

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AREA LABORAL

MIRANDA CHAVEZ SILVIA

SANCHEZ AGRAZ ALMA ZORAIDA

MEXICO, D.F. 1997

TESINA

PARA OBTENER EL TITULO DE:

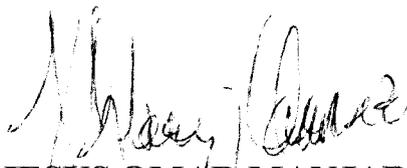
LICENCIADA EN PSICOLOGIA SOCIAL

ASESOR

LIC. JUAN ANTONIO BARRERA MENDEZ



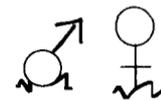
LECTORES



MTRO. JESUS OMAR MANJARREZ IBARRA



LIC. PATRICIA BEDOLLA MIRANDA



AGRADECIMIENTOS

Gracias a la vida que nos dio la dicha de ser mujer.

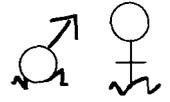
Nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que, de manera directa e indirecta, colaboraron con nosotras en la elaboración de esta investigación.

ALMA Y SILVIA



INDICE DE CONTENIDO

I- Resumen (abstrac)	05
II Introducción	06
III. Marco Teórico	
Capítulo 1: Definiciones de hostigamiento sexual (H.S.)	11
1.1.- Modelos explicativos de H.S.	14
1.2.- Conductas de hostigamiento sexual	17
1.3.- Impacto y consecuencias psicosociales de H.S.	21
1.4.- Aspecto jurídico penal de H. S.	25
1.5.- La violencia hacia la mujer	27
Capítulo 2: Procesos de socialización	30
2.1.- Niveles de estudio de la socialización	30
2.2.- Etapas de socialización	33
2.3.- La socialización del niño	35
Capítulo 3: Situación laboral de la mujer	45
3.1.- ¿Qué es el trabajo?	45
3.2.- Antecedentes	46
3.3.- El empleo remunerado	48
3.4.- La división del trabajo	49
3.5.- El hostigamiento sexual en el ámbito laboral	58
3.6.- ¿ Cómo hacer frente a este problema?	62
3.7.- Modelo de explicativo	67
Capitulo 4 :Metodología	
4.1.- Planteamiento del problema	69
4.2.- Objetivo general	69
4.3.- Objetivos específicos	69
4.4.- Hipótesis de trabajo	70
4.5.- Variables	71
4.6.- Definiciones conceptuales	71
4.7.- Definiciones operacionales	72
4.8.- Método	74
4.9.- Tipo de diseño	78
4.10.- Tipo de investigación	78



IV.- Capítulo 5: Resultados	80
VI.- Recomendaciones	85
VII.- Anexos	
Anexo 1: Instrumento de Selección	87
Anexo 2 : Guía de temas para grupo focal	88
VIII.- Bibliografía	90



RESUMEN

Dentro de la violencia en general, la violencia sobre la mujer se ubica en una problemática específica; cuyas raíces pueden remontarse a la formación estereotipada de roles en el proceso de socialización. Las condiciones bajo las cuales las mujeres se incorporan al empleo remunerado, son condiciones en las que confluyen la subordinación de clase y la subordinación de género. Por esto entre la multiplicidad de problemas que enfrentan las mujeres en los escenarios laborales se destaca el hostigamiento sexual, que en nuestro país ha sido poco estudiado; éste puede ocurrir como un simple encuentro o como una serie de incidentes en el trabajo. Para expresar las dimensiones y variables involucradas en el hostigamiento sexual se aplicó un instrumento filtro que permitió hacer un diagnóstico diferencial y seleccionar a las mujeres que participaron en el grupo focal. Los resultados obtenidos confirmaron nuestra hipótesis, es decir, el sistema sexo-género, la relación poder-sexualidad y la estratificación laboral inciden de manera directa y al mismo tiempo, en el hostigamiento sexual laboral.

Descriptores: Hostigamiento sexual, mujer, trabajo.

ABSTRACT

Regarding violence in general, violence against woman is a specific troublesome topic, whose roots go back to a stereotype creation of roles in the socialization process. The conditions under which women are joined to paid employment, are conditions under which class and gender subordination influence. That is why before such complex problems which women face in the world arena, sexual harassment stands out, that in our country has not been thoroughly studied. This can happen as a simple encounter or as a series of events at work. To express the variables and extent involved in sexual harassment, a filter instrument was applied which allowed to make a different diagnosis and select women who participated in the main group. Obtained results confirmed our hypothesis, that is, the gender-sex system the relation power-sexuality and work stratification influence directly and at the same time on work sexual harassment.

Key words: sexual harassment, woman, work.



INTRODUCCION

Es cotidiano para las mujeres y los hombres oír hablar de la violencia y más que oír, vivirla. La indiferencia con que el ser humano se acostumbra a la situación contribuye a que la violencia esté presente en cada espacio y en cada nivel de su vida. Según Cruz, (1991) ésta no es sólo la inseguridad y la agresión física, esto no es más que el resultado de la violencia moral, y psicológica que se ejerce sobre cada individuo en mayor o menor medida según su condición y su sexo.

Dentro de la violencia en general, la violencia sobre la mujer se ubica en una problemática muy específica, la cual no puede ser explicada sólo como resultado de las condiciones sociales y económicas de la sociedad en su conjunto.

Es evidente que la situación de la mujer se inscribe en una sociedad y en un tiempo histórico determinado. Pero lo que es también claro para mujeres y hombres es que **la violencia que se ejerce sobre la mujer tiene que ver con el mundo de lo subjetivo, de las normas, de los espacios cotidianos, de la vida familiar, de la relación hombre mujer y las relaciones de poder.** Tiene que ver, como lo explica Cruz (1991); con los patrones y formas de socialización que de generación en generación transmiten esquemas en los cuales los hombres son fuertes y las mujeres débiles, los hombres son racionales inteligentes y las mujeres, por el contrario, sensitivas, delicadas e intuitivas; los hombres merecen respeto y las mujeres consideración, los hombres dominan y las mujeres son dominadas, los hombres son fuertes y tienen derechos, mientras que las mujeres son débiles y tienen privilegios.

"Estas formas de socialización decididamente no contribuyen en nada a que las relaciones entre hombres y mujeres sean en términos más igualitarios. A nuestra manera de ver, según estas formas, la mujer es la víctima perfecta del maltrato y el hombre es por su parte, el victimario lógico." (Cruz,1991:2)

Generalmente la violencia hacia la mujer inicia en la familia, la sociedad respalda la idea de que las niñas son inferiores a los niños, que **carecen de la capacidad para cuidarse por sí mismas y que necesitan que los hombres velen por ellas.** Tradicionalmente en una familia de escasos recursos económicos en los que sólo alguno de los hijos podía estudiar, se prefería que fueran los varones quienes lo hicieran, argumentando que las mujeres se dedicarían a su hogar y dependerían económicamente de su pareja.

La dependencia se instituye así como un elemento clave, las mujeres tienen pautas y preceptos que la sumen en una subordinación que las lleva a mantenerse emocionalmente



bien, siempre que cuente, aunque sea desde un rol de víctima, con otro que la valide. Es por aprendizaje, vulnerable a lo que los demás hagan con y por ella.

Es sensible al modo que responden a sus necesidades básicas de seguridad, aprecio y realización. Esto se hace evidente en la permanencia en relaciones dañinas y en la incapacidad de romper con ellas, el temor al vacío, a la soledad, al supuesto sin sentido de no ser para otro se visualizan como peores aún, que el abuso emocional y físico que experimentan a diario. (Pensamiento, 1991).

Aunque se puede decir que en nuestros días la situación ha cambiado, no ha mejorado, la violencia continua tan obvia y brutal como es la violación sexual o tan sutil y sofisticada como es el hecho de negarle a la mujer la oportunidad de desarrollarse y capacitarse para sostenerse independientemente de un hombre.

Las condiciones bajo las cuales las mujeres se incorporan al empleo remunerado y generan ingresos, son condiciones en las que confluyen la subordinación de clase y la subordinación de género. En el ámbito laboral, además de sufrir la discriminación de la clase explotada, las mujeres viven los problemas que se derivan de su condición genérica.

En el trabajo se reproduce la concepción que sobre la mujer predomina en la sociedad. Si la mujer es considerada como objeto sexual de consumo (concepción que se refuerza diariamente en los medios masivos de comunicación), nada más natural que se ejerza sobre ella agresión y violencia en todos los espacios sociales: en la familia, en la calle, en los transportes públicos, en los centros educativos y en el trabajo, donde la mujer se expone al chantaje u hostigamiento sexual, profesores que coersionan sexualmente a sus alumnas, patrones y líderes sindicales que hostigan sexualmente a las trabajadoras a cambio de contratación, promoción o permanencia en el empleo. (Bedolla y García, 1985).

Según un estudio del Instituto de Ciencias Sociales de Mérida, el 90% de las mujeres que trabajan son agredidas sexualmente por sus superiores, ya sea en forma explícita o implícita, pasando, en muchos casos, del hostigamiento a la violación. El hostigamiento sexual al que es sometida la mujer que trabaja es visto como algo normal en la sociedad mexicana actual, pues forma parte de la vida cotidiana. (Fuentes, 1987).

De esta manera, el abuso sexual dejó de ser un tema abstracto al cual uno puede acercarse como problema sociológico y pasó a tener el nombre y apellido de la víctima. La hostigada



es una mujer concreta, con nombre, existe, es real y conocida.

Dentro de todas las investigaciones revisadas (Bedolla, García, Mackinon, Tangri, Yarto; Gruber, Gutek y Morash entre otros) no se ha encontrado una **definición completa que abarque todas las características del problema**, por lo complejo del mismo. Debido a esto, se **estableció un diagnóstico diferencial de lo que es un coqueteo y el hostigamiento sexual.**

La finalidad de abordar el hostigamiento sexual en el área laboral es para intentar identificar el impacto psicosocial que provoca en las mujeres; tratar de encontrar algunos mecanismos para enfrentarlo asertivamente, así como resaltar la importancia de este fenómeno dentro de la psicología social **a partir del proceso de socialización, porque a partir de la forma en que un individuo es socializado y de la forma en que éste interioriza sus preceptos, normas y valores puede explicarse el hostigamiento sexual del hombre hacia la mujer en el lugar de trabajo.**

En el capítulo uno se darán las principales definiciones que se han propuesto a lo largo de los últimos veinte años, los modelos explicativos de algunos investigadores del tema, las conductas que forman parte del hostigamiento sexual, su impacto y consecuencias psicosociales y por último se abordará su aspecto jurídico penal.

Dentro del capítulo dos se explicarán los procesos de socialización, empezando por los niveles de estudio; enfocándonos específicamente en el nivel 3: sociodinámico y el nivel 4: psicosocial, posteriormente se explicarán las etapas de socialización y por último se abordará la socialización del niño.

En el capítulo tres se tratará la situación laboral de la mujer, se inicia con los antecedentes de lo que se considera la fuerza de trabajo femenina, posteriormente se verá la división del trabajo, se abordará el hostigamiento en el ámbito laboral y algunas propuestas de cómo hacer frente a éste problema.

El capítulo cuatro corresponde a la metodología, donde se menciona el planteamiento del problema, los objetivos, la hipótesis, las definiciones correspondientes, los sujetos que intervinieron y se explica la técnica de grupo focal. Por último en el capítulo cinco se reportan los resultados obtenidos en la presente investigación.

CAPITULO

1



“LA PESADILLA DIARIA”

" Todos los días, a todas horas, en todos los países, la mujer que abandona la seguridad de su casa para asistir a la escuela o al trabajo, se expone de inmediato al hostigamiento sexual. En el instante mismo en que pisa la calle deja de ser una mujer respetable para convertirse en un objeto sexual que los hombres pueden agredir con miradas lascivas, piropos injuriosos y, en el más grave de los casos, manoseos o acercamientos físicos que van de lo desagradable a lo repugnante.

La sexualidad impuesta no tiene que llegar al coito o a la violación, para marcar la vida de las mujeres. El sólo hecho de saber que la calle no está vedada, que a pesar del avance de las luchas de las mujeres aún persiste la ideología que señala como "fácil" a la mujer que no se encierra en su casa o en un convento, es suficiente para amargar a algunas, asustar a otras, hacer que muchas se sometan y se encierren y convertir a las menos en seres agresivos-defensivos.

La pesadilla diaria del traslado en el metro o el camión, los apretujones, el pecho masculino pegado a la espalda femenina, la respiración agitada, la pierna que roza, el no poderse quitar, el no poder reclamar, el no poderse defender de la agresión que se disfraza, en la imposibilidad de alejarse porque otras muchas personas empujan, aprietan, aplastan. Sólo que la mujer sabe cuando el hacinamiento aplasta a un hombre contra ella y cuando el hombre se aplasta hasta obtener el orgasmo.

Salir a la calle y caminar, actividad inocente y necesaria. La inocencia se acaba ante las miradas, los gestos, las palabras que ofenden. Los hombres dicen creer que son piropos pero matarían - o por lo menos golpearían - a quien se atreviera a piropoear así a su madre, a su esposa, su hija o su hermana.

Caminar por la calle y sentir de pronto la mano que se posa en la nalga o el pecho. Voltar indignada y encontrarse con la mirada burlona y satisfecha del agresor. Asustarse o agredir. Sentirse humillada y seguir caminando, tratando de mantener el paso firme, tratando de recuperar la dignidad, sintiéndose mancillada y creyendo que todas las miradas convergen en ella, la señalan, la hostilizan.

Llegar a la oficina o a la escuela y sentir que ya se está segura. Respirar aliviada. Alzar la vista y encontrar la mirada provocativa del maestro o la sonrisa insinuante del jefe. Estar todo el día de mal humor, siempre alerta, siempre tensa, esperando el momento de la insinuación abierta, pensando en el regreso a casa, la calle, el camión o el metro.

Hay mujeres más expuestas, pero ninguna se salva y todas sentimos la ira de la impotencia de tener que vivir en un sistema que propicia, aplaude, solapa y se ríe, como de una travesura, ante esta actitud masculina que no demuestra atracción hacia las mujeres, sino hostilidad, deseos de humillar y de obligarnos a arrinconarnos, a renunciar a la libertad "

Isabel Barranco.



DEFINICIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El nacimiento del término "hostigamiento sexual", es de apenas dos décadas, sin embargo eso no significa que no existiera, lo que sucede es que a partir de esa fecha es cuando se le asigna el término. Esto debido a las pautas educativas e ideológicas y el doble código moral, que ha imperado por años en nuestra sociedad patriarcal, misma que propicia la educación diferencial entre los sexos; por lo complejo del tema, hasta ahora no se ha encontrado una definición que abarque todas las características del problema y es que las definiciones que se han hecho, sólo han considerado al problema dentro de un sector social en particular, como es el caso del espacio laboral, que incluso es como se conceptualiza en el código civil y se penaliza dejando fuera otros sectores muy importantes como el escolar y el social, éste último abarca calle, transporte y hogar. (Guiada, 1992)

En 1976 se propone el término "hostigamiento sexual" por un grupo de feministas cuyo principal interés era que se reconociera como un problema social. En 1978 Farley inicia un estudio en su libro "Sexual Shakedown: the sexual harassment of women on the job", y menciona que el hostigamiento sexual son conductas masculinas que no son solicitadas y recíprocas que reafirman el rol sexual de las mujeres por encima de su función como trabajadoras.

Posteriormente en 1979 Mackinnon lo describe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación sexual de poder, derivado de la posibilidad de dar beneficios o imponer sanciones cabe resaltar la importancia que le da a la falta de reciprocidad entre las partes, menciona que el hostigamiento es visto como un tabú para las mujeres que lo reciben y como un hecho aceptable y natural para el hombre que lo comete.

Por su parte Gruber y Bjorn mediante las investigaciones que llevaron a cabo en 1982 definen al hostigamiento sexual como cualquier propuesta física o verbal repetida y no deseada, así como expresiones de desprecio o alusiones de discriminación en el lugar de trabajo, misma que son ofensivas y cosifica a quien las recibe, causándole incomodidad y humillaciones además de que interfiere en el buen desempeño de su trabajo.

Reilly y otros (1982) lo definen como acciones físicas o verbales que van acompañadas de alguna forma de coerción, ya sean amenazas o agresiones físicas, mismas que no son recíprocas y que van acompañadas de alguna forma de coerción. Estos autores mencionan un continuo que va de la intimidación hasta los insultos sexuales no verbales.



En el mismo año Schneider señala que el hostigamiento sexual son aquellas conductas que contienen elementos de objetificación sexual y/o contacto físico que es forzado y violento. Aquí se incluye el asalto sexual, proposiciones sexuales, pellizcos o sentirse asidas. El hostigamiento es visto como intimidaciones no deseadas o forzadas ilegítimamente.

Dentro de las investigaciones realizadas hasta el momento se encuentran la de García y Bedolla (1989) la cual se fundamenta en la categoría de género; la de Tangri (1982) que aborda conceptos como el instinto sexual, la jerarquización de los puestos en las empresas y el rol sexual y por otro lado la de Gutek y Morash (1982) que mencionan cómo las personas se desenvuelven en su lugar de trabajo a partir de su rol sexual.

De lo anterior se deducen cuatro aspectos básicos en los que coinciden las definiciones referidas :

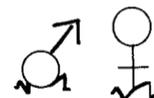
- 1.- Acciones sexuales no recíprocas
- 2.- Coerción sexual
- 3.- Evaluación negativa
- 4.- Sentimientos displacenteros

Guiada (1992) define al hostigamiento sexual como las acciones o presiones de carácter laboral que realiza un empleador o superior jerárquico de un trabajador o trabajadora , con objeto de obtener de ésta, contra su voluntad un favor sexual.

Por su parte cabe señalar que Bedolla y García (1989) hacen una compilación de las definiciones anteriores y proponen una definición:

El hostigamiento es aquella imposición de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer sanciones. Donde se resaltan tres componentes básicos :

- a) **Acciones sexuales no recíprocas:** Son conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad.
- b) **Coerción sexual :** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio, proporcionar algún beneficio a alguien por aceptar o rechazar las acciones sexuales.
- c) **Sentimientos displacenteros:** La persona que vive estas acciones se siente molesta, humillada enojada y agredida entre otros.



A pesar de que su definición es una especie de compilación de las anteriormente mencionadas, aún no es la más completa para definir al hostigamiento sexual, lo cual nos hace pensar que el hostigamiento no depende de un sólo factor sino de varios aspectos relacionados entre sí.

Aún cuando el hostigamiento sexual tiene relativamente poco tiempo de haberse considerado como un tema importante dentro de la investigación social y psicológica, tanto en Estados Unidos como en México, se cuenta con varias investigaciones significativas que intentan explicarlo, pero a pesar de esto no se tiene una amplia información sobre el tema y por ende la sociedad en general desconoce el término o lo confunde con otros que no tienen ninguna relación con éste. Algunas personas lo han escuchado pero no saben a que situación en particular se refiere (Gutek, 1985; Bedolla y García, 1989).

En México, son pocos los investigadores que se han preocupado por abordar este tema, además en su mayoría son mujeres, esto nos lleva a pensar que son ellas las que principalmente lo padecen. A pesar de que hoy en día la ciencia ha logrado grandes avances en otras áreas, como la medicina, la computación, la electrónica, etc., a **éste tipo de investigaciones sociales no se les ha dado la importancia que realmente tienen además del poco interés que existe en cuanto a financiamiento.**

En la entrevista realizada el día 17 de enero de 1997 a la Lic. Patricia Bedolla, manifestó "que uno de los principales problemas a los que se enfrentan los investigadores es la falta de presupuesto y disponibilidad por parte de las instituciones al tocar temas con éste, y sobre todo en sociedades patriarcales como la nuestra, donde cualquier tema que esté relacionado con la sexualidad y que afecte principalmente a la mujer es poco importante y por lo tanto se le pone poco interés".

Estos estudios, son posturas diferentes que reafirman la idea de que el hostigamiento sexual depende de varios factores y sí bien no están completos, sí nos dan elementos suficientes para iniciar, a partir de estos, el presente estudio.

El hostigamiento sexual es otro tipo de violencia hacia las mujeres, es encubierta por esto que pasa desapercibida a los ojos de los demás (inclusive de las propias mujeres). Debido a esto no se le ha dado el reconocimiento necesario, por no ser tangible, así como por los estereotipos sexuales y culturales que lo cubren pero que influyen en gran medida en el aspecto psicológico-emocional y económico de la mujer.



1.1 MODELOS EXPLICATIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Con la finalidad de abordar el problema del hostigamiento sexual y de darle una explicación lógica y coherente, algunos investigadores exponen sus modelos por medio de los cuales tratan de explicarlo.

Gutek y Dunwoody (1987), señalan dos esquemas que demuestran la existencia del hostigamiento sexual que son:

- 1.- **El deductivo** que concibe al hostigamiento sexual como expresión de poder dentro del sistema ideológico-patriarcal.
- 2.- **El inductivo** que lo describe a partir de las experiencias individuales.

Tangry y otros (1982), basándose en diversas investigaciones de casos llevados a la corte de E.U.A. y en defensas legales proponen tres modelos de explicación para el fenómeno de hostigamiento sexual:

I.- Biológico Natural:

Este modelo se basa en tres propuestas fundamentales, la primera sostiene que el instinto sexual en el ser humano es mayor en el hombre que en la mujer, dándole más ventaja, de una proposición biológica, para agredir sexualmente a la mujer, pero sin ningún intento de discriminarla; la segunda explica que el hombre y la mujer se atraen mutuamente de manera natural, participando ambos de la conducta encaminada sexualmente en el lugar de trabajo y la tercera atribuye la conducta del hostigamiento sexual a la idiosincrasia que es proclamada por una minoría de hombres.

Si esta proposición fuera la única que explicara el hostigamiento sexual se esperaría sucediera lo siguiente:

- a) Que existieran más hostigadores en los grupos de hombres y mujeres jóvenes y de mediana edad, donde el instinto sexual biológico es más alto.
- b) Si el hostigamiento sexual es simplemente una atracción sexual mutua normal, se esperaría que estuviera seguida de patrones bien delimitado para cortejar en una atracción romántica, por lo tanto, las víctimas de un hostigamiento deberían de sentirse halagadas o al menos no deberían de sentirse ofendidas-



- c) Se encontraría que la conducta de hostigamiento sexual estaría distribuida al azar entre hombres de todas edades, status y posición ocupacional.

Por todo lo anterior no se esperaría que una conducta de hostigamiento sexual varíe por status, características del trabajo, tipo de medio ambiente o posición organizacional. Y por último este modelo predice que la víctima no debería verse afectada en sus sentimientos o desarrollo laboral. Las proposiciones de este modelo tienen el efecto de ver al hostigamiento sexual como algo trivial, normal, individual e idiosincrásico, así como de engrandecerlo a tal grado que todos los remedios parecen insuficientes, tratándose de la naturaleza humana, además elimina la posibilidad de que sea visto como una discriminación hacia la mujer.

II.- Organizacional:

Propone que las instituciones están caracterizadas por una estratificación vertical donde los superiores pueden usar su posición y poder para extorsionar sexualmente a sus subordinados.

Esta relación asimétrica entre el superior (la mayoría de las veces hombre) y el subordinado (mujer), impide a ésta ser independiente y tener la seguridad necesaria para resistir el hostigamiento sexual, dejando a la víctima vulnerable hacia las consecuencias económicas, psicológicas, físicas y sociales.

En este modelo se puede observar que la posición y el poder que se tenga en el trabajo, es utilizado para realizar peticiones sexuales y presionar a los subordinados (o subordinadas) a acceder a dichas peticiones, pues el superior cuenta con todos los recursos a su favor para afectar el trabajo inmediato del subordinado y en ocasiones obstaculizarlo y orillararlo a perder su empleo al verse ésta en la necesidad de renunciar para conservar su integridad y dignidad.

Este modelo relaciona el hostigamiento sexual con aspectos infraestructurales del lugar de trabajo, que dan oportunidad a que se de la agresión sexual.

III.- Sociocultural:

Propone que en un sistema patriarcal donde la dominación del hombre se encuentra reforzada por los patrones socioculturales, tanto el hombre como la mujer son entrenados para desarrollar comportamientos específicos para cada sexo, lo cual se mantiene por las condiciones económicas y políticas. En una socio cultura donde la mujer es dominada por el hombre, su supervivencia queda supeditada a su habilidad para proporcionar favores sexuales o ser objeto sexual pasivo, en el intercambio de recompensas económicas y sociales.



Todo esto hace que los hombres estén acostumbrados a ver a las mujeres como objetos sexuales y es difícil que las consideren como compañeras de trabajo únicamente.

De acuerdo a este modelo, la dominación del hombre es mantenida por medio de los patrones culturales de la interacción hombre-mujer y la estructura económica (material-social). La sociedad premia al hombre por ser agresivo y por presentar una conducta sexual dominante y a la mujer por ser pasiva y ceder. **Los miembros de cada sexo son socializados para desarrollar sus respectivos roles complementarios; las mujeres interpretan la atención de los hombres como una adulación, haciendo menos probable que definan la atención no grata como hostigamiento sexual**, se les ha educado para ser sexualmente atractivas, facilitadoras sociales y evitar conflictos, así como no tener confianza en su propio juicio sobre lo que les está pasando y a sentirse responsables de su propia victimización, ocasionando con esto el ser vulnerables al hostigamiento sexual.

Este modelo nos da las bases para establecer que los procesos de socialización nos pueden dar indicios para explicar este problema, partiendo del hecho de que la educación diferencial por la cual son socializados hombres y mujeres, así como las pautas conductuales transmitidas de generación en generación nos pueden permitir analizar el problema. (esto se explicará más ampliamente en el capítulo 2).

Respecto a este modelo Gruber y Bjorn (1982), mencionan que el hostigamiento sexual representa una forma más en que los hombres mantienen culturalmente el poder y las diferencias de estatus producto de la estratificación por género. Esto se refiere al poder que sienten o tienen por el hecho de ser hombres, desde ese momento ya se está marcando la diferencia entre los sexos y la posición que cada uno tiene.

El cuarto modelo de explicación para tratar el problema del hostigamiento sexual es propuesto por Gutek y Morash (1982), quienes no están muy de acuerdo con el modelo anterior en lo referente al poder diferencial, pues consideran que el hostigamiento sexual se presenta por extralimitarse los roles sexuales que juegan hombres y mujeres en la sociedad en que viven.

IV.- Traslape de roles:

- a) La identidad que proporciona el género parece ser una categoría cognoscitiva básica más fuerte que el rol del trabajo, es decir, una mujer es mujer antes de ser enfermera o ejecutiva.



- b) Las mujeres pueden sentirse más cómodas respondiendo al estereotipo que de ellas se tiene que siendo incongruentes con el.
- c) La mayoría de las mujeres hasta hace poco tiempo, no se habían incorporado al mercado de trabajo, por lo que los hombres interactúan con ellas en los papeles principales de esposas, madres, amantes y amigas entre otros; les es difícil verlas como compañeras de trabajo.

Según las autoras la interacción de estos aspectos es lo que lleva a definir la perspectiva de traslape de roles, la cual se refiere a la transferencia de las expectativas basadas en el género, 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 esa proyección tanto en la conducta como en la apariencia y forma de vestir. Por lo tanto cuando las mujeres reciben proposiciones sexuales en su trabajo, son tocadas o reciben comentarios y gestos sexuales, se debe al traslape entre las expectativas y conductas que se esperan de las mujeres y su rol de trabajadoras.**

1.2 CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las pautas de comportamiento inculcadas a cada género, han originado que de acuerdo a éste se visualice al mundo desde distintos enfoques. Entre esos aspectos se encuentra el que los hombres siempre vayan tras las mujeres, las cuales ven esto como algo normal y que deben tolerarlo por el hecho de ser mujeres: reafirmando con lo que señala Wilson (1985), que para los hombres el sexo es el amor y el amor es el sexo, mientras que para las mujeres no es visualizado de la misma forma, para ellas el sexo es considerado como algo importante y que siempre va relacionado con los sentimientos y el amor. De esta manera los hombres se dirigen a las mujeres utilizando sus técnicas de seducción que con el paso de los años se ha distorsionado, lo que antes eran **piropos ingeniosos** ahora son expresiones agresivas cargadas de deseos sexuales que no hacen sino expresar sus más bajos instintos; esto naturalmente es reforzado por los medios masivos de comunicación donde se devalúa y reafirma la cosificación y subordinación de la mujer, convirtiéndola en blanco de agresiones sexuales en cualquier espacio social.

Según Barranco (1989) el piropo antiguamente significaba la creación de frases ingeniosas dirigidas hacia las mujeres, las cuales las hacían sentirse atractivas; hoy en día esto se ha ido degenerando hasta convertirse en **expresiones agresivas y cargadas del deseo sexual y morbosidad**, fomentado por los medios masivos de comunicación entre ellos la publicación excesiva de revistas pornográficas en donde se devalúa y recalca la cosificación y



subordinación de la mujer, provocando que sea blanco de agresiones sexuales en la calle, escuela y trabajo.

Gutek (1985) menciona que a estas agresiones se les ha considerado como algo banal e inexistente, se ha pensado que no son situaciones frecuentes y que si llegaban a ocurrir, tenían repercusiones menores, tanto para las personas involucradas como para la organización, cuando se trata de una relación laboral. Esto sin considerar que todo lo antes mencionado afecta la integridad personal de quien lo vive.

Gruber (1992) en base a la revisión de los trabajos realizados sobre el hostigamiento sexual anteriores a esta fecha, propone que este se encuentra caracterizado por las siguientes dimensiones básicas:

1.-Peticiones verbales: Son solicitudes explícitas que buscan la intimidad sexual, de manera clara y abierta ó a través de lo que él llama “casos nebulosos” donde con comportamientos sutiles pero abiertos se explora la posibilidad de establecer un contacto sexual. En éste rubro se incluyen:

- a) **Soborno sexual:** Son las conductas “quid pro quo...”¹ cuya característica principal es la **amenaza de causar un daño o la promesa de una recompensa a cambio de "favores" sexuales.** Conducta típica en las situaciones donde existe una jerarquía formal que permite sancionar o recompensar.²
- b) **Aproximaciones sexuales:** Se refiere a las **proposiciones sexuales, presiones y demandas abiertas a través de un lenguaje intimidante o símbolos románticos, que se emplean para el consentimiento.** Estas son conductas repetitivas que rebasan los límites de las relaciones sociales y se perciben como una invasión a la privacidad por medio de una redefinición de la relación de acuerdo al interés del hostigador.
- c) **Aproximaciones de relación:** El objetivo es establecer una **relación social más que un contacto íntimo** sin embargo estos pueden mezclarse con mensajes que pueden ser expresados en términos de objetificación sexual. La cultura legitima estos actos pues los considera el medio natural de demostrar atracción sexual. Son las acciones más frecuentes y se expresan de manera abierta. Generalmente su intención no es establecer una relación duradera o estable.

¹

¹ "que en razón de ...", poder de recompensa.

² Este tipo de conducta es de la que presenta menos problema para reconocerse como instancia de hostigamiento sexual.



- d) **Presiones sutiles:** Incluye peticiones veladas basadas en el humor o construcciones gramaticales creadas cuidadosamente (como los dobles sentidos), así como las auto revelaciones que buscan información sobre la disponibilidad sexual de otra persona; buscan intensificar una relación y presionar para manipular la reciprocidad, sin utilizar un lenguaje intimidante como en los casos anteriores. Por ejemplo cuando el hostigador menciona sus alcances en cuanto a una relación sexual para que a su vez la hostigada le mencione cuales serían los de ella.

Gruber (1992) Menciona que para analizar estos últimos casos de hostigamiento es importante considerar las intenciones del hostigador, el significado de los requerimientos y el contexto de la interacción.

2.- Comentarios u observaciones sexuales: Pueden presentarse en forma de expresiones u observaciones que generalmente se hacen de las mujeres y son generalmente degradantes. Los comentarios pueden estar encaminados o no hacia alguien en particular y las categorías son:

- a) **Comentarios u observaciones personales.-** Se componen de las bromas sexuales o preguntas personales que son ofensivas o bochornosas; incluye expresiones sobre la sexualidad femenina o la apariencia física, utilizando terminología sexista o vulgar. Su intención es molestar y degradar.
- b) **Objetificación subjetiva.-** Incluyen las situaciones donde la mujer es tópico de conversaciones sexuales, ya sea que se le obligue a escuchar tales conversaciones o descubra que ha sido objeto de rumores sexuales. Aquí a la mujer se le trata como un objeto y no se le permite su participación, **la tratan como un objeto haciéndola sentir sumamente frustrada**, pues a ella le es difícil encontrar la fuente de hostigamiento y tener herramientas para defenderse.

Observaciones sexuales categóricas.- Aquí se incluye lo que en algunas definiciones se señalan como ambientes hostiles e intimidantes. Las expresiones son degradantes, pero se hacen como observaciones genéricas no específicas. Pueden presentarse en forma de bromas o comentarios humillantes acerca de las mujeres; por ejemplo: “ las mujeres son como las leyes, se hicieron para violarlas”.

3.- Despliegues no verbales: Tiene que ver con los acercamientos físicos y está compuesto por las siguientes categorías:



- a) **Tocamientos sexuales:** Se refiere al hecho de establecer contacto con alguna parte del cuerpo de la mujer; desde los abrazos “amistosos” hasta el tocamiento de los órganos sexuales.
- b) **Posturas sexuales:** Se refiere a gestos, miradas lascivas o fijas, chiflidos o ruiditos extraños, intentos de acorralamiento, intento de tocar alguna parte del cuerpo, señas y perseguir, entre otros. Estas no involucran contacto físico.
- c) **Materiales sexuales:** Son objetos frecuentemente pornográficos colocados intencionalmente en lugares donde puedan ser vistos; se incluyen los actos de profanación de objetos personales.

Según García y Bedolla (1994) esta tipología proporciona elementos suficientes para separar el hostigamiento sexual de otro tipo de acercamientos que existen entre hombres y mujeres, como son los piropos o el cortejo. Así mismo, pueden variar en el grado de severidad por lo que unas son más intrusivas que otras:

- Pueden ser actos físicos o verbales.
- Dependiendo del contexto bajo el que se presentan **casi siempre son actos repetitivos y entre cada aparición puede cambiar el grado de severidad.**
- **Las conductas desplegadas son todas de naturaleza sexual.**
- Aunque implican la idea de fuerza: un coito su intención básica no es alcanzarlo, sino que el uso de la sexualidad es el arma de la agresión, es un medio que sirve para intimidar a la receptora.
- **Y lo más importante, ninguna de estas conductas es bienvenida ni esperada por la receptora ni fue provocada por ella.**



1.3 IMPACTO Y CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

De acuerdo a las investigaciones revisadas, la mayoría de los autores coinciden en que dentro de los principales efectos del hostigamiento sexual están **el sentirse humilladas, degradadas, avergonzadas, así como turbadas, devaluadas y sobre todo molestas.**

En algunos casos existe la tendencia a creer que el acoso que reciben lo han provocado, por lo que se presentan sentimientos de culpa que las orillan a considerar este problema como privativo de ellas mismas, además el no aceptar los acercamiento sexuales las lleva a ser perjudicadas y ridiculizadas. Independientemente de que enfrenten el problema de manera abierta o no, **se sienten atemorizadas de expresarlo, puesto que pueden ser ignoradas, desmentidas, blasfemadas y hasta culpadas de haberlo provocado;** además que las tomen por conflictivas e indeseables en sus lugares de trabajo.

Gruber y Bjorn (1982) señalan que el acosamiento sexual, tiene impacto sobre la satisfacción laboral de las mujeres con sus compañeros de trabajo y supervisores hacia las actividades intrínsecas de su empleo y hacia las promociones, en este orden. También señalan que el trato informal con compañeros y jefes es lo que se ve afectado directamente y no las relaciones administrativas. Otro efecto detectado es la alteración de las actitudes más que de las conductas laborales. **Y por último mencionan que además de que las mujeres pueden sentirse ansiosas y deprimidas, se afecta su autoestima o autoidentidad y sienten que carecen de control sobre su ambiente.**

A diferencia de lo que muchas personas piensan, no es generalizado el que las mujeres deseen ser hostigadas, ni les resulta halagador. Esto puede ser corroborado por las investigaciones de Schneider (1982), quien encontró que el 90% de las mujeres estudiadas experimentaban disgusto, independientemente de quien fuera el hostigador.

En términos generales el comportamiento sexual es considerado como un aspecto privado y delicado especialmente para las mujeres, a quienes a lo largo de su socialización se les ha enseñado a esconderlo y reprimirlo, por lo tanto cuando se enfrentan al hostigamiento se sienten avergonzadas y no relatan fácilmente estos incidentes, sobre todo porque pueden estar asociados a consecuencias negativas.

En relación a esto Jensen y Gutek (1982) mencionan que las mujeres hostigadas se sienten menos motivadas hacia su trabajo y están distraídas e incluso reportan malestares físicos.



Velázquez (1990) señala que las mujeres tienen una doble jornada de trabajo que exige el desempeño de varios roles a la vez como son: el maternal, el conyugal, el ama de casa y el de trabajadora o empleada ocasionando trastornos en la salud femenina, expresando angustia y estrés de diversas formas, una de ellas es la depresión, que se manifiesta a través de diversos síntomas psíquicos y físicos.

Dentro de los síntomas físicos se presentan: dolores de cabeza, migraña, vértigos, hormigueo, alteraciones nerviosas, perturbación en la alimentación y digestión. Y dentro de los síntomas psíquicos se encuentran: insomnio, estados de ansiedad, reducción o pérdida del deseo sexual, déficit motivacional y de toma de decisiones, tendencia a ingerir bebidas alcohólicas, entre otros.

Burin y otros (1990), mencionan que también se observa la presencia de pasividad, dependencia, indolencia, apatía, reducción de los cuidados corporales y la afectividad. De ahí que los estados depresivos suelen presentarse en las mujeres con una frecuencia de dos a uno en comparación con los hombres, pues el género masculino no se enfrenta a estos dobles roles ni a los problemas que ellos conllevan. Existen "factores de riesgo" que provocan enfermedades en las mujeres. Definen a estos como una situación o conjunto de situaciones que ofrecen una probabilidad mayor al promedio de provocar estados de tensión, estrés o trastorno mental.

Algunos de estos factores considerados con más frecuencia riesgosos para la salud mental femenina son: la edad, el nivel ocupacional, el estado civil, los roles de género y las relaciones de poder dentro de los diferentes ámbitos sociales entre los que se encuentra el laboral, en donde la mujer tiene que enfrentar y manejar situaciones de discriminación laboral y hostigamiento sexual. A todo lo anterior se le suma el que las mujeres tienen que cubrir una doble jornada de trabajo que exige el desempeño de varios roles, por una parte el deseo de realizar satisfactoriamente las actividades por las que se recibe un salario, y por otro lado los roles como: el maternal, conyugal y de ama de casa.

Fezler y Field (1986). Mencionan que para la mayoría de las mujeres existe una enorme brecha entre el condicionamiento que recibieron durante su infancia y el proceso necesario para lograr un desarrollo profesional y superación personal, lo cual trae como consecuencia un grave conflicto de roles por los mensajes inconscientes que recibieron en la primera infancia, condicionándolas en cuales deberían ser esas necesidades, y las necesidades conscientes de nuestro tiempo.

Suele pensarse que las mujeres en el desarrollo de su socialización han aprendido a rechazar el hostigamiento sexual de forma sutil, y así evitar las negativas abiertas que puedan traerles consecuencias, sin embargo el rechazo hacia el hostigamiento no garantiza que éste cese.



Gruber y Bjorn (1982) mencionan que la indiferencia se ve reforzada porque, según las mujeres, si los hombres perciben algún efecto continuarán persiguiéndolas, asimismo estos investigadores argumentan que son preferidos tales métodos por las siguientes razones:

- a) **A veces los incidentes de acoso sexual les resultan ambiguos a las mujeres que los reciben por la existencia de un verdadero interés sexual que ellas sientan y la percepción de que están siendo ofendidas, lo cual reduce la asertividad. Esto se refiere cuando en un principio la mujer cree que está siendo cortejada y se siente halagada por que es de su agrado el acercamiento pero al darse cuenta de que el interés hacia ella no es real le ocasiona dudas y se sienten engañadas o decepcionadas.**
- b) Le permite manejar el problema sin que ocasione perturbaciones en su trabajo y entre las relaciones con sus compañeros de trabajo.
- c) Se percibe que los métodos asertivos, son de alto riesgo y llenos de incertidumbre, pues es posible que sus quejas no sean tomadas en cuenta.

Una vez que las mujeres han sido expuestas a alguna forma de hostigamiento, estas tienen distintas opciones para enfrentarlo. Según Mackinon (1979) es frecuente observar que no se necesita una aceptación o rechazo explícito a los acercamientos sexuales en el trabajo, puesto que las consecuencias por esto son más o menos claras.

Si una mujer acepta o rechaza el hostigamiento, puede recibir principalmente dos tipos de consecuencias: la primera tiene que ver con que el hostigamiento sea visto como una condición en el trabajo y que implícitamente se de alguna consecuencia negativa, y la otra es el intercambio explícito del hostigamiento y una mejor oportunidad en el trabajo, esta última puede presentar tres características:

- que la mujer no acepte los acercamientos sexuales y por lo tanto, pierda una buena oportunidad de trabajo.
- que la mujer acepte el acercamiento sexual, y no reciba los beneficios prometidos.
- que la mujer acepte y reciba los beneficios convenidos.

Lo que hay detrás de esta forma de hostigamiento, es la suposición de parte del sexo masculino, de que si una mujer va a obtener un empleo o algún otro beneficio, deben mediar

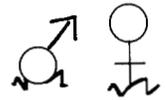


los "favores" sexuales, y por lo tanto, si ella tiene un buen empleo, se debe a ese intercambio y no a méritos propios. También menciona que entre las dificultades de abordar el tema del hostigamiento sexual se encuentran:

- * La carencia de información pública.
- * La falta de conciencia social e información verídica y formal.
- * La ambigüedad entre un gesto amistoso o interés sexual genuino (recíproco) y el hostigamiento sexual.
- * Lo que debe hacerse legalmente cuando la mujer acepta o rechaza el hostigamiento, pues son condiciones diferentes.
- * Las formas en que el hostigador y la hostigada perciben el incidente.
- * La negativa de las mujeres a hablar de él.
- * El temor de que al hacer público el hecho existan represalias.
- * La carencia de una legislación clara donde se tipifique el hostigamiento sexual como tal.

Otro de los intereses en abordar el tema del hostigamiento sexual en el trabajo, es proporcionar algunas formas para enfrentarlo asertivamente por el impacto psicosocial y las consecuencias que sufren las mujeres que lo padecen; una de las primeras estrategias sería el legitimarlo, generando la creencia pública de que los incidentes sexuales que no son deseados, representan situaciones conflictivas que deben solucionarse; por supuesto una de las formas de hacer esto es por medio de investigaciones donde se pongan en evidencia tales situaciones.

Como se mencionó anteriormente, el esfuerzo por legitimar al hostigamiento sexual se remonta al año de 1976, cuando las feministas delimitan el problema que no tenía nombre y que se le identifica como hostigamiento sexual, desafiando de esta manera, la forma de aceptarlo como norma conductual. Estos esfuerzos por darle un nombre, así como la documentación de severidad y consecuencias negativas, tanto institucionales como socioeconómicas y psicológicas ayudan a legitimar el problema. A partir de esto, se han sugerido numerosas acciones, que van desde aconsejar a las mujeres en cómo vestirse y comportarse, hasta la forma en cómo manejar su sexualidad en el trabajo, pero en el aspecto legal es poca la información que se tiene del problema lo cual evita que el hecho sea debidamente denunciado.



1.4 ASPECTO JURÍDICO PENAL DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para proveer información legal a las víctimas es importante señalar que el hostigamiento sexual es una conducta ilegal, de la que los empleados pueden documentarse y responsabilizarse para prevenirla. Las definiciones legales del hostigamiento sexual no especifican género, pero son las mujeres quienes reportan este tipo de experiencias con más frecuencia que los hombres. El hostigamiento sexual es una práctica cotidiana que se generaliza en los espacios públicos, hasta hace unos años de prevaencia masculina: empresas, sindicatos, partidos políticos, centros escolares, cámaras legislativas, medios de comunicación, son algunos ejemplos de los lugares donde se registran este tipo de agresión hacia las mujeres.

El hostigamiento sexual es parte de la violencia específica contra las mujeres y su análisis y estudio genera poco interés entre los abogados, por que lo consideran un problema “típicamente femenino”, y por tanto, un asunto de menor importancia frente a otros delitos ya tipificados como la violación, el estupro y el abuso sexual.

La ley castiga sólo hasta con 40 días de multa a estos “delincuentes” que tienen ganado de antemano el juicio, en su origen. La ex diputada Patricia Ruiz Anchondo citada por Del Valle (1996), menciona que durante el periodo presidencial anterior, se intentó legitimar el delito, pese a la oposición de los mismos legisladores del partido en el poder y de algunos otros.

Con todo y ello, se aprobó en 1991 en el Código Penal para el Distrito Federal, en el título XV, Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, Capítulo primero, sólo como una medida preventiva que intenta frenar este tipo de agresiones que se generaliza en contra de las mujeres:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, ESTUPRO Y VIOLACIÓN

Artículo 259-Bis. *“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione se le destituirá de su cargo.*”

Solamente será posible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.”³

³ Código Penal para el Distrito Federal, 1994.



Pero dicha prevención no hace que el hostigador cambie su actitud, pues la complicidad entre los hombres les permite saber que si lo que hacen es dañino y evidenciado como tal, siempre tendrán un último recurso: la mujer que hostigaron será considerada culpable por otros hombres y otras mujeres. Difícil de cuantificar la magnitud del problema, su tipificación dejó muy amplia y ambigua la definición del delito.

González Ascencio (1993), en su tesis de licenciatura, en la Facultad de Derecho, fue el primero en tratar el tema del hostigamiento sexual. dos años después de aprobada la Ley. **Consideró que una de las fallas que tiene la tipificación del delito obedece a que entre los mismos abogados no hay consenso en cuanto a su conceptualización, además de la dificultad que existe para recabar los medios de prueba, en donde generalmente no hay testigos.**

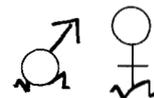
Las mujeres que se enfrentan a su hostigador se juegan todo: su palabra, integridad y seguridad personal, además de ver truncada su actividad profesional. **En el fondo, en cada una de las denuncias, las mujeres pelean contra el poder del hostigador, porque como señala la Ley, la agresión sólo se considera como tal si viene de parte de un superior jerárquico.**

Según González (1993), citado por Del Valle (1995), menciona que "las pruebas están depositadas exclusivamente en las acciones de la víctima. La responsabilidad de acusar a una persona de mayor jerarquía es frontal y directa, además de no contar con un referente social que confirme su queja".

A casi cinco años de las reformas en el Código Penal para el Distrito Federal, en donde se tipificó el hostigamiento sexual, no existe averiguación previa que haya sido consignada a un juez de paz, es decir, que se le haya impuesto el castigo correspondiente al delincuente (hostigador).

La denunciante se enfrenta ante el poder mismo de una sociedad en donde los hombres dominan la mayor parte de los cargos públicos, esto es, que la agredida emprende una guerra ya perdida de antemano, porque hombres y mujeres están convencidos de que los halagos y el cortejo es un "don natural" de los hombres por lo tanto el hostigamiento sexual se convierte en una guerra donde el agresor no se ve, sino que se diluye en una sociedad cómplice que creó un delito sin delincuentes.

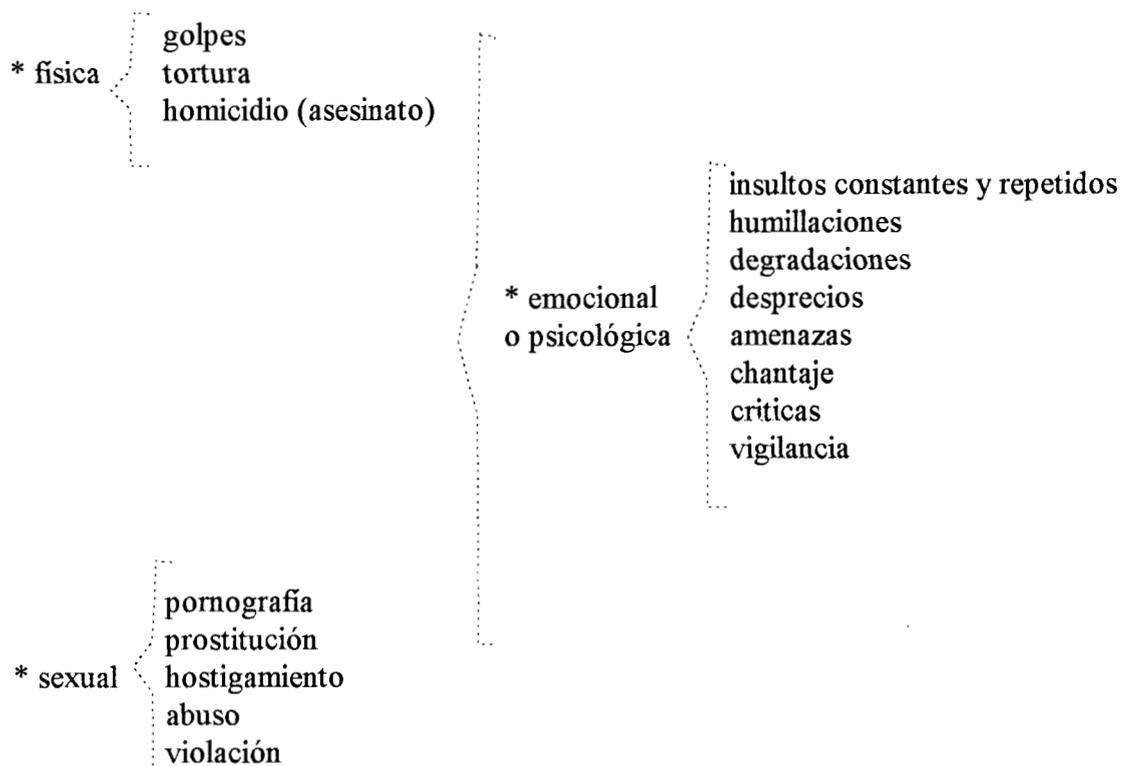
Sin embargo debemos considerar que en México, la Ley es así por lo general, esto es, si no existe justicia imparcial para los hombres, quienes en su mayoría dominan los cargos públicos, menos habrá para las mujeres, pues esto sólo da en casos **especiales**; casos que dejen dinero o por recomendación especial.



LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

La violencia hacia el ser humano en general y en las mujeres en particular se puede clasificar en:

I.- Manifiesta (Evidente):



II.- Sutil (encubierta):

- * represión sexual y social
- * falta de acceso a la preparación y capacitación
- * pruebas de embarazo al solicitar empleo
- * desempleo femenino
- * objetificación sexual
- * anticoncepción sin información
- * aborto ilegal
- * irrespeto a los derechos humanos de las mujeres

CAPITULO

2

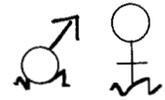


Los hombres declaramos con bastante impudor nuestros deseos sexuales, pero ocultamos lo necesitados de afecto que estamos .

Cuando una mujer se acerca a un hombre lo hace buscando ternura y protección las mujeres no lo saben, no lo entienden de todas maneras ambos se necesitan, y eso es lo importante. No importa el camino ni el tiempo...

Se puede llegar al cuerpo a través del alma o al alma a través del cuerpo, puede durar una noche ...
o toda la vida.

Hugo Finkeltein



PROCESOS DE SOCIALIZACION

Un sistema social no se compone sólo de la estructura económica y las demás áreas determinantes y autónomas, sino que sus agentes y destinatarios primeros y finales son los individuos que participan en ella y quienes deben hacer “sistema con el sistema”. Esto sólo puede llevarse a cabo a través de capacidades y mecanismos psicosociales activos y receptivos del proceso socializador. La socialización así como la ideologización tiene como objetivo fundamental la homogeneización de los miembros de una sociedad. No hay estructura social sin socialización.

2.1 NIVELES DE ESTUDIO DE LA SOCIALIZACION

Los sujetos se encuentran permanentemente organizados en grupos e instituciones (reales o imaginarias), dentro de las pautas dictadas por determinada estructura social. Kaminsky (1990), dice que la socialización se da en niveles, los cuales serán abordados de lo general a lo particular.

1º Comunitario o social: El sujeto es visualizado dentro de los marcos de socialización más amplios de la estructura social. Los aparatos ideosocializadores del Estado; por ejemplo los medios masivos de emisión y recepción de los mensajes sociales (radio, televisión, periódicos, revistas, cine, y publicidad entre otros). Los cuales son entendidos como instrumentos de control social, manipulación, y enajenación para mantener dominados a los sectores a los que llegan.

2º Institucional: Se encarga de abordar a los individuos socializados, reunidos para la realización de tareas determinadas, lo que provee una cierta unidad e identidad. En este nivel existen relaciones jerarquizadas que denominamos verticalidad y horizontalidad en las relaciones sociales y en el estudio del concepto de autoridad

3º Sociodinámico: Su perspectiva fundamental son los grupos primarios y secundarios, es decir, los conjuntos microsociales que proveen características particulares de las clases y sectores de la sociedad. El modelo básico de grupo es la estructura familiar o el grupo primario de socialización porque provee al sujeto desde su infancia de las funciones y relaciones necesarias para vivir en sociedad. Los grupos de referencia y de pertenencia tanto primarios como secundarios.

Respecto a esto, Doise (1980), afirma que si bien los grupos de referencia juegan un papel importante en la constitución del sí social del sujeto, no es la única, pues otra de sus



funciones es facilitarle un esquema de referencia para autovalorarse. De esta forma, la adquisición de ciertas actitudes dependerá de la relación positiva o negativa que el individuo establece con uno o varios grupos.

Para Sherif (1948), citado en Doise (1980), las normas de los grupos de referencia se convierten en actitudes del individuo; afirma además que una persona se esforzará por conservar su estatus en los grupos de pertenencia que le sirven de esquemas de referencia.

4º Psicosocial: La internalización de las reglas y normas sociales (mundo interno del individuo).

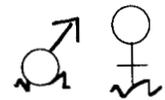
Por eso, dado el enfoque psicosocial y la importancia de lo anterior partimos de los niveles 3 y 4 para tratar de explicar el hostigamiento sexual hacia las mujeres dentro del ámbito laboral.

Guinsberg (1988), afirma que toda sociedad necesita construir un determinado tipo de sujeto social adecuado para el mantenimiento y reproducción del sistema estructural que lo forma, y utiliza para este fin diferentes instituciones (escuelas, iglesias, medios, etc.) las cuales adquieren un carácter hegemónico.

Por todo lo anterior podemos afirmar entonces, que toda sociedad posee una estructura económica productiva o base económica: fuerzas que suman en la producción y las relaciones sociales bajo las cuales esa producción se realiza.

EDIFICIO SOCIAL:

	ESTRUCTURA IDEOLOGICA
GOZA DE RELATIVA AUTONOMIA	* JURÍDICO-POLITICA * IDEOLOGICA
AQUI SE ENCUENTRAN LOS PROCESOS DE SOCIALIZACION	ESTRUCTURA ECONOMICA * MATERIAL SOCIAL



Aparatos de estado: función gubernativa, controladora, administrativa, se encarga de la represión necesaria para reproducir las relaciones sociales y el aseguramiento del poder económico en la clase dominante. El Estado debe instruir y/o calificar a los trabajadores según las necesidades productivas. Esto debe estar acompañado de un APRENDIZAJE de las reglas del orden establecido, es decir, la aceptación de la visión adecuada al sistema. Esta aceptación se lleva a cabo por medio de la socialización a través de la ideo-socialización.

Institución: organización de un sistema social que reproduce, asegura y preserva las condiciones necesarias de existencia social (son el rostro visible).

Las instituciones ideosocializadoras fundamentales son la milicia, la religión, cualquiera que ésta sea, y el grupo familiar. Ésta es la instancia básica de la ideosocialización. El niño inicia este proceso a través de la relación con quienes lo han traído al mundo. Roncagliolo, citado en Guinsberg (1988), afirma que los medios de comunicación se han convertido en un aparato ideológico y agencia de socialización predominante, desplazando en parte a la familia, la iglesia y la escuela.

La familia como grupo o institución tiene una larga historia a través del desarrollo de las sociedades. Kaminsky (1990), afirma que ha operado como unidad fundamental económica, social, política y en las sociedades modernas funciona como un subsistema de la estructura social. Configura las pautas básicas de la personalidad de un sujeto en un todo, de acuerdo con las nociones ideológicas que ese sistema elabora. No es sólo un grupo de lazos biológicos con fines procreativos, sino también unas de las piedras angulares para el cumplimiento de las consignas ideosocializadoras de una estructura social.

También afirma que el aprendizaje acerca del respeto a la autoridad y todas las formas posibles de interdicción social son generadas y aprendidas dentro de estos marcos y desde ellos pasan a organizaciones más amplias, es decir, las instituciones. La personalidad del individuo es el proceso en el que intervienen, además de factores innatos (especialmente la carga genética) factores de carácter adquirido de naturaleza social y cultural.

La socialización es el proceso por el cual los individuos en su interacción con otros, desarrollan las maneras de pensar, sentir y actuar que son esenciales para su participación eficaz en la sociedad. Consiste básicamente en un aprendizaje social, dentro del cual el sujeto aprende a comportarse adecuadamente en la colectividad que le rodea, ésta motiva o sanciona las conductas consideradas apropiadas o inapropiadas. Se refiere a lo que debe hacerse para que el niño aprenda las reglas, prohibiciones, valores y modos de conducta que le permitan cumplir un rol apropiado en un grupo social y ser aceptado por los



demás. Esto implica que el niño no es un ente social desde el comienzo; sino que se socializa gradualmente.

Por todo lo anterior podemos resumir el proceso de socialización de la siguiente manera:

La socialización:

- Da las bases para la participación eficaz en la sociedad, es decir, el organismo humano necesita ser adaptado y adaptarse a un medio social (hacer suyas las formas de vida de su pueblo) y hacerse idóneo para gobernar su propio destino.
- Hace posible a la sociedad: gracias a la socialización los seres humanos pueden amoldar sus respectivos cursos de acción a los cursos de acción vigentes de los demás, a través de definiciones compartidas. Esquemas que nos dicen, en términos generales, qué podemos esperar de los demás y qué pueden ellos esperar de nosotros; es decir, el individuo y la sociedad son mutuamente dependientes.
- Implica también la existencia de un ambiente adecuado, por lo que el aprendizaje es esencial para la condición humana, al permitir que un organismo se adapte a su ambiente, no se limita a lo que ocurre en su vida formal. Es un proceso que se prolonga a lo largo de toda su vida.

2.2 ETAPAS DE LA SOCIALIZACION

I- Socialización primaria

Según Munné (1986), se ha observado que es posible distinguir diferentes fases del proceso de socialización. En esto coinciden todos los estudiosos que, desde diferentes disciplinas se han ocupado del tema.

Munné resume estas fases y sus principales características y las explica desde el punto de vista del psicoanálisis:



- * **fase oral:** va del nacimiento al primer año de vida. En ésta, el niño aprende a pedir alimento y los cuidados más elementales. Su personalidad está “fundida” con la de su madre. Su mundo social es difuso.

- * **fase anal:** de uno a tres años. El niño aprende hábitos de higiene. Su mundo social está compuesto por él y su madre como sujetos diferentes.

- * **fase edípico-latente:** llega a la pubertad (12-13 años). En esta fase el mundo social del niño se amplía claramente, además de verse como un miembro de su familia en sus diferentes aspectos (hijo, hermano), se extiende a la escuela en la que establece relaciones con maestros y compañeros. En esta fase llega a autoidentificarse personal y socialmente en el aspecto sexual, es decir, como hombre o como mujer.

- * **fase adolescente:** el individuo se emancipa gradualmente de los agentes básicos tradicionales. Aprende su rol sexual. Su mundo social se vuelve complejo lo que lo sume, a veces, en un mundo de dudas y problemas (crisis de adolescencia), esta fase termina cuando el sujeto llega a adulto.

En esta etapa los agentes socializadores ejercen su acción con profundidad pues el individuo va formando su personalidad social.

II.- Socialización secundaria

Esta parte de la socialización empieza a partir de la adultez. El individuo entra en ella provisto de una personalidad ya formada. Esta etapa se caracteriza por una relativa estabilidad. Lo nuevo que aprende afecta muy poco o casi nada los aspectos ya aprendidos. La pertenencia a nuevos grupos, el formar parte de nuevas situaciones sociales, como el matrimonio, representa aprender nuevos comportamientos, integrándolos a los ya adquiridos.

En la actualidad y debido a la complejidad del mundo social del adulto, los grupos a los que éste se integra cotidianamente son múltiples y constantes. En esta etapa la acción de los agentes socializadores suele ser superficial y sus efectos no dejan huella profunda, pero si en alguna ocasión lo logran, dice Munné, sumen a la persona en una crisis más o menos fuerte.

El autor expone que la característica de los agentes de socialización en ambas etapas, es que en la socialización primaria estos agentes son cuantitativamente pocos, pero cualitativamente su acción es profunda, mientras que en la socialización secundaria, es todo lo contrario.



Munné afirma que en la actualidad ya se puede hablar de la socialización terciaria, que corresponde a la vejez, la cual inicia con una auténtica crisis personal, ya que el mundo social del hombre pasa a restringirse y volverse monótono.

2.3 LA SOCIALIZACION DEL NIÑO

Todos los autores revisados (Fischer, Vander, Munné, Kaminsky y Méndez entre otros), coinciden en definir la socialización como el proceso de aprendizaje y de integración social a través de la interrelación. **Esta noción abarca los diferentes tipo de aprendizaje a los que es sometido el individuo.**

La socialización construye al niño a través de las relaciones que establece con los demás y con su entorno, al mismo tiempo se va descubriendo paulatinamente a sí mismo y afirma su propio yo. Fischer (1990), dice que la socialización muestra la naturaleza dialéctica de la formación del vínculo social; el niño entra en la relación social a partir de la interacción con sus padres.

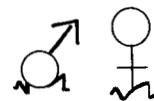
Podemos afirmar entonces que el aprendizaje es esencial para la condición humana al permitir que el ser humano se adapte a su ambiente. Entendiendo por aprendizaje la modificación más o menos permanente en el comportamiento de un individuo, mismo que es el resultado de su experiencia con el ambiente.

I.- Cómo aprendemos

El aprendizaje de conductas ha sido explicado por diferentes teorías, sin duda, una de las más importantes, desde el punto de vista de la socialización, es la de Albert Bandura, quien explica que las conductas se adquieren básicamente por observación.

Según Munné (1986), esta teoría tiene dos aspectos importantes, ambos demostrados experimentalmente:

1. Diferencia lo que es el aprendizaje de una conducta y su ejecución. Por ejemplo, un niño observa cierta conducta (conjunto de estímulos) y almacena la información en la memoria pudiendo o no realizarla después.



2. La realización de una conducta depende del éxito o fracaso conseguido por el modelo, más que por los premios o castigos (refuerzos) que recibe del observador.

Por su parte, Vander (s/f), afirma que el aprendizaje se produce de la siguiente manera:

- a) por condicionamiento,
- b) por imitación de la conducta ajena y,
- c) modificando la estructura cognitiva por medio de la cual reflexionamos acerca del ambiente.

Bandura y Walters (1963), indican que se emplean sinónimos como imitación, identificación y modelamiento, y que todos se refieren a la tendencia de los individuos a reproducir las acciones, actitudes o respuestas emocionales que representan los modelos reales o simbólicos.

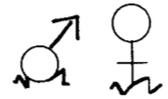
Bandura (1969), Friez y otros (1978) coinciden en que el proceso más importante en el modelamiento de la identidad de género es la imitación; aunque estos últimos sostienen que también el modelamiento es un proceso explicativo de cómo el infante aprende las conductas de sus padres a través del reforzamiento y el castigo. Cabe decir, entonces que, en primer instancia, el niño asume los comportamientos y características de su rol sexual sólo para complacer al adulto.

Hombres y mujeres, de ninguna manera, son socializados de forma igualitaria. La identidad de género que permea los estratos más profundos de cada uno, se va consolidando por medio de un proceso de conformación estereotipada de roles.

La familia primero y la sociedad en general después, estimula un sistema de valores diferenciados para cada sexo. Por medio de un complejo sistema de modelamiento y reforzamiento a nivel cognitivo, motivacional, emocional y conductual.

Uno de los mitos que se sostiene en nuestro país es el de la igualdad de los sexos, en teoría las mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollo que los varones; sin embargo, se les sigue sometiendo al poder patriarcal del "jefe de familia", el padre, quien la obliga a mantenerse bajo la dirección de un hombre. Cabe destacar que este hecho recibe el total e incondicional apoyo de las mismas mujeres.

" El hombre ha sido durante siglos el jefe de familia habiéndose por lo tanto convertido en el eje primordial para garantizar el orden social y familiar. Se creó una



sociedad MACHISTA, entendiendo machismo como " ... un hecho histórico-social, que propicia la subordinación real de la mujer al y por el hombre "
(Carlos y otros, 1985. Citado en Méndez, 1984:34).

Beauvoir (1981), explica que el hombre no está destinado a constituirse en objeto, por lo que su apariencia es un reflejo de su ser, en cambio la sociedad exige a la mujer que se haga objeto erótico. El objetivo de la moda, a la cual está sujeta, no es revelarlo como un ser autónomo, por el contrario, desprenderla de su transcendencia para ofrecerla a los deseos masculinos.

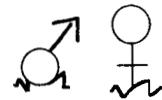
La autora expone que la mujer siempre ha sido subalterna del hombre, él es la autoridad, el amo, el guía, lo maravilloso, el placer y la salvación. Su infancia le ha dejado la necesidad de un guía y cuando el marido fracasa en ese rol, lo busca en el padre, el hermano, primo o amigo.

Desde pequeños los niños aprenden a etiquetar y a nombrar aspectos que los identifican como niños o niñas, pues los adultos continuamente distinguen lo femenino de lo masculino a través del lenguaje. Así el sujeto al identificarse con uno u otro sexo, utiliza su identidad asumida como parámetro para organizar actitudes, valores y actividades. La cultura le transmite los valores positivos o negativos ligados a determinados comportamientos, masculinos o femeninos y cómo son valorados unos y otros. De esta manera el individuo aprende a autoclasificarse dentro de una determinada categoría y a regular su comportamiento.

Con respecto a la socialización de las niñas, Schütz (1973), explica que las niñas tienen dificultades para comprender por qué los chicos pueden hacer todo lo que a ellas les es negado: el niño no tiene que realizar quehaceres domésticos como tender camas, poner la mesa, recogerla, limpiarla, y lavar la loza entre otros, los niños tienen una niñez más atractiva y con más libertades. El niño puede correr, saltar, romper objetos de la casa y trepar a los árboles; las niñas deben sentarse bien, no arruinarse el vestido, cuidarse el moño, y agradar a las visitas entre muchas otras cosas.

El itinerario a través de lo obligado y lo prohibido que tiene que aprenderse ya en sus primeros años, es para la niña un verdadero enigma. En ese momento no ve en el chico una diferencia tan grande, respecto de ella misma, que pueda explicar todas las diferencias de trato y situación.

La socialización es una fuerza tan poderosa que al transmitir los ideales culturales modela no sólo los modos de pensamiento y de acción, sino el propio modo de ser. Está presente desde antes de que el bebé nazca bajo formas de expectativas sociales básicas, que asignan diferencialmente según el género del bebé, rasgos y características por un lado y comportamientos sociales por otro. Así en el transcurso de su desarrollo el organismo va



aprendiendo lo que se espera de él o de ella, según su edad, posición dentro de una clase social determinada y su género.

A partir de la construcción de la identidad de género, el hombre y la mujer viven en dos mundos emocionales diferentes. Por medio de un conjunto de defensas, especialmente la represión, el varón es separado de su vida anterior de manera drástica (el apego materno), a partir de ese momento se alejará de esa parte de sí mismo que le permite la intimidad, la ternura, la vulnerabilidad, se le enseñará a no ser frágil, a no llorar, a siempre tratar de ganar, a tener éxito; de esta manera el sentido de sí mismo empieza a depender de sus logros y del dominio de las cosas.

El machismo, dice Bedregal (1991), en tanto culto a la masculinidad, establece con mayor fuerza coercitiva no sólo otorgarle el lugar de otredad a la mujer, sino también negarle a los hombres cualquier rasgo de femineidad (pasividad, sensibilidad, apego a lo cotidiano, irracionalidad y sentimentalismo), pero le es permitido cultivar la agresión, jactarse de ella y sobre todo hacer alarde de fuerza física (real o imaginaria). Entonces ser masculino y poseer masculinidad es tomar distancia de lo femenino y sus atributos.

Cuanto más empeño se ponga en marcar esta distancia, más posibilidades existen de que los atributos adjudicados a lo masculino (fuerza, audacia, valor, racionalidad, entre otros) dejan de ser rasgos humanos valiosos para convertirse en justificaciones de la opresión de los demás e incluso, en armas para su destrucción tanto emocional como física. El hombre debe reafirmar su papel ante otros hombres y ante las propias mujeres; no puede permitirse parecer débil, pues sería criticado duramente.

Por su parte la mujer permanecerá en contacto con esa parte relacionada con la intimidad, la fragilidad, la vulnerabilidad, la parte vivencial que le corresponde, a identificarse con la figura materna. Se le enseña que debe ser dependiente, sumisa, incompetente, frágil, dulce, pasiva, tierna, amorosa, maternal y romántica y como menciona Méndez (1988), constituirse en un elemento nutriente de los varones, primero padre y hermanos, después esposo e hijos.

La paradoja, como menciona la autora, es que el hombre considerado como un ser independiente, DEPENDE siempre de los cuidados maternos que le brinda la mujer, ésta quien es considerada como dependiente, es contrariamente, la encargada de dar cuidado y atención a su familia.

De acuerdo con esta autora, el hombre no es socializado para desarrollar ese potencial que



le permita nutrir a otros. Aprende que puede recibir, no dar, a ser escuchado, no a escuchar, con lo cual pierde esa capacidad de empatía, de captar las necesidades del otro.

Como se mencionó antes, la presencia de prejuicios sobre las conductas consideradas **APROPIADAS** para los hombres y las mujeres inician en el grupo primario. En la familia se aprende que no es necesario que una mujer estudie, y si lo hace deberá ser sólo una carrera corta que le permita **ENTRETENERSE** mientras se casa, o elegir sólo aquellas profesiones relacionadas a la feminidad; porque además, una mujer no puede participar en actividades relacionadas con la toma de decisiones; y no es porque sea tonta ni mucho menos, sino porque ésta es una actividad exclusiva de los varones.

Las oportunidades que hoy en día tienen las mujeres, ellas mismas se las han dado, pues aún en la actualidad en la familia mexicana se prefiere que sea el varón quien estudie, pues representa la realización de los padres, tiene que llegar a ser lo que el padre no fue y lograr lo que él no pudo. Es la realización del padre por medio del hijo.

A los niños y las niñas no se les da a elegir que tipo de educación prefieren, se les prepara para un rol que más tarde tendrán que reproducir. A la niña, dice Shütz (1973), se le impone un rol que le imprime normas de conducta que sólo son útiles para los hombres. Esta autora señala además que los hombres se sirven de mujeres "amaestradas para amaestrar mujeres pequeñas".

El amaestramiento, dice Shütz, es asunto cultural. Los hombres lo saben; las mujeres quizá lo sospechan. Pero desde el momento en que se les da la ropita rosa, son influidas por la historia de que la dulzura, la entrega, la fidelidad, un poco de estupidez y la capacidad de sacrificio son valiosas cualidades femeninas, y que no hay nada más hermoso que "cuidar a los seres humanos queridos". Ella explica que el amaestramiento llega a tal grado que las mujeres llegan a ser como les gustan a los hombres: tontas y súbditas, esperando que alguien las descubra, y ese alguien, por su puesto, ha de ser un hombre.

La educación que las mujeres reciben han conducido a que muchas de ellas no deseen crecer intelectualmente por temor a perder el respeto y el amor de los hombres; otras veces no han podido utilizar todo su potencial pues de lo contrario serían una amenaza para muchos de ellos, además habría que sumarle a esto que dadas las condiciones socioeconómicas por las que atraviesa el país, los hombres tienen un limitado número de oportunidades, pero en las mujeres son casi nulas.

Las mujeres reciben mensajes ambivalentes, por un lado se les habla de autonomía y autoestima, pero se les refuerzan las conductas de sumisión y pasividad. Y como dice



Méndez (1988), se hace énfasis en el buen rendimiento académico, pero al mismo tiempo se les enseña a embellecerse como único medio para atraer la atención de los hombres y se les valora en cuanto a su capacidad de hacer un buen matrimonio; se insiste en que deben valerse por sí mismas, pero al mismo tiempo, a depender de otras personas para su propia autoafirmación; y lo peor de todo, es que son las mujeres -madres, amigas, maestras, hermanas- quienes refuerzan una socialización opresora para las mujeres.

Por su parte la mujer libre e independiente es criticada y juzgada más duramente por las mismas mujeres que por los hombres, y es que tal vez las mujeres que la critican desearían ser como ella y no se atreven a reconocerlo y mucho menos a efectuarlo.

Ciertamente a la mujer le falta mucho camino por recorrer para lograr que esa libertad e igualdad que tanto se pregona sea reconocida y aceptada, para ella es muy difícil actuar con igualdad a un hombre en tanto esa igualdad no sea reconocida universal y concretamente realizada. Una mujer jamás podrá ser igual a un hombre, pero tiene los mismos derechos que al varón se le conceden.

Por todo lo anterior podemos afirmar entonces, que dados los patrones culturales en los que el varón domina en todos los ámbitos sociales; el problema del hostigamiento sexual, no es sino el reflejo de la educación diferencial entre los sexos y es a partir de las movilizaciones de los grupos feministas cuando se empieza a luchar contra la violencia sexual hacia la mujer, pues son estas quienes más lo sufren, debido a que dentro del sistema patriarcal, la mujer es considerada como "sexo débil" creyéndose que esta a disposición del hombre.

La violencia es una expresión de poder, de ahí que sea ejercida por quienes lo tienen sobre los que no lo poseen. En el mundo social y emocional, según Ramírez (1990), el contacto con la mujer está dirigido a reafirmar la superioridad masculina y los sentimientos delicados son rechazados. Por esto, afirma Lagarde (1990), la relación entre mujeres y hombres lleva una gran carga de agresividad que se demuestra y expresa de formas diferentes por ambos; **los hombres creen tener derecho y permiso de ejercer la violencia contra las mujeres y éstas creen su deber soportarla con obediencia y resignación.**

El hostigamiento sexual es nombrado por Lagarde como violencia erótica, y la define como un hecho constitutivo de la sexualidad que en el sentido común se considera anormal y que no forma parte de ésta, este tipo de violencia es la concreción del poder que otorga la autoridad. **Siendo víctimas de ella los sujetos que en estructuras sociales jerárquicas, como instituciones y en espacios corporativos ocupan posiciones de subordinación o en la misma estructura familiar, donde la mujer es subordinada del hombre, siendo así que los agresores están en quienes detentan el poder.**



Lagarde (1989), citado en Luna y Mendoza (1993), afirma que la reiteración de la supremacía masculina y el ejercicio del derecho de posesión y uso de la mujer como objeto de placer, así como la destrucción de uno y la afirmación de otro, se trata de un ultraje contra las mujeres en su intimidad del daño erótico a su integridad como personas.

Con esto se refiere al hecho de violentar la voluntad a través de presiones verbales, gestos mimosos o amenazadores, actitudes derivadas de una situación de poder frente al otro. Todas las mujeres, sin excepción se han visto sometidas a algún tipo de violencia y más específicamente al hostigamiento sexual y como afirma Vargas (1981) citada en Luna y Mendoza (1993), han sido intimidadas por unas miradas lascivas y provocadoras, o con el lenguaje procaz que elude al sexo femenino con "lisuras", la mayoría de las veces hacen incluso referencia a una condición potencial de prostitutas.

Dentro de la doble moral sexual existente en nuestra sociedad al varón se le alienta y presiona a que demuestre su virilidad teniendo relaciones sexuales con cuantas mujeres pueda y a que las obtenga a través de cualquier medio (seducción, chantaje, presión y/o fuerza), esto le enseña paulatinamente a disponer de las mujeres y a tomar sus cuerpos como territorio de dominio. Mientras tanto esta doble moral establece para la mujer un patrón de conducta contrario, pues a ella se le hace énfasis en el pudor y el recato, obligándosele a mantenerse pura y que, contrariamente a sus derechos, su cuerpo puede ser tomado y/o usado en calidad de objeto por un hombre que ha pagado un precio social para obtener tal privilegio.

En la sociedad aún está presente y en gran escala el machismo, que libra al hombre de su responsabilidad; así en un caso como el del hostigamiento sexual y desafortunadamente en la misma violación, se tratan de limpiar las culpas con un "ella lo provocó y él es hombre" (Luna y Mendoza 1993:21). **Decir que la mujer, por su forma de vestir e incluso por coquetear invitan a alguna forma de violencia es una excusa demasiado infantil, además como afirman estas autoras: " El hombre no es un animal que funcione a base de instintos incontrolables y quien no puede controlar sus impulsos, no puede vivir en sociedad libremente" pag. 21**

El hostigamiento sexual no es un hecho aislado, tiene que ver, como se mencionó anteriormente; con los patrones culturales y la forma en que se ha educado a los sujetos. Es un hecho que afecta a hombres y mujeres, aunque son éstas quienes más comúnmente lo sufren, en la casa, en la escuela en los lugares de trabajo y prácticamente en cualquier espacio público las mujeres nunca dejan de ser mujeres y por ende, de sufrir el acoso sexual.



Desafortunadamente las mujeres han aprendido tan bien su rol sexual que muchas veces no saben, no se dan cuenta o no quieren enterarse de que son objeto de hostigamiento sexual por parte de muchos de los hombres. Y precisamente por ser un problema de índole sexual, tema prohibido en muchos de los hogares mexicanos, estas mujeres no saben o no pueden identificarlo como una parte separada de ellas, algunas creen que es parte de su rol, otras como parte de la problemática que implica el ser mujer, lo ven como algo natural. **Muchas de ellas no pueden ni hablar del asunto por temor a que la acusen de haberlo provocado.**

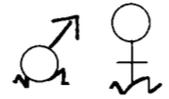
Algunas de esas mujeres piensan que son ellas las únicas con ese problema y desafortunadamente no saben como enfrentarlo, no se les educó para ello. **No aprendieron a enfrentarse a situaciones de ese tipo**, y desarrollan lo que Seligman (1975) y sus colaboradores, citado en Zander (s/f), denominan **indefensión aprendida**; y se refiere a la expectativa generalizada de que los sucesos son independientes de lo que ella haga, la idea de que entre las propias acciones y los sucesos que sobrevienen no hay una relación causal; es decir, la mujer es expuesta a una acción de hostigamiento sexual, y ya no es capaz de reaccionar porque **piensa que no puede hacer nada en contra del hostigador, piensa que no puede defenderse, se da por vencida sin luchar.**

Por la ambigüedad del hecho, algunas acciones de hostigamiento sexual no son tan evidentes y las mujeres que lo sufren no saben identificarlos como tal, si al menos lo sospechan, no pueden externarlo por temor a que las acusen de paranoicas, además de exponerse a que el hostigador lo niegue, que la acuse de mentirosa y diga que es sólo su pensamiento sucio quien la hace percibir esas cosas.

Si se implementara una forma de educación más igualitaria, en la que no existieran las diferencias en cuanto a la distribución de actividades domésticas, juegos, y todo aquello que conforma la subjetividad tanto de los niños como de las niñas, es decir, un modelo de crianza para todos en el que ambos géneros estén presentes, colaborando y compartiendo las responsabilidades por igual, respetándose y apoyándose mutuamente, tal vez, y sólo tal vez, éste y muchos otros problemas se corten de raíz.

CAPITULO

3



SECRETARIA POR PIERNAS... Y SALIÓ POR " PIERNAS "

Ella es eficiente, puntual y muy responsable. Sin embargo, cuando la contrataron no midieron su capacidad sino su talla. Un par de lindas piernas fue razón suficiente para darle el empleo. No había que demostrar nada ...había que mostrar todo. Así llegaron las insinuaciones, las afrentas verbales. Un aumento semestral daba pie a los hostigamientos cotidianos.

Su jefe ignoraba que ella tenía dos razones más valiosas que sus piernas para mantenerse en el trabajo: sus dos hijos; y lo soportaba porque tenía que mantenerlos.

Pero su dignidad y su orgullo la obligaron a salir del mismo modo como entró... " por piernas".

Si usted piensa que su jerarquía le da derecho a hostigar a la mujer, se equivoca. No hay puesto que supere la dignidad humana.

De acuerdo, hay mujeres que provocan y aceptan aventuras; pero hay otras que no. A esas mujeres respételas. **No insista.**

Renuncie a esa actitud. Recuerde que a su esposa, a su hija o a su hermana les puede suceder lo mismo. **Y eso a usted no le gustaría. ¿ O sí?**

Raúl Olvera Ferrer
Ricardo Pérez Nieves.



SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER

El ser humano es un ser social por naturaleza puesto que necesita de la ayuda de otros para satisfacer sus necesidades, sean éstas de alimento, vestido, vivienda, cariño, reconocimiento o trascendencia. Para satisfacer estas necesidades requiere de establecer ciertas relaciones humanas que le provean de medios para cubrirlas; una de estas relaciones es la que se crea por medio del trabajo.

El trabajo es parte importante en la vida de cualquier ser humano, en él puede realizarse, encontrar una fuente de autoestima y seguridad, pero también es generador de conflicto. Por lo general cuando se habla de cierto tipo de trabajo éste se asocia de manera inmediata a un hombre, pocas veces se le relaciona con la mujer.

3.1 ¿QUE ES EL TRABAJO?

Según Carrillo Razo (1993), Marx expone que el trabajo es un proceso entre la naturaleza y el hombre en el que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza.

En la Ley Federal del trabajo no se define específicamente, sólo se señala como una relación de trabajo a la que se considera independientemente del acto que le de origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona por medio del pago de un salario.

Por su parte Reyes (1987), lo conceptualiza como la actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello realizada con sujeción a normas de eficiencia. La importancia que le atribuyen, tanto mujeres como hombres al trabajo estará en función de la cantidad de necesidades que satisfagan y de los intereses que persigan. Por lo que éste es de suma importancia para la sociedad en general y para el ser humano en particular, esto debido a que:

1. Es atribuible únicamente al ser humano (hombre o mujer), puesto que es el único ser vivo que lo realiza.
2. Es una actividad remunerada que le permite obtener un salario para poder adquirir bienes materiales y servicios.



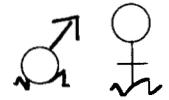
3. Da la posibilidad de perseguir fines inmediatos como la satisfacción de las necesidades básicas y mediatos como la necesidad de reconocimiento y trascendencia.
4. Es una actividad de carácter necesario, pues tanto el individuo como la empresa desean obtener ganancias. De no existir éste no habría progreso.
5. Es una actividad socializadora que permite a los individuos relacionarse con jefes y compañeros de trabajo.
6. Debido a que exige una intensa concentración de fuerzas físicas y psíquicas, el trabajo repercute indiscutiblemente en la vida del individuo, causando alegría o tristeza que ayudan o inhiben sus actividades ordinarias.
7. Permite al ser humano sentirse útil, necesario para lograr la elaboración o transformación de bienes o servicios y por ello el ser acepta lo en grupo donde se desenvuelve y a la sociedad en general.

Según Arias (1977), el éxito o fracaso que tenga un individuo dentro de su trabajo dependerá de la motivación que éste posea, esto es, de todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir su conducta hacia un objetivo.

Si una persona contribuye a alcanzar los objetivos de la organización, debería recibir incentivos como ascensos, premios en efectivo y felicitaciones, entre otros, independientemente del sexo al que pertenezca. Esto apoya lo dicho anteriormente, que el trabajo es una actividad que influye en la vida de la persona. Los premios y castigos redundarán en su motivación así como las situaciones que experimente dentro de su lugar de trabajo que puede crear un ambiente agradable como las relaciones amistosas con compañeros y jefes u hostiles como las generadas por el hostigamiento sexual.

3.2 ANTECEDENTES

La mujer ha trabajado a la par del hombre desde tiempos inmemorables, pero es a partir de la revolución industrial cuando su actividad se convierte en competencia, así la mujer abandona la labor doméstica para incorporarse a la dinámica de la industrialización, percibiendo a cambio bajos salarios por exageradas jornadas de trabajo en condiciones insalubres y peligrosas. Las injustas retribuciones a los servicios prestados por la mujer aunadas a otras condiciones como la doble jornada laboral, ocupaciones de bajo prestigio



dentro de la jerarquía ocupacional, pocas oportunidades de capacitarse y el hostigamiento sexual; elementos diferenciados por géneros que contribuyen a que las mujeres que trabajan deban ser consideradas bajo una óptica diferente a la de los hombres trabajadores, motivó desde mediados del siglo pasado la necesidad de protegerla contra los abusos del empleador, reconociéndoles poco a poco los derechos que como trabajador merecen y los que le corresponden por sus condiciones particulares. (Macías 1993, Charis, 1994)

Witkin (1987) menciona que aproximadamente el 90% de la población mundial femenina ha realizado ó realizará algún trabajo retribuido en algún momento de su vida. A pesar de todos los cambios que se han producido en nuestro siglo, el elevado porcentaje de las mujeres que trabajan representa en realidad un retorno y no una primera entrada de las mujeres en el mercado de trabajo. En épocas pasadas nuestras abuelas y bisabuelas trabajaban, quizá dirigían el negocio de la familia, trabajaban en el campo cultivando la tierra, en una tienda, en el hogar o trabajando en la industria textil dentro de las fábricas y telares.

Desde entonces se ha dividido el trabajo humano de acuerdo al género al que se pertenezca; en donde los papeles que realiza cada uno hacen que en la estructura social se asignen comportamientos adecuados según el sexo y que éstos se transmitan de generación en generación, justificando las diferencias de género, la discriminación social, sexual y laboral. Velázquez (1990).

Según García (1985) es a partir de 1930 cuando en nuestro país se da un impulso importante en la industrialización y es cuando la mujer se incorpora de manera masiva al mercado de trabajo, lo cual ha repercutido en su conducta. Hoy en día las mujeres permanecen solteras durante más tiempo que antes. Su situación económica se desarrolla a medida que desarrollan su profesión, y se ven a sí mismas como individuos económicamente independientes.

La mujer casada que trabaja concibe su vida y su entorno de forma diferente a la tradicional. Un empleo le proporciona a la mujer algo de que hablar y con quien hablar; le facilita el estar viva y alerta y tratar en plan de igualdad al esposo y a los hijos; le ayuda a enfrentarse a la edad avanzada cuando los hijos se separan del hogar y la vida cambia. Janeway (1973).



3.3 EL EMPLEO REMUNERADO

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado es cada vez más intensa, lo cual puede explicarse desde dos perspectivas:

1. El constante aumento de la tasa inflacionaria y el deterioro del poder adquisitivo producido por la situación económica por la que el país atraviesa, ha ocasionado que las mujeres se vean obligadas a contribuir al gasto familiar para hacer frente a la crisis.
2. La inquietud de ciertas mujeres por salir del aislamiento social y cultural, de la dependencia económica y de la subordinación que se le han impuesto como parte de su rol.

Sin embargo esto ha resultado contraproducente, pues el hecho de que la mujer trabaje no la libera de ninguna manera, al contrario debe cumplir una doble jornada, el trabajo asalariado donde se le paga por un servicio y el trabajo doméstico que ni siquiera es reconocido y del que los cónyuges se desentienden. A muchas personas se les ha ocurrido que si una mujer puede trabajar y traer dinero a casa, un hombre puede dirigir un hogar y criar a los hijos y esto en la mayoría de los casos es falso pues dentro de los parámetros de la sociedad mexicana, el hombre es el jefe de la casa, el proveedor y la parte activa mientras que la mujer por el contrario es considerada la parte pasiva.

El empleo de las mujeres está matizado por una escasa capacitación, discriminación ocupacional y estructuras tradicionales que la limitan. La mujer está marginada laboralmente pues es considerada como incapaz, además el permitir que se incorpore a la producción requiere una mayor inversión en servicios, en asistencia de los niños, mejores condiciones laborales y horarios flexibles entre otros; lo cual no es necesario en la contratación de los hombres.

Nash (1982) citado en Carrillo Razo (1993), afirma que de esta manera se agudiza la desigualdad manteniendo los mecanismos que colocan a la mujer en una situación de dependencia observándose aquí una triple subordinación: en la casa, en los empleos donde existe una segregación sexual con salarios discriminatorios y por lo general, se le excluye de los altos niveles gerenciales tanto en empresas públicas como en empresas privadas.

Janeway (1973) y Ramírez (1990), coinciden al señalar que el lugar de la mujer en el mercado de trabajo tiende a ser tradicionalmente definido y siempre que es posible, se le relaciona con el papel asignado a la mujer en el hogar, actividades que no han sido valoradas



adecuadamente y siempre han sido consideradas como triviales. Cuando el mito se ve bajo presión por hechos reales tendrá que cambiar pero tratará de que estos cambios estén acordes con las viejas normas y definiciones. Tomamos como un hecho la idea - entre otras- de que es perfectamente lícito que las mujeres formen parte del mercado laboral, si desempeñan actividades ADECUADAS para ellas y si éstas se parecen a las que desempeñan en el hogar.

De acuerdo a esto surgen los siguientes cuestionamientos: ¿Es más barato conservar en el empleo a mujeres que trabajan en papeles tradicionalmente aceptados y perder los talentos y habilidades que podrían aportar a nuevos empleos? o bien, ¿ Habrá un rendimiento económico que valga la pena ponerlas a prueba en otros papeles?.

3.4 LA DIVISION DEL TRABAJO

Los empleos a los que primeramente tuvieron acceso las mujeres eran de esa índole que los "jefes" no desean para sí mismos. Ni los hombres más radicales aceptaban que las mujeres no pudieran archivar papeles en las oficinas, ser dependientas de una tienda, conectar llamadas de larga distancia o enseñar en los primeros años de la educación primaria. Las maestras cuidan a los niños, las secretarias son ayudantes de machos activos y dominantes, las recepcionistas pretenden ser anfitrionas, las telefonistas simplifican las relaciones interpersonales al facilitar las comunicaciones.

Mencionar cualquier empleo femenino significa hacerlo encajar en la vieja pauta de apoyo, nutrición y habilidad para manejar emociones que se suponen tradicionales y típicas de las mujeres. Esto, según Janeway (1973), es el lugar de la mujer en el mercado de trabajo y en la medida que las necesidades económicas obligan a las mujeres a salir de su hogar; se hace un esfuerzo para mantenerlas en un lugar subordinado. Sólo cuando se salen de estos papeles empiezan los antifeministas a hacer ruido.

Con el fin de conocer los tipos de trabajos existentes, se señalaran las clasificaciones, mismas que varían en el número de categorías que presenta cada una.

Reyes (1987) divide al trabajo en:

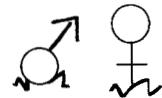
1. **MANUAL:** Es aquel en el que predominan las actividades corporales, por ejemplo: mozo, peón, cargador.



2. **OFICINESCO:** Es aquel en el que se realizan actividades que tienen por objeto auxiliar o controlar trabajos directos, usando para ello instrumentos especiales para escribir, duplicar, etc. Por ejemplo: secretarias, archivistas, dibujantes.
3. **DE CONVENCIMIENTO:** Es aquel que tiene por fin principal lograrlo en determinadas personas o grupos hacia uno de los fines de la empresa, por ejemplo, vendedores o propagandistas.
4. **DE DIRECCION O ADMINISTRATIVO:** Es aquel que tiene por objeto planear, organizar, mandar o controlar el trabajo de otras personas para aumentar su eficacia, por ejemplo el de un gerente o director de una empresa.

Lamas (1977) realizó un estudio con población secretarial de la UNAM, del sector público y el sector privado, en donde encontró, que además de las actividades propias de su puesto éstas realizaban tareas como: limpiar el escritorio del jefe, servir café, llevarle sus cuentas, hacerle encargos, ir al banco, comprar flores y obsequios, llevar su ropa a la tintorería, acompañarlo a comidas o cenas, estacionar su coche, acompañar a la mamá de compras, coserle la ropa, levantarle el ánimo, aconsejarlo, regañarlo, protegerlo, encubrirlo y apapacharlo entre muchas otras.

El mismo estudio reportó que las relaciones que mantienen las secretarias con los jefes y compañeros van desde la clásica: jefe- empleado o compañero, hasta la de hombre-mujer. Si son mujeres jóvenes juegan el papel de objetos sexuales disponibles y si son mayores, juegan el rol materno. Tienen muy pocas posibilidades de ascenso, el cual se reduce a pasar de simple secretaria a secretaria ejecutiva o asistente, esto implica que siga en condiciones de subordinación desempeñando actividades que se han devaluado y por ende, se le asignan bajos salarios, escasas prestaciones y escasa capacitación, lo que conforma la violencia abierta a la que se enfrenta la mujer en el trabajo.



PLEGARIA DE UNA SECRETARIA

" ¡ Señor!... ayúdame a tener una memoria de elefante que alcance por lo menos, hasta tres años atrás. Lograr a través de algún milagro que sea yo capaz de hacer todas las cosas a la vez, contestar cuatro teléfonos al mismo tiempo y escribir simultáneamente la carta que debe estar lista esta misma tarde, a pesar de que recién será firmada mañana.

Haz que **no pierda la paciencia** si tengo que pasar horas buscando en el archivo un papel que finalmente, estará en el escritorio o en el bolsillo de mi jefe.

Dame la sabiduría de un profesor universitario a pesar de mi simple título de escuela secundaria, ayúdame a comprender y satisfacer todas las órdenes aún cuando no se me haya dado ninguna explicación.

Hazme saber, sin que nadie me lo diga, dónde está mi jefe, qué está haciendo y a qué hora volverá.

Al final del año dame la visión necesaria para no destruir, cuando mi jefe me lo ordene, los archivos que me pedirá pocos días después.

Déjame parecer atractiva para aquellos a quienes mi jefe desea impresionar, un monstruo para los visitantes fastidiosos y un infame gusano a los ojos de su esposa..."

"Manifiesto para la liberación de la mujer"



Para comprobar que día a día es mayor el número de mujeres que se incorporan al empleo remunerado, se presentan cifras de la población económicamente activa de 1980 comparada con la del censo de 1990.

En 1980, la población económicamente activa aumentó a 22'066,084 trabajadores de los cuales el 27.83% era mano de obra femenina; el incremento comparado con la década de los setentas fue de 42.70%. Mientras que en 1990 la población económicamente activa ascendió a 23'403,413 personas de las cuales el 76.40% eran hombres y el 23.60% estaba integrado por mujeres.

**POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DE ACUERDO
AL CENSO DE 1980**

SEXO	P. E. A.	% DE LA P.E.A
Mujeres	6'141, 278	27.83
Hombres	<u>15'924, 806</u>	<u>72.17</u>
TOTAL	22'066,084	100.00
POBLACION TOTAL:	66'847,000	

Fuente: INEGI

**POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DE ACUERDO
AL CENSO DE 1990**

SEXO	P. E. A.	% DE LA P.E.A
Mujeres	5'521,271	23.60
Hombres	<u>17'882,142</u>	<u>76.40</u>
TOTAL	23'413,41	100.00
POBLACION TOTAL:	81'140,922	

Fuente: INEGI

En los años 80's las mujeres se desempeñaban en trabajos que no pueden ser clasificados según la ocupación por que no tienen experiencia en alguna rama ocupacional o no se tiene definida exactamente la actividad que realizan, estos pueden ser trabajos de limpieza como el de una trabajadora doméstica y de entretenimiento; así como otros servicios personales:



empleada de oficina que desempeñan actividades como, elaborar, mecanografiar, tramitar y archivar documentación así como la recepción de personas que llegan a la misma concertar entrevistas, hacer llamadas telefónicas para solicitar o facilitar información y llevar el control de la papelería; artesanas y trabajadoras ocupadas en diversos procesos de producción; así como pescadoras, agricultoras, cazadoras, trabajadoras forestales y profesionales técnicas, vendedoras, educadoras, maestras y enfermeras.

**POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA SEGUN LA OCUPACION
DE ACUERDO AL CENSO DE 1980**

POBLACION FEMENINA	%	POBLACION MASCULINA	%	OCUPACION
1'371,495	22.33	2'101,324	13.19	Trabajos que no pueden ser clasificados según la ocupación.
1'101,776	17.94	1'133,961	7.12	Empleados de oficina.
819,459	13.34	4'050,251	25.43	Artesanos y trabajadores ocupados en diversos procesos de producción.
678,320	11.04	4'854,926	30.49	Agricultores, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y asimilados
622,967	10.14	976,039	6.13	Trabajadores profesionales, técnicos y asimilados.
519,562	8.46	1'094,760	6.87	Vendedores.
51,659	.84	717,126	4.50	Trabajadores de los transportes y comunicaciones.
38,647	.62	202,877	1.27	Administradores, gerentes y directores.
36,857	.60	87,534	.55	Desempleados
19,110	.31	234,133	1.47	Fuerzas armadas
6'141,270		15'924,806		TOTAL

Fuente: INEGI



**POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA SEGUN LA OCUPACION
DE ACUERDO AL CENSO DE 1990**

MUJERES	%	HOMBRES	%	OCUPACION
1'171,678	21.22	1'014,904	5.68	oficinistas
736,885	13.37	1'464,090	8.18	comerciantes y dependientes
624,271	11.31	21,928	.12	trabajadores domésticos.
527,515	9.55	346,896	1.94	trabajadores de la educación.
390,119	.06	338,546	18.67	artesanos y obreros
381,069	6.90	756,666	4.23	servicios públicos.
357,400	6.47	824,657	3.52	operadores de maquinaria fija.
342,140	6.20	425,857	2.38	técnicos
183,954	3.33	4'989,771	27.90	trabajadores agropecuarios.
163,578	1.96	467,043	2.61	profesionistas
155,768	1.95	348,532	2.82	no especificado
130,085	1.37	375,875	2.10	trabajadores ambulantes.
121,848	2.20	933,780	5.22	ayudantes y similares.
110,311	2.00	459,250	2.57	funcionarios y directores.
60,788	1.10	327,760	1.83	inspectores y supervisores.
36,352	.66	164,117	.92	trabajadores del arte.
15,527	.28	462,631	2.59	protección y vigilancia.
11,783	.21	1'159,836	6.49	operadores de transporte.
5'521,271		17'882,142		T O T A L

Fuente: INEGI

Actualmente, el número de mujeres que se incorporan al empleo remunerado aumenta día con día, ya sea por que la condición económica actual del país las impulsa a hacerlo para obtener un ingreso económico extra y ayudar a su familia con los gastos, porque su pareja no trabaja o no ha podido obtener un empleo ó bien por la búsqueda de independencia y realización en el plano personal y profesional. Y no es que dos sueldos sean mejor que uno, sino que en la actualidad son necesarios para mantener un nivel de vida digno y sobrellevar la crisis económica.

La mayoría de las actividades a las que se incorporaron estas mujeres fueron: comerciantes, oficinistas, trabajadoras domésticas, artesanas y obreras; en los servicios públicos, operadoras de maquinaria fija técnicas en alguna rama, trabajadoras agropecuarias, ayudantes y similares, funcionarias y directivas; inspectoras y supervisoras, trabajadoras del arte; protección y vigilancia, trabajadoras de la educación y operadoras de transporte.



De acuerdo a los datos anteriormente presentados puede decirse que en su mayoría, a las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo se les asignan bajos salarios y cero prestaciones por no estar protegidas por medios legales, además el emplear mujeres que no tienen preparación y el carácter subordinado del puesto implica bajos niveles de responsabilidad e iniciativa y ninguna posibilidad de ascenso. (Gaitán y López, 1988)

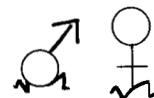
Es importante mencionar que las mujeres en la actualidad se han incorporado en el mercado de trabajo a actividades que antes eran exclusivas de los hombres esto ha ocasionado que se enfrenten a múltiples conflictos dentro del área laboral, por ejemplo: menosprecio a su capacidad e inteligencia, asignación de horarios inconvenientes y agresiones de tipo sexual, entre otros.

La situación normal de trabajo a jornada parcial que afectan la vida de las mujeres y su intento de seguir determinadas carreras es otro factor innegable de la vida económica. Se siguen casando y dejando sus empleos para tener hijos. **Las mujeres que dejan el empleo para criar a sus hijos salen de la escala de los puestos. Algunas lo hacen con el pensamiento de volver después, cuando los niños hayan crecido y vayan a la escuela, pero para esa época habrán perdido de 6 a 8 años de práctica. Sus habilidades se habrán enmohecido, ya no estarán al día en los nuevos métodos de trabajo que en los negocios son muy sensibles al cambio y tendrán obligaciones en sus hogares.**

Cuando las mujeres se reincorporan al mercado de trabajo no pueden ejercer la misma profesión que en la primer etapa (antes de casarse), pues se les exige juventud y seducción. Se rechaza a la mujer que supera los 35 años porque se espera de la secretaria o vendedora, por ejemplo, no sólo eficiencia en su trabajo, sino también un cierto atractivo sexual, para corroborar esto basta mirar como la frase "se necesita señorita de 20 a 30 años" soltera y atractiva, se repite como una letanía. Sullerot (1971).

Las mujeres no pueden dedicarse a su trabajo de la misma manera que los hombres, se deben a sus familias ante todo, y para la mayoría de ellas esto es cierto, y acaso siempre lo sea. Esta pauta de conducta limita a todas las mujeres, ya sea que tengan familias o no y pone un techo a la energía y a la emoción que cualquier mujer puede invertir en el desempeño de su empleo. Por que en realidad no dispone de una elección en cuanto a qué es primero, si su trabajo o su familia y nuestra sociedad marca que primero es la familia y cualquier mujer que no esté de acuerdo con esto, tendrá que luchar para romper el molde preestablecido y tendrá que afrontar las consecuencias de desempeñar un papel negativo y, por lo mismo desagradable.

La independencia y la participación en el presente ofrecen a la mujer un importante pago o recompensa por trabajar entre extraños en un horario impuesto. Otra recompensa es el



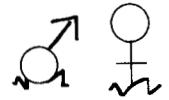
sentido de control sobre el futuro de la mujer. Un pago por el trabajo que le es propio le da un signo tangible y contable del valor individual; significa cierta seguridad y continua independencia en los días que quedan por delante después de que la vida cambie. Janeway (1973).

La mujer ha superado en gran parte la distancia que la separa del hombre por medio del trabajo, según Beauvoir (1981), en el momento en que deja de ser un parásito, el sistema fundado sobre su independencia se derrumba; entre ella y el universo ya no resulta necesario un mediador masculino. En sus proyectos se afirma concretamente como sujeto, y por medio de su relación con el objetivo que persigue con el dinero y con los derechos que conquista da pruebas de su responsabilidad. Muchas mujeres tienen conciencia de sus condiciones, incluso aquellas que ejercen los oficios más modestos:

"Le he escuchado decir esto a una mucama, mientras lavaba el piso del hall de un hotel: " jamás le he pedido nada a nadie, he llegado por mi misma. " Estaba tan orgullosa de bastarse a sí misma como podía estarlo un Rockefeller, sin embargo, no debe creerse que de la simple yuxtaposición del derecho de votar a un oficio resulte una perfecta liberación: Hoy en día el trabajo no es la libertad, la mayoría de los trabajadores son explotados; por otra parte la estructura social no ha sido profundamente modificada por la evolución de la condición femenina, el mundo, que ha pertenecido siempre a los hombres conserva aún la fisonomía que le han impuesto". (Ídem. pag 469)

La mayoría de las mujeres que trabajaban no se evaden del tradicional mundo femenino, pues no reciben de la sociedad ni de sus familias la ayuda necesaria para tener condiciones iguales a las masculinas. Herederas de una tradición de sumisión, es lógico que las mujeres sólo ahora empiecen a desarrollar un sentido político y social, pues el no recibir los mismos beneficios económicos, sociales y morales que el hombre las hace estar en desventaja. Una mujer profesionalista que logra alcanzar un alto nivel dentro de su campo no será vista de la misma manera que un hombre en iguales circunstancias. Pues siempre llevará a costas lo que se espera de ella, es decir, que se case, tenga hijos, se dedique al hogar y a cuidar de su familia. Mientras que el hombre es visto como el soltero codiciado, independiente, exitoso y totalmente realizado, siendo la envidia de sus congéneres.

Uno de los resultados más claros de este tipo de controversias sigue siendo el sentimiento de culpabilidad que oprime a tantas mujeres. Las que no trabajan, dice Sullerot (1971), se acusan a sí mismas de embrutecerse, se sienten sospechosas de incapacidad, de parasitismo, de no ser personas al día. Ante las dificultades reaccionan con un desánimo paralizador que implica un sentimiento mezclado de inferioridad y culpabilidad, y/o con una celosa agresividad contra las mujeres que trabajan, a las que acusan con ligereza de ser malas madres, malas esposas y de traicionar su feminidad. **Las que trabajan se obsesionan con la imagen de esta traición que se les ha impuesto: si dejan que el polvo se acumule bajo**



algún mueble, si su marido se queja, si sus hijos tienen malas notas o si se enferman, tienden a recriminarse su actividad y a odiarse a sí mismas.

Por su parte Beauvoir (1981), afirma que el privilegio que el hombre retiene y que se hace sentir desde su infancia, es que su vocación de ser humano no contraría su destino de macho; por la asimilación del falo y de la trascendencia, encuentra que sus éxitos sociales o espirituales le otorguen un prestigio viril, él no está dividido. A la mujer en cambio, se le exige el logro de su total femineidad, que se constituya en objeto y presa, es decir, que renuncie a su reivindicaciones de sujeto soberano; éste es el conflicto que caracteriza especialmente la situación de la mujer superada, que se niega a verse reducida a su papel de hembra, pues no quiere mutilarse; pero al mismo tiempo no desea renunciar a su femineidad puesto que esto sería repudiar su sexo, es decir, todo esto ocasiona un conflicto interno en la mujer, pues el hecho de mantenerse firme en su ideología, de no convertirse en un objeto erótico de consumo masculino, les restringe las oportunidades en el mundo profesional, sin embargo conocen bien las consecuencias de esto, si no se adornan como se ESPERA, si su apariencia y su trato no son atractivos a la vista de los otros no podrán desarrollarse.

En contra parte existen: la modistilla, la empleada o la secretaria que no quieren renunciar a las ventajas de un apoyo masculino y siempre están al acecho de una oportunidad, la cual sólo pueden alcanzar con la entrega de su cuerpo.

Hoy en día existe un gran número de mujeres que encuentran en sus actividades laborales una autonomía económica y social y son ellas quienes sufren uno de los problemas más graves dentro del ámbito laboral: el verse presionadas a ceder a los impulsos sexuales de sus superiores y compañeros de trabajo a cambio de "apoyos y recompensas". Nos referimos al hostigamiento sexual el cual empieza a ser reconocido públicamente y aún cuando no se cuenta con datos suficientes sobre el fenómeno, se sigue en la búsqueda de evidencias para confirmar su existencia en el ambiente laboral .



3.5 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

La violencia que la mujer recibe del hombre, quien en el mito la respeta y protege, es una constante en la sociedad y en la cultura nacional. Lo es a pesar de ser normada y etiquetada como mala e indebida, a partir del mito de la "debilidad natural de las mujeres" y del papel de protección y tutelaje de quienes se atribuyen como cualidades naturales de su poder la fuerza y agresividad.

El hostigamiento sexual no es un problema que aparece con la llegada de la tecnología, los cambios económicos ni con el progreso de las sociedades. En la antigüedad se llevaba a cabo en forma silenciosa, sin que el ordenamiento jurídico prevaleciente de esa época dispusiera de normas que prohibieran este mal social; desde el efectuado por el amo que hostigaba a sus esclavas, el hacendado que abusaba de la hija del agregado, y el ejercido hacia la empleada doméstica, han sido algunas de las formas aceptadas por los sectores sociales como naturales y normales dentro de nuestra sociedad patriarcal. Rojas (1996).

Las prohibiciones impiden que la violencia caracterice a las relaciones entre hombres y mujeres y a las instituciones en que éstas ocurren (conyugalidad, paternidad y familia) pero la violencia se encuentra también en las relaciones de clase, en las relaciones de los aparatos de estado con los ciudadanos y con la sociedad civil, en las relaciones normadas por el contrato y en las organizaciones sociales y políticas.

Lagarde (1989), afirma que el hostigamiento sexual o violencia erótica, sigue normas generales, no es natural, espontánea ni arbitraria, es histórica y se da sólo en ciertas circunstancias e involucra a sujetos específicos:

- a) Es un hecho constitutivo de la sexualidad, aunque en el sentido común se considere anormal, exterior, disfuncional y es independiente de la sexualidad.
- b) Es una expresión de poder, por lo cual es ejercida por quienes lo tienen, ya sea en forma explícita o implícita.
- c) Sintetiza varios poderes: el del género dominante en la sociedad, conjugado con el que otorga la edad, con el que se deriva de la plenitud integral del sujeto y con el que emana de la autoridad.



Dado el predominio patriarcal masculino en ésta, nuestra sociedad, la autora expone que son en general los hombres quienes ejercen la violencia sexual, y las víctimas son mujeres y niños de ambos géneros. Y que por su género y su edad están sujetos a opresiones específicas y su indefensión ante esta violencia es parte de esa opresión. Ambas formas de opresión se caracterizan porque los sujetos oprimidos se relacionan con los opresores desde la inferioridad, en la dependencia vital y bajo su dominio.

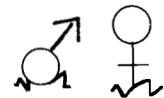
El hostigamiento sexual es la concreción del poder que otorga la autoridad. Sus víctimas son sujetos que en estructuras sociales jerárquicas y en instituciones y espacios corporativos y totales ocupan posiciones de subordinación. Los agresores son los jefes y en el caso de las mujeres, los compañeros de trabajo, pues en una situación de privilegios patriarcales, los hombres con poder de clase, casta o corporación lo usan como cualquier poderoso "*agreden a las mujeres y se apropian eróticamente de ellas*". Lagarde (1989).

La autora confirma lo que ya sospechábamos, que **el hostigamiento sexual ocurre en espacios de poder total y en ámbitos sociales autoritarios**. Se presenta en la casa, en donde la familia o el grupo doméstico son círculos cerrados con un doble sistema normativo: el que los enmarca en el Estado y el sistema normativo social. De esta forma más allá de las normas que protegen a los individuos, el mundo doméstico jerarquizado funciona autoritariamente y es ideal para la indefensión de las mujeres frente a los hombres. En el ejercicio del poder, lo privado es un espacio de coerción totalmente al margen de la ley y que se fundamenta en la costumbre que expresa fielmente el poder total.

Lagarde afirma que **entre más antidemocrática es la sociedad más se desarrolla el totalitarismo en el mundo privado, y que conforme se democratiza, el mundo privado se abre, deja de ser un feudo cerrado del poder del padre y acepta, como secularización, los derechos de quienes están en condiciones de igualdad**. Así mismo enumera una serie de espacios cotidianos donde la violencia sexual es el pan nuestro de cada día:

El cuartel, la cárcel, el hospital, el manicomio, el asilo, el convento, el hospicio, el internado, la casa y las demás instituciones totales, se basan en una combinación de normas estatales y normas surgidas del enfrentamiento interno. Se caracterizan por el encierro y el ostracismo (aislamiento, incomunicación, incredibilidad); por ello son espacios adecuados para la violencia erótica. Lagarde (1989:5).

Sin embargo la violencia sexual no ocurre sólo en espacios cerrados, sino también en espacios abiertos como más tarde indica la autora, quien afirma que la diferencia entre unos y otros es de grado, que está presente en toda sociedad y que su causa es la opresión que



minoriza a las víctimas (llámense mujeres, niños, inválidos, ancianos) que son vulnerables al daño ejercido desde el poder. Cabe mencionar que enfrentar a un hostigador sexual en un espacio cerrado o abierto supone estrategias de intervención asertiva muy diferentes.

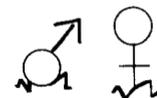
Al tratar el tema desde el punto de vista obrero-patronal, el hostigamiento sexual implica que la mujer, para obtener beneficios accesibles a los otros trabajadores, tiene que escoger entre rechazar el **privilegio** y poner en peligro su trabajo o someterse a condiciones o reclamos ilegítimos y humillantes para obtener o mantener un empleo. El hostigamiento sexual en el empleo es discriminación sexual y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra los derechos humanos pues la dignidad del ser humano es inviolable. Rojas (1996).

En este espacio el hostigamiento sexual adquiere características severas, pues van acompañadas de conductas sexuales, la forma de coerción sexual va desde el condicionamiento para la obtención de un empleo por medio de favores sexuales o el logro de beneficios como mejoras de salarios, promociones, permisos, etc. llegando hasta lo que tiene que ver con el ser perjudicada o despedida.

Esto es una situación difícil a la que se tiene que enfrentar una mujer que trabaja, pues es ahí donde ésta obtiene cierta independencia. Ponce y otras (1995) indican que son los jefes y/o compañeros de trabajo los que realizan éstas proposiciones sexuales, en donde no existe reciprocidad por parte de las mujeres y lo expresan en forma de rechazo o aversión, pero esto no impide que el hostigamiento sexual siga presentándose, lo cual conlleva a que el ambiente laboral se torne tenso, estresante y desagradable.

Las mismas autoras exponen que es muy difícil determinar la proporción de mujeres trabajadoras que son víctimas de hostigamiento sexual, pues tanto en México como en Latinoamérica, no existen estadísticas confiables sobre el tema. Y aunque es un problema que se vive diariamente, se torna invisible por la educación que tanto hombres como mujeres han recibido, convirtiéndolo en un tabú para la mujer que lo sufre y como algo natural y aceptado para el hombre que lo comete.

El organismo humano posee una gran capacidad de adaptación, por eso cuando el hostigamiento sexual no es tan severo, las mujeres se adaptan a vivir con él, pero cuando éste rebasa los límites de "normalidad", la mujer entra en una situación extrema de estrés, que por ende suele presentar consecuencias psicosomáticas que en un principio se manifiestan de manera invisible.



La práctica del hostigamiento sexual, se encuentra muy extendida y sus formas se pueden ver matizadas por situaciones estructurales que hacen a cada mujer más o menos vulnerable a éste. En las investigaciones realizadas por Mackinnon (1979) **se encontró que las mujeres que poseen una menor jerarquía tanto dentro de la organización como por el tipo de trabajo que desempeñan, son más acechadas, así como las mujeres que están haciendo méritos en el trabajo o desean ser contratadas.** Sin embargo ninguna mujer está exenta de sufrirlo, pues ya sean profesionistas, jefas, secretarias, vendedoras o recamareras, por el simple hecho de ser mujer están expuestas al hostigamiento sexual, ya sea de su jefe o de sus compañeros de trabajo.

El hostigamiento sexual puede clasificarse en dos grandes categorías, el que se presenta de manera indirecta y simulada, como las frases en doble sentido o proposiciones sexuales disfrazadas entre otras; y el que se presenta de forma abierta y directa, como las proposiciones sexuales, los manoseos o tocamientos, los ataques verbales o las persecuciones entre muchas otras.

Según Ponce y otras (1995), lo que hay detrás del hostigamiento sexual es la suposición de que si una mujer va a obtener algún empleo o algún beneficio, debe haber de por medio favores sexuales, por lo tanto si ella tiene un buen empleo se debe a que seguramente medió éste tipo de intercambio; considerándola como un objeto de desfogue sexual, que la devalúa socialmente. Es importante resaltar que en caso de que el hostigador no logre su objetivo debido a que la empleada mostró "resistencia", ésta se ve ubicada en una situación de presiones y conflictos dentro de su trabajo, lo cual más tarde se transformará en una condición de inseguridad laboral.

Gruber y Bjorn (1982) señalan que el hostigamiento sexual tiene un impacto sobre la satisfacción de las mujeres hacia sus compañeros de trabajo, hacia sus supervisores y jefes y hacia las actividades intrínsecas de su empleo y las promociones, en ése orden, observan también que son las relaciones informales con sus compañeros y supervisores las que se ven directamente afectadas y no las relaciones administrativas.

Además de todo esto sufren una alteración de sus actitudes más que de sus conductas laborales, pues las mujeres se sienten ansiosas, deprimidas, se afecta su autoestima o autoidentidad y creen que carecen del control de su ambiente lo cual las lleva al estrés. Pues cuando descende su sensación de controlar las cosas, aumenta su sensación de estrés y el centro mismo del sexismo, como la llama Witkin, es la disminución del control de las mujeres sobre su propia vida y las invade la sensación de tener poca capacidad de modificar su destino laboral. *" La exposición al sexismo favorece el estrés, y la lucha contra el sexismo lo aumenta también. Es una situación sin salida". (Witkin 1987:193)*



Por su parte Jensen y Gutek (1982), señalan que las mujeres hostigadas sexualmente en sus lugares de trabajo se sienten menos motivadas hacia éste, están distraídas y reportan malestares físicos. Esto es cierto pues sabemos que una persona que está bajo presión está expuesta a alteraciones nerviosas y a toda clase de achaques, dolores leves o graves y enfermedades gastrointestinales entre otras. De esta manera la agresión "invisible" se manifiesta en padecimientos psicosomáticos además de afectar de manera grave la ejecución del trabajo individual, creando intimidación, hostilidad y un medio ambiente laboral ofensivo.

3.6 ¿COMO HACER FRENTE A ESTE PROBLEMA?

Algunas de las causas que se podrían enumerar del por qué las mujeres no denuncian tales actos, es que las que lo han hecho se han expuesto a la evaluación negativa de su trabajo, a las bromas de sus compañeros que trivializan el problema y a la opinión adversa de sus jefes, familiares y amigos, quienes en la mayoría de los casos suponen que son ellas quienes propician tales conductas.

Sin embargo, existen mujeres que enfrentan asertivamente éste problema respondiendo de manera agresiva; si el responsable es un compañero de trabajo, tratándolo con un supervisor, pero si es algún superior, denunciándolo a su jefe inmediato o simplemente intentando convencer al perseguidor de que evite éste tipo de interacciones. De esta manera las formas más frecuentes de enfrentarlos es por medios indirectos, ya sea ignorándolos o comportándose como si sus actitudes no tuvieran efecto alguno.

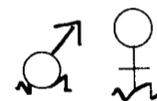
Mackinnon (1979), dice que otras mujeres dejan creer al hostigador que las han halagado para que se sienta satisfecho y cesen sus aproximaciones, aunque esto puede resultar contraproducente como más adelante lo señala la autora. Pero también se puede demostrar de manera sutil que no se está de acuerdo con estas agresiones.

La psicóloga Patricia Bedolla, en el Programa de Estudios de la Mujer, y el Programa Universitario de Estudios de Género (UNAM), (1989), plantea trece estrategias para hacer frente al hostigador:

1. Hazle saber al hostigador que no te agrada su conducta y que sus "acercamientos" no son deseados, pues el hostigamiento sexual aparentemente aumenta cuando intentamos no verlo.



2. No te quedes callada y aislada con el problema. Comparte tu experiencia con personas comprensivas.
3. Trata de no sentirte sola y/o culpable, piensa que hay muchas mujeres que sufren uno o más incidentes de hostigamiento sexual sin ser responsables de la agresión. Hay muchas mujeres que sufren igual que tú.
4. Procura estar acompañada cuando hagas tus reclamaciones.
5. Escribe todo lo que está pasando, considerando: fecha, hora, lugar y la persona o personas involucradas. Guarda el escrito en un lugar seguro.
6. Si las demandas verbales no dan resultado o parecen muy confrontadoras, puedes hacer un escrito donde le señales al agresor que su comportamiento es indeseable y que se abstenga para que lo rectifique. Asegúrate de guardar una copia de este escrito pues ayudará, si llega el momento, a probar que buscaste activamente terminar con el hostigamiento sexual.
7. Comparte el suceso con otras personas: amigos, familiares o compañeros de trabajo o escuela.
8. Reúne todos los documentos que avalen tu desempeño como trabajadora o estudiante.
9. De ser posible, intenta encontrar a otra (s) personas con quejas similares o que hayan visto el comportamiento ofensivo. Probablemente esto ayudará a reforzar tu seguridad y acusación con números.
10. Infórmate si existe un código o reglamento legal sobre el hostigamiento sexual en la institución donde estudias o trabajas. Si lo hay, has uso de él.
11. Ponte en contacto con las organizaciones que trabajan en pro de los derechos de las mujeres y notifícaselos de manera verbal o escrita.
12. Trata de no renunciar o abandonar la materia, escuela o trabajo donde estas. Si fuera necesario hacerlo, redacta una carta donde detalles las circunstancias del hostigamiento



sexual, enviando una copia al jefe de personal o al director del plantel para que quede constancia.

13. Acércate a documentos informativos o a talleres y conferencias sobre el tema.

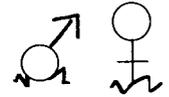
En un artículo publicado en la Revista Selecciones, la periodista Dianne Hales, explica que siempre que hombres y mujeres trabajan juntos surge la atracción sexual, debido a la cercanía física y esto ocurre en cualquier ambiente de trabajo. La antropóloga Helen Fisher, citada por la periodista dice que el lugar de trabajo es donde hombres y mujeres llegan a conocerse bien, sin embargo hay profundas barreras y prohibiciones. Esto puede hacer que la atmósfera sea aún más excitante, estimulante y desconcertante. ¿Qué puede pensar un hombre cuando una colega se inclina sobre su hombro para tocar el teclado de la computadora y con su cabello roza su mejilla? ¿Cómo debe reaccionar una mujer cuando al entrar en una sala donde se celebra una reunión un compañero le recorre las piernas con la mirada? ¿Es admisible contar chistes subidos de tono?

Aaron Kipnis, director adjunto del Instituto de Relaciones entre los sexos, de Santa Barbara California, citado por Hales, dice: "*La sexualidad es parte de la identidad de las personas y es imposible fingir que no existe sólo porque se está trabajando*" (Hales 1996:78), pero una cosa es reconocer que dentro del área laboral existen los sentimientos de tipo sexual y otra es dejarse llevar por ellos.

Hales (1996), dice que aprender a controlar la sexualidad en el empleo -con jefes, compañeros y subordinados-, puede ser un factor importante para sobrevivir profesionalmente. Por lo que enumera algunos puntos a considerar para evitar que una situación delicada se convierta en un problema grave:

1. Vestirse de manera apropiada. **La indumentaria, tanto de hombres y mujeres no debe ser provocativa en el trabajo.**
2. Cuidar las expresiones verbales. Las mujeres son muy sensibles a las señales verbales. Toman muy en serio las expresiones que los hombres usan casi sin pensar, sobre todo las de índole sexual.

Es importante evitar los chistes sexuales, y/o comentarios sugerentes. Esta clase de comentarios, dice Susan Webb, autora de Step forwar: sexual harassment in the workplace, citada por Hales; hace pensar que las mujeres trabajadoras son: parejas sexuales en potencia, mujeres y colegas, en ése orden. Ni hombres ni



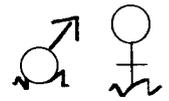
mujeres deben hacer observaciones que tengan connotaciones de tipo sexual en su lugar de trabajo.

3. Vigilar el lenguaje corporal. El sector masculino suele atribuir a casi cualquier conducta más significado sexual que el sector femenino, dice el psicólogo Robin Kawaski, también citado por Hales.
4. Conocer el riesgo de tener una aventura. Las aventuras en el centro de trabajo pueden resultar muy peligrosas, no sólo puede acabar con un matrimonio, sino también con una trayectoria profesional. Antes sólo las mujeres corrían el riesgo de perder el empleo, pero ahora, por lo menos en Estados Unidos, las compañías hacen responsables a los hombres por lo que consideran una grave falta de criterio.
5. No rebasar ciertos límites. Susan Webb, explica que el acoso sexual entraña toda una gama de acciones verbales, no verbales y físicas, "*casi nunca presenta una cara definida*". Como las víctimas de hostigamiento sexual suelen ser mujeres cabría considerar lo que pensaría una mujer razonable, lo cual puede ser diferente a lo que pensaría un hombre.

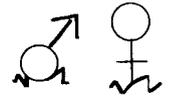
Como podemos ver, por lo menos en Estados Unidos, existen medidas más o menos reguladas para prevenir el hostigamiento sexual y aun cuando en México todavía no es muy reconocido ha ocasionado cierta evolución en el ámbito social; de esta manera cabría preguntarnos si éstas medidas serían también aplicables al caso de México, y en qué medida su aplicación resultaría beneficiosa para los hombres, las mujeres y las mismas empresas.

Quizá si se tomara más en serio este grave problema, tanto en compañías de tipo privado como las públicas y en general, en toda actividad donde existan relaciones laborales entre hombres y mujeres podrían implementarse medidas que prevengan el hostigamiento sexual, o crear reglamentos que lo prohíban o que lo solucionen si ya existe.

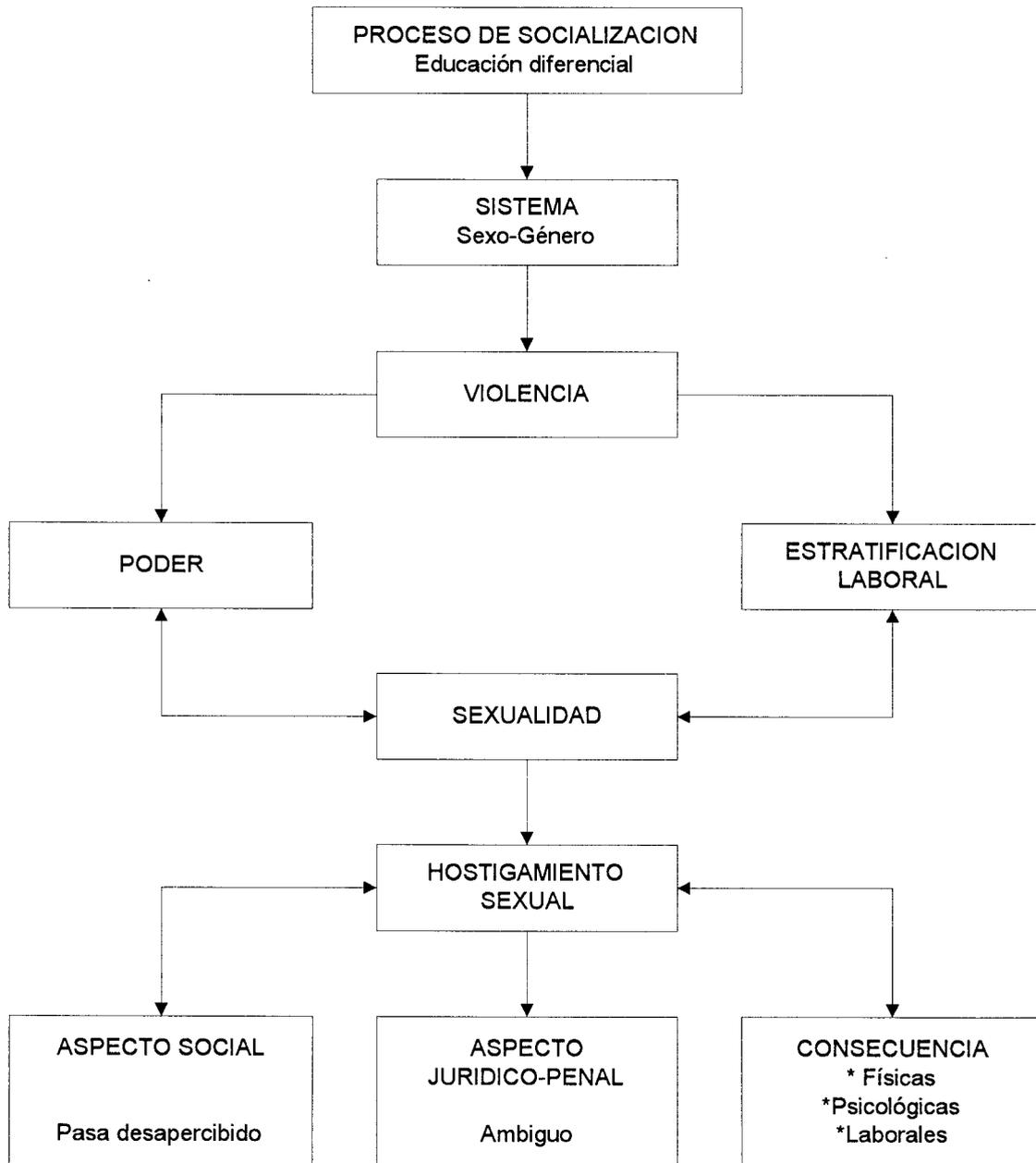
Crear conciencia y sensibilizar a hombres y mujeres de que el hostigamiento sexual es una forma de violencia hacia el género humano, que atenta contra la integridad física, psicológica y emocional de las personas y que no tienen por qué padecerlo. Generar el clima de confianza apropiado para que en caso de que éste se presente puedan denunciarlo sin temor a las represalias y al menosprecio social.



Hacer un trato con las empresas para que den cursos y talleres encaminados a la superación personal para reforzar la autoestima de los trabajadores (as) y que sean éstos los encargados de vigilar que los reglamentos se cumplan.

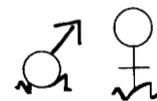


MODELO EXPLICATIVO



CAPITULO

4



METODOLOGIA

De acuerdo a las investigaciones anteriormente realizadas sobre el hostigamiento sexual, éste no tiene una sola causa debido a las influencias externas que rodean al sujeto, los sistemas de interacción que más se repiten son: la subordinación de la mujer hacia el hombre, la educación diferencial dentro de los procesos de socialización. Esto nos lleva a continuar con esta línea y ver si el sistema sexo-género, la estratificación laboral y la relación poder sexualidad están presentes dentro del hostigamiento sexual hacia la mujer en el ámbito laboral.

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿ Cómo intervienen los sistemas de interacción: sexo-género, relación poder-sexualidad y estratificación laboral en el hostigamiento sexual hacia la mujer en el lugar de trabajo ?

4.2 OBJETIVO GENERAL

Conocer cómo intervienen los sistemas de interacción: sexo-género, relación poder-sexualidad y estratificación laboral en el hostigamiento sexual hacia la mujer en el lugar de trabajo .

4.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- a) Identificar cómo intervienen e interactúan los sistemas sexo-género, poder-sexualidad, y estratificación laboral en el hostigamiento sexual hacia la mujer en su lugar de trabajo.
- b) Construir un instrumento filtro que permita realizar un diagnóstico diferencial entre coqueteo y hostigamiento sexual.
- c) Analizar si las mujeres trabajadoras consideran al hostigamiento sexual como un problema para ellas.
- d) Describir la percepción social que tienen las mujeres del hostigamiento sexual que se da en sus lugares de trabajo.



- e) Conocer las conductas de hostigamiento sexual que se presentan más comúnmente en el ámbito laboral.
- f) Indagar que tipo de hostigamiento sexual es más frecuente en el ámbito laboral.
- g) Conocer la percepción que tienen las mujeres del hostigador sexual.
- h) Identificar que sentimientos produce en las mujeres ser víctimas de hostigamiento sexual
- i) Identificar posibles estrategias para enfrentar asertivamente al hostigador sexual en el lugar de trabajo, así como reportar las que otras autoras han propuesto.

4.4 HIPÓTESIS DE TRABAJO:

Si las investigaciones hasta ahora revisadas son consistentes, entonces encontraremos que el sistema sexo-género, la relación poder-sexualidad y la estratificación laboral son la cuna del hostigamiento sexual hacia la mujer en el lugar de trabajo, que todos inciden de manera determinante en éste y que los tres están presentes al mismo tiempo en el fenómeno. Así mismo el tipo de hostigamiento sexual que es más frecuente es el verbal acompañado del lenguaje no verbal. Las conductas más frecuentes son las presiones sutiles que hacen que las mujeres se sientan enojadas, humilladas, devaluadas y cosificadas; y que las mujeres consideren al hostigamiento sexual laboral un grave problema contra el que se debe luchar para tratar de erradicarlo.



4.5 VARIABLES

Variable Dependiente:

* Hostigamiento sexual

Variables Independientes:

* Sistema sexo-género

* Relación poder-sexualidad

* Estratificación laboral

4.6 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- I. **Hostigamiento sexual:** Es aquella imposición de requerimientos sexuales no deseados en un tiempo y espacio específico y en el contexto de una relación desigual de poder (considerando en éste el que concede el género, la edad y la estructura social), derivado de la posibilidad de imponer sanciones o de brindar beneficios.
- II. **Sistema sexo-género:** Es la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso histórico de construcción social, que crea una asimetría donde un sexo domina a otro. Benería y Roldán (1987), citado en Bedolla y García (1989).
- III. **Relación poder-sexualidad:** Es el conjunto de relaciones y compromisos estructurados de acuerdo a la facultad de imponer, en virtud de los cuales un grupo de personas queda bajo el control de otras. La sexualidad es una expresión social de las relaciones de deseos corporales reales o imaginarios por o para otros, o para uno mismo, junto con los estados del cuerpo y sus experiencias.(Millet,1975; Hear y Parkin, 1987), citado en Bedolla y García (1989).
- IV. **Estratificación laboral :** Conformación de la organización en las instituciones de trabajo, donde los superiores pueden usar su posición y poder, para extorsionar sexualmente a sus subordinados. Tangri y otros (1982) citado en Bedolla y García (1989).



4.7 DEFINICION OPERACIONAL

I

Instrumento de selección para aplicar a las mujeres que participaran en el grupo focal sobre hostigamiento sexual.(anexo 1)

II

Guía de temas para su aplicación en el grupo focal. (Anexo 2)

a) Identificar cómo intervienen e interactúan los sistemas sexo-género, poder-sexualidad, y estratificación laboral en el hostigamiento sexual hacia la mujer en su lugar de trabajo.

3.-¿ Cuáles creen que son las causas del hostigamiento sexual del que fueron objeto?

5.-¿ Quién desea comentar algunas de sus experiencias ?

6.-¿Cómo se presentó ? ¿ Qué te dijo o hizo?

10.-¿ Quiénes son las personas que las han hostigado sexualmente en su lugar de trabajo?

11.-¿ Qué puesto ocupa?

12.- ¿La persona que te hostiga tiene personal a su cargo? ¿ Son hombres o mujeres?

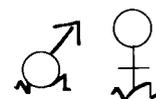
c) Analizar si las mujeres trabajadoras consideran al hostigamiento sexual como un problema para ellas. .

4.-¿ Creen que el hostigamiento sexual es un problema ? ¿ Por qué?

13.-¿ Ha observado si esa persona hostiga a alguien más?

d) Descubrir la percepción social que tienen las mujeres del hostigamiento sexual que se da en sus lugares de trabajo.

1.-¿ Qué es lo primero que se les ocurre cuando escuchan el término Hostigamiento Sexual?



2.- ¿ Qué piensan del hostigamiento sexual que se da dentro de sus lugares de trabajo?

3.- ¿Cuáles creen que son las causas del hostigamiento sexual del que fueron objeto?

e) Conocer las conductas de hostigamiento sexual que se presentan más comúnmente en el ámbito laboral.

5.- ¿ Quién desea comentar algunas de sus experiencias ?

6.- ¿ Cómo se presentó ? ¿ Qué te dijo o hizo?

13.- ¿ Ha observado si esa persona hostiga a alguien más?

14.- ¿ Alguien más se ha dado cuenta que te hostiga ?

f) Indagar que tipo de hostigamiento sexual es más frecuente en el ámbito laboral.

5.- ¿ Quién desea comentar algunas de sus experiencias ?

6.- ¿ Cómo se presentó ? ¿ Qué te dijo o hizo?

g) Conocer la percepción que tienen las mujeres del hostigador sexual.

15.- ¿ Podrían describir cómo son físicamente las personas que las han hostigado?

16.- hablen acerca de ellos ¿Conocen su vida familiar?, ¿ conocen su vida personal?

17.- ¿En qué forma son diferentes de aquellos hombres que no las hostigan sexualmente?

18.- ¿ Por qué crees que lo hace?

h) Identificar que sentimientos produce en las mujeres ser víctimas de hostigamiento sexual

8.- ¿ Cómo te sentiste ?

9.- ¿ Qué sensaciones experimentaste?, Descríbelas.



i) Identificar posibles estrategias para enfrentar asertivamente al hostigador sexual en el lugar de trabajo.

7.- ¿ Qué hiciste al respecto?

19.- ¿ Cómo creen que debe reaccionar una mujer ante un acto de esta naturaleza?

20.- ¿ Qué han hecho para que dejen de hostigarlas?

21.- ¿ Han pensado en alguna alternativa que podrían tomar todas ustedes?.

4.8 METODO

I. **Sujetos:** mujeres trabajadoras que hayan sido, o estén siendo víctimas de hostigamiento sexual en su lugar de trabajo.

II. **Selección de la muestra:** El grupo será integrado por 10 sujetos respectivamente; se seleccionaran por medio de un instrumento filtro que permita aclarar si han sido hostigadas o no.

III. **Muestreo:** No probabilístico⁴, con sujetos tipo⁵

IV. **Instrumento:** Guía de entrevista

V. **Técnica:** Grupos focales⁶

⁴- Muestra dividida, en donde la selección de los elementos depende del criterio del investigador. (Hernández, 1991).

⁵- Se usan en investigaciones de tipo cualitativo donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información y el interés principal es la opinión que sobre un tema definido tiene un determinado grupo social. (Idem.).

⁶- Es una técnica cualitativa que trata un foco de interés en particular y proporciona profundidad de comprensión acerca de las respuestas de los participantes. (Debus, 1986).



Los grupos focales son una técnica de la investigación cualitativa que trata de aspectos emocionales y conductuales y se realiza para contestar el ¿por qué? de ciertos fenómenos. Es de índole interpretativa y se realiza en grupos pequeños de personas. En este tipo de investigación no se intenta sacar conclusiones firmes ni generalizar los resultados a la población en general.

Son una herramienta de investigación de mercados, son una forma rápida, fácil y práctica de ponerse en contacto con la población que se desea investigar. Es un tipo de investigación que permite obtener respuesta a fondo de lo que las personas piensan y cuáles son sus sentimientos. Esto permite comprender mejor, las actitudes, creencias, motivos y comportamientos de la población estudiada.

a) Factores para la técnica

- * Planeación de una agenda (guía de temas)
- * reclutamiento de participantes
- * moderación efectiva
- * análisis e interpretación de datos.

b) Requisitos para la aplicación

- * No dar información anticipada a los participantes
- * los participantes no deben conocerse entre sí, ni conocer al moderador
- * elegir un lugar accesible y apropiado
- * considerar la hora y la fecha adecuados
- * lo que importa no es sólo lo que se dice, sino cómo se dice (crear una significación).

c) Organización de la investigación en grupos focales

- * Determinación del número de grupos requeridos:
 - a) organizar al menos dos grupos por variable
 - b) organizar grupos hasta que la información deje de ser nueva
 - c) por región geográfica, si es necesario.
- * Composición del grupo focal (debe ser lo más homogéneo posible):
 - a) clase social
 - b) ciclo temporal
 - c) usuarios / no usuarios
 - d) nivel de experiencia respecto al tema a tratar
 - e) edad, estado civil



- f) diferencias culturales
- g) género (hombre, mujer).

*** Duración**

- a) no más de una hora y media o dos
- b) si es información específica, sólo 40 minutos.

*** Dimensión:**

- a) el grupo tradicional va de 8 a 10 participantes
- b) los pequeños van de 5 a 7 miembros.

*** Marco para el grupo:**

- a) los locales deberán permitir a los participantes sentirse en un ambiente privado
- b) seleccionar un lugar en el que sea fácil escuchar a los participantes
- c) debe ser un lugar cómodo
- e) seleccionar un ambiente neutro (no escuelas o instituciones oficiales)
- f) que sea de fácil acceso para los participantes
- g) seleccionar un ambiente en el que se pueda contar con un observador sin perturbar al grupo.

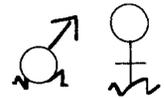
*** Asignación de los asientos de los participantes:**

- a) evitar atribuir a los asientos una idea de prestigio
- b) el moderador debe mantener buen contacto visual con todos los participantes
- c) todos deben sentarse a distancias iguales del moderador y estar en el campo visual de los demás participantes

Es mejor que se lleven a cabo alrededor de una mesa de conferencia. Los participantes deberán sentarse de tal manera que promueva su participación e interacción.

d) Características del moderador

- * Capacidad de escucha
- * de observación
- * habilidad en comunicación interpersonal
- * personalidad expansiva y comunicativa
- * debe ser guía de la discusión



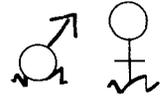
- * debe ser aceptable dentro del grupo (edad, sexo, profesión, apariencia física)
- * no orientar las respuestas
- * dirige al grupo no al sujeto
- * es un elemento más desde un lugar diferencial
- * confronta los discursos de los diferentes miembros del grupo
- * hace preguntas abiertas, no dirigidas a alguien en especial
- * debe poseer la capacidad de transmitir calor y empatía
- * no toma partido en función de algo
- * analiza verbalmente
- * debe evitar entrevistas en serie.

e) Ventajas

- * Rescata todo el aspecto subjetivo. La construcción de los nuevos significados, el aquí y el ahora.
- * los miembros participantes se llevan una significación diferente a la que tenían cuando llegaron.
- * es intensa, lo que permite riqueza de información y calidad de discusión.
- * Financiamiento: se trabaja en menor tiempo y costo.

f) Desventajas

- * Es una técnica de descubrimiento a posteriori (no se lleva a cabo en escenarios naturales)
- * es poco extensa (son pocos los participantes)
- * confiabilidad y validez: los resultados sólo son válidos para los grupos examinados. No se pueden generalizar las conclusiones. La experiencia es única, no se reproduce sólo tiene legalidad para los miembros participantes.



VI- Procedimiento: Se utilizará una guía de entrevista con cada grupo, cada sesión será, en promedio de una hora y media. Se creará un ambiente de confianza para que los participantes discutan su opinión sin temor . Se les hará saber que no hay respuestas correctas o incorrectas y que pueden hacer cualquier comentario con libertad.

4.9 TIPO DE DISEÑO : EX-POST-FACTO⁷

4.10 TIPO DE INVESTIGACION: ESTUDIO DE CAMPO. DESCRIPTIVO⁸.

⁷- Es cuando los hechos y variables ya ocurrieron, tiene como objeto indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables en su contexto natural (Op.Cit).

⁸- Sirve para analizar cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes (Idem).

CAPITULO

5



"La fragilidad de sentimientos
expresa la fortaleza de espíritu..."

RESULTADOS

El hablar de problemas de carácter íntimo, personal y sexual es difícil para el común de la gente. Algunas personas comentan estas situaciones con quienes tienen mucha confianza como pueden ser amigos y familiares, con la finalidad de recibir un comentario y consejo o simplemente para ser escuchadas, pues de esta forma liberan la ansiedad y tensión generadas por el conflicto que experimentaron, así como tratar de encontrar una posible solución al mismo.

El principal obstáculo que ha impedido estudiar el fenómeno del hostigamiento sexual ha sido que la mayoría de la gente lo considere de carácter privado e íntimo. Considerando este aspecto, es de esperarse que la gente que lo ha vivido no tendrá confianza en alguien totalmente desconocido y ajeno a ella, como resultan ser las investigadoras. Menos aún el llegar a pensar en recopilar casos anecdóticos o testimonios de las personas que vivieron esa situación, la manera en que respondieron y los sentimientos que experimentaron al vivirlos.

Lo antes mencionado ha sido uno de los principales obstáculos a los que nos hemos enfrentado, aunado al desinterés y la poca disponibilidad de las mujeres en participar en un grupo de discusión donde expondrían su caso. Se llevaron a cabo diferentes estrategias de reclutamiento tratando siempre de encontrar un indicio de interés hacia el problema, pero la respuesta fue desfavorable, pues se encontró mucha apatía y hasta temor para hablar del problema.

Se elaboró una convocatoria que se volanteó en las principales estaciones del metro donde hay mayor afluencia de mujeres trabajadoras, se les hacía la invitación de manera personal, pero las reacciones que observamos fueron diversas: si venían acompañadas por otras mujeres no se preocupaban por leerla o si la veían inmediatamente la tiraban y en el mejor de los casos la doblaban y metían a sus bolsos; si venían solas por lo menos la leían y la guardaban aparentando algún interés, pero en los casos extremos al momento de extenderles la propaganda y leer la palabra "sexual" la rechazaban y se alejaban a toda prisa.

El resultado obtenido no fue el esperado, pues se repartieron aproximadamente cien volantes y sólo una persona se interesó y llamó. Por lo tanto nos dimos a la tarea de buscar candidatas de manera personal y directa, con lo cual el resultado mejoró.



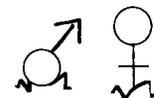
Se procedió a formar y coordinar el grupo para el día y la hora en que se llevaría a cabo la discusión. Este fue otro problema pues debido a los diferentes horarios, disponibilidad e indecisión de la participantes, dónde las demás integrantes se enterarían de la situación que vivieron y sobre todo la desconfianza del uso que se le daría a la información, que etiquetaron de personal y confidencial, y a pesar de haber sido ellas las víctimas del hostigamiento no querían que se conociera y difundiera su identidad.

El primer intento de llevar a cabo el grupo fracasó, sólo asistió una participante de las nueve citadas, quizá por la fecha, pues era el inicio de las vacaciones de fin de año. Posteriormente se programó un segundo grupo, para éste se contaba con diez invitadas de las cuales sólo asistieron cinco.

Después de la aplicación del instrumento de selección y al invitarlas a participar en el grupo de discusión se tuvieron que hacer una serie de promesas como: guardar en secreto su identidad, que la grabación de audio únicamente sería escuchada por las investigadoras y que sólo se utilizaría para la elaboración del reporte siendo destruida posteriormente.

La sesión tuvo duración de aproximadamente una hora y media. Para ocultar las identidades de las participantes se realizó una dinámica por medio de la cual se les asignaba, al inicio de la sesión, un gárfete con el nombre de una flor con el que se les identificaría durante la discusión.

Se inició con una dinámica de rompe-hielo para propiciar un ambiente de confianza entre las participantes. Al concluir la dinámica se encontraban un poco más relajadas y empezamos con las respectivas presentaciones. Dentro de las participantes se encontraba una madre soltera de 32 años que labora como secretaria en una Asociación Civil y es hostigada por su jefe, dirigente de la Asociación, ella lo cataloga como un hostigador en potencia, **porque molesta a todas las mujeres que se presentan ante él.** Otra de las participantes es casada de 26 años y trabaja en una fábrica como inspector de control de calidad, el que la hostigaba era su jefe inmediato. La siguiente participante es soltera de 27 años, trabaja como educadora en un Centro de Atención Psicopedagógico de educación preescolar, la persona que la hostiga es el coordinador de su área; la penúltima participante es soltera de 29 años y trabaja como analista en unos laboratorios, la persona que la hostiga es un supervisor de almacén, que no es su jefe inmediato. La última participante es soltera de 30 años y trabaja como secretaria en la SEP, la persona que la hostiga es un compañero de trabajo.



A pesar de que al término de la dinámica rompe-hielo, ya se percibía un ambiente más relajado, al comenzar directamente con las preguntas sobre hostigamiento sexual, pudimos notar que se ponían tensas, nerviosas y un tanto renuentes a contestar.

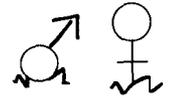
Todas las participantes coincidieron al expresar su sentir respecto al hostigamiento sexual del que han sido presas en su área laboral, lo consideran un grave problema y afirman haber vivido una situación molesta, agresiva, estresante y que les causa incomodidad e inseguridad emocional y laboral. Afirman haber sido víctimas de miradas lascivas e insinuantes y que son conductas que se tornan repetitivas. Declaran que el hostigamiento es una de las situaciones bochornosas que tienen que soportar sin que puedan defenderse o protestar. Pues si protestan corren el riesgo de perder el empleo o ser centro de críticas y ser acusadas de difamación.

El sentir general, era de impotencia e injusticia, debido a que trabajan por necesidad. Y aunque hubo quienes sí enfrentaron de manera directa a su hostigador haciéndole saber que no estaban de acuerdo con esas conductas o haciendo evidente la situación, cabe resaltar que éste no cesó, pues del enfrentamiento directo y de la acusación, por parte de una de ellas, al jefe de personal y aunque éste prohibió al hostigador se acercara a la denunciante, el hostigador la molestaba fuera del lugar de trabajo, incluso llamaba a su casa para molestar a sus familiares.

Argumentaron que la causa principal de ser hostigadas es por el simple hecho de ser "mujer" y aunado al hecho de estar sin un respaldo masculino, como en caso de ser madre soltera, ser soltera o no ser la Sra. de... , esto las hace ser un poco más vulnerables que las demás, aunque esto no significa que ellas no sean hostigadas. Esto confirma la variable sexo-género, pues desde el momento en que socialmente se les da más valor al hombre que a la mujer está propiciando este tipo de violencia hacia ella.

Otra de las causas es el abuso de autoridad; que el hostigador tenga un puesto o rango más que el de ellas, incluso que de él dependa si siguen laborando o son despedidas. (Esto confirma las variables poder-sexualidad y estratificación laboral).

La mayoría de las propuestas hechas por los hostigadores son constantes y planteadas con astucia, ya sea de forma sutil (en la mayoría de los casos) o directas y claras, los roces intencionales o "al descuido", aprovechando los momentos en que nadie, además de la víctima, los pueda ver o escuchar, para así negar o revertir la situación en caso de queja y sin importar el rechazo son persistentes. Las siguen fuera del lugar de trabajo y tratan de comprometerlas con comentarios acerca de una supuesta relación con ellos para minar la credibilidad y reputación de la hostigada, incluso llegan al extremo de investigar su vida personal al detalle.



Aprovechan cualquier oportunidad para tocarlas "al descuido" ya sea la mano, la pierna, el cabello o un abrazo "desinteresado". Utilizan frases al hablarles como "mi amor", "mi vida, "corazón", "preciosa", "mi reina" "chaparrita" y cualquier otra frase cariñosa que se les ocurra para reducir la distancia y crear mayor confianza con la víctima.

Otro factor importante es la forma de vestir y el lenguaje no verbal, pues las mujeres tienen que cuidar hasta el más insignificante detalle, no pueden vestir a su gusto con ropa que les favorezca por que esto los provoca y creen que lo hacen para agradarlos o inclusive insinuárseles. Algunas de las frases más comunes que ellos utilizan para justificarse son : "... pero si ella lo pedía a gritos", "...quien le manda vestirse así"; "... los hombres no somos de palo", "para que enseñas sino prestas.." y como estas muchas más pues los hombres tienen mucha creatividad para éste tipo de situaciones.

Los sentimientos que produce en las mujeres el ser hostigadas son diversos, pero todas coinciden en señalar que es molesto, desesperante, desagradable, insoportable, minan la integridad física de la víctima, causa inestabilidad emocional, depresión, trastornos en la salud, temor e impotencia. Las mujeres de este estudio manifestaron que los hombres creen que por tener la necesidad de un empleo, ellas van a aceptar las propuestas. En algunos casos utilizan argumentos como: "... yo te pago, tienes la obligación de servirme en todo lo que yo quiera", "... si lo das gratis, dalo con provecho", "... sufres por que quieres", "yo podría ayudarte... si quisieras", "... puedes llegar muy lejos... ya sabes cual es el precio", "... una mujer sin un hombre no existe".

Los hostigadores siempre están en busca de la oportunidad "no pueden dejar títere con cabeza" pues esto aumenta su prestigio de macho irresistible y conquistador, además cuentan con la complicidad de la sociedad, tanto de sus congéneres como de las mismas mujeres, por que en vez de que se solidaricen con la hostigada están a favor del hostigador y se apoyan con argumentos que desgraciadamente se les ha inculcado por años a través de la educación, donde se les coloca muy por debajo de los hombres y al servicio de éstos.

A pesar de los avances tecnológicos y científicos la situación de la mujer no ha mejorado, se le sigue considerando un ser inferior y poco inteligente y relegando a segundo plano, sigue enfrentándose a situaciones que obstaculizan su desarrollo profesional. La lucha no sólo es social sino también emocional por el profundo conflicto de roles al que se enfrenta; y es que el triunfo en el aspecto profesional implica sacrificar otros ámbitos básicos de su vida como el tener una relación estable, formar una familia y crecer intelectualmente.

Las formas en que una mujer enfrenta el problema depende en gran medida de su historia personal (la forma en que se le educó, vivencias y experiencias), su grado de autoestima y el estado emocional en el que se encuentre al momento de ser hostigada. En el caso de una



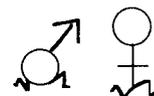
mujer con muy baja autoestima que tiene interiorizada la indefensión aprendida, estará en espera de un "otro" que llegue a rescatarla; lo contrario sucede con mujeres de elevada autoestima que no esperan que alguien las "rescate", ellas mismas buscan la solución y si esta no es positiva solicitan la intervención de alguien más, pero no se sientan a esperar que la ayuda llegue por si sola.

No existe un perfil del hostigador, existen varios tipos de hostigadores. Estas diferencias van a estar marcadas en las formas en que hostigan a la víctima. No es el mismo grado de hostigamiento de aquel hombre que se limita a enviar atrevidas, constantes e insinuantes miradas al cuerpo de la mujer, el que hace proposiciones sexuales directas o aquel que amenaza con perjudicar a la víctima si no acepta. El primero a pesar de agredir a la víctima con su ofensivo comportamiento no manifiesta sus intenciones destructivas en forma tan abrupta y abierta como los otros .

Según la Dra. Alma del Río citada en Rivera (1993), el hostigador es considerado como una persona conflictiva, insegura y destructiva, su comportamiento se distingue por ser patológico y se podría inferir que en él existe una gran incapacidad para establecer vínculos amorosos, maduros y gratificantes. La gravedad de su conducta estará justificada por la forma de "seducción" que utilice para abordar a la víctima.

La creencia de que el hostigamiento sexual es normal se fundamenta, más que en la naturaleza irrefrenable del impulso sexual masculino, en un fuerte condicionamiento social por medio del cual somos educados y nos lleva a creer que son las formas en que se suceden las cosas.

La problemática del hostigamiento sexual no es nueva en la sociedad mexicana, son muchos los casos pero no todos son conocidos por que no existen denuncias formales sobre el hecho. No existe un dato exacto de averiguaciones previas que hayan sido consignadas ante un juez de paz; de casos que relaten la indefensión de quienes, sujetas principalmente a una relación laboral, se sienten sobrevivientes de una amarga experiencia o de aquellos que por tratar de cumplir su rol, de no defraudar las expectativas generales y de guardar las apariencias, siguen el juego impuesto por una sociedad creada por y para el sistema. Y no es porque la conducta sea poco registrada a nivel social, sino porque las sobrevivientes han sido condenadas a vivir su duelo en la intimidad y la soledad, en el desgarre consigo mismas, y en el aislamiento social absoluto.



RECOMENDACIONES

- * Invertir más tiempo para una investigación de tipo cualitativo.
- * En caso de utilizar grupos focales no programar las sesiones para los periodos vacacionales o los puentes laborales.
- * Buscar otras alternativas de reclutamiento para la integración de los grupos focales.
- * Realizar una investigación sobre hostigamiento sexual donde el objeto de estudio sean los hostigadores.
- * Hacer investigación donde víctimas y victimarios sean del mismo sexo.
- * Investigar el tema desde otra perspectiva metodológica como historia de vida o estudio de caso.
- * Realizar una investigación de esta naturaleza requiere ética y profesionalismo.

ANEXOS

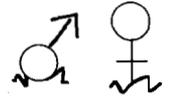


Anexo 1

Instrumento de selección para aplicar a las mujeres que participarán en el grupo focal sobre hostigamiento sexual..

NOMBRE: _____
EDAD: _____
ESTADO CIVIL: _____
GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS: _____
LUGAR DE TRABAJO: _____
PUESTO QUE DESEMPEÑA: _____

- 1.- ¿Qué actividades realizas dentro de tu lugar de trabajo?
- 2.- ¿Estas a gusto en tu lugar de trabajo? ¿ Por qué?
- 3.- ¿ Hay personal a tu cargo?
- 4.- ¿ Te han molestado sexualmente en tu lugar de trabajo? ¿ Quién?
- 5.- ¿ Qué te dice o hace la persona que te molesta sexualmente?
- 6.- ¿ Qué puesto ocupa la persona que te molesta?
- 7.- ¿ Desde cuando te molesta?
- 8.- ¿ Porqué crees que te molesta?
- 9.- ¿ Con qué frecuencia te molesta ?
- 10.- ¿ Ha cambiado actualmente la forma de molestarte?
- 11.- ¿ En qué ha cambiado ?
- 12.- ¿ Cómo te molestaba al principio ?
- 13.- ¿ Cuánto tiempo tienes de conocer y tratar a la persona que te molesta?
- 14.- ¿ Alguien más se ha dado cuenta de esta situación? ¿ Por qué?
- 15.- ¿ La persona que te molesta ha molestado sexualmente a alguien más?
- 16.- ¿ Es la única persona que te ha molestado sexualmente en tu trabajo ?
- 17.- ¿ Cuándo un coqueteo comienza a ser molesto?
- 18.- ¿ Te gustaría participar en un plática sobre el tema ?



Anexo 2

GUÍA DE TEMAS PARA GRUPO FOCAL:

- 1.- ¿ Qué es lo primero que se les ocurre cuando escuchan el término Hostigamiento Sexual?
- 2.- ¿ Qué piensan del hostigamiento sexual que se da dentro de sus lugares de trabajo?
- 3.- ¿ Cuáles creen que son las causas del hostigamiento sexual del que fueron objeto?
- 4.- ¿ Creen que el hostigamiento sexual es un problema ? ¿ Por qué?
- 5.- ¿ Quién desea comentar algunas de sus experiencias ?
- 6.- ¿ Cómo se presentó ? ¿ Qué te dijo o hizo?
- 7.- ¿ Qué hiciste al respecto?
- 8.- ¿ Cómo te sentiste ?
- 9.- ¿ Qué sensaciones experimentaste? Describelos.
- 10.- ¿ Quiénes son las personas que las han hostigado sexualmente en su lugar de trabajo?
- 11.- ¿ Qué puesto ocupa?
- 12.- ¿La persona que te hostiga tiene personal a su cargo? ¿ Son hombres o mujeres?
- 13.- ¿ Ha observado si esa persona hostiga a alguien más?
- 14.- ¿Alguien más se ha dado cuenta que te hostiga ?
- 15.- ¿ Podrían describir cómo son físicamente las personas que las han hostigado?
- 16.- hablen acerca de ellos ¿ Conocen su vida familiar ? , ¿ conocen su vida personal?
- 17.- En qué forma son diferentes de aquellos hombres que no las hostigan sexualmente?
- 18.- ¿ Por qué cree que lo hace?



19.- ¿ Cómo creen que debe reaccionar una mujer ante un acto de esta naturaleza?

20.- ¿ Qué han hecho para que dejen de hostigarlas?

21.- ¿ Han pensado en alguna alternativa que podrían tomar todas ustedes?.



BIBLIOGRAFIA

ALATORRE RICO, J. (1994) Traducción selectiva del "publication manual of the american psychological association". Universidad Nacional Autónoma de México.

ARIAS (1977) en Carrillo Razo R. (1993), En búsqueda de evidencia del hostigamiento sexual con mujeres trabajadores de una dependencia gubernamental, Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

BANDURA, A. (1963), en Vander Zander, J. (s/f), Manual de psicología social, ed. Paidós

BANDURA, A. Y WALTERS (1963), en Vander Zander (s/f) Manual de Psicología Social, ed. Paidós.

BARRANCO, I (1989), " El hostigamiento sexual" Fem. N° 63

BEAUVOIR, S. (1981), El segundo sexo, ed. siglo XX. vol. 2

BEDREGAL, X; SAUCEDO, I; RIQUER, F (1991), Hilos nudos y colores en la lucha con la violencia hacia las mujeres, ed. Cicam, México.

BEDOLLA MIRANDA, P. (1989) "Violencia hacia las mujeres" Cuadernos de psicología cap. 3. Universidad Nacional Autónoma de México.

BEDOLLA MIRANDA, P. Y GARCIA Y GARCIA, B. E. (1985). "El hostigamiento sexual en la mujer que trabaja" El Día, 28 de octubre.

BEDOLLA MIRANDA, P. Y GARCIA B. (1988) En Carrillo Razo (1993), " Definiciones de hostigamiento sexual y propuestas tentativas para su solución" Congreso de la Sociedad Mexicana Social, México.

BEDOLLA MIRANDA, P. y GARCIA y GARCIA, B. E. (1989). "Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual". Estudios de género y feminismo. Tomo I. Fontamara Universidad Nacional Autónoma de México.

BEDOLLA MIRANDA, P Y GARCIA GARCIA, B (1989), "Conceptualización del hostigamiento sexual en una muestra de estudiantes universitarios" Centro de estudios de la mujer. Universidad Nacional Autónoma de México.

BENERIA, L. y ROLDAN, M. (1987) En Bedolla Miranda y García García. The Crossroad of class and gender, Chicago: the University of Chicago Press.



BENSON, D.J Y THOMSON, G. (1982) En García García (1989), "Sexual harassment on a university campus: the confluence of authority relations, sexual interest, and gender stratification " social problems, 29, 236-251.

BREWER, M. Y BERL. R. (1982), en Bedolla Miranda y García García (1989), "Beyond nine to five: introduction" Journal of social issues, 38, 1-4.

BURIA M, (1990) En Carrillo Razo R (1993), El malestar de las mujeres: la tranquilidad recetada ed. Paidós. Buenos Aires.

CARRILLO RAZO R. (1993), En búsqueda de evidencia del hostigamiento sexual con mujeres trabajadoras de una dependencia gubernamental, Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

CASA PENSAMIENTO DE MUJER DEL CENTRO, INC. (1991). " No más violencia contra la mujer". Pensamiento de mujer, 25 de noviembre de 1991. Boletín N. XIII; Aibonito, Puerto Rico.

CASTRO SURIANO, R. (1992), Consideraciones en torno al delito de hostigamiento sexual. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

CHARIS GOMEZ, R. (1994) Derecho internacional del trabajo, con referencia al Derecho Sindical Mexicano, ed. Porrúa, México.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 1994

COMTE VALENCIA, C. (1990) El hostigamiento sexual como causa de rescisión. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

CRUZ IRIS, A. (1991) " A propósito de la violencia sobre la mujer". Casa de la mujer, Bogotá Colombia. En Pensamiento de mujer, 25 de noviembre de 1991; Boletín N. XIII, Aibonito, Puerto Rico.

DEBUS, M. (1986), Manual para la excelencia en la investigación mediante grupos focales, Academy for educational development. Healthcom. Washington, D.C.

DEL VALLE, S. Y LAGUNES, L (1996) "Educalos o súfrellos: El hostigamiento sexual", FEM, num. 153.

DIAZ, S Y ORTIZ, R (1992) Atribuciones causales en el fenómeno del hostigamiento sexual, tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

DOISE, W; DESCHAMP, J.C; MUGNY G. (1980), Psicología social experimental, ed. Hispano europeo, Barcelona.



DUVERGER, M. (1975), Métodos de las ciencias sociales, ed. Barcelona España. Traducc. Alfonso Sureda.

FARLEY, L. (1978) En Bedolla Miranda y García García (1989) Sexual shakedown: the sexual harassment of women on the job. N. York Mc Graw-hill.

FERNANDEZ PONCELA A. (1995), "Discurso sobre la educación física y moral de las mujeres" Rev. FEM, N. 149.

FEZLER, W; Y FIELD E (1986) La mujer que lo da todo... y aún se siente culpable; ed. Javier Vergara, Buenos Aires

FISCHER GUSTAVE N. (1990), Psicología Social, Conceptos fundamentales. ed. Narcea, S.A.

FLORES GONZALEZ, C. (1991); Análisis crítico jurídico del delito hostigamiento sexual. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

FONCECA, M. A. (1992), Análisis jurídico del delito de hostigamiento sexual conforme a las reformas de 1991, Universidad Nacional Autónoma de México.

FRIEZ Y OTROS (1978), en Vander Zander, J. (s/f) Manual de Psicología Social, de Paidós.

FUENTES R.(1987) "Hostigamiento sexual a 90 % de trabajadoras en México" Periódico La Jornada, 13 febrero . Mérida Yuc.

GARCIA, B. (1985), Factores relacionados con la satisfacción laboral en mujeres, un estudio comparativo. Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de México.

GARCIA Y GARCIA, B. (1987), "El hostigamiento sexual en la mujer trabajadora: un problema de discriminación visto de soslayo" Revista mexicana de psicología, vol.4, Núm., Universidad Nacional Autónoma de México.

GARCIA Y GARCIA B. (1994), " Conductas que componen el hostigamiento sexual hacia las mujeres" La psicología en México, AMPSO, vol.4 Universidad Nacional Autónoma de México.

GRANILLO VAZQUEZ L. (1995) " ¿ Porqué hablar de las mujeres en la construcción de identidades nacionales, " FEM, N. 156

GRUBER, J. (1992) A typology of personal and enviromental sexual harassment: research and policy implications for the 1990s. sex roles. 26,11, 447-464.



GRUBER, J. Y BJOR L. (1982) En Díaz y Ortiz (1992), " Blue-collar blues: The sexual harrasment of women autowekers" Work and occupations.

GUAIDA, L. (1992), En Carrillo Razo (1993), " El acoso sexual" en Comercio, vol. XXXII. N. 375, Febrero.

GUINSBERG, E. (1988), Control de los medios, control del hombre, ed. Pangea, S.A de C.V. México D. F.

GUTEK, B, Y MORASH, B (1982) En Bedolla y García (1989) "Sex-ratios, sex-roles spillover, and sexual harassment of women at work" Journal of social issues, 38, 55-74

GUTEK, B. (1985) En Carrillo Razo (1993), Sex and de work place. San Francisco California. Ed. Yossey-Bass. Inc. Publisher.

GUTEK, B. Y DUNWOODY, V (1987) En Bedolla Miranda y García García (1989), " Understanding sex in the workplace" en A.H Stromberg, Llarwood y B.A Guttek: Women and work an annual review, vol. 2, 249-269.

HALLES, D. (1996, mayo) "Cuidado con esas señales sexuales en el trabajo", Selecciones del Reader's Digest, tomo CXI, número 666, 77-81.

HEARN, J. Y PARKIN, W. (1987) En Bedolla Miranda y García y García (1989) Sex at work. The power and paradox of organization sexuality. N. York St.Martin's Press.

HERNANDEZ CARBALLIDO E. (1995) "La violencia hacia la mujer y su manejo a través de los medios" FEM N° 152.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. Y OTROS (1991). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.

JANEWAY, E. (1973), El lugar de la mujer en el mundo del hombre, Ed Extemporáneos, 1ra edición en español.

JENSEN, I. GUTEK, B. (1982), En Díaz Sandoval y Ortiz Nava (1992) "attibutions and assignement of responsability in sexual harassment" Journal of social issues, 38 (4) 121-136.

KAMINSKY, G. (1990), Socialización, Ed. Trillas, 2° ed. temas básicos.

KENNEDY ARAGON, J. (1991), El hostigamiento sexual al trabajador como causa del recisión. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

LAGARDE, M (1990), Cautiverio de las mujeres madresposas, monjas, putas, presas y locas ed. U.N.A.M, México.



LAMAS (1977), en Carrillo Razo (1993), En búsqueda de evidencia del hostigamiento sexual con mujeres trabajadores de una dependencia gubernamental, Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

LITTLER-BISHOOP, S. SEIDLER-FELLER, D Y OPALUCH, R. (1982) En García y García (1987) "Sexual harassment in the work place as function of initiator's status: the case airline personnel" Journal of social issues, 38, 137-148.

LIVINGSTON, J. (1982) En García y García (1994) " Responses to sexual harassment on the job: legal organizational, and individual actions" Journal of social issues, vol. 38, 4, 5-22.

LUNA MAXIMO, P.Y MENDOZA ROJAS, M (1993), Consecuencias psicológicas provocadas por el hostigamiento sexual en mujeres y hombres, tesis de licenciatura Universidad Nacional Autónoma de México.

MACIAS V, M. (1993) " Mujeres e industria manufacturera en México", El Cotidiano, 53, marzo-abril.

MENDEZ BARRANTES, Z. (1988) " Socialización y estereotipos sexuales en Costa Rica". Revista de ciencias sociales, N° 39 publicación trimestral, enero-marzo. Universidad de Costa Rica.

MACKINNON, A (1979) Sexual harassment working women: a case of sex discrimination New haven C.T. Yale University Press.

MILES, M. Y HUBERMAN, A. (1994).Qualitative Data Analysis, Second Edition, Sage publication.

MILLET, K. (1975), Política sexual en México. Ed. Aguilar.

MUNNE, F. (1986), Psicología social, Ed. Ceacs, S.A; Biblioteca básica de psicología. Barcelona, España.

NADELSTICHER MITRANI, A. (1982), Teoría e investigación en Psicología Social. (Prontuario para investigadores). Cuadernos universitarios N.4 Universidad Nacional Autónoma de México, 83-119. México.

NASH (1982), en Carrillo Razo, R. (1993) En búsqueda de evidencia del hostigamiento sexual con mujeres trabajadoras de una Dependencia Gubernamental, Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México.

NAVARRO C. (1991) " En las calles y en las cámaras" El Sol de México, 30 de abril.



OROZCO PAZ, M. (1992) Estudio dogmático del tipo de hostigamiento sexual. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

PEDRERO Y RENDON (1982) en García (1985), Factores relacionados con la satisfacción laboral en mujeres, un estudio comparativo. Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de México.

PONCE ZAMORA, S; SANCHEZ RAMIREZ, S; VILLANUEVA LUNA, L, (1995) Repercusión del hostigamiento sexual en la autoestima de la adolescencia. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

RAMIREZ, S (1987) en Luna y Mendoza (1993) El mexicano y sus motivaciones, Ed. Grijalbo, México.

REILLY, T. CARPENTER, S, DULL V Y BARTLETT,K (1982) en García y García (1987), "the factorial survey: an approach to defining sexual harassment on campus" Journal of social issues, 38, 99-110.

REYES (1987) en Carrillo Razo, R (1993), En búsqueda de evidencia del hostigamiento sexual con mujeres trabajadores de una dependencia gubernamental, Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

RIVERA DELGADO, A, GONZALEZ NUÑEZ, J.; STEWART, S. y otros (1993), Alteraciones afectivas de la psicopatología sexual masculina; Instituto de Investigación en Psicología Clínica y Social A.C.

ROJAS LUGO,O. (1996) "El hostigamiento sexual en las relaciones obrero patronales" Laboral, Número 47, Año IV, 89-94.

SCHNEIDER, B. (1982), en Díaz Sandoval y Ortiz Nava (1992), " Consciounesse about sexual harassment" Journal of social issues; 38 (4), 75-97

SCHÜTZ, H. (1973), La mujer domada, Ed. Grijalvo S.A, 3° ed. Traducc. Máximo Estrella.

TANGRI, S. BURT, M. JOHNSON, L. (1982), en Bedolla Miranda y García García " Sexual Harassment at work: three explanatory models". Journal of social issues, 38, 33-54.

VALLE, M. P (1984) Estudio exploratorio sobre sexual y conflicto de roles en la mujer que trabaja. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.

VANDER ZANDER, J. (s/f), Manual de psicología social, ed. Paidós



VARGAS, T. (1981) en Luna Máximo y Mendoza Rojas (1993), " La violencia nuestra de cada día" EL DIARIO, México D.F, 28 de noviembre.

VELAZQUEZ, S (1990); en Carrillo Razo R (1993), " Nuevas significaciones de ser mujer acerca de la salud mental y los psicofármacos" en El malestar de las mujeres: la tranquilidad recetada, ed. Paidós, Buenos Aires.

WEBER- BURDIN, E. Y ROSSI, P (1982) en García y García (1987) " Defining sexual harassment on campus: a replication and extension" Journal of social issues, 38, 111-120.

WILSON, A. (1985) en Yarto, A (1987) La mujer en un mundo masculino, ed. Pax-México.

WITLIN-LANOIL, PH.D, (1987) El estrés de la mujer, como reconocerlo y superarlo, Ed. Grijalvo. 2da. Edición. Barcelona.

YARTO CHAVEZ, M., (1987) Percepción del hostigamiento sexual en el trabajo de mujeres mexicanas. Tesis de licenciatura. Universidad Intercontinental.