos problemas con el supervisor

-Es que es muy grosero, te habla con groserías y eso no va. También mucha gente se quiere salir porque se quejan mucho de él porque te habla con puras groserías.

El acoso se ve como causa del poder y a éste se le asocia con el poder basado en la autoridad.

-Dice él que nos va a correr porque él es quien manda

También se puede ver que el acoso verbal es parte del acoso y en este caso éste tipo de acoso es el más frecuente. Algo que cabe mencionar es que en este caso el acoso físico no representa un código importante, puesto que no contiene ninguna cita.

Las citas que se muestran a continuación hacen referencia al acoso verbal:

¿ Qué cosas te dice? (la manera de acosarla)

-Luego también me empiezan a decir de cosas, como “pinche vieja, si está bien guanga”.

... Si porque nos dice “ay, mamacitas ¿qué, cuánto, qué con esas chichotas?”...

Se puede ver que cuando esta persona recibe acoso verbal, éste se asocia con el afrontamiento confrontativo y con el afrontamiento de apoyo social, ya que cuando se le preguntó cómo reaccionó ante la situación de acoso, la entrevistada contestó lo siguiente:

-Pues yo digo que inmediatamente tengo que ir a hablar con el jefe para decirle cómo estuvo

En la cita anterior se puede ver el afrontamiento de apoyo social.

Yo si le contesto con groserías, yo no me voy a dejar.

Pues a veces si les miento la madre.

Como le dije al supervisor : “si fuera hombre te partía la madre”

Estas citas ejemplifican cómo se emplea el afrontamiento confrontativo y podemos darnos cuenta que la forma en que lo emplea no es la más adecuada porque de alguna manera se pone en riesgo de que la persona que la acoso trate de desquitarse de alguna manera.

Se puede observar que la percepción de riesgo que tenga sobre el acoso, depende en gran medida de la atribución que hagan sobre las causas del mismo, puesto que cuando se le preguntó si creían que cualquier persona puede ser acosada, se mencionó lo siguiente:

-Pues yo digo que no, porque yo digo que depende de la persona cómo se lleve con el supervisor; porque también hay de personas a personas...

De manera complementaria a las citas anteriores, a continuación se muestra una referente a la atribución que hace la entrevistada acerca del acoso:

Pues yo digo que es por falta de, ¿de que será?, de atención, ¿no?

...Porque si tú no te das a respetar, ellos no te respetan.

4.6. DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Lo que se puede ver al analizar los árboles conceptuales es que si bien es cierto que las mujeres asocian al acoso sexual con el trabajo, éstas consideran que los jefes y el ambiente laboral influyen en gran medida en la frecuencia con la que se da este problema. De alguna manera, aunque no explícitamente, se puede ver el poder que en algún momento emplean los hombres valiéndose de su posición en el trabajo para someter a la mujer, en algunas de las entrevistas como en las de las secretarias se puede ver que estas mujeres están más concientes de este poder y lo enfrentan, pero no se ve una gran diferencia con respecto a que las mujeres que tienen menos poder sean más acosadas.

Es importante mencionar que sólo en el árbol de las costureras aparece el acoso físico, puesto que en los árboles de las secretarias y la empacadora aparece solamente el acoso verbal y en ambos casos es más probable utilizar tanto el afrontamiento de apoyo social como el confrontativo, en cambio en el árbol que corresponde a las costureras cuando se trata de acoso verbal se emplea el afrontamiento evitativo y cuando se trata de acoso físico el confrontativo, quedando fuera el afrontamiento de apoyo social.

Otro punto que consideramos importante mencionar es que las costureras no perciben directamente la cuestión del poder, ya que ese código no aparece en el árbol; en el caso de la empacadora se percibe el poder basado en la autoridad; y las secretarias perciben además el poder el coercitivo, lo cual se debe en gran medida al puesto que desempeñan en su trabajo.

También se puede ver una diferencia en la forma de afrontar el acoso entre las costureras, las secretarias y la empacadora, siendo las primeras las que más evitan el problema, las segundas tienden a confrontar directamente el problema y la empacadora aunque también lo confronta lo hace con expresiones diferentes, cabe mencionar que todas excepto las costureras al menos no de manera directa emplean como primera opción al afrontamiento de búsqueda de apoyo social, lo cual coincide con lo que mencionan Lazarus y Folkman (1986), acerca de la necesidad de las personas de tener el apoyo de alguna persona.

Algunas de las mujeres entrevistadas aún tienen la idea de que las mujeres con su forma de vestir provocan el acoso sexual. Por lo tanto, la percepción de riesgo que tienen es muy baja; esto se puede justificar, como bien se menciona en el marco teórico, por el hecho de que la cultura nos ha enseñado los cánones que corresponden a las mujeres y a los hombres, haciéndonos creer que este tipo de agresiones solo les ocurre a ciertas mujeres y lo ven como algo que está muy lejos de pasarle a ellas.

Un punto muy importante que se pudo obtener en las entrevistas es que los sentimientos que se viven durante este tipo de situaciones son muy importantes para las entrevistadas y que de alguna manera estos tienen que ver con la forma en que las mujeres reaccionen.

5. DISCUSIÓN

En este apartado trataremos de ir relacionando los resultados obtenidos con el método cuantitativo y el cualitativo.

Cuando las entrevistadas de la fabrica de costura son victimas de acoso verbal suelen evitar la situación, y sólo cuando se dan cuenta que el acoso es muy constante o bien es acoso físico, las mujeres comienzan a hacer algo para afrontar directamente el problema, en este caso suelen utilizar el afrontamiento confrontativo. En cambio las secretarías desde el momento en que se dan cuenta que están siendo acosadas verbalmente, en primer lugar buscan el apoyo social de alguna persona y también emplean el estilo confrontativo, y no esperan a que la situación sea más riesgosa para ellas, esto también se puede observar en los análisis cuantitativos, en los que al relacionar los tipos de afrontamiento y la variable ocupación en el trabajo, los resultados muestran que las secretarias emplean con mayor frecuencia el afrontamiento de apoyo social y están más dispuestas a confrontar directamente el problema.

En el caso de la empacadora pasa algo muy interesante, puesto que, aunque afronta la situación desde el momento que se trata de acoso verbal, es diferente de la manera a como lo hacen las secretarias; esto se puede ver en la forma de expresarse, por ejemplo las secretarias son directas, pero de manera más estructurada, en cambio la empacadora habla sobre todo con palabras altisonantes. Estas formas de afrontar la situación de acoso de las participantes es lo que se esperaba desde el principio, pues como se menciona en el marco teórico, existen ciertas características que hacen que las mujeres empleen distintas formas de afrontamiento, como el nivel de escolaridad, la socialización y el contexto en el que se desarrollan, entre otras cosas; estos aspectos

contribuyen a las habilidades que estas mujeres vayan desarrollando para tratar de afrontar de mejor manera una situación que resulta riesgosa para ellas. Pero independientemente de lo anterior, el afrontamiento que más se emplea es el de apoyo social, lo cual también coincide con lo que mencionan Lazarus y Folkman (1986) acerca de que para las personas es muy importante recibir el apoyo de alguien, ya sea emocional o a manera de información.

Por todo esto resulta necesario proporcionarles ciertas habilidades a las mujeres para que desde el momento en que el acoso las este perjudicando o poniendo en riesgo de un ataque sexual, puedan ser capaces de afrontarlo de la mejor manera y no esperar hasta que ya no se pueda controlar.

Otro hallazgo interesante es que el tipo de afrontamiento que se emplea depende en gran medida de la percepción de riesgo que las personas tienen sobre la situación de acoso, puesto que si ellas no se perciben como expuestas ante el problema porque piensan que esas cosas sólo le pasan a las mujeres que se visten de una forma provocativa o llamativa y ellas no se perciben de ese modo, menos piensan en una posible respuesta y por consiguiente no se va a dar un cambio en su conducta; por esta razón muchas veces se opta por el afrontamiento evitativo, no tanto por ser realmente una alternativa sino porque es lo más sencillo y les evita buscar otro tipo de salida a la situación para la que no están preparadas, y esto se observa consistentemente en las entrevistas.

También se puede ver en los resultados de la encuesta que las mujeres que ya han sido acosadas piensan que cualquier persona puede sufrir este tipo de agresiones,

mientras que las mujeres que no han sido víctimas se alejan un poco de esta idea, lo que significa que el hecho de haber sido víctima de acoso en algún momento les hace pensar que les puede volver a suceder y por esa razón están más alertas y también consideran que cualquier persona está expuesta.

Así mismo la percepción de riesgo se asocia con la atribución que hacen acerca del problema; en las entrevistas encontramos que las participantes consideran que muchas veces las mujeres al vestirse de una forma que llama la atención provocan el acoso sexual, esto de alguna manera se debe a los estereotipos de que la mujer es coqueta y que si se viste con ropa escotada está provocando al hombre, esta opinión fue más frecuente entre las mujeres de la fábrica. Otro punto de vista encontrado es que todas tenemos la misma posibilidad de ser víctimas, independientemente de cómo nos vistamos y de nuestras características personales; este punto de vista se observa un poco más en las secretarias. Me parece que la diferencia de pensar entre estas mujeres se debe en gran medida al nivel educativo que se les ha dado y a la socialización que han tenido.

También se puede ver que los sentimientos que se experimentan en la situación de acoso son muy importantes, ya que en las entrevistas se hace énfasis en la impotencia que sienten estas mujeres al sufrir este tipo de situaciones, y nuevamente se ve reflejada la idea de que se tienen que quedar calladas para que no haya represalias contra ellas.

Esto se justifica por la necesidad que algunas de las participantes tienen de conservar el empleo y creen que no pueden hacer nada porque si no las corren, y de esto es precisamente de lo que se valen los acosadores. Esta parte coincide con lo que se

mencionaba en el marco teórico acerca de que las mujeres que tienen mayores responsabilidades familiares y laborales, son las que más aguantan el acoso por miedo a ser despedidas.

En lo que respecta al estado civil de las entrevistadas no se encontraron diferencias, puesto que independientemente de este factor, han sido acosadas, esto es lo que se pudo ver en las entrevistas, pero en lo que corresponde a los cuestionarios, los resultados arrojaron que las mujeres que son solteras, viudas y madres solteras se perciben más vulnerables ante este tipo de agresiones, ya que no cuentan con la sensación de invulnerabilidad que el matrimonio si da a las casadas.

De acuerdo con lo encontrado en las entrevistas y en los cuestionarios, nos podemos dar cuenta que el problema del acoso sexual comienza desde que las mujeres no creen que les pueda pasar a ellas y atribuyen el acoso a que las mismas mujeres lo provocan por poseer ciertas características, por lo tanto es muy importante reforzar la idea de que el problema del acoso sexual es algo que le puede pasar a cualquier persona y que hay que estar preparadas siempre para afrontarlo.

6. INTERVENCIÓN

Puesto que en los resultados obtenidos se pudo ver que las herramientas con las que cuentan las mujeres para enfrentarse al acoso sexual son precarias y que la percepción de riesgo que tienen es baja, la intervención se centró en estos aspectos, tratando de aumentar esas herramientas.

El acoso sexual aunque no es un problema reciente, fue hasta la década de los 70 cuando comenzó a reconocérsele como un problema social gracias a las feministas académicas norteamericanas (García,1994)que fueron quienes acuñaron el término *sexual harassment* (acoso sexual) para nombrar y clasificar una serie de agresiones que antes eran impronunciables (García,1998).

En México como en otros países se ha tenido que recorrer un largo camino para legitimar el acoso sexual como tema de estudio dentro de las ciencias sociales, puesto que a excepción de Estados Unidos no existían estudios sistemáticos sobre este hecho, siendo hasta la década de los ochenta cuando comenzó a cobrar fuerza en nuestro país (Bedolla, Bustos, Delgado y cols. 1993/1998).

En una sociedad dominada por hombres, resulta más fácil la explotación sexual hacia las mujeres, ya que la división sexual del trabajo se ha encargado de delimitar simbólicamente los espacios que se han considerado tradicionalmente como femeninos y masculinos como parte de un proceso de construcción social que concibe al género femenino como inferior.

De esta manera el acoso sexual constituye un acto de agresión en cualquiera de sus formas y una forma de expresión del poder, el cual funciona como un medio para controlar el acceso a la permanencia de las mujeres en el trabajo (Staff y Méndez, 2001).

JUSTIFICACIÓN

Dado que en los resultados de la investigación encontramos que las mujeres tienden a buscar principalmente el apoyo social cuando afrontan una situación de acoso y muchas veces a evitar el problema y menos dispuestas a hacer una reevaluación positiva y planear una posible solución, el taller lo centramos en los tipos de afrontamiento, puesto que nos dimos cuenta que es importante dar a las participantes, ciertas habilidades que les permita afrontar el problema de la mejor forma y sobre todo desde el momento en que se den cuenta que es una situación que las pone en riesgo.

Lo anterior lo mencionamos puesto que también se observó en los resultados, que las mujeres que trabajan en la costura suelen evitar el problema hasta que se dan cuenta que el acoso es más fuerte (acoso físico), en cambio las secretarias desde el momento en que comienza el acoso aunque este se verbal tratan de afrontarlo y no esperan a que se complique más la situación.

Como nos dimos cuenta que la percepción de riesgo que tienen las mujeres es muy baja, en el taller se trató de hacerles ver a las participantes que el acoso sexual es un problema que afecta a todas las mujeres, independientemente de sus características personales, para que partiendo de esto ellas comiencen a formarse una alta percepción que les permita afrontar una situación de acoso de una mejor forma.

OBJETIVO GENERAL: Que las personas se dieran cuenta de las habilidades con las que cuentan para enfrentar situaciones de riesgo en el trabajo, como el acoso sexual, y

además proporcionarles las herramientas para que ellas desarrollen nuevas alternativas que les permita afrontar la situación de acoso de manera más eficaz.

OBJETIVOS PARTICULARES:

1. Proporcionar a las participantes elementos que les permitiera identificar las situaciones que pueden colocarlas en riesgo de sufrir situaciones de acoso sexual y hacer hincapié en la importancia que tiene hacer una reevaluación positiva del problema y planear una posible solución para cuando se presente un problema similar.
2. Conocer la percepción de riesgo que tienen las participantes ante el acoso sexual y que ellas mismas desarrollen sus propias estrategias, proporcionándoles algunas herramientas para enfrentar las situaciones de riesgo en el trabajo.

El taller estuvo compuesto por dos sesiones, cada una de dos horas; las participantes fueron 5 mujeres que trabajan en una fabrica de costura de la Delegación Iztapalapa, la intervención se llevó a cabo en un Centro Comunitario, ubicado en la misma delegación, cercano al trabajo de las participantes.

Se elaboró un cuestionario de 5 preguntas cerradas para evaluar el taller (pretest y postest), el cual contenía afirmaciones de los diferentes grados de acoso sexual que se pueden dar, cada una con 5 opciones de respuesta referente a los distintos tipos de afrontamiento, con opciones de “si y no”

En la primera sesión se comenzó con la presentación de las participantes y la coordinadora para romper el hielo. Posteriormente se realizó una actividad para conocer las expectativas de las mujeres con respecto al taller.

Enseguida se les aplicó a las participantes el pretest (cuestionario de afrontamiento), para conocer su opinión acerca del tema antes de impartir el taller.

Para introducirnos en la cuestión se comenzó hablando de la discriminación en el trabajo, con una actividad encaminada a que las participantes dieran su opinión acerca de si creen que en el ámbito laboral hay discriminación para las mujeres y de qué manera se manifiesta; ligado con esto la coordinadora dió una pequeña explicación de los conceptos básicos sobre acoso sexual en el trabajo, lo cual permitió que las participantes se fueran adentrando en el problema.

Una de las actividades principales fue “el estudio de caso”, en el cual se les dio a las participantes un ejemplo de una situación de acoso y se les pidió que dieran 3 alternativas de que es lo que harían si estuvieran en una situación similar, esto para ver un poco la forma de actuar de las personas, y sobre todo se puso mayor énfasis en la importancia de obtener algo bueno de una situación así y de pensar en una posible solución. Las respuestas de las participantes coincidían en que lo más importante era contárselo a alguien y no quedarse calladas, pero ninguna de ellas propuso que se pensara en una posible solución.

Por último se llegaron a las conclusiones y el cierre de la primera sesión. Algunas de las conclusiones a las que llegaron las participantes fueron:

“Que las mujeres tienen derecho de trabajar fuera de su casa porque eso les sirve para hacer cosas diferentes”.

“Cuando se enfrenten a una situación de acoso sexual lo primero que deben hacer es contárselo a alguien”.

En la segunda sesión se hizo un resumen de la primera y se dió el objetivo, puesto que el tiempo transcurrido entre una y otra fue de una semana.

Posteriormente, se realizó un juego para lograr la integración del grupo y enseguida se les dio un cuestionario con 5 preguntas que nos permitió medir la percepción de riesgo de las participantes con respecto al acoso sexual. Al terminar de contestar los enunciados, se discutieron en grupo sus respuestas, y la coordinadora completó lo dicho por ellas.

Otra de las actividades fue que las participantes describieran dos situaciones: una en donde experimentaron sentimientos positivos y en la otra sentimientos negativos, esto permitió que se dieran cuenta que aunque las situaciones en las que se dan estos sentimientos son diferentes, las emociones son compartidas, de alguna manera ésta actividad nos sirvió para hacerles ver que lo mismo sucede en las situaciones de acoso, puesto que aunque la situación sea diferente el problema es colectivo y los sentimientos también son compartidos.

Para ir cerrando la sesión se les pidió a las mujeres que dieran algunas propuestas que ellas consideraran importantes para construir un lugar de trabajo seguro. Lo que resultó más relevante en esta parte es que para éstas trabajadoras lo más importante es que la persona que está al frente del trabajo sea una persona capacitada tanto en el aspecto laboral como en lo personal, es decir que las ayude cuando surgen problemas en el trabajo.

Al término de las actividades, se les dio a que contestaran el postest, que fue el mismo cuestionario que se aplicó en la primera sesión, para ver si había cambiado en algo la manera de pensar de las participantes con lo expuesto en el taller.

Por último se dieron las conclusiones por parte del grupo y la coordinadora las complementó y se agradeció a las participantes por su asistencia. Algunas de las conclusiones finales fueron:

“Que todas las mujeres pueden ser víctimas de acoso”.

“Las mujeres tienen las mismas capacidades para trabajar que los hombres”.

“Que tienen derecho a expresar sus emociones”.

“Es importante contarle a alguien cuando es víctima de acoso sexual para que la ayude”.

RESULTADOS

En lo personal me pareció una experiencia muy interesante, ya que aunque fueron pocas las participantes, su entusiasmo ayudó a que se diera una dinámica fluida dentro del grupo; otra cosa que nos ayudó fue que las mujeres ya se conocían, por lo que resultó más sencillo lograr la integración.

Algo muy interesante fue que cuando se daba la discusión entre todas, las participantes casi siempre llegaban al punto central, lo cual permitió una mejor explicación y comprensión de lo hablado.

En la primer sesión me sentía un poco nerviosa, pero al ver cómo se iban dando las cosas, me fui tranquilizando poco a poco de tal manera que aunque las dos sesiones estuvieron muy bien, en la segunda me sentí mucho mejor y también hubo más participación de las mujeres.

También se realizaron unas frecuencias con lo que resultó de pretest y del posttest para ver en qué había cambiado su manera de pensar y se encontró que en primer lugar

desde el pretest las participantes utilizan casi siempre el apoyo social cuando se encuentran en una situación de acoso, por lo que esto de alguna manera se reforzó con las actividades realizadas.

Los cambios que se pudieron observar fue que después del taller las mujeres están más dispuestas a hacer una reevaluación positiva desde que se enfrentan a “comentarios vulgares acerca de su apariencia” hasta los grados de acoso más fuertes como “haber tenido contacto físico no deseado con otra persona”, así mismo también piensan más en una posible respuesta si se presenta una situación similar, de igual manera desde el grado de acoso más leve hasta el tipo de acoso más fuerte y más constante.

Por lo tanto la diferencia más importante que se dio en el postest fue en los tipos de acoso que más nos interesaban como son:

El afrontamiento - reevaluación positiva

El afrontamiento planeación y solución del problema

Otro dato importante es que el afrontamiento confrontativo no mostró diferencias, ya que desde el pretest se notó que las participantes no lo utilizan y este resultado se mantuvo después del taller, excepto en la afirmación “Si una persona la presionara para aceptar invitaciones (citas) no deseadas fuera del trabajo” , en donde se encontró que de solo una persona que había contestado que si lo confrontaría antes de impartir el taller , al término de este, 4 participantes respondieron afirmativamente ante este tipo de afrontamiento.

7. CONCLUSIONES

Realizar esta investigación nos sirvió para formarnos una primera visión de cómo las mujeres afrontan la situación y cuáles son las habilidades que más les hacen falta; también pudimos conocer la percepción de riesgo que tienen frente a este tipo de agresiones, percatándonos que dicha percepción es muy baja, y que se relaciona en gran medida con la educación y la socialización que han tenido, por lo cual resulta necesario hacerles ver a éstas personas que el acoso sexual es un problema que puede perjudicar a cualquier mujer.

También consideramos importante proporcionarles ciertas habilidades para que desde el momento en que el acoso resulte una situación de riesgo para ellas sean capaces de afrontarlo de la mejor manera.

Nos dimos cuenta que aunque cada día es mayor el número de mujeres que se incorporan al ámbito laboral, las condiciones en las que se encuentran siguen siendo de discriminación y muchas veces de sometimiento al emplear el poder para controlarlas.

Además se puede ver que aún siguen imperando varios de los estereotipos de lo que deben ser una mujer y un hombre, los cuales siguen arraigados en algunas de las mujeres entrevistadas.

Esta investigación nos sirve como base, para la Psicología Social, puesto que hasta el momento los estudios que se han encontrado están encaminados principalmente en dar una definición del acoso o una clasificación del mismo, pero no en el tipo de

afrontamiento que utilizan las mujeres para confrontar las diferentes situaciones que las perjudican de alguna manera. Además los resultados obtenidos en esta investigación abren un camino para que se siga investigando en esa línea.

Dada la dificultad que se tuvo para contactar a las participantes, el número de mujeres que formaron parte de ésta investigación fue relativamente bajo por lo que no podemos generalizar los resultados. A pesar de esto, la información obtenida brinda una primera aproximación al tema.

Por lo cual para posteriores estudios se recomienda que el número de las participantes sea mayor, de tal manera que les permita conocer con más profundidad el tipo de afrontamiento que más se utilizan, también sería conveniente que se realizara una escala de percepción de riesgo con mayor confiabilidad que permita medirla con mayor exactitud ante situaciones que ponen a las mujeres en riesgo.

REFERENCIAS

- Ardouin J.; Bustos C.; Jarpa M. y Oliveros G.. (1999). *Acoso sexual: una monografía de psicología social aplicada al acoso sexual*.
- Bedolla Miranda P.; Bustos Romero O.; Delgado Ballesteros G.; García y García Blanca, E. y Parada Ampudia L. (1998). *Estudios de Género y Feminismo II*. México: Fontamara.
- Bedolla Miranda P.; Bustos Romero O.; Flores Palacios F. y García y García Blanca E. (2000). *Estudios de Género y Feminismo I*. México: Fontamara.
- Campa Magallanes, G.; Cooper Tory J.; Falk j.; Gonzales LópezY.;Hernández López R.;Velásquez Flores L.; López Martínez M.; Ortiz Magallón R.; Ramírez León Y.; Romero Miranda M.; Tello Sánchez G.; López Avila C.; Villaescusa Valencia M. y Zúñiga Ellzalde M. (2000). *Si te molesta... ¡ es hostigamiento sexual !*, Grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- CENTRO DE INTEGRACIÓN JUVENIL (2002). *Evaluación de un programa alternativo de información preventiva para incrementar la percepción de riesgo al uso e drogas entre estudiantes de educación básica*. México, D.F.
- Correa R. F. E. y Contreras I. C.C. (2002). Estilos atribucionales ante el fracaso: Su influencia sobre la formación de emociones negativas y el rendimiento escolar. Revista de Psicología Social en México, Vol. 9, AMEPSO.
- García Brígida y de Oliveira Orlandina. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El colegio de México.
- García y García Blanca E. y Bedolla Miranda P. (s/f). *Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual*, en isis.cl/mujereshoy/vi/reflex3.htm

- García y García, Blanca E. (1994). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres: un estudio comparativo*. Tesis de maestría, UNAM, México.
- García y García, Blanca E. (1994). *Conductas que componen al Hostigamiento Sexual hacía las mujeres*, La Psicología Social en México, Volumen 5, AMEPSO.
- García y García, Blanca E. (1998). *La definición del Acoso Sexual y su relación con las actitudes: Un estudio comparativo*. Tesis de doctorado, UNAM, México DF.
- Gómez Maza Francisco. (2002). *El acoso sexual en México*, en cimacnoticias.com.
- Hewstone Miles (1992). *La atribución causal*, Madrid, Paidós.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (1999). *Encuesta Nacional de Empleo 1999, Distrito Federal*: INEGI, Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMATICA. (2000). *Encuesta Nacional de Empleo 1999, Distrito Federal*: INEGI, Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- Lazarus S. R. y Folkman s. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*, Barcelona, España.
- Martín Baró, I. (1989/1993). *Sistema, Grupo y Poder: Psicología Social desde Centroamérica II*, UCA, editores.
- Muñoz Vazquez Mayra y Silva Bonilla, Ruth. (1993). *El Hostigamiento Sexual: Sus manifestaciones y características en la sociedad, en los centros de empleo y en los centros de estudio*, COLMEX.
- Oliveira, Orlandina. (1989). *Trabajo, Poder y Sexualidad*, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, COLMEX.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1993). *Regulación del trabajo de la mujer en América Latina*. México, D.F. OIT.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1997). *Mujeres, hombres y estilos de dirección*, Revista Internacional del Trabajo, No 4, Vol. 118, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Pacheco, Violeta. (2000). *Discriminada aún la mujer, en 98% de las empresas del país*, en el Excelsior de 25 de Julio.
- Prohasca T.; Albrencht G.; A. Levy Judith; Sugrue N. y Kim Joung – Hwa (1990). Determinants of self-perceived risk for AIDS, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol.31, Chicago.
- Ramos C.; Rodríguez J.; Gonzalbo p.; Giraud F.; Alberro S.; Carner F.; Gonzaaés S.; Iracheta P.; Pierre J. y Tuñón E. (1987). *Presencia y transparencia: La mujer en la historia de México*. El colegio de México.
- Randall R. K. y Eugene A. R. (1991). *Cognitive Representation of Risk Perceptions: A comparison of Japan and the United States*, en *Journal of cross-cultural Psychology*, No 1, Vol.22, Washington.
- Saco Dulanto Carmen. (1996) *El acoso sexual en los centros de trabajo*, en 1o jornada sobre la violencia en la sociedad actual. Valencia.
- Salinas Cesáreo Javier. (1999). *Entre mandos medios, la mayor incidencia de acoso sexual a mujeres*, en La Jornada de 9 de Septiembre.
- Staff M. Y Méndez H. (2001). *Acoso sexual: un problema laboral*. Instituto de la Mujer. Universidad de Panamá.

ANEXOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ENCUESTA DE OPINIÓN

La presente investigación forma parte de la elaboración de una tesis de la UAM-I para la licenciatura de Psicología Social. Esta investigación trata sobre el acoso sexual que haya sufrido usted en este o en trabajos anteriores. Los datos que pueda proporcionarme serán de suma importancia y solo se utilizarán con fines estadísticos.

I. A continuación se presentan una serie de preguntas acerca de algunas situaciones que probablemente le hayan sucedido alguna vez. Todas sus respuestas son confidenciales, razón por la cual no estamos solicitando su nombre ni ningún otro dato por el que se le pueda identificar. Por favor conteste con sinceridad.

1. ¿ Ha sufrido algún tipo de acoso sexual en su trabajo recientemente? Si No

¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones en su lugar de trabajo?

2. Exposición de carteles o calendarios con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden a usted	Si	No
3. Miradas morbosas o gestos que le incomoden	Si	No
4. Piropos o comentarios vulgares acerca de su apariencia	Si	No
5. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	Si	No
6. Presiones para aceptar invitaciones (citas) no deseadas fuera del trabajo	Si	No
7. Amenazas que afecten su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	Si	No
8. Contacto físico no deseado	Si	No
9. Presión para tener relaciones sexuales	Si	No
10. Intento de violación	Si	No
11. Violación	Si	No

II. Ahora bien, partiendo de las situaciones anteriores, a continuación se presentan algunas formas de que haría (o ha hecho) para enfrentarse a ellas, para lo cual se le pide que marque con una "X" en el cuadro conforme a las siguientes opciones de respuesta.

1. DH= Definitivamente lo haría
2. LH= Lo haría
3. QH= Quizá lo haría
4. DNH= Definitivamente no lo haría

Ejemplo: Si tuviera algún problema con alguna de mis compañeras de trabajo hablaría con ella para solucionar el problema

1. DH 2. LH 3. QH 4. DNH

En este ejemplo la persona considera que si tuviera un problema con alguna de sus compañeras hablaría con ella para tratar de solucionar el problema, pero dependiendo de la situación, ya que eligió la segunda opción.

Si usted sufriera alguna de las situaciones de acoso usted:

	DH	LH	QH	DNH
12. Me disculparía por lo sucedido, si es que yo hubiera provocado la situación				
13. Recurriría a mis experiencias pasadas para salir adelante				
14. No permitiría que el incidente me venciera				

15. Seguiría adelante como si no hubiera pasado nada				
16. Hablaría con alguien para saber si le había sucedido algo similar				
17. De algún modo expresaría mis sentimientos acerca de la situación				
18. Intentaría analizar la circunstancia para comprenderla mejor				
19. Intentaría no actuar demasiado deprisa o dejarme llevar por mi primer impulso				
20. Planearía los pasos a seguir y los llevaría a cabo				
21. Me di cuenta de que yo fui la causante del problema				
22. Seguiría adelante con mi vida, simplemente algunas veces tengo mala suerte				
23. Tomaría una decisión importante o haría algo muy arriesgado para solucionar el problema				
24. Aceptaría la simpatía y comprensión de alguna persona a la que le platique lo sucedido				
25. Repasé mentalmente lo que haría o diría si se volviera a presentar esa situación				
26. Manifestaría mi enojo a la persona que me acoso				
27. Le contaría a alguien como me siento				
28. Me volcaría en el trabajo o en otra actividad para olvidarme de lo sucedido				
29. Decidiría ausentarme unos días del trabajo				
30. Me prometería a mí misma que las cosas serían distintas la próxima vez				
31. Me negaría a creer lo ocurrido				

III. A continuación se le presentan una serie de enunciados en los cuales se le pide que marque con una diagonal (/) que atraviese la línea, cerca de la opción que más se aproxime a su opinión. Por favor guíese por este ejemplo.

Me gusta lo que hago en el trabajo |-----| No me gusta lo que hago en el trabajo

En este caso como la diagonal está en el centro, nos indica que a la persona no le gusta ni le desagrada lo que hace en su trabajo.

El acoso sexual en el lugar de trabajo

32. Es un problema que afecta otras situaciones laborales |-----| Es un problema que solo afecta esa situación

33. Es un problema que puede perturbar varios aspectos de mi vida |-----| Es un problema que puede perturbar solo un aspecto de mi vida

34. Es algo que me pasa frecuentemente |-----| Nunca me ha pasado

35. Siempre me pasa |-----| Es un caso raro

36. Es un problema im- |-----| Es un problema

posible de resolver

fácil de resolver

37. Es una situación que no puedo controlar

Es una situación que puedo controlar

38. No cuento con las habilidades para resolver el problema

Las circunstancias impidieron que usara mis habilidades para resolver el problema

39. Fue mi culpa

Fue culpa de otra gente

IV. Por último se le presentan algunas afirmaciones, de las cuales se le pide que marque la opción de respuesta que considere correcta.

40. ¿Tiene temor de ser acosada en su lugar de trabajo?	Si	No
41. ¿Ha visto que acosen a alguien en el lugar de trabajo?	Si	No
42. ¿Cualquier persona puede ser acosada en el trabajo independientemente de cómo se vista o se comporte?	Si	No
43. ¿Las mujeres son acosadas sexualmente en todos los trabajos?	Si	No
44. ¿A personas como usted pueden acosarlas en el trabajo?	Si	No
45. Por sus características personales, ¿cree que nunca la van a acosar?	Si	No
46. ¿Considera que en su trabajo no se da el acoso sexual?	Si	No
47. ¿Cuenta con los recursos para protegerse del acoso sexual?	Si	No
48. ¿Considera que el acoso sexual es un problema?	Si	No
49. ¿Conoce a mujeres que provoquen el acoso para conseguir cosas? (mejores salarios, menos horas de trabajo)	Si	No

50. Edad: _____ años cumplidos

51. Nivel de escolaridad:

Primaria completa _____

Secundaria completa _____

Bachillerato _____

Licenciatura _____

52. ¿Qué función realiza en su trabajo?

53. Estado civil

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

GUÍA DE ENTREVISTA

1. Tiempo que tiene trabajando en su actual empleo
2. ¿Qué función realiza en su trabajo?
3. ¿Le gusta lo que hace?
4. ¿Cómo se siente en su trabajo?
5. Relación con sus compañeros de trabajo
6. ¿La mayoría de las personas con quienes trabaja son hombres o mujeres?
7. ¿Cuántos jefes tiene?
8. ¿Sus jefes son hombres o mujeres?
9. ¿Cómo es la relación con ellos?
10. ¿Cómo es el trato?
11. ¿Tiene alguna relación con su jefe fuera del trabajo? ¿De que tipo?
12. ¿Ha visto que alguna de sus compañeras sea acosada?
13. ¿Qué reacción tuvo? ¿Qué hizo?
14. Usted ¿qué hizo en ese momento?
15. ¿Usted ha estado en una situación similar? ¿Qué sintió?
16. después de la situación ¿cómo se sintió?
17. ¿Cree que cualquier persona puede ser acosada?
18. ¿A que cree que se deba?
19. ¿Usted le ha dicho algún piropo subido de tono a algún hombre? ¿Qué reacción tuvo?
20. ¿Cree que en algunos trabajos se da más el acoso sexual que en otros?
21. ¿Ha visto a mujeres que sean ellas quienes provocan el acoso?
22. Estado civil

ANEXO: CARTAS DESCRIPTIVAS

“TALLER DE ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO” PRIMERA SESION

Fecha: 21/02/03

Lugar: salón amplio

# DE ACT.	HORARIO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESARROLLO DE LA TECNICA	MATERIAL	TIEMPO
1	4:00–4:15	Aquí me tienes	Presentación de las participantes y romper el hielo entre ellas	La coordinadora entregara una tarjeta y un lápiz a cada participante, en la cual se les pedirá que escriban su nombre en la parte de arriba y contesten a la pregunta ¿quién soy? Dando tres características que las identifiquen. Posteriormente cada participante se pegará la hoja para que las demás puedan leerla. Enseguida cada persona compartirá con el grupo su tarjeta. Por último la coordinadora se presentará.	Tarjetas Lápices Diurex	15 min.
2	4:15-4:25	Presentación del taller	Conocer las expectativas de las participantes con respecto al taller.	La coordinadora pide a las participantes que cada una exprese lo que espera del taller, luego la moderadora presentará los objetivos del taller y el número de sesiones en que estará dividido. Objetivo de la sesión: Conocer las formas que emplean las personas para enfrentarse a las situaciones de acoso y hacer hincapié en la importancia que tiene el hacer una reevaluación positiva del problema y planear una solución para cuando se presente un problema similar.		10 min.
3	4:25-4:50	Pretest	Conocer la opinión de las participantes	La coordinadora les pedirá a las participantes que contesten un pequeño cuestionario (sobre afrontamiento) para conocer su opinión.	Cuestionario o lápices	15 min.
4	4:50-5:15	¿Discriminación en el trabajo?	Que las participantes se den cuenta de la discriminación que algunas veces se da en el trabajo entre hombres y mujeres. Dar una pequeña explicación sobre acoso sexual.	La coordinadora pedirá a las participantes que den su opinión acerca de lo que se dice (estereotipos) sobre las mujeres en el trabajo. Se verá qué tipo de trabajos se supone deben desempeñar las mujeres y los hombres. Conforme las participantes vayan expresando su opinión la coordinadora irá anotando las ideas en una cartulina. Se dará una pequeña introducción sobre el acoso sexual en el trabajo. Por último se les pedirá que den algunas propuestas que pueden ayudar a terminar con la	Cartulina plumones	35 min.

				discriminación ocupacional. La coordinadora reforzará lo dicho. Esta parte nos ayudará de alguna manera a introducirnos en el contexto de estas personas.		
5	5:15-5:45	Estudio de caso	Conocer cuales son las principales formas de afrontar un situación incómoda (acoso).	Se dividirá a las participantes en dos equipos, y se elegirá una representante para cada uno, se les dará una hoja con un ejemplo de una situación de acoso, se les pedirá que la lean entre ellas y posteriormente escriban 3 o más alternativas de que es lo que harían si se encontraran en una situación similar. Al final se juntará al grupo y la representante de cada equipo leerá sus opciones. La coordinadora pondrá mayor énfasis en comentar que es muy importante independientemente de si se hayan encontrado en una situación así o no, sacar algo positivo de la situación de tal manera que esto les permita posteriormente planear que harían si se les presentará un problema similar. Además es importante que la coordinadora refuerce las habilidades que ellas tienen.	Hojas lápices	30 min.
6	5:45-5:55	conclusiones		Se les pedirá a las participantes que den sus conclusiones acerca de las actividades realizadas. Por último la coordinadora completará las conclusiones.		10 min.
7	5:55-6:00	Cierre de la sesión	Dudas y sugerencias	Se les dará a las participantes una hoja para que escriban sus dudas o sugerencias y se les dirá que la próxima sesión se contestaran.	Hojas lápices	5 min.

SEGUNDA SESION

Fecha: 28/02/03

Lugar: Salón amplio

# DE ACT.	HORARIO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESARROLLO DE LA TECNICA	MATERIAL	TIEMPO
1	4:00-4:10		Realizar un pequeño resumen de la sesión anterior y presentar el objetivo de la sesión.	Objetivo de la sesión: Ver la percepción de riesgo que tienen las participantes ante el acoso sexual y que ellas mismas ideen sus propias estrategias, proporcionarles algunas herramientas para enfrentar las situaciones de riesgo en el trabajo. Se contestarán la dudas de la sesión anterior si las hay.		10 min.
2	4:10-4:20	Cadena conectada	Lograr la integración del grupo	El grupo se pone de pie en circulo y a cada participante se le dará un palito de madera, el cual debe tomar con la mano derecha, enseguida la coordinadora dirá el nombre de una persona y esta se colocará a su derecha sosteniendo entre las dos el palito, sujetándolo solo con la punta del dedo índice; inmediatamente la segunda participante llamara por su nombre a otra persona y harán lo mismo, así hasta formar una cadena con todas las participantes.	Palitos de madera	10 min.
3	4:20-4:50	¿qué tan conscientes?	Conocer que tan en riesgo se perciben las participantes frente al acoso sexual.	La coordinadora les presentará a las participantes una serie de afirmaciones de las cuales se les pide su opinión. <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El acoso sexual solo afecta a pocas mujeres? 2. ¿Si una mujer realmente quiere terminar con atenciones sexuales que no desea siempre puede hacerlo? 3. ¿Si es objeto de acoso sexual debe habérselo buscado? 4. ¿El acoso sexual no es un problema, es un asunto puramente personal entre una mujer y un hombre. 5. La mayoría de las acusaciones de acoso sexual son falsas, las mujeres las utilizan para vengarse de los hombres con los que están enojadas. Al final se dará una pequeña explicación de	Una cartulina con las preguntas escritas Diurex	30 min.

				cada pregunta, tomando en cuenta las opiniones de las participantes.		
4	4:50-5:15	Sociodrama	Que las participantes se den cuenta que es importante que expresen sus sentimientos ante las diferentes situaciones y que muchas veces los sentimientos son compartidos, lo cual ayuda a buscar soluciones entre todas.	Se elegirán dos participantes, a una se le dirá que va a representar un papel en el que aparentará que fue víctima de acoso sexual, entonces le platicará a su compañera de trabajo. La segunda participante al escucharla le dirá que ella también ha pasado por una situación similar. Al termino del ejercicio se les preguntara a las observadoras para que creen que fue la actividad. La coordinadora pondrá énfasis en que es importante expresar los sentimientos y compartirlos con los demás, ya que muchas veces el sentimiento es colectivo.		25 min.
5	5:15-5-35		Dar algunas alternativas que permitan construir un lugar de trabajo seguro	La coordinadora pedirá a las participantes que den su opinión acerca de las alternativas que crean que funcionarían para construir un lugar de trabajo seguro. Mientras tanto la coordinadora ira escribiendo en una cartulina las ideas de las participantes, para luego discutir las en grupo. Al final la coordinadora completara sus ideas.	Cartulinas Plumones Diurex	20 min.
6	5:35-5:45	postest	Ver si cambio en algo la manera de pensar de las participantes de acuerdo con lo trabajado en el taller.	Se aplicará el cuestionario que se aplico en la primera sesión.	cuestionario	10 min.
7	5:45-5:55	conclusiones		Se les pedirá a las participantes que den sus conclusiones del taller y la coordinadora las completara		10 min.
8	5:55-6:00	Dudas y cierre del taller	Agradecer a las participantes su asistencia.	Aclarar las dudas que haya y hacer una reintegración con el grupo para ver que les pareció el taller.		5 min.

PRETEST

1. Si usted se diera cuenta que alguien la mira morbosamente o le hace gestos que le incomoden:

- | | | |
|---|----|----|
| ¿Le contaría alguien como se siente? | SI | NO |
| ¿Repasaría mentalmente lo que haría o diría si se presentará o se volviera a presentar esa situación? | SI | NO |
| ¿Intentaría analizar la circunstancia para comprenderla mejor? | SI | NO |
| ¿Haría algo muy arriesgado para solucionar el problema? | SI | NO |
| ¿Seguiría adelante como si no hubiera pasado nada? | SI | NO |

2. Si una persona le dijera piropos o comentarios vulgares acerca de su apariencia:

- | | | |
|---|----|----|
| ¿Le contaría alguien como se siente? | SI | NO |
| ¿Repasaría mentalmente lo que haría o diría si se presentará o se volviera a presentar esa situación? | SI | NO |
| ¿Intentaría analizar la circunstancia para comprenderla mejor? | SI | NO |
| ¿Haría algo muy arriesgado para solucionar el problema? | SI | NO |
| ¿Seguiría adelante como si no hubiera pasado nada? | SI | NO |

3. Si una persona la presionara para aceptar invitaciones (citas) no deseadas fuera del trabajo:

- | | | |
|---|----|----|
| ¿Le contaría alguien como se siente? | SI | NO |
| ¿Repasaría mentalmente lo que haría o diría si se presentará o se volviera a presentar esa situación? | SI | NO |
| ¿Intentaría analizar la circunstancia para comprenderla mejor? | SI | NO |
| ¿Haría algo muy arriesgado para solucionar el problema? | SI | NO |
| ¿Seguiría adelante como si no hubiera pasado nada? | SI | NO |

4. Si se diera cuenta que una persona le hace amenazas que afecten su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales:

- | | | |
|---|----|----|
| ¿Le contaría alguien como se siente? | SI | NO |
| ¿Repasaría mentalmente lo que haría o diría si se presentará o se volviera a presentar esa situación? | SI | NO |
| ¿Intentaría analizar la circunstancia para comprenderla mejor? | SI | NO |
| ¿Haría algo muy arriesgado para solucionar el problema? | SI | NO |
| ¿Seguiría adelante como si no hubiera pasado nada? | SI | NO |

5. Si una persona ha tenido contacto físico no deseado con usted:

- | | | |
|---|----|----|
| ¿Le contaría alguien como se siente? | SI | NO |
| ¿Repasaría mentalmente lo que haría o diría si se presentará o se volviera a presentar esa situación? | SI | NO |
| ¿Intentaría analizar la circunstancia para comprenderla mejor? | SI | NO |
| ¿Haría algo muy arriesgado para solucionar el problema? | SI | NO |
| ¿Seguiría adelante como si no hubiera pasado nada? | SI | NO |