



CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS
Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer
MAESTRÍA EN GÉNERO, PROCESOS POLÍTICOS Y TRANSFORMACIONES
CULTURALES

**No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema
estructural?**

El caso de algunas trabajadoras de la Universidad
Nacional Autónoma de México (UNAM)

TESIS

Que para obtener el grado de:
Maestra en Estudios de Género

P r e s e n t a

María Alejandra Sánchez Guzmán

Comité de tesis:

Director: Dr. Joan Vendrel Ferré

Asesores: Mtra. Jennifer A. Cooper y Dr. Juan Guillermo Figueroa Perea

2008

Agradecimientos

Aunque las palabras siempre serán cortas para expresar lo que siento, agradezco profundamente a: José, Pilar y Juan por construir un cuarto propio para mí, me han dado toda su vida y gracias a eso la mía existe. Jesús por darme su corazón, escuchar y acompañarme durante todas mis experiencias. Selvia por compartir su conocimiento y ayudarme a construir el mío. Clau y Chana porque sin ellas este largo camino no hubiera sido lo mismo. Las compañeras de la maestría por el grupo de apoyo permanente. Heidy y Yureli por escuchar. Joan por ser el primero en confiar en mis ideas. Juan Guillermo porque sin su apoyo y comprensión nunca habría terminado. Jennifer Cooper por la confianza y colaboración constante. Roberto Castro por enseñarme a entender los relatos de mis informantes. Al PIEM por confiar en mi capacidad y darme la oportunidad de conocer nuevas realidades. Las mujeres que no dudaron en compartirme sus experiencias.

Índice

Introducción	1
Capítulo 1. Hostigamiento sexual en el derecho mexicano	
1.1 Materia penal	13
1.1.1 Bases generales	13
1.1.2 Antecedentes	14
1.1.3 A nivel federal	16
1.1.4 A nivel estatal	16
1.2 Materia laboral	25
1.3 Materia constitucional	28
1.4 Otras legislaciones	28
1.5 A nivel internacional	32
1.6 UNAM	35
1.7 Recapitulación	36
Capítulo 2. Vaivenes de la definición y del análisis del hostigamiento sexual	
2.1 Antecedentes	40
2.2 Principales características de las investigaciones sobre acoso sexual	41
2.2.1 Obstáculos y limitaciones	41
2.2.2 Principales contenidos de las investigaciones sobre hostigamiento sexual	44
2.2.3 Medición del hostigamiento sexual	45
2.3 Algunos acercamientos a los estudios sobre hostigamiento sexual	46
2.3.1 Hostigamiento sexual visto a través del poder y el sexismo	47
2.3.2 Acoso sexista y sexualización del acoso sexual	50
2.3.3 Hostigamiento sexual en un contexto universitario	53
2.3.4 Hostigamiento sexual y masculinidad	54
2.3.5 Modelos teóricos metodológicos sobre el hostigamiento sexual	56
2.3.6 Nuevas ideas sobre el hostigamiento sexual	60
2.4 Recapitulación	61
Capítulo 3. Referente teórico sobre el hostigamiento sexual	
3.1 La Fenomenología como método de estudio del hostigamiento sexual	63
3.2 Algunas pistas teóricas para abordar el hostigamiento sexual	68

3.2.1 Hostigamiento sexual como problema social	69
3.2.2 Perspectiva de género	71
3.2.3 Objetivación objetivante	73
3.2.4 Habitus	78
3.2.5 Campo	84
3.2.6 Violencia simbólica	85
3.3 Recapitulación	87
Capítulo 4. Acercamiento al fenómeno de hostigamiento sexual	
4.1 Un acercamiento fenomenológico al hostigamiento sexual. Lo que las entrevistadas consideran qué es el hostigamiento sexual	90
4.1.1 Descripción de las participantes	90
a) Datos sociodemográficos	90
b) Las entrevistadas y sus experiencias de hostigamiento sexual	92
4.1.2 Acercamiento fenomenológico:	95
a) Acoso laboral	96
b) Afectar la reputación	96
c) Agresiones físicas	97
d) Amenazas y chantaje	97
e) Chingar	98
f) Coerción	99
g) Comentarios fuera de lugar	99
h) Comentarios sexistas	99
i) Exposición de genitales	99
j) Exclusión en el trabajo	100
k) Grabaciones con fines pornográfico	100
l) Miradas	100
m) Insinuaciones	101
n) Llamadas telefónicas, citas o invitaciones insistentes	101
ñ) Tocar partes del cuerpo	102
o) Sentirse vigilada	102
4.2 Campo	104
4.2.1 Situación general de las mujeres en México	105
a) Primer acercamiento	105
b) Condiciones generales	107
c) Ámbito laboral	111
c.1 Participación económica	111
c.2 Trabajo doméstico	111
c.3 Ocupación principal y segregación	112
c.4 Duración de la jornada laboral	113
c.5 Ingresos y disparidad salarial	113
d) Relación entre el sindicato y las mujeres	114

4.2.2. UNAM	117
a) Sindicato	117
b) Situación de las trabajadoras en la UNAM	120
b.1. Trabajadoras administrativas	120
b.2. Trabajadoras académicas	122
4.3 Habitus	124
4.3.1. Trabajo	125
a) Sindicato	126
b) Condiciones en el lugar de trabajo	131
b.1 Alcohol	131
b.2 Espacio Físico	132
b.3 Incertidumbre laboral	133
b.4 Trabajo con hombres	141
b.5 Diferencia entre personal académico, administrativo, de base y de confianza	142
4.3.2 Condiciones sociodemográficas	143
a) Edad	143
b) Educación	146
c) Estado civil	148
4.3.3 Familia	152
4.3.4 Elementos que construyen los espacios y percepción de los medios de acceso la justicia	155
a) Medios de defensa o percepción sobre ellos	155
b) No pasa nada	158
c) Voltear la tortilla	161
4.3.5 Elementos del sentido común	164
a) Percepción sobre “ser mujer” y “ser hombre”, División genérica del mundo	164
b) Carácter	167
c) “No” es “sí”	168
d) Hostigador igual a enfermo	168
e) El hombre llega hasta donde la mujer quiere	169
f) Reputación	169
g) Naturalización o normalización del hostigamiento sexual	171
4.4 Violencia simbólica	174
4.5 Recapitulación	178
Conclusiones	180
Anexos	
Bibliografía	

INTRODUCCIÓN

No pasa nada,
no pasa nada,
a la salida,
se los carga la chingada...

*Canto Rebel, porra del
Club Universitario Pumas*

El principal objetivo de este trabajo de investigación es indagar cuáles son los elementos que permiten la existencia y reproducción del *hostigamiento sexual* contra algunas trabajadoras en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Desde una perspectiva de género determinaremos cuáles son las condiciones sociales y materiales que han admitido que el *hostigamiento sexual* exista y pase desapercibido como una forma de violencia reprobable contra las mujeres que participaron en nuestra investigación.

Básicamente, queremos averiguar cuáles son las condiciones concretas de un espacio o de un sistema social que permiten que hombres y mujeres naturalicen o normalicen una construcción social. Es decir, cómo es que los integrantes de una sociedad pueden trivializar el *hostigamiento sexual* hasta que se convierta en una forma aceptada de relación.

Planteamos como hipótesis que existen algunas condiciones objetivas que permiten el ejercicio de la violencia en contra de las mujeres, y que tales circunstancias no son exclusivas del lugar donde se realizó la investigación. Consideramos que el *hostigamiento sexual* es sólo una pequeña muestra de la gran diversidad de ejemplos que representan la manera en que se impone la dominación masculina como sistema cultural. Es decir, la hipótesis que guiará el análisis hace referencia a que la forma en que algunas trabajadoras viven y nombran el *hostigamiento sexual*, no es sólo el resultado de un ambiente laboral determinado, sino de una serie de representaciones sociales y culturales, condiciones de vida (desigualdad, laboral, violencia, etcétera) y relaciones de género dominantes.

Otro propósito de este estudio es hacer un acercamiento al *hostigamiento sexual* a través de los testimonios de las mujeres que lo han padecido, una aproximación que permita aclarar los vacíos, encontrar nuevas preguntas o confirmar los hallazgos de las investigaciones al respecto, privilegiando un enfoque de género que nos permita detectar la correspondencia que existe entre las relaciones de hombres y mujeres y la construcción del fenómeno. Es fundamental para la investigación dirigir nuestra atención a las voces que describen los sucesos, voces que se pierden entre las prácticas y lógicas de un sistema social, es decir recuperar y reconstruir el fenómeno por medio del entretejido narrado por las experiencias de las mujeres hostigadas. La tarea es desentrañar la lógica que articulan las expresiones de las mujeres y mostrar cómo responde a los arreglos sociales y las condiciones de vida predominantes. Más que documentar el drama del que son objeto las informantes, el propósito es entender que el fenómeno es parte de una forma particular de percepción que los hombres y mujeres tienen de sí mismos, construcción genérica que se refleja en la experiencia del *hostigamiento sexual* y que responde a una estructura social determinada (Castro, 2002).

La inquietud por el tema proviene de una experiencia personal, en la que fui testigo del *hostigamiento sexual* contra una compañera de trabajo dentro de una de las universidades del país, y advertí que la única respuesta institucional ante tal abuso es el silencio y la complicidad. Además, observé que tales actitudes se extendían en todo el centro de trabajo, aludiendo a que tal episodio respondía a una forma normal de relacionarse entre hombres y mujeres.

Antes de pormenorizar dónde y cómo fue realizada la investigación, nos gustaría aclarar lo siguiente: uno de los problemas que enfrentamos al abordar el *hostigamiento sexual* fue que la descripción del fenómeno se hacía a través de los términos *hostigamiento sexual* y *acoso sexual* de forma indistinta, sin que mediara una explicación y en algunos casos sin encontrar una diferencia

tangible que colaborara en su distinción. Este problema no se limita al ámbito teórico sino que incluye una confusión en el área legal, tal como se detallará en su momento. En la legislación mexicana, el delito es nombrado con ambos términos, *hostigamiento o acoso sexual*, y parece aludir a la misma conducta normada. Y aunque en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia* se hace un intento por diferenciarlos, la empresa resulta vana al no realizar una distinción clara. Algunos autores han señalado que esta confusión es resultado de la traducción de una figura anglosajona (*sexual harassment*) al sistema jurídico mexicano, sin embargo, también se ha reconocido que es un problema de forma y no de fondo. Aunque coincidimos con tal afirmación, nos limitaremos a utilizarlos indistintamente.

En esta investigación nos enfocamos a hacer entrevistas a mujeres que sufrieron *hostigamiento sexual*, no indagamos nada acerca del *hostigamiento sexual* que pueden sufrir los varones; todas nuestras informantes nos hablaron de que sus agresores fueron hombres y aunque consideramos que puede existir este tipo de ataque por parte de mujeres y entre personas del mismo sexo, nosotros nos acotamos al primer caso, de tal forma que cuando hablamos de los agresores u hostigadores siempre nos referimos a la figura masculina. Es posible que los hallazgos de la presente investigación puedan ayudar a explicar el *hostigamiento sexual* en las otras variantes, pero definitivamente se requerirá hacer ciertas acotaciones y consideraciones dependiendo del caso a estudiar. Así, el andamiaje teórico está construido con el objeto de explicar la agresión que nuestras informantes reciben de sus compañeros y/o jefes, poniendo especial énfasis en las relaciones de género producto de un sistema sexo-género que explica estas conductas.

La investigación fue realizada en una de las facultades¹ de la UNAM, facultad que no será especificada para guardar la identidad de las entrevistadas.

¹ Debido a que no es un estudio comparativo con otras escuelas o facultades, no resulta relevante especificar el nombre del recinto en donde se realizó la investigación. De aquí en adelante al referirnos a tal recinto lo denominaremos "facultad".

*Ciudad Universitaria*² es un espacio que alberga a más de veinte facultades y cuarenta y tres centros de investigación, construida en una superficie de 700 hectáreas. Cuenta con un estadio olímpico que tiene capacidad para 68 mil 954 espectadores, dispone de estacionamientos que dan cabida a 2 mil 618 vehículos, tiene al menos una biblioteca por cada centro de investigación y facultad; en sus instalaciones se ubica la Hemeroteca Nacional, que contiene el más amplio repertorio de publicaciones periódicas mexicanas existentes en el país; dentro de la extensión de la universidad hay salas cinematográficas, salones de danza, sala de conciertos, librerías y teatros.

Su interior está dividido por cuatro circuitos: el circuito escolar o campus central rodea la zona escolar, en su centro se encuentra la explanada central, y alrededor se localizan las escuelas y facultades. En el circuito exterior se concentra la mayoría de las instalaciones deportivas del campus. El circuito de investigación científica, que agrupa a gran parte de los institutos y programas de investigación. Por último, el circuito “Mario de la Cueva” compuesto principalmente por una reserva ecológica. En su parte sur se encuentra el *espacio escultórico* y el *paseo de las esculturas*. En la zona comprendida entre el circuito “Mario de la Cueva” y el extremo sur de ciudad universitaria, se encuentran tres grupos de instalaciones: el primero, dedicado a institutos de investigación, el segundo a la divulgación de la ciencia y, el tercero, llamado Centro Cultural Universitario, dedicado a la difusión cultural.

Dentro de *Ciudad Universitaria* se ubica la facultad donde realizamos el trabajo de campo. Es una escuela con poca presencia femenina en las estructuras de poder y con un índice de feminidad bajo, de hecho es catalogada como una “facultad masculina”³. Es un espacio que podría describirse como el/

² El 28 de junio de 2007 la *Ciudad Universitaria* (C.U.) fue inscrita por la UNESCO en la lista de sitios que son Patrimonio Cultural de la Humanidad. (24/07/07) <http://whc.unesco.org/en/news/365>.

³ Acorde con la idea sobre la confidencialidad de la identidad de las participantes, en nuestra investigación omitimos cualquier dato o porcentaje que pudiera revelar el lugar donde se realizó la investigación, no obstante, si podemos aclarar que al mencionar que es una “facultad masculina”

lugar de los vaivenes, por momentos se inunda de ruidos, murmullos y gritos de los estudiantes y maestros que van y vienen de una clase a otra, pero en un instante parece vaciarse y hasta se puede jurar que ahí nunca pasa nadie.

Son dos edificios en donde los rincones predominan, un descuido puede llevarnos a espacios como entresijos y baños sin seguros en las puertas, en los que los gritos se confunden con el silencio habitual. La facultad donde se realizó la investigación transmite una sensación de descuido y abandono, sensación que se contrasta con el panorama que se observa por las ventanas, gente de un lado a otro sin detenerse, vendedores que muestran sus productos, autos por todos lados, pero al cerrar la cortina parece que nadie jamás podrá escuchar una solicitud de ayuda. Es el lugar donde todo y nada pasa al mismo tiempo.

La elección de la UNAM como el lugar para realizar el trabajo de campo responde a las siguientes consideraciones: la universidad representa un espacio privilegiado en la transmisión de conocimiento y en las condiciones laborales de sus empleados (escenario en el que la presencia del sindicato es fundamental); juzgamos que por sus dimensiones puede reflejar más claramente el funcionamiento de la lógica interna de la institución en la cual se combinan tales condiciones. De acuerdo con Pierre Bourdieu (2005), es en las escuelas donde se elabora e imponen los principios de dominación que se practican en el interior de los universos más privados.

Asimismo, la UNAM se convirtió en un espacio ideal, porque justamente cuando realizamos el trabajo de campo estaba por terminarse una investigación que daba cuenta de la situación de hombres y mujeres en la institución (Buquet, et.al., 2006). Paralelamente se promovía un proyecto universitario alentado por el rector que contemplaba reformas legislativas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, así como la iniciativa de incorporar la perspectiva de género en la estructura institucional.

nos referimos a que hay mayor presencia de varones en la escuela que de mujeres (específicamente en el sector estudiantil).

Nos propusimos entrevistar a mujeres que fueran trabajadoras de la universidad, laborarán en la misma facultad y compartieran el mismo tipo o rama de trabajo. Las participantes en este estudio son siete trabajadoras administrativas y dos académicas, aunque no todas desempeñan las mismas funciones ni laboran en ramas similares, las labores de la mayoría no varían significativamente, es decir, casi todas realizan funciones secretariales.

Ninguna de nuestras informantes denunció el *hostigamiento sexual* ante las autoridades de la universidad, este punto es muy importante pues consideramos que la falta de denuncia se debió a la naturalización y normalización⁴ de la violencia y partimos de tal premisa para indagar cuáles serán los elementos que contribuyen a tal situación.

El trabajo de campo duró aproximadamente treinta días, durante los meses de septiembre y octubre del 2006, se realizó en las instalaciones de la facultad, dentro de salones, en salas de videoconferencias, en un cubículo, en la biblioteca y en el patio, cuando las entrevistadas lo solicitaban.

La investigación en la facultad se desarrollo de la siguiente manera: hicimos un acercamiento al espacio, que tenía por objeto reconocer los actores del lugar que más tarde serían parte de la investigación. Sin conocer a nadie que hubiera sido objeto de *hostigamiento sexual* que trabajara en el lugar, se tuvo que recurrir a los conocimientos de un informante clave que, sin tener certeza entera de un grupo específico de mujeres que estuvieran en tales condiciones, estableció el primer contacto con una de las entrevistadas. A partir de ese primer contacto se fueron obteniendo datos de más mujeres que se encontraban en condiciones similares. Como una bola de nieve, las mismas informantes fueron quienes nos dieron la oportunidad de conocer a nueve mujeres en total.

⁴ Dicha normalización o naturalización no intenta minimizar el complejo entramado o las situaciones que viven las mujeres entrevistadas, sino enfatizar que tal forma de enfrentar el *hostigamiento sexual* no es una opción elegida por las trabajadoras, sino es una respuesta que corresponde a un sistema social determinado (sistema sexo-género) que contiene y reproduce las condiciones necesarias para que las informantes o el medio que les rodea lleguen a normalizar o naturalizar la violencia de la que son víctimas, en este caso del *hostigamiento sexual*.

Se pudo entrevistar a mujeres que trabajaban básicamente en la rama de auxiliar de administración y técnica especializada, la mayoría ubicadas en puestos de base. Sin preverlo pudimos acercarnos a un grupo de mujeres que se encuentra dentro del 74.2% del total del personal femenino administrativo que labora por base dentro de la universidad, es decir casi todas nuestras entrevistadas forman parte del grupo más numeroso de trabajadoras administrativas, donde más se concentra el trabajo femenino dentro de la institución universitaria (Buquet. et.al. 2006).

Para realizar las entrevistas fue necesario: contactar vía telefónica o en persona a las mujeres, en ese primer momento se les explicó el objetivo de la investigación y se les preguntó si querían participar en el trabajo. Todas las personas contactadas aceptaron colaborar, así en una cita posterior a este primer encuentro se acordó la fecha de la entrevista, lugar y hora de su preferencia.

Las entrevistas fueron semiestructuradas a profundidad⁵, duraron aproximadamente dos horas, en la mayoría sólo se requirió de una cita, pero hubo una que se tuvo que realizar en dos momentos distintos pues así lo solicitó la informante. Con la aprobación de las participantes las entrevistas se grabaron en casetes.

Se estructuró un cuestionario básico que sirvió como guía durante la entrevista, el cual se dividió en cuatro apartados: 1) datos sociodemográficos, 2) experiencia de *hostigamiento sexual*, 3) participación familiar y, 4) acción y percepción de la institución y el sindicato. En el transcurso de la entrevista se formularon preguntas que no habían sido incluidas y que dependieron de la disponibilidad de la entrevistada y la relación que guardaban con el objetivo de la investigación.

La información se procesó por medio del análisis cualitativo, la elección de dicho método de investigación se debe a que con éste podemos

⁵ La elección de este tipo de técnica obedece a la intención de permitir que las entrevistadas elaboraran libremente sus respuestas de tal forma que nos acercaran más a sus vivencias, que a una reacción elaborada por las condiciones que pudieran ejercerse durante la entrevista.

captar la complejidad del sujeto como productor de sentido, así como de las estructuras y sistemas que colaboran en la manera como se desarrolla y reacciona ante los sucesos de la vida cotidiana.

Los datos recabados en el trabajo de campo fueron sistematizados a través de un proceso⁶ que consistió en transcribir las entrevistas de forma literal, organizando el documento en forma de columna, dejando en blanco la mitad derecha de la página para facilitar la codificación posterior, ordenarlas cronológicamente y enumerarlas.

Enseguida se inició la codificación por medio de dos fases. La primera consistió en la identificación, tras una previa lectura, de los rieles o grandes temas en los que se encontraban divididas las entrevistas, los cuales fueron: a) trabajo, b) sindicato, c) universidad, d) familia, e) naturalización o normalización y, f) *hostigamiento sexual*. Esta primera codificación se realizó con base a los temas que se habían plasmado en el cuestionario que sirvió de guía para realizar las entrevistas.

La segunda fase, llamada *codificación en fino*, no se basó en ningún tipo de guía, es el resultado de una lectura deductiva en la que se fueron identificando pequeños códigos que enriquecieron el análisis. En este segundo acercamiento intentamos indagar lo que a primera vista no se ve, lo que Roberto Castro (2001) denomina “lo que se dice sin decir”. Gracias a esta aproximación se crearon más de 30 códigos que ayudaron a aterrizar la información.

Durante la codificación se fue desarrollando un diario analítico, documento que contenía todas las dudas, ideas, posturas, hipótesis que iban surgiendo al leer el material. Dicho diario fue fundamental para poder armar el

⁶ El proceso seguido fue retomado de un curso de metodología impartido por Ivonne Szasz y Roberto Castro, como parte del doctorado en Población del Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales (CEDUA), de El Colegio de México durante, el segundo semestre del periodo 2006/2007.

capítulo cuatro del presente trabajo de investigación que está dedicado al análisis del trabajo de campo.

Para realizar el análisis de los datos, utilizamos como categorías: el *campo*, el *habitus* y la *violencia simbólica*, conceptos que fueron retomados de la propuesta teórica de Bourdieu y que ayudaron a ubicar tres elementos: la *historia objetiva* (condiciones de un sistema social y un espacio), la *historia subjetiva* (percepciones, creencias que han sido incorporadas por los sujetos) y la *violencia simbólica*, que naturaliza una relación violenta, haciendo que las mismas violentadas y el medio que las rodea participen en ella. Estas categorías y un acercamiento fenomenológico guiado por la perspectiva de género, permitieron indagar cuáles son las estructuras que se confunden con la vida cotidiana, cuáles se han incorporado al sentido común de hombres y mujeres, permitiéndoles vivir como algo obvio lo que no es, como algo natural lo construido. En este caso el *hostigamiento sexual* como un “sano coqueteo” que no implica ningún tipo de violencia.

En este sentido, nos interesa saber por qué existe una confusión entre el *hostigamiento sexual* y la *seducción*, por qué se piensa que éste es una herramienta laboral utilizada por las mujeres para acceder a mejores puestos de trabajo, por qué en la mayoría de los casos el *hostigamiento sexual* no es percibido como un acto violento; por qué algunas mujeres que reconocen haber sido hostigadas sexualmente consideran que es por su culpa o que es parte de lo que deben soportar por ser mujeres.

El trabajo de investigación está dividido en cuatro capítulos. La primera parte compuesta por los dos primeros capítulos, ubica al lector en las principales discusiones que se han referido al tema de investigación, son capítulos que no pretenden ser exhaustivos, pero que dan un panorama general del tema.

Así, el primer capítulo es una aproximación al *hostigamiento sexual* desde una óptica jurídica, es un recuento detallado de la manera en que ha sido legislado el fenómeno y de las diferencias que reinan en el sistema jurídico mexicano al respecto. Tiene como objetivo determinar el panorama general sobre la legislación del *hostigamiento sexual*, de tal forma que sean claras las dificultades que hay en este ámbito respecto a la manera en que ha sido incluido y construido dentro del sistema jurídico mexicano. El segundo capítulo es una propuesta de clasificación analítica de la literatura sobre el tema; en él se detallan algunas de las aportaciones de las y los estudiosos que han abordado el tópico, quienes generalmente se han limitado a medirlo y definirlo sin profundizar en las condiciones o elementos que le permiten subsistir. El fin del segundo apartado es realizar un ejercicio similar al presentado en el capítulo uno, pero dedicado al recuento de lo que la literatura, más allá del punto de vista legal, ha desarrollado en relación al *hostigamiento sexual*. Es importante aclarar que incluye un repaso general del tema, el cual no intenta limitarse a la visión de la presente investigación, sino delinear de manera general los principales postulados sobre el tema analizado, pues ambos capítulos son una forma de introducción y familiarización con el estudio del *hostigamiento sexual*.

El tercer capítulo explica las herramientas teórico metodológicas que se utilizaron para estudiar el *hostigamiento sexual*. Se describe la conjunción entre la fenomenología, la perspectiva de género y las categorías analíticas *campo*, *habitus* y *violencia simbólica*.

Finalmente, el cuarto capítulo está integrado por cinco apartados, en el primero se hace una descripción de las entrevistadas, nos aproximamos a los testimonios de las informantes utilizando algunas claves del método fenomenológico, de tal suerte que detectamos y describimos qué es lo ellas consideran que es el *hostigamiento sexual*; enseguida identificamos cuál es el campo que rodea a las entrevistadas, así como las *estructuras estructurantes*, es decir el *habitus*, que hacen que ellas mismas perciban o enfrenten el

hostigamiento sexual de cierta forma. Finalmente, describimos como la violencia simbólica puede explicar la manera en que las mujeres y el medio que las rodea reaccionan ante el fenómeno.

Sin adelantarnos a las conclusiones de la presente investigación, queremos que el lector tenga en cuenta que el título de la tesis intenta describir con la frase “no pasa nada” lo que las mujeres entrevistadas enfrentan todos los días cuando son objeto del *hostigamiento sexual* y asimismo resume lo que las instancias de defensa, y el medio que las rodea hacen por resolver la situación: *nada* porque: *no pasa nada*.

CAPÍTULO 1

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL DERECHO MEXICANO

El cuerpo de las mujeres, a diferencia del cuerpo de los varones,
siempre ha sido un espacio conflictivo
sometido a los discursos públicos
–jurídicos, éticos, políticos–, a prácticas médicas,
intervenciones pedagógicas, reglas, disciplinas, controles.

Luigi Ferrajoli
Un derecho para dos

Jurídicamente el *hostigamiento sexual* es definido⁷ como el hecho de perseguir, acosar o molestar a una persona, mientras que lo sexual alude a lo perteneciente al sexo. En las leyes penales mexicanas el hostigamiento sexual ha sido referido también como *acoso sexual*, lo que representa un problema de forma y no de fondo, pues en ambos casos estamos ante actos tendientes a perseguir o importunar con un fin de carácter sexual.

Cuando estudiamos el *hostigamiento sexual* nos enfrentamos con varias complicaciones. En primer lugar, hay una multiplicidad de definiciones teóricas que responden a distintos paradigmas, dependiendo de la disciplina y el objetivo de la misma. Impera una distancia notable entre la teoría y la legislación. Además, en el ámbito jurídico, no sólo prevalece una polivalencia en el término a nivel internacional sino que en México existen descripciones distintas dependiendo del estado de la República del que se trate.

En segundo lugar, algunos hechos que son considerados *hostigamiento sexual* por quienes lo han padecido⁸, no encuadran con la tipificación que hace la legislación. Porque hay una confusión con otro tipo penal, o porque la conducta descrita no está contemplada como figura jurídica.

⁷ Enciclopedia jurídica mexicana, 2002.

⁸ Me refiero a las mujeres entrevistadas para la presente investigación.

El panorama parece una telaraña conceptual y jurídica que hay que comprender y desenredar para darle un sentido útil en la presente investigación. El objetivo del capítulo es analizar cómo es considerado el *hostigamiento sexual* en la legislación mexicana. Para cumplir con tal fin dividimos el capítulo en seis apartados, el primero aborda el tema a partir del derecho penal, se pormenoriza las bases jurídicas generales de la materia para presentar los antecedentes de la legislación actual y, por último se plantea cómo el *hostigamiento sexual* se encuentra legislado, tanto a nivel federal como en el ámbito estatal.

En el segundo apartado, se revisa la forma a través de la cual puede ser abordado el delito desde el derecho laboral; en el tercero, analizamos el *hostigamiento sexual* en el ámbito constitucional; en el cuarto nos acercamos a otras legislaciones que también consideran al *hostigamiento sexual*, pero que no son parte de las materias anteriores; en el quinto se examina la manera en que el *acoso sexual* ha sido reconocido por los tratados internacionales ratificados por México; en el sexto revisamos la legislación de la UNAM para señalar como es considerado el *hostigamiento sexual* dentro de la institución.

1.1 Materia penal

1.1.1 Bases generales

En este apartado se retoman algunos de los conceptos clave en el análisis jurídico planteado. Es una especie de herramienta conceptual que permite comprender los términos de la teoría penal, sin que sea un recuento riguroso del derecho penal.

Según Eugenio Raúl Zaffaroni (1998) con la expresión “derecho penal” se designan: “1) el conjunto de leyes penales, es decir, la legislación penal; o 2) el sistema de interpretación de esa legislación, es decir, el saber del derecho penal.

Dentro del derecho penal, y en particular de la teoría del delito, el delito es considerado como una creación del derecho (Martínez, 2000:329), que se basa en conductas humanas. Y según Zaffaroni al abordar el tema de los delitos debemos entender que su concepto no es unitario sino estratificado, es decir que se integra con varios estratos, niveles o planos de análisis.

El delito está compuesto por seis elementos⁹ y seis aspectos negativos que se refieren a las causas que impiden la integración de cada uno de los elementos. A continuación se señalan sus características principales.

Cuadro 1.1 Elementos del delito

Elementos esenciales	Aspectos negativos
Conducta o hecho	Ausencia de conducta o hecho
Tipicidad	Atipicidad
Antijuricidad	Causas de justificación
Imputabilidad	Inimputabilidad
Culpabilidad	Inculpabilidad
Punibilidad	Excusas absolutorias

Fuente: elaboración propia con base en Zaffaroni, 1998.

Es importante comprender a que se refiere cada uno de los elementos anteriores porque la omisión de alguno de ellos evitará la persecución del delito ya que de no contar con cada uno de dichos componentes no se puede calificar la conducta o el hecho como *hostigamiento sexual*¹⁰.

1.1.2 Antecedentes

La aparición del *hostigamiento sexual* en el Código Penal del Distrito Federal fue resultado del decreto de reforma de fecha 20 de diciembre de 1990, publicado en el Diario Oficial de la federación el 21 de enero de 1991, en el título decimoquinto

⁹ El delito es la suma de todos los elementos que lo constituyen: conducta, tipicidad, antijuricidad, imputabilidad, culpabilidad y punibilidad.

¹⁰ Cada uno de los elementos del delito se encuentra explicado en el anexo número 1 titulado "elementos del delito".

bajo el encabezado “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”. En aquella época el artículo 259 bis del Código Penal del Distrito Federal señalaba lo siguiente:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, se le destituirá del cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

La descripción del tipo penal aludía a tres partes: a) al que con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo; b) que el asedio sea reiterado, y c) que el agente se valga de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación.

Hay tres elementos a considerar en la definición anterior, el sujeto, el objeto y la punibilidad del delito. Respecto al sujeto el artículo 259 bis no establecía una calidad específica en el sujeto activo o el pasivo, por lo que el hostigamiento podía ser realizado tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo si hacía referencia a la jerarquía derivada de la relación doméstica, laboral, etcétera. Por lo que para ser tipificado como tal el acoso debería ser realizado por un superior jerárquico en contra de un subordinado.

En relación con el elemento objetivo del hostigamiento, podía incluir provocaciones, insinuaciones o invitaciones, pero de manera reiterada. Lo que implicaba que un acto aislado no era considerado en la definición.

La punibilidad contemplada era una multa de cuarenta días si era realizada por un particular, en el caso de los servidores públicos, además, era causa de destitución. No obstante, ambas sanciones se aplicaban sólo si había algún daño o perjuicio con efectos materiales.

El último elemento de la definición era la persecución por querrela, lo que limitaba a las autoridades en su seguimiento y depositaba toda la responsabilidad en el sujeto ofendido.

1.1.3 A nivel federal

La conducta es tipificada dentro del Código Penal Federal¹¹ como *hostigamiento sexual*, dentro del Título decimoquinto: delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, capítulo I; mismo que establece lo siguiente:

Artículo 259 bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona 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 (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

El objeto del tipo penal consiste en asediar reiteradamente. Establece que el sujeto activo debe tener una posición jerárquica sobre el pasivo, quién a su vez, debe estar subordinado al activo. Debe haber un daño o perjuicio y la punibilidad es mayor si el sujeto activo es servidor público. Sólo se persigue por querrela.

1.1.4 A nivel estatal

En materia penal, a nivel estatal, podemos corroborar no sólo la polivalencia de los términos *acoso sexual* y *hostigamiento sexual*, sino la distinción entre el sujeto, objeto y punibilidad que se describe en los tipos penales de las legislaciones de las entidades federativas, incluyendo el Distrito Federal.

¹¹ El artículo del Código Penal Federal actual es exactamente igual al que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación en diciembre del 1991 para el Distrito Federal, mismo que es mencionado en el apartado de antecedentes. A pesar de que se hará un recuento de toda la legislación estatal y federal en materia penal, el Código Penal para el Distrito Federal será la ley Básica de referencia, dentro del texto se le podrá encontrar como CPDF

De los treinta y dos Estados de la República sólo veintitrés contemplan el tipo de *hostigamiento sexual*, es decir nueve entidades no cuentan con el delito (Campeche, Guanajuato, Michoacán, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tamaulipas y Tlaxcala).

En Baja California Sur, Coahuila, Durango, Jalisco, Estado de México, Querétaro, Sinaloa y Veracruz se le nombra *acoso sexual*, mientras que en los 15 estados restantes, en el que también está legislado, se le conoce como *hostigamiento sexual*.

Diez entidades federativas retoman en la descripción del tipo la conducta reiterada como condición necesaria para la configuración del delito (Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Veracruz, Yucatán y Zacatecas). Baja California, Coahuila, Hidalgo, Morelos y Sonora exigen que para perseguir la conducta debe haber un daño o perjuicio contra la víctima.

Sólo Morelos, Sinaloa y Yucatán establecen una pena por la reincidencia. Quince entidades federativas (Baja California, Baja California Sur, Colima, Chiapas, Distrito Federal, Durango, Guerrero, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, Sonora, Veracruz, Yucatán y Zacatecas) determinan que el delito se perseguirá por querella, es decir, a petición de la parte ofendida. En siete estados se incluye en el tipo penal que la conducta debe tener fines lascivos (Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Yucatán y Zacatecas).

Chihuahua y Tabasco son los únicos estados de la República que consideran una conducta como *hostigamiento sexual* sólo si hay de por medio oposición manifiesta por parte de la parte ofendida. Solamente en Zacatecas se habla del término de prescripción del delito. Finalmente siete estados (Chihuahua, Jalisco, Distrito Federal, Oaxaca, Querétaro, Morelos y Tabasco) no consideran

que para la tipificación del *hostigamiento sexual* debe mediar una relación jerárquica¹².

La manera en que se describa un tipo penal tiene consecuencias importantes para la denuncia, es decir, facilidad o dificultad de un procedimiento jurídico. Existen algunos aspectos importantes reunidos en la mayoría de las legislaciones que evidencian la manera en que las descripciones penales recopiladas parecen un obstáculo en la persecución y sanción del *hostigamiento u acoso sexual* (por ejemplo la conducta reiterada, la oposición manifiesta, etcétera).

[...] la mayor o menor extensión que cada legislación nacional atribuya a una figura delictiva, la apreciación de su tipicidad referida a un texto legal, la más o menos grave sanción que imponga los diversos códigos a un mismo delito, tiene bastante trascendencia (Reynoso, 2004: 17).

Conducta reiterada: Que un tipo penal incluya la condición de que la conducta sancionada debe ser reiterada, abre espacio a la discusión de qué significa que un acto sea “reiterado”. Según el diccionario de la Lengua Española, reiterado es algo que se hace o sucede repetidamente. Con tal definición estamos frente a dos escenarios: con que la conducta se realice más de una vez o ¿debe haber un número mayor para considerarla reiterada? Representa un elemento vago en la descripción del tipo penal descrito. La dificultad tiene que ver con el número de veces que la conducta se debe presentar, pero también con la naturaleza de la misma, es decir, ¿un piropo es *hostigamiento*?, ¿una amenaza es *acoso*?, tales complicaciones son parte de las dificultades no superadas aún que encontramos en la legislación mexicana (en los códigos penales de: Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Veracruz, Yucatán y Zacatecas).

¹² Los datos que condensan la información sobre la manera en que el *hostigamiento sexual* ha sido legislado en los estados de la república mexicana en materia penal, se encuentran detallados en el ANEXO 2 titulado “El *hostigamiento sexual* en las legislaciones estatales”.

Oposición manifiesta: tal característica, de la misma forma que la anterior, parece depender del juicio del juzgador. En una cultura machista como la de México en donde un “no” es un “sí”¹³, es peligroso considerarla como parte indispensable para considerar la conducta como *hostigamiento sexual* (se encuentra dentro de la redacción de los Códigos Penales de Chihuahua y Tabasco).

Conducta lasciva: De acuerdo con Roberto Reynoso Dávila la conducta lasciva es considerada como tal no por la objetividad jurídica de la misma, sino por su efecto, que debe implicar una lesión de un derecho (2004). El hecho de que considere que una conducta tenga cierta motivación para ser determinante o prevaleciente lo hace por demás variable y confuso (los estados que consideran este elemento son: Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Yucatán y Zacatecas). ¿Qué elementos debe tener el juzgador para considerar lo dañino de una conducta? ¿Si el hostigador declara que su fin era la conquista a la hostigada, el delito deja de existir? ¿Qué pasa con lo que siente la agredida? ...*para que haya delito debe existir la voluntad de ofender, y si esta última es difícil de demostrar en caso de violación, mucho más difícil lo es en el caso del acoso (Pitch, 2003:230)*. Lo que puede ser lascivo para una mujer puede no serlo para un hombre, es decir, considerar que para el castigo del delito debe haber una motivación del atacante es ubicarnos en terrenos demasiado subjetivos, sobre todo en el contexto social en el que nuestras entrevistadas se desarrollan, espacio que como veremos, en los siguientes capítulos, considera que el *hostigamiento sexual* es normal y natural, por tanto no es lascivo para las mujeres ... *más que en otros temas, el problema de definir lo que es lícito e ilícito se cofunde claramente con el problema de definir lo que es “normal” y lo que no lo es (Pitch, 2003:231)*.

¹³ De acuerdo con los datos empíricos de nuestra investigación existe la creencia que las mujeres siempre quieren tener relaciones sexuales con los varones, sólo que no lo expresan abiertamente, por tanto es labor de los varones convencerlas de lo contrario, es decir, es la idea de que todas las negativas de las mujeres hacia los acercamientos masculinos en realidad son un *sí velado*, tal concepción concuerda con la noción de que existe un imperativo biológico masculino que los hace tener una sexualidad desbocada y que se une a la valoración social de debilidad y vulnerabilidad femenina.

Relación jerárquica: Sólo siete estados de la República (Chihuahua, Jalisco, Distrito Federal, Oaxaca, Querétaro, Morelos y Tabasco) contemplan que no es necesario que medie una relación jerárquica para establecer como punible la conducta descrita, lo que significa que el resto de las entidades federativas olvidan que el *hostigamiento sexual* puede surgir entre iguales.

Todas las consideraciones anteriores son juicios morales que han sido insertados en la normatividad penal, tendiendo como consecuencia que la descripción del delito sea vaga e ineficaz, dejando que el juzgador asuma toda la responsabilidad de su persecución a través de normas que obedecen a la moralidad que rigen las relaciones sociales en nuestro país.

Por otro lado, como quedó asentado gran parte de las legislaciones estatales y federal retoman el *acoso sexual* y el *hostigamiento sexual* en el capítulo o apartado correspondiente a los delitos sexuales. Los títulos en los que se incluyen acoso sexual, violación, abuso sexual, etcétera, varían y van desde “delitos contra la libertad y la seguridad sexuales” y el “normal desarrollo psicosexual” hasta “delitos contra la libertad e inexperiencia sexuales”. No es un dato banal señalar tal especificación pues “el criterio que el legislador adopte para la denominación de un título, es un índice ineludible para apreciar las características de la acción punible y los elementos constitutivos de la figura delictiva, asimismo el criterio que ha de decidir a incluir de un determinado título ciertos delitos” (Reynoso, 2004:17).

Dentro de los títulos se describen formas muy variables de acciones típicas y heterogéneas especies de bienes jurídicos objeto de la tutela penal, además del *hostigamiento sexual*. Es decir, incluyen la protección de la honestidad o moralidad públicas, las formalidades matrimoniales o del carácter monogámico del matrimonio y, por último se refieren a la prevención general de cualquier especie de delitos o vicios.

La inclusión de conductas tan diversas en los mismos títulos complica la determinación de una concepción unitaria del bien jurídico protegido por las figuras incluidas en los delitos sexuales, ya que protegen intereses y bienes distintos. Además es usual encontrar un entrecruzamiento de intereses sociales que son tutelados. Por ejemplo, el delito de violación no protege el mismo bien jurídico que el de adulterio aunque en algunas legislaciones se encuentren encuadradas en el mismo título.

Existe poca uniformidad respecto a la denominación o apartado que debieran contener a los delitos sexuales, tampoco hay claridad respecto a la propia definición de tales conductas, ni comparten una misma objetividad jurídica.

La doctrina jurídica plantea que cuando analizamos un delito es importante determinar el valor social que está protegido, pues en relación a tal valor giran el resto de los elementos del tipo y el delito

Así, por ejemplo, en la primera redacción del artículo 259 Bis del Código Penal del Distrito Federal parecía que el bien jurídico que protegía era de naturaleza patrimonial, mientras que en la segunda redacción producto de la reforma de 1999, que dice:

Artículo 259 Bis. Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para si o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima, un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá del cargo.

El delito previsto por este artículo sólo será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante.

Se protege elementos de la vida sexual porque incluye “aspectos de la vida moral” (Martínez 2000:441). Sin embargo, en el nuevo código penal para el Distrito Federal publicado el 16 de julio del 2002, el artículo 179:

Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela.

El bien protegido es claramente la igualdad y libertad¹⁴. A pesar de que el bien jurídico ha venido adquiriendo claridad se ha incluido la exigencia ciertos medios para la comisión¹⁵ del delito por ejemplo: el simple *acoso sexual*, sin amenazar a la víctima con algún daño, no integra al delito. Es así que un elemento esencialísimo del *tipo* es la amenaza¹⁶, misma que debe cumplir con el requisito de causarle un mal respecto a la actividad que lo vincule.

El nuevo código penal supera la exigencia de la comprobación del fin lascivo y la demostración de la existencia de un daño o perjuicio, elemento que hacían difícil la tipificación del *hostigamiento sexual*. Pero no hace ninguna referencia al medio ambiente, ya sea la empresa o institución donde se origine el *hostigamiento sexual*, tampoco retoma la reincidencia del delito.

Finalmente, para concluir este apartado retomamos el análisis dogmático propuesto por Marcela Martínez Roaro (2000:438), tal aproximación utiliza los elementos del delito que describimos en el apartado de “Bases generales”. Se tomará como código base el del Distrito Federal.

¹⁴ La igualdad porque defiende tanto a hombres y mujeres y la libertad porque aboga por la posibilidad de que las personas se desarrollen libremente.

¹⁵ “En la mayoría de los tipos, la conducta produce el resultado por cualquier medio idóneo, pero ocasionalmente, el tipo señala expresamente el medio por el que necesariamente tiene que producirse el resultado. Los medios por excelencia son la violencia física y moral y el engaño” (Martínez, 2000:337).

¹⁶ Como se mencionó el Código del Distrito Federal es la ley de referencia y por tanto se retoman las descripciones que ahí se encuentran.

Elementos del tipo

A. Conducta:

- De acción plurisubsistente.
- De resultado: formal, continuado y de peligro.

B. Tipicidad

- Verbo: acosar
- Objetos:
 1. Jurídico tutelado: Libertad e igualdad sexual
 2. Material: no existe
- Sujetos:
 1. Activo: Propio o exclusivo, unisubjetivo.
 2. Pasivo: Personal, común o indiferente, unisubjetivo.
- Elemento objetivo: cualquier relación entre activo y pasivo en el mismo campo.
- Elemento normativo: *acoso sexual*.
- Elemento subjetivo: Existencia de la víctima en el ámbito de la relación con el activo. Ánimo de causar a la víctima un mal en sus expectativas en el ámbito de la relación entre ambos.
- Clasificación en orden al tipo: Fundamenta, autónomo, anormal, de formulación casuística.

C. Culpabilidad: Dolosa

D. Causas de justificación: Consentimiento del ofendido.

E. Excusas absolutorias: No existen

Diferencia entre delitos

Uno de los problemas del *hostigamiento sexual* es la confusión con otro tipo penal¹⁷, ante tal panorama se presentan los cuadros (1.2.1, 1.2.2 y 1.2.3)

¹⁷ Como veremos en el capítulo cuatro los testimonios de las entrevistadas revelan situaciones que encajan con la descripción de los tipos penales de violación o abuso sexual y no de hostigamiento sexual, sin embargo, las participantes consideran la agresión como *hostigamiento sexual*. Nos

comparativos entre algunos delitos que encuadran en la descripción que la víctimas¹⁸ de hostigamiento sexual suelen detallar.

Distinciones entre algunos delitos sexuales

Cuadro 1.2.1 Hostigamiento sexual

Delito	Hostigamiento Sexual
Ubicación	Título quinto: delitos contra la libertad y la seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual. Capítulo II, hostigamiento sexual; artículo 179.
Objeto	Acosar sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule.
Sujeto	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.
Punibilidad	Seis a tres años de prisión, si es funcionario público será destituido por un tiempo igual a la pena impuesta. Se perseguirá por querrela.

Fuente: elaboración propia con base en el Código Penal del Distrito Federal

Cuadro 1.2.2 Violación

Delito	Violación
Ubicación	Título quinto: delitos contra la libertad y la seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual. Capítulo II, hostigamiento sexual; artículo 174 y 178.
Objeto	Realizar copula por medio de la violencia física o moral.
Sujeto	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.
Punibilidad	Seis a diecisiete años de prisión. Se persigue de oficio a menos que exista una relación de pareja, matrimonio o concubinato entre el sujeto activo o pasivo, ya que en tales circunstancias se perseguirá por querrela.

Fuente: elaboración propia con base en el Código Penal del Distrito Federal.

parece que tal percepción responde a la minimización o normalización de la violencia que prevalece en el medio donde se desenvuelven.

¹⁸ Me refiero a las mujeres entrevistadas para la presente investigación.

Cuadro 1.2.3 Abuso sexual

Delito	Abuso sexual
Ubicación	Título quinto: delitos contra la libertad y la seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual. Capítulo II, hostigamiento sexual; artículo 176 y 178.
Objeto	Ejecutar un acto sexual sobre alguien, obligar a observarlo u que lo ejecute.
Sujeto	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.
Punibilidad	Uno a seis años de prisión. Se persigue por querrela a menos que haya violencia de por medio. Tanto en la violación como en el caso del abuso sexual, la pena aumenta por distintas causas entre ellas por que el sujeto activo utilice su cargo público o profesión para cometer el delito, ver artículo 178.

Fuente: elaboración propia con base en el Código Penal del Distrito Federal.

Aunque los delitos referidos se encuentran en el mismo título, la conducta que se encuentra descrita en los tipos penales es muy diferente. En el caso del hostigamiento sexual el objeto es **acosar**, en el caso de la violación es **copular**¹⁹ y el abuso sexual hacer sobre, obligar a observar o ejecutar un **acto sexual**.

1.2 Materia laboral

La legislación laboral mexicana no contempla el *hostigamiento sexual*, no obstante hay algunas vías por la que se puede abordar el acoso u *hostigamiento sexual* dentro de ésta materia.

¹⁹ Según el artículo 174 del Código Penal del Distrito Federal: copular es la introducción del pené en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal. Se sancionara con la misma pena antes señalada, al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano, distinto al pené, por medio de la violencia física o moral.

Básicamente puede ser sancionado por la Ley Federal del Trabajo (LFT), con fundamento en los artículos 2º, 3º, 6º, 17, 31, 46, 50, 51 frac. II, III y IX, 52, 56, 86, 132, 133 frac. I y VII y 164.

En los artículos 2º, 3º y 164 de la LFT se establece el principio de igualdad que coincide con algunas convenciones internacionales, por ejemplo el convenio 111 de la *Organización de Trabajo*.

Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Tal coincidencia se puede vincular gracias a que de acuerdo con los artículos 6 y 17 de la LFT los tratados ratificados por México que benefician a los trabajadores podrán ser aplicados a su favor.

Artículo 6. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por su parte los artículos 46, 50, 51 fracciones II, III y IX establecen el derecho y las causales de rescisión justificada de la relación laboral. Además de señalar las indemnizaciones que pueden tener los laboriosos y los términos para ejercitar su derecho. En específico señalan como causales aplicables las

referentes a la falta de probidad y honradez, en la que no se encuentra incluido literalmente el *hostigamiento sexual*, pero se pueden aplicar de forma análoga.

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los artículos 132 fracción VI y 133 fracción VII expresan las obligaciones y prohibiciones de los patrones, respectivamente. En el primer caso se establece la exigencia del buen trato de parte del patrón en tanto que en la segunda prerrogativa se prohíbe al empleador ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan la leyes; descripciones que sirven de fundamento para combatir el *hostigamiento sexual* o *acoso sexual*.

Finalmente, hay que considerar que aunque no exista en la legislación federal en materia de trabajo, una disposición específica en contra del hostigamiento u acoso sexual, hay algunos Contratos Colectivos de Trabajo que lo contemplan.

1.3 Materia constitucional

A nivel constitucional el *hostigamiento sexual* no se encuentra sancionado, sin embargo es considerado como una forma de discriminación y violencia, por razón de sexo de acuerdo con los artículos 1º y 4º, además del derecho al trabajo establecido por el artículo 5º y 123. Finalmente el artículo 133 en donde se establece la supremacía constitucional y el orden jerárquico de la legislación nacional y tratados internacionales en beneficio a los habitantes del territorio nacional que sirve de sostén para la aplicación de instrumentos internacionales que lo contemplen directa o indirectamente.

1.4 Otras legislaciones

1) En el año 2003 se publicó la **Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación**, dicha ordenanza no prevé específicamente el *hostigamiento sexual*, sin embargo se puede recurrir a ella a través de sus disposiciones que establecen la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación. Específicamente en los artículos 1º, 2º y 4º:

Artículo 1. Las disposiciones de esta ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del

artículo 1 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2. Corresponde al estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás ordenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 4. Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

La ley consta de 85 artículos en los que no sólo definen la discriminación, sino se establecen una detallada lista de acciones positivas que instituciones gubernamentales a nivel local y federal deben realizar para fomentar la igualdad de oportunidades, además determina las funciones del Consejo Nacional para prevenir la discriminación y los procedimientos en dicho rubro.

2) El 12 de agosto del 2006 fue publicada la **Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres** del mismo modo que la anterior no contempla el *hostigamiento sexual*, pero al ser su objeto garantizar la igualdad entre hombres y mujeres puede ser utilizada en tal sentido.

Artículo 1. La presente ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Son principios rectores de la presente ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la constitución política de los estados unidos mexicanos.

Artículo 3. Son sujetos de los derechos que establece esta ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta ley tutela.

La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la ley federal de responsabilidades de los servidores públicos y, en su caso, por las leyes aplicables de las entidades federativas, que regulen esta materia.

3) El 1 de febrero de 2007 fue publicada la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, en tal ordenamiento jurídico se incluye la violencia de la comunidad, laboral, docente, institucional, feminicida y la violencia de género contra las mujeres. Dicha ordenanza es de carácter general y según el artículo primero tiene por objeto:

...establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Es decir, es una ley que tiene como fin la coordinación entre los estados de la república y la federación entre los tres niveles del poder para crear y ejecutar leyes y programas de orden público en contra de la violencia contra las mujeres. En particular en el capítulo II “De la violencia laboral y docente” se incluye, en el artículo 13, el *hostigamiento y acoso sexual*. Es la única legislación nacional que hace una diferencia entre ambos términos:

Artículo 13: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Las distinciones de acuerdo con la descripción anterior son:

Cuadro 1.3 Diferencias entre hostigamiento sexual y acoso sexual

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
- Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	- No existe subordinación.
- Se realiza en ámbitos laborales y/o escolar.	- En cualquier espacio.
- El objeto del tipo se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	- El objeto del tipo es el ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
- No establece el número de veces del la conducta.	- Establece que no es necesario un número de veces de la conducta.

Cuadro 1.3. Fuente: elaboración propia con base en la Ley Federal para prevenir y erradicar la discriminación.

Aunque existe una diferencia en las conductas descritas, el caso del *acoso sexual* puede fácilmente ser *hostigamiento sexual*, es decir no es claro el delito descrito. En la descripción del acoso sexual no exige una subordinación real, sin embargo señala que debe mediar un ejercicio abusivo del poder, ¿tal ejercicio no implica subordinación?

La representación del hostigamiento retoma elementos subjetivos “conductas de connotación lasciva” calificación que ya fue superada por algunos códigos penales incluido el del Distrito Federal. Cuando habla del acoso sexual señala que no debe ser una conducta reiterada, pero en el caso del hostigamiento sexual lo omite.

Además de las observaciones anteriores, la ley exhorta a las entidades federales a realizar una serie de acciones que puedan colaborar en la erradicación del acoso y *hostigamiento sexual*. A diferencia de otras legislaciones contempla a las instituciones como sujetos activos que pueden y debe prevenirlo y atacarlo, a través del fortalecimiento legal e implementación de programas de difusión. Considera la creación de normas de carácter administrativo y atención a la víctimas (ver artículos 14 y 15).

4. El **Código de Conducta a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres** en la administración pública federal incluye la prohibición del acoso sexual, en la fracción VII establece:

Respetar la dignidad e intimidad de mujeres y hombres, quienes tienen derecho a no ser objeto de ninguna violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida.

No describe a qué se refiere con *acoso sexual*, ni tampoco los medios para combatirlo o alguna penalidad, es más bien una declaración que debe remitir a la legislación correspondiente.

1.5 A nivel internacional

A nivel internacional, a partir de los años setenta, se ha desarrollado una serie de logros legislativos sobre el *acoso sexual*. Tales avances tienen dos matices, por un lado se han promulgado leyes que sancionan el hostigamiento sexual de manera específica como Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Canadá, Chile, Costa Rica, España, Estados Unidos, Filipinas, Irlanda, México, Reino Unido y Suiza. Mientras que países como Dinamarca, Francia, Grecia, Italia, Sudáfrica y Suecia han optado por sancionarlo con base en la discriminación sexual por ser una conducta contraria a la igualdad de oportunidades en el empleo (Enciclopedia jurídica mexicana, 2002).

Para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) el acoso sexual es *toda conducta de carácter sexual no deseada que, de acuerdo con la percepción razonable del receptor, interfiere en su trabajo, se establece como condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo* (Enciclopedia jurídica mexicana, 2002:340).

...en el plano internacional el acoso sexual no es objeto de ninguna convención internacional obligatoria específica, lo que no impide que la OIT y las Naciones Unidas lo asimilen a una forma de discriminación sexual (David2003: 9).

En esos términos el acoso sexual se encuentra contemplado en el convenio número 111 sobre la discriminación, como una falta inaceptable contra las mujeres, ya que es calificado como una forma de violencia que afecta su salud, seguridad y que representa un caso de discriminación por ser una clara violación a los derechos fundamentales de las trabajadoras.

Entre los convenios que enumeran y sancionan el *acoso sexual* se encuentran: la recomendación número 19 sobre la violencia contra la mujer adoptado por las Naciones Unidas en la que se define claramente el *acoso sexual* y se pide a los Estados que tomen medidas para proteger a las mujeres de ese fenómeno. La Organización de Estados Americanos adoptó una Convención sobre la Violencia contra la Mujer que contiene medidas similares. En tanto que en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer el concepto de *acoso sexual* se explica a partir del concepto general de violencia. (David, 2003)

En el mismo sentido, la Comisión Europea adoptó en 1991 una recomendación acompañada de un código de práctica sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, con la que se busca combatir el *acoso sexual*. Finalmente, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) es la única norma internacional que prohíbe específicamente el *hostigamiento sexual*.

La declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer considera el *acoso sexual* en su artículo segundo a través de la violencia sexual:

Por violencia sexual contra la mujer se entiende todo acto de contenido sexual, basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un perjuicio, daño o sufrimiento, físico, psicológico, sexual y en el caso del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, que además tengan consecuencias negativas tanto en lo laboral como en lo económico para la mujer (Pérez, 2004: 216).

La Comisión Española de Oportunidades para la igualdad de Empleo define el *acoso sexual* como:

El acoso sexual, incluye acercamientos no aceptados, requerimientos o favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que además suponen discriminación por razón de sexo cuando:

- El sometimiento es un término o condición para mantener o alcanzar un empleo.
- El sometimiento o el rechazo afecta a las decisiones de dar empleo.
- Se interfiere con la realización y/o crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo (Staff y Haydée, 2001, p. 91).

De acuerdo con Ian Graham (2003) el hostigamiento no sólo ha sido abordado por legislaciones nacionales o instrumentos internacionales sino por medio de convenios colectivos y códigos de conducta. En su artículo “Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar?” detalla la experiencia de algunos países que optaron por las opciones mencionadas.

Por ejemplo el Instituto costarricense de electricidad tras modificar su Estatuto de Personal determina que el hostigamiento:

...es el acto de perseguir, fastidiar o importunar a una persona de manera ilegal, quien considera dicha actitud como ofensiva y que atenta contra su dignidad, decoro e integridad física, psicológica, emocional, económica. Cuando esto ocurre en razón de su sexo, se da la figura de hostigamiento sexual, el cual puede manifestarse de diversas formas, que van desde insinuaciones no verbales, expresiones verbales, hasta llegar al contacto físico de carácter sexual (Staff y Haydée, 2000:95).

México ha ratificado diversos instrumentos internacionales que sirven de fundamento contra el *hostigamiento sexual*, además participa en convenciones en donde se discute el tema; dichos documentos y convenciones incluyen proyectos realizados por organismos internacionales que abarcan tanto derechos humanos, como temas específicos a los derechos de las mujeres. Éstos son:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la

Mujer (CEDAW) (1979).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993).
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará (1993).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina Y el Caribe, México (2004).

1.6 UNAM

En la legislación²⁰ de la Universidad Nacional Autónoma de México el *hostigamiento sexual* está incluido sólo en el estatuto del STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México), en tanto en los Contratos Colectivos de los sindicatos y el resto de la legislación universitaria, como en el caso de la LFT, no hay una cláusula específica que lo contemple, no obstante, al igual que en la materia laboral, puede ser considerado como faltas de probidad y honradez.

Así, en el artículo 79, inciso g) del estatuto del STUNAM se establece que se podrá suspender los derechos sindicales por hasta seis meses (depende, si es la primera vez, la sanción será de tres meses, cuando hay reincidencia se imponen seis meses) a las personas que asedien, acosen o soliciten favores de naturaleza sexual para si o para un tercero, siempre y cuando, se cause algún

²⁰ Se retoma la legislación de la UNAM por ser el lugar donde se realizó el trabajo de campo de la presente investigación.

daño a la víctima, no establece la necesidad de que el agresor tenga mayor jerarquía laboral que la agredida.

En la cláusula 20 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) suscrito por el STUNAM se establecen los motivos por los que se pueden despedir a los trabajadores, entre ellos el número 5 determina: “por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios”.

En el caso del CCT del AAPAUNAM (Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México) la cláusula 22 determina que respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo se contempla lo que la Ley Federal del Trabajo disponga.

De acuerdo con la legislación universitaria en caso de que un estudiante o académico se encuentre frente a un incidente de *hostigamiento sexual* deberán ser considerados y en su caso sancionados por el Tribunal Universitario. Lo cual no significa que dentro de la legislación este sancionado, pues al igual que en los casos anteriores se refieren a la aplicación de los ordenamientos por analogía.

Las sanciones pueden ir desde un extrañamiento hasta la destitución. Finalmente, la defensoría de los derechos universitarios se limita a asesorar y en su caso acompañar a las víctimas del hostigamiento sexual a levantar la denuncia correspondiente en el Ministerio Público y sólo en el caso de que prospere²¹ por esta vía se consigna al Tribunal Universitario.

1.7 Recapitulación

En el presente capítulo, detallamos la manera en la que el *hostigamiento sexual* se encuentra legislado en el marco jurídico del derecho mexicano. Empezando por la

²¹ Lo que implica contar con las suficientes pruebas para que se pueda levantar y proseguir con la denuncia.

materia penal, pudimos darnos cuenta, que aunque el delito existe dentro de la legislación estatal y federal, no hay una sola definición; descubrimos que dependiendo del estado de la república, el delito es detallado de forma distinta y, pudimos percatarnos que en algunos se siguen exigiendo elementos que rebasan la realidad y que parecen más un obstáculo que un medio de acceso a la justicia; por ejemplo la exigencia de la oposición manifiesta de la víctima, o la existencia de códigos que sólo castigan el hecho si ocurre dentro de una relación jerárquica.

Tanto en materia laboral como en el ámbito constitucional, el delito no está detallado como tal, pero puede ser abordado a través de otras vías que dichas ramas establecen; en materia constitucional, por medio de la exigencia de las garantías individuales y, en el derecho laboral como una causal de despido por causas imputables al trabajador.

Por otro lado, encontramos que en los últimos años, *el hostigamiento sexual* ha sido incluido en otras legislaciones que lo contemplan como un delito, pero que no establecen la forma en que se debe castigar, haciendo que las leyes sean imperfectas, por no señalar los medios o maneras en que se debe sancionar el hecho antijurídico. En tanto que, a nivel internacional, hay un buen número de tratados y convenios que configuran al *hostigamiento sexual* no sólo como un delito sino como una forma de discriminación.

Finalmente, al aproximarnos a la legislación universitaria pudimos percatarnos de la pobreza o limitación respecto a la manera en que el *hostigamiento sexual* es contemplado, pues aunque el delito se encuentra sancionado por el estatuto del STUNAM la pena es mínima y no establece las formas en que se deberá hacer el proceso. Por otro lado, en el resto de la legislación, no es considerado como tal, sino que al igual que en la materia laboral y constitucional, hay que hacer uso de la interpretación para acogerse a lo que los Contratos Colectivos de Trabajo de los sindicatos titulares establecen sobre las causales de rescisión y aplicarlas en forma análoga a los casos de *hostigamiento*

sexual; aunque ciertamente el Tribunal Universitario podrá conocer de los casos de *acoso sexual*, es sólo, si primero se agotó la instancia penal y si es realizado en contra de algún estudiante o académico, dejando fuera a los y las trabajadoras administrativas.

En el siguiente capítulo haremos una exposición de algunas investigaciones enfocadas al estudio del *hostigamiento sexual*, se establecen las limitaciones y aportes de distintos estudios que fueron revisados y se sistematiza la información recabada.

CAPÍTULO 2

VAIVENES DE LA DEFINICIÓN Y DEL ANÁLISIS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El objetivo del presente capítulo es hacer una exposición de algunas aproximaciones a los elementos y temas que versan sobre *hostigamiento sexual* que se han estudiado en ramas distintas a la legal.

Se encuentra dividido en tres apartados. En el primero se describe, de manera acotada, cuáles son los antecedentes sobre el *hostigamiento sexual*, es decir quiénes y cómo abrieron el estudio del tema.

En el segundo apartado se explican las principales características de las investigaciones sobre el *hostigamiento sexual*, especificando, los obstáculos y límites de las mismas; los principales contenidos en los estudios que abordan el fenómeno y la forma en que ha sido medido.

En el tercero se realiza un acercamiento clasificatorio de algunos trabajos que han examinado el *hostigamiento sexual*, incluye un abordaje a través del poder y la perspectiva de género; la sexualización del acoso y el acoso sexista; el *hostigamiento sexual* en un contexto universitario; el *hostigamiento sexual* y la masculinidad; los distintos modelos teóricos metodológicos que lo intentan explicar y algunas de las nuevas ideas sobre el *hostigamiento sexual*.

El resultado esperado del capítulo es establecer un panorama amplio sobre la manera en que la literatura ha desarrollado y en su caso problematizado el tema, el objetivo es que el lector tenga los suficientes elementos para ubicar el contexto y la forma en que se ha abordado el *hostigamiento sexual*.

2.1 Antecedentes

El *acoso sexual* es un fenómeno que ha sido identificado hasta hace poco, antes de ser nombrado como tal, era reconocido por algunas feministas norteamericanas como *agresión masculina* en el lugar de trabajo. Un ataque por parte de los hombres que aparentaba ser sexual pero que en realidad constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992:58).

A finales de la década de 1970, las primeras estudiosas que abrieron el campo de investigación sobre el *acoso sexual* fueron Lyn Farley y Catherine Mackinnon. Sus definiciones fueron el parteaguas para algunos de los estudios que intentan indagar qué conductas conforman el *hostigamiento sexual*, quién lo recibe, quién lo realiza, de qué forma se diferencia con otras conductas y la manera en que se legisla y castiga.

La definición que planteó Farley, es de carácter operacional, pues el *hostigamiento sexual* es definido a través de la conducta que lo caracteriza. Tal como se describe a continuación:

Conductas masculinas que no son solicitadas ni recíprocas, que reafirman el rol sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora. Estas conductas pueden ser algunas o todas las siguientes; miradas insistentes, comentarios o tocamientos en el cuerpo de una mujer; solicitar el consentimiento de alguien para comprometerse en una conducta sexual; proposiciones de citas que no son bienvenidas; peticiones de tener relaciones sexuales; y la violación (García, 1998:50).

La propuesta de Mackinnon, en cambio, es un acercamiento teórico a la naturaleza del concepto. Según la autora el *hostigamiento sexual* es un acto impositivo basado en la relación jerarquizada entre el acosador y la acosada. Lo define como:

Una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones, además de la carencia de reciprocidad de quien recibe los acercamientos sexuales (García, 1998:50).

Esta última, es una definición que hace referencia a tres elementos: acciones sexuales no reciprocas, coerción sexual y sentimientos displacenteros. Componentes que se presentan dentro de una relación asimétrica que se traduce en un proceso de tres pasos:

- La presencia de algún incidente relacionado con los tres elementos señalados (acciones sexuales no reciprocas, coerción sexual y sentimientos displacenteros),
- La respuesta o reacción ante tal incidente (ya sea que se rechace o acepte); y
- Las consecuencias de tal respuesta.

Estos primeros acercamientos dan constancia de la imprecisión²² del término de *acoso sexual* y de la dificultad de encuadrar en una sola definición todas las experiencias de violencia sexual que las mujeres sufren durante este tipo de agresión.

2.2 Principales características de las investigaciones sobre acoso sexual

A partir de las propuestas de Mackinnon y Farley (1979) ha habido una gran cantidad de estudios que abordan el *hostigamiento sexual*. En este apartado se abordan algunos de los problemas metodológicos y prácticos que han detectado los investigadores respecto a la conceptualización del *acoso sexual*. Los principales contenidos que aparecen en gran parte de las investigaciones y la manera en que se ha medido el *hostigamiento sexual*.

2.2.1 Obstáculos y limitaciones

Cuando hablamos de obstáculos o limitaciones nos referimos a algunas de las dificultades que se han encontrado en las investigaciones revisadas para la construcción de este capítulo. Dichos inconvenientes tratan de resumir los

²² Como se verá en este capítulo y en general a lo largo de la tesis, el primer obstáculo al acercarse al estudio del *hostigamiento sexual* es la imprecisión del término y la falta de articulación entre las aproximaciones al tema.

vacíos que pudimos observar en los estudios revisados. No son los únicos que hay y su identificación es acorde a los objetivos de la presente investigación. Tales observaciones son las siguientes:

1. No hay concordancia entre las definiciones teóricas y las legales. Por ejemplo, ver definición del Código Penal del Distrito Federal en contraste con la propuesta por Mackinnon (1992) que incluye la *violación* en su definición de *hostigamiento sexual*.
2. Se suelen incluir juicios de valor en las definiciones. Por ejemplo, Martínez (2002) señala que el *hostigamiento sexual* es el resultado de la incapacidad de los varones para contener sus deseos cuando se encuentran en posiciones de poder.
3. No hay precisión en la frecuencia que deben tener las conductas violentas para ser consideradas *hostigamiento sexual*. Por ejemplo, en los códigos penales de Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Veracruz, Yucatán y Zacatecas consideran que para que exista *hostigamiento sexual* el acto debe ser reiterado, mientras que en el resto de los códigos penales de la república mexicana no hay tal requisito.
4. No existe un consenso en los indicadores que deben determinar las mediciones del *hostigamiento sexual*. Por ejemplo, el cuestionario de experiencias sexuales y el inventario de *hostigamiento sexual*, son instrumentos de medición que utilizan distintos parámetros para determinar la existencia o inexistencia del *hostigamiento sexual* (Welsh, 1999).
5. Aunque suelen incluir conductas que van de menor a mayor severidad, no se contemplan los elementos para ubicar dicha severidad en los distintos contextos en los que ocurren los hechos. Por ejemplo la definición de Farley (1979).

6. La mayoría de los estudios se limitan a definir y medir el *hostigamiento sexual*, dejando de fuera la manera en que el contexto social influye en su existencia y reproducción. Por ejemplo, el modelo organizacional propuesto por Tangri, Burth y Jonson (1982)²³ ya que se limita a señalar como causas del *hostigamiento sexual* las condiciones laborales dejando de fuera cualquier otro elemento del contexto social.
7. Son pocas las investigaciones que han tratado de construir sus conceptos a través de los testimonios de las mujeres hostigadas. Por ejemplo, el artículo de Corres Ayala (1998), que aunque hace una interesante reflexión del tema recurriendo a autores como Foucault no incluye un acercamiento empírico sobre el *hostigamiento sexual*.
8. No hay claridad en las conductas que deben destacarse, hay quien considera que las más importantes son aquellas que hacen referencia a los sentimientos y efectos negativos sobre las mujeres; otros más proponen fijar la atención en los elementos de poder y hay algunos creen que se debe enfatizar en el contexto²⁴ en que se generan las agresiones. Por ejemplo, los modelos retomados por Bedolla (1998), biológico/natural, organizacional y sociocultural.
9. Algunas de las definiciones consideran, de antemano, que el *hostigamiento sexual* es una forma de violencia que se ejerce únicamente contra las mujeres, dejando fuera el *hostigamiento sexual* contra hombres o el hostigamiento entre personas del mismo sexo. Por ejemplo, Wise y Stanley (1992) consideran el *hostigamiento sexual* como “conductas masculinas” impuestas a mujeres.

²³ Véase: Díaz y Ortiz, 1992.

²⁴ Se refiere al clima adverso en que se desenvuelven las o los agredidos, en específico las condiciones laborales.

2.2.2 Principales contenidos de las investigaciones sobre hostigamiento sexual

Los temas analizados en la literatura sobre *hostigamiento sexual* han girado en torno a ciertos rasgos en común. Básicamente se han enfocado en desarrollar los siguientes ejes:

- Definición del término:

- a) La tipificación como delito.
- b) La forma de medirlo.
- c) Incidencia.

- Los espacios y jerarquías en los que efectúa la agresión:

- a) Las solicitudes de favores sexuales para mantener el trabajo o para obtenerlo.
- b) La importancia entre el tipo de relación entre el agresor y la víctima.

- Los daños que ocasionan el hostigamiento sexual y las conductas que son identificadas como hostigamiento sexual:

- a) La presencia de daños o amenazas en caso de no aceptar el hostigamiento.
- b) Impacto en las mujeres que lo enfrentan.
- c) Las conductas físicas se encuentran asociadas a la definición del término.

- La percepción sobre los participantes en la agresión:

- a) La presencia de la seducción²⁵ por parte de la víctima como factor para determinar la legitimidad de la queja por el acoso sexual.
- b) La percepción distinta del *hostigamiento sexual* por parte de hombres y mujeres. Los últimos sólo lo reconocen en los casos más severos.
- c) Los acercamientos sexuales son percibidos de forma distinta por los hostigadores y las hostigadas.

²⁵ Para la presente investigación entendemos a la seducción como parte del proceso en el se quiere conseguir una pareja; es una acción que puede realizar hombres o mujeres en la que se promete conciente o inconscientemente poseer o brindar cualidades o beneficios para agradar a la persona cortejada. Es un acto que no intenta agredir a las personas sino persuadirlas, encantarlas o gustarlas, según Rodríguez Magda (1994) la seducción sólo existe si es recogida por el otro.

d) El hecho que sean los hombres los que hostigan más frecuentemente que las mujeres.

- Modelos teórico metodológico:

a) Biológico.

b) La perspectiva de género.

c) Cultura organizacional.

- Acciones para enfrentarlo

a) Medidas preventivas.

b) Programas de difusión.

-Poder y violencia:

a) Relación del *hostigamiento sexual* con el ejercicio de poder.

b) *Hostigamiento sexual* como una forma específica de violencia relacionada con el género.

Finalmente, como parte del recuento, hay que incluir que la literatura ha señalado una distinción entre *acoso sexual quid pro quo* y *ambiente hostil*. El primero hace referencia a la agresión que se ejerce a través de las relaciones laborales jerárquicas. El segundo considera a los comportamientos como bromas, comentarios o toqueteos sexuales que interfieren en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante u hostil.

2.2.3 Medición del hostigamiento sexual

La forma de medir el *hostigamiento sexual* ha sido uno de los grandes debates dentro de las investigaciones sobre el tema, mientras algunos consideran la existencia de estándares objetivos que determinen su existencia otros confrontan tal posición aludiendo a una medición de carácter subjetivo. En el primer planteamiento se han construido una serie de definiciones que tratan de encuadrar el *acoso sexual* dentro de una lista de comportamientos

predeterminados por las investigaciones realizadas al respecto, algunos son los siguientes:

- El cuestionario de experiencias sexuales (por sus siglas en inglés The sexual experiences questionnaire - SEQ): Presenta al *hostigamiento sexual* como una construcción tridimensional consistente en el acoso por género, atención sexual no requerida y coerción sexual. Estas dimensiones de acoso utilizan múltiples indicadores. El acoso por género, representa comentarios y bromas sexistas e invalidantes a cerca de las mujeres en general. La atención sexual no requerida, consiste en puntualizaciones sexuales no solicitadas. La coerción se refiere a todas las formas de solicitud sexual. Las dimensiones mencionadas se encuadran en un marco jurídico, las dos primeras dentro del ambiente hostil y la última en lo que se refiere al acoso sexual *quid pro quo*.
- El inventario de *hostigamiento sexual* (por sus siglas en inglés The inventory of sexual harassment - ISH): Consiste en tres categorías de acoso; comentarios verbales, peticiones verbales y acciones no verbales.

Por otro lado, en el debate de las mediciones subjetivas se considera al acoso sexual como un fenómeno ambiguo que se mide por medio de percepciones individuales o contextos de trabajo específicos.

2.3 Algunos acercamientos a los estudios sobre hostigamiento sexual

En este apartado se han seleccionado y clasificado algunos de los estudios sobre *hostigamiento sexual*. Su objetivo es presentar la manera en que se ha abordado el tema, identificando algunas líneas o ejes temáticos y señalar de manera breve su contenido.²⁶

²⁶ Aunque el fin es destacar línea o ejes de investigación útiles para el presente estudio, es también identificar, de manera general, las principales discusiones contenidas en la literatura, a pesar de que no sean totalmente acordes a los objetivos del trabajo, ya que intentamos que el lector tenga un panorama general de tópico.

2.3.1 Hostigamiento sexual visto a través del poder y el sexismo

En esta clasificación las investigaciones utilizan la perspectiva de género como herramienta teórica para acercarse al fenómeno del *hostigamiento sexual*, pero sus categorías de análisis son el poder, la sexualidad y la violencia. Son tres los acercamientos al tema que coinciden en que los elementos anteriores representan las bases para entender la lógica que opera en éste tipo de agresión contra las mujeres.

El primero de ellos es el planteamiento de Fitzgerald (1990) quien define el *acoso sexual* por medio de la combinación de componentes empíricos y conceptuales. Su premisa principal es que el fenómeno se desarrolló en la confluencia de relaciones de autoridad (poder) y sexualidad (sexismo) en una sociedad estratificada por géneros enmarcados en un ámbito formal o informal. Su argumento se sintetiza en la siguiente propuesta:

El hostigamiento sexual es la sexualización de una relación instrumental a través de la cual se hace la introducción o imposición del sexismo u observaciones sexuales, peticiones o requerimientos, en el contexto de un poder formal diferencial. El hostigamiento puede existir también donde no hay una diferenciación formal, si la conducta no es bienvenida o es ofensiva para la mujer. Las instancias de hostigamiento pueden ser clasificadas dentro de las siguientes cinco categorías: hostigamiento de género, conducta seductora, solicitud de actividad sexual bajo promesas de recompensa o por amenaza de tener un castigo, y la imposición sexual o asalto (García, 1998: 62).

De la explicación anterior, se deduce que la estratificación social basada en división genérica permite reconocer que el *hostigamiento sexual* puede ocurrir en una relación formal e informal, y esto se debe a que las relaciones sociales no se encuentran jerarquizadas por el espacio en que se desarrollen sino por el género, construcción social y cultural en la que el poder se ejerce por medio del control de la sexualidad.

Así, haciendo caso a lo anterior no sólo se puede inferir que el *hostigamiento sexual* no se origina únicamente en relaciones formales e informales, sino que hay toda una maquinaria social que colabora a la conjunción del poder y sexualidad como herramientas de control y sometimiento permitiendo agresiones como el *hostigamiento sexual*.

El segundo acercamiento lo realizan García y Bedolla (1998) quienes proponen estudiar el *hostigamiento sexual* por medio del concepto *sexo-género*, abarcando en su definición el trinomio *poder-sexualidad-violencia*; su impacto negativo en la vida de las mujeres, quiénes lo realizan y sus posibles causas.

Las autoras proponen retomar la definición de *acoso sexual*, basada en tres componentes:

a) Acciones sexuales no reciprocas: Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual no necesariamente lo alcanzan.

b) Coerción sexual: Se refieren a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien que rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

c) Sentimientos de desagrado: Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no reciprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas (García y Bedolla 1998:39).

La propuesta central intenta explicar la manera en que se vinculan el poder, la sexualidad y la violencia. Básicamente se trata de comprender que el ejercicio de poder consiste en el control de la mujer a través de su sexualidad, misma que se conforma por un código sexual basado en el desconocimiento de su cuerpo y en la no pertenencia del mismo. Código que contrasta con el de los varones, el cual se sustenta en la idea de que su deseo no puede ser cuestionado.

Así, hay dos formas de ver a los individuos en razón de su sexo, la mujer como un objeto del hombre y el hombre como dueño del cuerpo de la mujer. Cuerpo que debe ceder al deseo irrefrenable de los varones. Se

construye una lógica que permite el ejercicio del poder a través de la introyección de los códigos sexuales. Es un proceso que culmina con la agresión, misma que es permitida porque responde a los parámetros que se han incorporado a través de la enseñanza de la sexualidad.

La sexualidad sirve de forma de control para el ejercicio del poder, con ella se ordena y socializa a las mujeres dentro de una categoría subordinada. La violencia es el medio por el que se le obliga al sujeto generizado a no resistir y por tanto someterse. De tal forma que se construye un círculo que sigue fluyendo porque cada uno de los elementos, poder, sexualidad y violencia se retroalimentan.

Así, el trinomio conformado por el poder, la sexualidad y la violencia, enmarcan el *hostigamiento sexual*, pues éste consiste en una imposición de requerimientos sexuales, usando la coerción como medio para romper la resistencia, es un abuso de poder basado en el género como jerarquía.

El tercer planteamiento es de Corres (1998) quien analiza el *hostigamiento sexual* como un problema del sujeto, como sujeto de sexualidad y sujeto de poder. A partir de la propuesta de Foucault de pensar al sujeto moderno, intenta abordar el fenómeno en el marco de sus determinaciones conceptuales y sociales. Según explica la autora:

...el estudio del hostigamiento sexual deberá llevarnos a un problema de tipo práctico que se inscribe en el marco de la dependencia y el control; y otro de carácter conceptual en el que los individuos se viven y piensan de tal manera que ello los prepara a actuar o a recibir tratos por parte de los demás, del todo justificados por un orden social que a su vez les ha conformado su identidad (Corres, 1998: 27).

Distingue dos dimensiones al problematizar el *hostigamiento sexual*, la práctica y la conceptual, reconociendo que hay una interrelación entre ambas. La manera en que se vive y enfrenta el fenómeno responde a una forma determinada de pensar, que a su vez es el reflejo de la lógica específica

de un orden social. En este caso un orden social que minimiza y trivializa las agresiones contra las mujeres.

El objetivo es repensar las estructuras que determinan al sujeto, intenta demostrar que el análisis del *hostigamiento sexual* representa un esfuerzo por luchar contra todo lo que ata y somete al individuo a los demás por medio de la dominación social y la explotación.

Un punto clave en el análisis de Corres es que el intercambio sexual, implicado en el hostigamiento sexual, se experimenta como sometimiento y esto se debe a que todas las prácticas sexuales en la sociedad moderna están asociadas con el ejercicio del poder.

Además habrá que añadir que los individuos que son sometidos al *hostigamiento sexual* llegan a percibir tal agresión como una relación “natural y necesaria” por ubicarse ellos mismo en una posición de subordinación que los devalúa.

Por lo tanto, la propuesta se resume en una nueva forma de abordar el *hostigamiento sexual* a través de la identificación de las determinaciones genéricas, un nuevo tipo de racionalidad que cuestiona las formas de vida, de pensamiento y al orden social que permite la violencia contra las mujeres.

2.3.2 Acoso sexista y sexualización del acoso sexual

Esta aproximación al *hostigamiento sexual* parte de la propuesta de ver al fenómeno como el resultado de un orden social institucionalizado. Problematisa su enfoque al plantear dos visiones encontradas que explican el fenómeno con argumentos antagónicos.

La primera propone que el *acoso sexual* es un fenómeno social producto de un sistema sexista que invisibiliza la agresión contra las mujeres. La segunda, reconoce al hostigamiento como una forma de violencia contra las

mujeres, pero considera que debe ser una relación tolerable, que se puede resolver con la minimización de las agresiones que se expresan mediante la ironía o burla ante tales ataques. Son dos propuestas que tratan de ejemplificar el acoso sexista y la sexualización del acoso sexual, es decir, la identificación del *hostigamiento sexual* como resultado de un orden generizado que discrimina y agrada a la mujer por el simple hecho de serlo y la idea contraria de que el acoso sexual debe ser identificado como parte de la sexualidad de los individuos.

Mora (2004) sostiene que el *acoso sexual* es un acto invisibilizado por la institucionalización de las normas y creencias que se inscriben en un orden social que lo normaliza a través de una cultura seductiva²⁷. Proceso que limita la identificación, control y supresión de la agresión.

A partir de la premisa anterior se presentan dos posiciones encontradas. La primera, acorde a la propuesta anterior, es la de Wise y Stanley (1998), según la cual, el *hostigamiento sexual* son requerimientos sexuales o exigencias de dedicación atención o benevolencia que los hombres realizan en los sentimientos, conductas, espacios, deseos, energías y cuerpo de las mujeres. Dichas peticiones se realizan en la vida cotidiana y no se limitan a un sólo espacio. Están insertas en una sociedad sexista que las identifica como la manera normal de proceder de los varones.

Su definición es muy amplia porque considera que el *hostigamiento sexual* puede ocurrir en cualquier espacio, pues aunque algunos acercamientos son de naturaleza sexual, algunos otros simplemente tienen como objetivo el ejercicio del poder. Su limitación es que al referirse al acoso sexista presupone que este tipo de agresión se realiza únicamente de parte de los hombres hacia las mujeres, dejando de fuera la agresión de la mujer al

²⁷ Cuando la autora habla de la cultura seductiva se refiere al teatro estructurado por la oposición binaria de lo masculino y femenino construido a partir del siglo XII que se identifica como un modelo cortés en el que los códigos del teatro referido cambian de lo que antes era la frecuentación campesina. A partir de tal construcción se diseñó un código de comportamiento en el que los varones debían representar la humildad y reserva, las mujeres la paciencia y la delicadeza, lógica en la que a los primeros corresponde rogar e iniciar o empezar el acercamiento y a ellas esperar para luego acoger las suplicas de ellos.

hombre y la que se da entre personas del mismo sexo. No obstante, ésta última percepción se puede sustentar en que generalmente, el orden sexual en el que se describe el fenómeno efectivamente favorece mucho más las agresiones hacia las mujeres.

La segunda propuesta, contraria a las anteriores, es la de Lipovetsky (1999) quien reconoce al *hostigamiento sexual* como un abuso de poder masculino, sin embargo, considera que tal agresión debe ser vista de forma distinta dependiendo del momento histórico. Para él en la actualidad los contextos sociales han evolucionado tanto (sobre todo en la posición de las mujeres, que según el autor han accedido a condiciones de vida y prerrogativas sociales y laborales cada día más altas) que ya no se puede considerar a las mujeres como víctimas de tal agresión, pues cuentan con los elementos para enfrentarla.

La nueva posición de las mujeres, hace pensar que el *hostigamiento sexual* más que una agresión masculina es “un truco de la mujer para resucitar el deseo del hombre pero también el suyo” (Lipovetski, 1999:75).

Asimismo, propone que las mujeres deben enfrentar el *hostigamiento sexual* burlándose de las agresiones de los hombres, pues considera que la judicialización excesiva las limita y les impide enfrentar a sus agresores. La solución al problema es la revaloración de la autodefensa por parte de las féminas, la apropiación del poder irónico. Ya que por un lado, acogerse a la “exagerada” normativación, victimiza a las mujeres y por el otro confirma estereotipos de género y limitan la posibilidad de defensa de las mismas.

Lipovetsky (1998) no sólo es opuesto a los planteamientos de Mora y de Wise y Stanley, sino que es limitado porque presupone condiciones sociales inexistentes, considera un contexto social igualitario y abierto para ambos sexos; no reconoce el sistema de dominación masculina que determina las agresiones a las mujeres en razón de su sexo. Descalifica los esfuerzos por atacar las agresiones masculinas, limitándolas a simples acercamientos

que tratan de avivar la sexualidad entre hombres y mujeres. Además, parece que percibe a la sexualidad del hombre como irrefrenable, pues en su propuesta nunca habla de la posibilidad de cambiar las actitudes masculinas.

2.3.3 Hostigamiento sexual en un contexto universitario

En este apartado se retoman las ideas que han surgido al hablar *del hostigamiento sexual* en los ámbitos universitarios. Primordialmente se refiere a la investigación de Wright y Weiner (1984), quienes desarrollan los elementos que integran el fenómeno dentro de las instituciones de educación superior. Específicamente identifican qué es lo que se sabe acerca de los acosadores, cuáles son sus responsabilidades derivadas del delito y sobre todo cuáles son las capacidades de las universidades para atacar el problema.

La razón por la que las investigadoras citadas, decidieron ahondar sobre el *hostigamiento sexual* dentro de las instituciones de educación superior, proviene de una serie de testimonios de alumnas que acudieron a ellas para compartir la experiencia del *hostigamiento sexual* que habían padecido o padecían.

A partir de dichos testimonios las autoras fueron estudiando la problemática, vislumbrado la complejidad del problema, pero sobretodo enfatizando el contexto jerarquizado que caracteriza a las instituciones descritas y apuntando la dificultad de las y los estudiantes de responder y defenderse del *hostigamiento sexual*.

En el estudio referido se desglosan todos los mitos que rodean y dan forma a las actitudes sexuales que se generan en dichas instituciones. Conjugan la participación de los distintos actores, alumnas/os, profesoras/os, padres y madres de familia y por supuesto la respuesta y posiciones de las instituciones.

Cuando se detienen en el concepto de *acoso sexual* advierten la oscuridad que rodea al término, sin embargo no dejan de señalar que el punto central del problema es la utilización incorrecta del poder.

Después de un largo recorrido de los distintos códigos universitarios, legislaciones federales, estatales, civiles y criminales, relacionadas con el *acoso sexual* señalan que tal tipo de agresión se refiere a *una dinámica sexual insana, a comportamientos que son explotadores, abusivos y perniciosos en términos psicológicos y académicos* (Wrigh, Weiner, 1984:53).

Finalmente, aceptan la ambigüedad del término y proponen que para resolver cualquier duda sobre si estamos frente a un caso de *hostigamiento sexual* o no, debemos considerar como clave principal la palabra “decisión”, misma que representa una relación de mutuo consentimientos y aceptación por parte de los participantes. En ese sentido anotan la necesidad de crear más leyes y directivas que ayuden a los investigadores a traducir las definiciones abstractas del *acoso sexual*.

2.3.4 Hostigamiento sexual y masculinidad

Otra manera de analizar al tema del *hostigamiento sexual* ha sido a través de la categoría de masculinidad²⁸, construcción teórica que obedece a una perspectiva de género y que integra algunos elementos al análisis que otros acercamientos no han mencionado. Nosotros recurrimos a dos estudios, el primero considera que el *hostigamiento sexual* es producto de la violencia masculina, en tanto que la segunda propuesta recupera a la moralidad y a la masculinidad como ejes explicativos del fenómeno.

²⁸ Nos parece importante señalar que de acuerdo con Connell la masculinidad es un concepto relacional, es decir, la masculinidad no existe más que en oposición a la feminidad. En ese sentido la masculinidad “es un lugar en las relaciones de género, en las prácticas a través de las cuales los hombres y las mujeres ocupan ese espacio en el género, y en los efectos de dichas prácticas, en la experiencia corporal, la personalidad y la cultura” (Connell, 2003, p.108).

Para Martínez (2002) el *acoso sexual* es el resultado de la violencia masculina, según explica, el erotismo es un liberador de las pulsiones del hombre y en cambio el *acoso sexual* es la evidencia de la incapacidad de los varones para contener sus deseos cuando se encuentran en posiciones de poder.

Considera que aún predomina una visión masculina que transforma en objetos sexuales a las mujeres, observación que se hace evidente en los espacios laborales, en donde se agudizan las conductas machistas. Es en las relaciones jerarquizadas donde los hombres ejercen su poder, pues lo consideran el espacio ideal, ya que perciben a las mujeres que se encuentran a su cargo como parte de las prestaciones laborales que se les otorgan.

El acercamiento desde esta perspectiva, permite corroborar la forma en que la configuración de la masculinidad determina el ejercicio del poder, mismo que se expresa cuando el *acoso sexual* es visto como una prerrogativa de los varones surgida de la inserción femenina al trabajo, o peor aún, como un deseo irrefrenable propio del sexo masculino.

Por otro lado, para May (1998) el *acoso sexual* promueve la solidaridad²⁹ masculina y excluye a las mujeres de una total y equitativa participación en distintas prácticas y contextos. El *hostigamiento sexual* más que una amenaza o forma de intimidación es una forma de discriminación sexual que es perjudicial por representar una manera de degradación. En dicho ataque se restringe la autonomía y se produce un ambiente hostil contra la víctima, misma que recibe tal tipo de abuso únicamente por su género.

Las mujeres son forzadas a ser empleadas y objetos sexuales al mismo tiempo, a través de las siguientes acciones:

²⁹ Consideramos que la aseveración de que el hostigamiento sexual promueve la solidaridad masculina, no es del todo cierta, pues no todos los hombres participan en tal agresión e incluso, aunque en menor escala, algunos varones son víctimas de hostigamiento sexual. Más que solidaridad podría hablarse de cierto grado de complicidad, aclarando, que no es generalizada.

- son degradadas
- son tratadas injustamente
- se les niega un mínimo de certeza de autonomía sobre sus vidas

Ambas aproximaciones intentan señalar la manera en que se construye una relación social a partir de la elaboración de la masculinidad hegemónica³⁰, misma que solicita la degradación y agresión a las mujeres para confirmar el rol de superioridad de algunos varones. Es un elemento más del sistema social que colabora a la naturalización y normalización del *hostigamiento sexual*, y en general, de la violencia contra las mujeres o contra todos aquellos que no se encuentren dentro de los parámetros de la masculinidad referida.

2.3.5 Modelos teórico metodológico sobre el hostigamiento sexual

En este último apartado se retoman algunos de los modelos teóricos-metodológicos que han intentado explicar las causas que generan el *hostigamiento sexual*. Dichos acercamientos de carácter explicativo, consideran factores biológicos, culturales, sociales y organizacionales para identificar las razones por la que se genera el fenómeno.

El primero es el modelo *biológico/natural*, el cual también ha sido identificado como modelo motivacional. Su premisa fundamental es que las conductas sexuales dentro de los centros de trabajo son normales en las relaciones laborales. Para este abordaje el *hostigamiento sexual* es natural, asumiendo que cualquier tipo de acercamiento de carácter sexual no tiene como intención acosar, discriminar o dominar y por tanto no puede ser calificado como ilegítimo o intimidatorio. Sus presupuestos fundamentales son:

³⁰ Benno de Keijzer señala que para “México y Latinoamérica existe un modelo hegemónico de masculinidad visto como un esquema culturalmente construido, en donde se presenta al varón como esencialmente dominante y que sirve para discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres que no se adaptan a este modelo” (2003, p. 138).

- Considera que las agresiones de los hombres hacia las mujeres no tiene como intención discriminarlas, sino que se deben a que el impulso sexual de los varones es mucho más fuerte que el de las mujeres debido a una predisposición biológica.

- Asume que los hombres y mujeres se sienten atraídos sexualmente de forma natural, por lo tanto las conductas sexuales en el trabajo no sólo son normales sino deseables por ambos sexos.

- Atribuye el *hostigamiento sexual* a una característica idiosincrásica, negando que sea resultado de una forma de discriminación de género producto de un sistema social.

Así, este modelo no sólo trivializa la agresión producto del *hostigamiento sexual*, sino que limita cualquier intento por remediarlo, pues al considerarlo como algo natural, precalifica la ineficacia de las acciones de defensa y prevención ya que éstas no podrán modificar la naturaleza humana.

El segundo modelo es el de *la investigación aplicada al análisis del hostigamiento sexual* desarrollado por García y Bedolla (1998). En dicho modelo se parte de la idea de que el *hostigamiento sexual* es un problema que esta constituido por tres elementos, el sistema *sexo-género*, el poder y la sexualidad.

El sistema *sexo/género* es entendido como *...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 en donde un sexo domina a otro* (Bedolla, 1998:111). El *poder* entendido como la facultad o dominio para ejecutar algo que se ejerce por medio de la superioridad masculina sobre la femenina. La *sexualidad* que es la expresión social de las relaciones de deseos corporales reales o imaginarios por o para los otros o para uno mismo, junto con los estados del cuerpo y sus experiencias o expresiones que se encuentra siempre vinculadas al ejercicio del poder.

García y Bedolla (1998) abordan el fenómeno en dos formas:

- a) La metodológica, que comprende la búsqueda de la validez de construcción del concepto *hostigamiento sexual* y su incidencia.
- b) La acción para enfrentar este problema, buscando su tipificación legal como un delito y su intervención directa, trabajando con grupos de mujeres en relación a como se enfrenta el *hostigamiento sexual* en su vida cotidiana.

Los tres modelos siguientes son propuestos por Tangri, Burth y Johnson (Bedolla, 1998), mismos que se fundamentan en los casos llevados a la corte de Estados Unidos y en su defensa.

El primero, el *modelo organizacional* atribuye el *acoso sexual* a la estructura de los lugares de trabajo, apuntando que el género no es determinante. De acuerdo a este planteamiento la jerarquía e infraestructura dentro de los centros de trabajo hacen posible las agresiones. La verticalidad de la organización en el trabajo permite a los individuos utilizar su poder para obtener gratificaciones de carácter sexual. Así, los elementos que interviene en este modelo son las condiciones de trabajo, la proporción de uno u otro sexo y las normas ocupacionales. Básicamente se fundamenta en los siguientes ejes:

- Cultura organizacional: se refiere a la falta de profesionalización o de la desorganización laboral.

- La organización del trabajo: tiene que ver con cómo la organización técnica del trabajo puede ser un factor de riesgo para ser víctima de *hostigamiento sexual*.

El segundo, titulado *modelo sociocultural*, se sustenta en el reconocimiento de que la forma en que se configuran las relaciones entre hombres y mujeres basadas en un sistema patriarcal, determina la existencia del *hostigamiento sexual*. Hombres y mujeres son enseñados a comportarse de

acuerdo a su sexo biológico, induciendo al primero a la dominación de la segunda.

En este planteamiento el *hostigamiento sexual* funciona como una herramienta para mantener y reproducir un orden social patriarcal. Regula la interacción entre los sexos sosteniendo la dominación ocupacional masculina sobre las mujeres, reiterando una lógica que se expresa a través de lo económico con la retirada obligada de las mujeres de un sector ocupacional remunerado.

Tal maquinaria se refuerza con la idea introyectada en los hombres y mujeres, de que esta última debe su valoración a la estima que los varones expresen sobre su cuerpo. De tal forma que las agresiones producto del *hostigamiento sexual* sean percibidas por las mujeres más que como un acercamiento no grato, como una atención halagadora. Esta percepción del “ser mujer” no sólo las obliga a pensarse como responsables de los acercamientos no deseados, sino les hace pensar que son agresiones que se pueden detener a través de su prudencia.

El tercero, *modelo de extralimitación de roles*, supone que el *hostigamiento sexual* es el reflejo del traslape de los roles de hombres y mujeres dentro de una sociedad en el ámbito del trabajo. Es decir, considera que tanto los hombres como las mujeres deben conservar los roles sexuales asignados por la sociedad también en el ámbito laboral.

El rol femenino tiene que expresar naturalidad, simpatía y lealtad, características que proyectan una imagen sexual o de objeto sexual. El masculino, en cambio debe apreciar estos atributos femeninos, y demostrar su dureza y fortaleza. La extralimitación de roles sucede cuando las mujeres ocupan espacios de trabajo que antes eran exclusivos de los varones, pero se mantiene la expectativa de que a pesar de encontrarse en esta nueva circunstancia debe mantener su rol de objeto sexual.

Es decir, se justifica el *hostigamiento sexual* por la entrada de las mujeres a espacios considerados masculinos, y por suponer que la única manera de percibir a las mismas, independientemente del lugar en que se encuentren, es como un objeto sexual propiedad de los hombres.

2.3.6 Nuevas ideas sobre el hostigamiento sexual

En los últimos años se ha hecho un acercamiento crítico a los primeros supuestos que plantearon el *hostigamiento sexual*. Esta aproximación responde a las nuevas propuestas feministas³¹ que también han evolucionado y consideran formas alternativas para abordar los problemas relacionados con la violencia contra las mujeres.

Básicamente la discusión ha girado en torno a que hay un reconocimiento de que el *acoso sexual* no sólo se origina por la existencia de una atracción sexual hacia la víctima. Esta observación se inserta dentro una nueva oleada de pensadoras que consideran que el pensamiento de Mackinnon es esencialista y creen necesario replantear el término *acoso sexual*, de tal forma que pueda incluirse el acoso contra personas del mismo sexo y evidenciar que no es una forma de violencia que se da exclusivamente contra las mujeres. Uno de los puntos que se discute es distinguir entre los conceptos de género, sexo y sexualidad y no considerarlos como uno sólo.

Dentro del recuento de la nueva aproximación, se incluye el debate acerca de que la sexualidad no es equivalente al sexismo, ecuación que resulta de la aplicación del modelo planteado por Mackinnon y Dworking (Nadine Strossen, 1996), en el que todo tipo de expresión sexual es una manifestación de subordinación y degradación. Parece que con tal modelo se ha originado la disyuntiva entre el valor al derecho a la libertad de expresión o el valor del derecho a no ser discriminada en razón del sexo³². Según estas

³¹ Mujeres como Élisabeth Badinter (2003) que apuestan más a lograr una relación pacífica con los varones que a un dualismo sexual basado en la oposición.

³² Algunos consideran que esa disyuntiva proviene de la excesiva normativización de lo que puede ser un ambiente hostil, especificaciones legales que han traducido al hostigamiento sexual como cualquier acercamiento que haga referencia a la sexualidad. Por ejemplo, en algunas universidades estadounidenses se han clausurado exposiciones de arte que han sido consideradas como ofensivas hacia las mujeres por mostrara a las de su género desnudas. Es

nuevas ideas tal ecuación ha originado un verdadero problema para identificar la línea divisoria entre un acercamiento sexual sin fines degradante y aquellos que tienen como objeto no sólo degradar sino someter a la víctimas a un *hostigamiento sexual*. Ampliar el término ha provocado también, la confusión del *hostigamiento sexual* con otros delitos, pero sobre todo la generalización femenina y la culpabilidad masculina (Badinter, 2003). Aunque es un debate que no se limita a Estados Unidos, es en dicha región es en donde más álgida ha sido la discusión.

2.4 Recapitulación

En este capítulo se señalaron algunas limitaciones y obstáculos producto del estudio desarticulado y poco sistematizado³³ del tema. El objetivo es evidenciar la variedad de enfoques que hay sobre el tópico y la falta de acuerdo en una línea argumentativa de las investigaciones. Se pueden verificar las tensiones que parecen evitar el avance en una construcción teórica del *hostigamiento sexual* mucho más integral.

Existe una gran variedad de maneras o formas de acercarse al tema; la mayoría de los estudios han centrado sus esfuerzos en definir y medir el hostigamiento, dejando de lado una aproximación más compleja que problematice no sólo al acto u hecho en sí, sino que considere al contexto que colabora en su existencia.

No obstante, algunos acercamientos teóricos han explicado el *hostigamiento sexual* como el producto de un sistema social que se alimenta a través del ejercicio del poder por medio de regulación sexual y la violencia.

ahí, en donde surge la pregunta qué vale más, el derecho de libre expresión o el respeto a la no discriminación por razón de sexo, y la respuesta se acompaña de más cuestionamientos es decir para responder habrá que establecer quién y de qué forma considera qué es o no ofensivo o representa una forma de hostigamiento sexual. Además, es una reflexión que apunta a otras discusiones como la que se da acerca de la pornografía. Nos parece que es un debate que sigue demostrando la fragilidad del término hostigamiento sexual.

³³ En este punto debemos considerar cuáles son los objetivos de la elaboración de definiciones y si en base a tales fines la utilidad de la literatura varía. Por ejemplo, algunos de los acercamientos al término han buscado una definición que para fines prácticos y muy concretos ha colaborado a enfrentar la problemática, el caso más significativo son los cuestionarios que han intentado definir las conductas que conforman el acoso (El cuestionario de experiencias sexuales -por sus siglas en inglés The sexual experiences questionnaire – SEQ- ver apartado 2.2.3. Medición del hostigamiento sexual). Sin embargo, el punto es evidenciar la falta de relación que guardan los distintos estudios, obstáculo que ha colaborado a que no haya unidad en el contenido de las investigaciones y que en algunos momentos permite el ir y venir sin concretar ciertos paradigmas que colaborarían a clarificar y sistematizar el término.

Estas aproximaciones son ideas que coinciden con la hipótesis general de la tesis, el *hostigamiento sexual* existe y se reproduce por una serie de estructuras sociales y espacios que permiten su permanencia. La idea es profundizar en dinámica la violencia a la vida cotidiana como algo normal y natura

En el siguiente capítulo, se presentan los elementos teóricos y metodológicos que permitirán indagar en las vivencias de las entrevistadas³⁴ y los elementos que soportan al *hostigamiento sexual*.

³⁴ Cuando se menciona el término “entrevistadas” nos referimos a las nueve mujeres que dieron su testimonio durante el trabajo de campo realizado para la presente investigación.

CAPÍTULO 3

REFERENTES TEÓRICOS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El punto de partida de toda investigación está
constituido por representaciones que son
como “un velo que se interpone entre las cosas y
nosotros y que nos las encubre tanto más cuanto
más transparente creemos que es este velo”

Emile Durkheim
Las reglas del método sociológico

En este capítulo se explican los componentes teóricos y metodológicos que guían el análisis de la información obtenida durante el trabajo de campo. Para tales efectos se dividió en dos apartados.

En el primero se describe el por qué se recurrió al método fenomenológico para analizar los datos de las entrevistadas y cuáles serán los elementos que retomaremos de tal aproximación. El segundo apartado, titulado “Algunas pistas teóricas para abordar el hostigamiento sexual”, se encuentra dividido en seis partes. La primera, determina qué es un problema social y qué implicaciones ha tenido el hostigamiento sexual para ser reconocido como tal y, la segunda establece como base de la investigación la perspectiva de género.

En la tercera parte se define qué es la *objetivación objetivante*, para qué es utilizada por Bourdieu y en qué colabora en nuestro proyecto de investigación. En las tres últimas partes se explica qué es el *habitus*, el *campo* y la *violencia simbólica*.

3.1 La fenomenología como método de estudio del hostigamiento sexual

En los capítulos anteriores se puntualizó cuáles han sido algunas de las maneras en que se ha estudiado y legislado el *hostigamiento sexual*, con la finalidad de acercarnos al tema y detectar, de acuerdo a la información investigada, cuál puede ser una aproximación metodológica y teórica que nos

de la posibilidad de profundizar en el tópico. Uno de los elementos que hemos detectado es la falta de acuerdo en la definición del *hostigamiento sexual*, ante tal ausencia, nos parece que debemos acudir directamente al fenómeno para descubrir de qué manera podemos entenderlo.

Para este fin utilizaremos algunos aportes de la *fenomenología* como método hermenéutico que nos conducirá al *hostigamiento sexual*, más allá de lo que se sabe o se ha escrito sobre él. Se esbozan algunas claves sobre este método filosófico que ayudará a clarificar esta intención.

La palabra *fenomenología* proviene del griego *faínomai*, que significa "mostrarse" o "aparecer", y *logos*, que quiere decir "razón" o "explicación". La fenomenología es un método filosófico que se refiere al análisis intuitivo de los objetos tal como son dados a la conciencia cognoscente, a partir de lo cual busca inferir los rasgos esenciales de la experiencia y lo experimentado. Este método filosófico, presentado por Edmund Husserl (2000) propuso que la crisis de la ciencia³⁵ podía ser superada si la filosofía llegaba a ser una "ciencia de la vida cotidiana", la fenomenología es considerada la manera metódica de poder pensar lo obvio:

La fenomenología ha de ponerse ante la vida, a título de ejemplares, proceso puros de conciencia ha de dar a estos procesos una perfecta claridad, dentro de esta claridad ha de analizarlo y aprehender sus esencias, ha de perseguir las relaciones esenciales que se ven con evidencia intelectual, ha de formular lo intuitivo en cada caso mediante fieles expresiones conceptuales, cuyo sentido dependa puramente de lo intuitivo de lo visto con evidencia intelectual (Husserl, 2000:148).

Aunque la *fenomenología* es retomada por autores como Martín Heidegger (1971) o Alfred Schutz (1962), en el sentido desarrollado por Husserl, opera abstrayendo la cuestión de la existencia del objeto conocido y

³⁵ De acuerdo con Duseil (1968:1) Husserl partía de la idea de que cuando el científico se pone a hacer ciencia parte de axiomas que se le muestran como obvios, evidentes. Sin embargo, dichos axiomas indemostrables son el fruto de una actitud y de las estructuras de su época. La evidencia u obviedad de los principios de la ciencia queda así puesta en tela de juicio. La crisis de la ciencia consiste justamente en el hecho de que la ciencia no puede pensar sus fundamentos.

describiendo minuciosamente las condiciones en las que se aparece a la conciencia.

...entonces la fenomenología es el método filosófico gracias al cual se puede ver y manifestar por la e-nunciación lo que se ha comprendido de la cosa. Saber mostrar las cosas tal como se muestran en sí mismas. Lo que las cosas son se muestra a nuestra mirada continuamente, sin embargo, sea por el no-pensar, sea por el habitual tenerlas ante nuestros ojos, todo lo que en sí es patente se vuelve oculto, en-cubierto, des-figurado. Es un ir de lo que "parece-ser" a lo que verdaderamente son. La fenomenología es una forma de acceder a lo que es el tema de la filosofía: las cosas que se muestran no se muestran inmediatamente, es necesario la mediación del lógos; El ser no es evidente. La fenomenología, es un método hermenéutico, es decir tiende a enseñarse como puede hablarse, e- nunciarse o referirse lo que las cosas son. Las cosas deben ser metódicamente mediatizadas porque lo evidente es a veces "apariencia" (Dusell, 1968:8).

La preocupación de Husserl abarca no sólo a la filosofía sino a todas las ciencias empíricas:

Todas las ciencias empíricas se refieren al mundo como dado previamente; pero ellas y sus instrumentos son en sí mismos elementos de este mundo. Solamente arrojando una duda filosófica sobre las presuposiciones implícitas de todo nuestro pensamiento habitual, científico o no, podremos garantizar la exactitud no solo de tal intento filosófico, sino también de todas las ciencias que directa o indirectamente abordan nuestras experiencias del mundo (Shutz, 1962:112).

La fenomenología es un esfuerzo por repensar lo que ya está pensado o lo que consideramos que lo está y damos por hecho o por obvio, es un método y una propuesta filosófica que permite desentrañar lo evidente de lo que no es natural, sino construido, a través de *poner entre paréntesis* al fenómeno para verlo en sí.

El fenomenólogo no niega la existencia del mundo externo, pero, para sus fines analíticos, decide suspender la creencia en su existencia; es decir, abstenerse intencional y sistemáticamente de todo juicio relacionado directa o indirectamente con la existencia del mundo externo. Tomando términos de la técnica matemática, Husserl llama a este procedimiento "poner el mundo entre paréntesis" o "efectuar la reducción fenomenológica" (Shutz, 1962:115).

Este ejercicio de poner entre paréntesis nos permite un nivel de certeza que no se limita a la creencia, no sólo del fenómeno estudiado sino del que lo investiga.

No existe una lista de pasos que nos explique exactamente cómo aplicar el método fenomenológico, esto se debe a que no hay una sola forma de entender la fenomenología, no obstante, hay ciertas pistas o maneras de hacerlo, por ejemplo María del Carmen Pellecer (2004) señala la manera en que se puede aplicar la reducción fenomenológica y de alguna manera nos explicita un camino para abordar la metodología. Según la autora:

La aplicación fenomenológica se inicia cuando por medio de la reducción voy poniendo entre paréntesis, primero mi percepción primaria sobre la experiencia del otro, después los diversos movimientos de mi conciencia, que fluyen, dice Husserl como la corriente de un río en el cual navegan mis experiencias pasadas, la información que tengo, incluye educación, medio social, cultura, idioma entre otros, la reducción o epojé la llevo a cabo por medio de la razón. Entonces vemos que el método fenomenológico tiene dos acciones: una la que se lleva a cabo como una percepción primaria, la natural o empírica que aplico por medio de los sentidos, realizo una descripción y luego el análisis de estos entre paréntesis que aplico por medio de la razón (Pellecer, 2004:3).

Es decir, el primer paso para aproximarnos a un fenómeno desde el método planteado consiste en separar el objeto de estudio del mundo para abordarlo, de tal forma que pueda quedar tal y como se presenta ante los sentidos, esto es, sin ningún intermediario, una definición o percepción del mismo; que limite la capacidad de reconocer qué es lo que se tiene en frente; este es un acercamiento directo y es el primer paso para la *reducción fenomenológica*.

Aunque es un acercamiento que pone entre paréntesis al objeto de estudio, al elegirlo hubo una intencionalidad que se resume en la pregunta ¿Qué de todo lo que existe en el mundo llama mi atención, para que yo me detenga hacer este análisis? Según Pellecer una primera respuesta es *la conciencia*, dice:

Existe también una empatía que es como un a priori de lo que mi conciencia percibe del objeto, ese objeto que se convierte en sujeto y la reducción que le aplico se convierte en una proposición. La intencionalidad que es la conexión de dos vías la que viene de la conciencia del ser del otro y la que viene de mi conciencia. ¿Qué sucede en estas dos corrientes? Es una de las aplicaciones que propone la fenomenología (2004:3).

Este *comienzo*, como también es llamado, es lo que será la fenomenología, el estudio o la descripción del fenómeno, entendido este último como lo que aparentemente se presenta a alguien. En general la fenomenología no se puede reducir a una explicación en un par de cuartillas, pues es un tema inagotable, planteado por diversos autores como Husserl, Heidegger³⁶, Schutz³⁷, sólo por mencionar algunos. Evidentemente no hay espacio en este trabajo para profundizar en sus propuestas teóricas, sin embargo, retomamos la idea de mirar al fenómeno en sí³⁸, en esta ocasión a través de los testimonios de las entrevistadas para intentar hacer una fenomenología del hostigamiento sexual en base a los relatos expuestos por las nueve mujeres.

El *fenómeno en sí* o el hecho de *mirar el fenómeno en sí* implica evaluar la información que se desprende de los datos, misma que contiene juicios de valor, opiniones o reacciones que nos acercan al fenómeno, más allá de la construcción teórica que hay en relación al tema. Desde ahí, como lo menciona Pellicer (2004) se procederá a aplicar el análisis a través de la razón.

³⁶ Heidegger fue alumno de Husserl y también habla de la fenomenología, sin embargo propone un nuevo concepto, fenomenología hermenéutica, para él hay que pasar del paradigma de la conciencia asentado en la percepción al paradigma de la hermenéutica basado en la comprensión. Es decir no se parte de la intuición de los objetos sino del entender (Cruz Valles, 2005).

³⁷ Al igual que Heidegger retoma la fenomenología de Husserl, es considerado como el que introdujo tal método a las ciencias sociales. Para Schutz, en la realidad los fenómenos están dados, sin importar si éstos son reales, ideales, imaginarios etc. De tal forma que en la vida cotidiana los sujetos los viven como naturales, desde el sentido común. A diferencia de Husserl su preocupación no está puesta en el ser trascendental, sino desde el ser humano que mira al mundo desde una actitud natural. Cuando habla de la reducción fenomenológica propone suspender al sentido común que ha construido el fenómeno (Schutz, 1932).

³⁸ Aunque el principio de *volver a las cosas mismas* (regresar al objeto de estudio, en este caso a las voces que dicen haber sufrido *hostigamiento sexual*) fue retomado por Husserl (2002) y la fenomenología, no se puede entender como un principio solamente de la filosofía o de la fenomenología; sino de todo conocimiento, cualquiera que fuese, tal como lo menciona Zirión (2003:37) "Así pues, incluso si el llamado señala, desde luego, una intención muy básica de la fenomenología, es una intención que ésta comparte con cualquier otra empresa científica (y también, por cierto, con otras empresas no científicas).

¿Por qué la elección de este acercamiento? No existe una definición homogénea sobre el *hostigamiento sexual*, y las que existen son acercamientos al problema social que únicamente parecen haber descrito, sin profundizar demasiado en su entorno. Es decir, se retoman referentes cognitivos y sociales que no necesariamente cuestionan el fenómeno y que muchos veces lo limitan a una visión del mundo basado en la permisibilidad de la violencia hacia las mujeres.

Es decir, se ha estudiado el problema con referentes que tenemos en el sentido común, un sentido común que ha sido construido con elementos culturales y sociales que obedecen a una lógica patriarcal. Al parecer, se construye un problema social sin hacer referencia a él, sino a las representaciones que hay de él, limitando la exposición a definiciones de poca o nula cercanía con la realidad cotidiana.

Toda interpretación de este mundo se basa en un acervo de experiencias previas sobre él, que son nuestras o han sido transmitidas por padres o maestros, esas experiencias funcionan como un esquema de referencia en forma de “conocimiento a mano (Shutz, 1962:38).

La fenomenología permite recuperar el fenómeno en sí a través de los testimonios de las mujeres acosadas, de tal forma que sus voces sean un paréntesis en el mundo de información que hemos presentado y nos revelen qué es lo que está pasando en la vida cotidiana y qué lejanía o cercanía tiene con lo que se ha escrito al respecto. Ello posibilitará desnaturalizar lo que hasta hoy ha sido naturalizado, cuestionar lo obvio y replantear los referentes cognitivos que conforman el sentido común. Además, abre la puerta para un análisis distinto al fenómeno a partir del comienzo que nos brinda el acercamiento fenomenológico.

3.2 Algunas pistas teóricas para abordar el hostigamiento sexual

En este último apartado se identifican cuáles son las herramientas teóricas que servirán de base para analizar los datos recabados durante la investigación de campo. Primero se ubica al *hostigamiento sexual* como un problema social,

explicando, de manera breve, qué entendemos como tal y las consecuencias de comprenderlo así. En segundo lugar, se explica la *perspectiva de género*, que utilizaremos, en tanto que a través de ella nos aproximaremos y entenderemos los testimonios de las mujeres hostigadas sexualmente. En tercer lugar, se retoman como herramientas analíticas el *habitus*, el *campo* y la *violencia simbólica*, conceptos propuestos por Bourdieu que ayudarán a entender la manera estructurada en la que se origina y reproduce la violencia en el espacio estudiado. No obstante, antes de entrar a la descripción de tales categorías, de manera breve, se retoma lo que Bourdieu llama *objetivación objetivante*, con lo que llega a construir las categorías de *habitus*, *campo* y *violencia simbólica*.

Los elementos que aquí se presentan van de la mano con la metodología planteada, pues son supuestos que, al igual que la fenomenología, tratan de acudir al fondo de los referentes cognitivos que se traducen en las representaciones sociales de la vida cotidiana.

3.2.1 Hostigamiento sexual como problema social

El *hostigamiento sexual*, por lo que hemos podido indagar, es un problema social que ha sido reconocido como una forma de violencia reprobable hasta finales de la década de los setenta. Su tardío reconocimiento no implica su inexistencia anterior, simplemente evidencia una forma distinta de identificar los problemas sociales.

De acuerdo con Rémi Lenoir (1993), lo que se designa como problema social varía según la época y las regiones y puede desaparecer como tal en tanto que los fenómenos a los que se designen subsisten. Un mismo problema puede ser constituido por razones diferentes. En ese mismo sentido Joseph Gusfield (1989) señala que los “problemas sociales” no son herramientas de análisis sino maneras o formas de interpretar las experiencias. Según éste autor, deben ser vistos dentro de un contexto histórico y en una dimensión estructural que interactúa con la interpretación cultural de la experiencia.

Asimismo, Gusfield (1998) señala que el concepto de problema social es una categoría del pensamiento, es decir, forma parte de cómo pensamos y cómo interpretamos el mundo alrededor de nosotros. Consiste en una forma de apreciar ciertas condiciones como promotoras para lograr un cambio a través de acciones públicas. Además, los problemas sociales no se encuentran separados de las instituciones sociales ya que darle nombre a un problema es reconocer o sugerir el desarrollo de una estructura que lo afronte.

De acuerdo con Ian Hacking (1990), las personas son afectadas por la manera en la que se las nombra y por las clasificaciones que describen sus propias acciones y pueden hacer sus limitadas elecciones. Este autor señala que el problema de las verdades morales es que estamos tan seguros de ellas que rara vez las cuestionamos. Además comenta que el conocimiento de las cosas empieza con la clasificación y agrupación, viendo las conexiones y especulando sobre su causa y efecto.

Esta primera clasificación es también importante en el momento de determinar qué es un problema social y qué no lo es. Paul Burstein y Marie Bricher (1997) señalan que la política pública es afectada fuertemente por cómo se definen los problemas públicos. En ese mismo sentido, Luis Aguilar (2000) advierte que estructurar o plantear los problemas de manera adecuada evita hallar la solución correcta al problema equivocado.

El *hostigamiento sexual* como problema social, ha sido abordado a través de referentes teóricos que más que cuestionar la forma violenta de relacionarse entre las personas, se limita a la descripción del fenómeno sin incluir en sus análisis elementos teóricos que expliquen cuáles son las estructuras de fondo que permiten la existencia y reproducción de este problema. Se ha nombrado y clasificado sin comprender enteramente cuáles son las consecuencias para las víctimas y sin dar cuenta de la existencia o no de políticas públicas para resolverlo.

El reconocimiento del fenómeno como problema social puede ayudarnos a identificar qué se ha hecho para mitigarlo o terminarlo y por qué

razones, qué no se ha hecho y por qué motivo las víctimas de la agresión utilizan ciertas estrategias para enfrentarlo y no otras.

Para entender cómo, por qué y de qué manera ha sido reconocido el *hostigamiento sexual*, debemos indagar en el contexto que lo reproduce e identifica. El primer paso, reconocerlo como problema social, se ha dado. Ahora, es necesario identificar cuáles son los elementos que conforman la construcción del fenómeno.

3.2.2 Perspectiva de género

La perspectiva de género, pertinente para esta investigación, plantea la reconstrucción de las concepciones acerca de las relaciones sociales³⁹. Muy atinadamente, Marta Lamas (2002) explica que las investigaciones que han retomado la categoría de género lo han hecho de dos formas: aquellas que hablan de género únicamente refiriéndose a las mujeres y, otras más que al hacer alusión al término se concentran en el análisis de las relaciones sociales entre los géneros basados en la construcción cultural que hay sobre ellos. Nosotros nos sumamos a la última propuestas, entendemos al género como una categoría de análisis que abarca, todas las disciplinas, desde el estudio económico de la división sexual de trabajo hasta la perspectiva política y filosófica de la igualdad (Scott, 1996). Asimismo, como una aproximación teórica que permite contestar una serie de preguntas sobre la invisibilidad de la mujer y las relaciones de poder a su alrededor.

Cuando hablamos de una perspectiva de género nos abocamos a la identificación de los sistemas de género como medios de conceptualización cultural y social que han tratado de ser ocultados, aludiendo a que representan o son resultado de la asignación funcional de papeles sociales biológicamente prescritos (Scott, 1996).

³⁹ La afirmación de que el género se construye socialmente es sencilla, lo difícil es entender los alcances de tal afirmación. Según Moi "las teorías sociológicas de Bourdieu son muy útiles desde el punto de vista práctico... nos permiten incorporar hasta los detalles mundanos de la vida cotidiana en nuestro análisis. *En otras palabras: Bourdieu* "hace teoría sociológica a partir de todas las cosas" (2001:3), esa practicidad es útil para reconocer y entender los alcances del género como categoría de análisis.

El concepto de sexo es producto de la idea de género. Tal construcción cultural es sofocante, elabora un sistema de determinaciones sociales, las cuales establecen y limitan a través de supuestas evidencias biológicas, las relaciones sociales, mismas que son desiguales y violentas contra la subjetividad de las mujeres y de los varones. Gayle Rubin (1996)⁴⁰, afirma que el sistema de *sexo/género* es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana; definición que determina con claridad que el género es una construcción social y cultural y no biológica. Es un sistema artificial que se sustenta en supuestas evidencias naturales que determinan condiciones sociales y culturales. Enuncia las relaciones sociales, las características de sus integrantes, sus limitaciones, determina prohibiciones y permisiones, por supuesto, sustenta la armadura que envuelve la violencia contra las mujeres.

Un punto clave al abordar el sistema de *sexo/género*, es que:

Es un término neutro en el que la opresión no es inevitable, sino que es producto de las relaciones sociales específicas que lo organizan y por tanto la subordinación de las mujeres puede ser vista como producto de las relaciones que producen y organizan el sexo y el género. La división sexual del trabajo no es otra cosa que un mecanismo para construir un estado de dependencia recíproca entre los sexos que puede ser vista como un “tabú”, un tabú contra la igualdad de hombres y mujeres, un tabú que divide los sexos en categorías mutuamente exclusivas, un tabú que exagera las diferencias biológicas y así crea el género. La división del trabajo puede ser vista también como un tabú contra los arreglos sexuales distintos de los que contengan por lo menos un hombre y una mujer, imponiendo así el matrimonio heterosexual (Rubin, 1996:347 y 348).

En ese tenor, todas las manifestaciones del sexo y el género son vistas como constituidas por los imperativos de los sistemas sociales. Al nivel más general, la organización social del sexo se basa en el género, la heterosexualidad obligatoria y la constricción de la sexualidad femenina.

⁴⁰Gayle Rubin realiza un interesante artículo cuyo objetivo principal es delinear cuáles son las causas de la opresión de las mujeres, es decir, intenta dilucidar cual es la génesis de la desigualdad sexual. Su objetivo, por tanto, consiste en establecer una definición más desarrollada del sistema *sexo/género* por la vía de una lectura (interpretativa) indiosincrática y exegética de Lévi- Strauss y Freud (mismos que dan un profundo reconocimiento del lugar de la sexualidad en la sociedad, y de las diferencias entre la experiencia social de los hombres y la de las mujeres), lectura que será filtrada por el lente aportado por Jacques Lacan (Rubin, 1996).

El género es una división de los sexos socialmente impuesta:

Es un producto de las relaciones sociales de sexualidad. La idea de que los hombres y las mujeres son más diferentes entre sí que cada uno de ellos de cualquier otra cosa tiene que provenir de algo distinto de la naturaleza. Lejos de ser una expresión de diferencias naturales, la identidad de género exclusiva es la supresión de semejanzas naturales. Requiere represión: en los hombres, de cualquiera que sea la versión local de los rasgos “femeninos”, en las mujeres, de la versión local de los rasgos “masculinos” (Rubin, 1996:347 y 348).

Consideramos que el género, como categoría social, subvierte la división tradicional entre el esencialismo y no esencialismo (Moi, 2001), lo cual permite cuestionar lo dado. El género (entendido como construcción social) es retomado por Bourdieu como uno de los elementos claves que permite las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de la dominación masculina⁴¹.

La categoría de género embona con la categoría analítica de *habitus*⁴², ambas aluden a construcciones sociales que se imponen como formas de vida naturalizadas, son herramientas teóricas que permiten a la investigación indagar de que manera la imposición social de ciertas formas de vida como obvias o evidentes son más bien el producto de un sistema social que utiliza la objetivación de los cuerpos y de los objetos para imponer un sentido único. Su eficacia es que tales elaboraciones han sido incorporadas a los cuerpos y los sujetos llegan a percibirse sólo a través de ella.

3.2.3 Objetivación objetivante

En este apartado retomaremos la reflexión que Pierre Bourdieu (1991) hace acerca del *objetivismo*, que intenta explicitar por qué es necesario detenernos en la forma en que se produce el conocimiento, además por qué es la base

⁴¹ Queremos especificar cómo a pesar de que la metodología, la perspectiva de género y las categorías de análisis, de esta investigación, son independientes unas de las otras, hay un punto de comunión, que es desentrañar cuáles son los elementos que contribuyen a que no cuestionemos lo que supuestamente es obvio o natural.

⁴² Categoría que será explicada en las siguientes líneas.

fundamental (la reflexión sobre el objetivismo) para comprender las categorías analíticas que servirán para abordar la información producto del trabajo de campo realizado en la presente investigación.

Empezaremos por decir que las ideas de Bourdieu no son nuevas, algunos de sus postulados nos recuerdan las obras de Marx, Foucault o Gramsci y sus postulados también son ecos de las voces feministas que han intentado encontrar la manera en que el orden social ha impuesto un sistema sexo/género, tal como lo expresamos en líneas anteriores.

Bourdieu (1991) recurre al método marxista para explicar la producción de los bienes simbólicos. Pretende explicitar la función, la estructura y la génesis de esas producciones simbólicas. Es un opositor del funcionalismo y el reduccionismo, retoma al estructuralismo, lo hace aplicándolo a las relaciones entre los productores de los bienes simbólicos. Intenta hacer un análisis de la lógica específica del conocimiento práctico. Bourdieu (1991) plantea la necesidad de crear una teoría práctica en la cual se pueda objetivar la objetivación de las cosas, pues parece que en tal proceso se ha perdido la realidad del sujeto u objeto que se describe. Los conceptos poco o nada tienen que ver con la realidad, un ejemplo es el espíritu de las leyes, que justifica actos que supuestamente obedecen a tal espíritu, mismo que en teoría representa a la realidad, pero en los hechos se encuentra totalmente ajeno a la vida cotidiana.⁴³

Bourdieu (1991), en su obra “El sentido práctico”, explica los elementos críticos que construirán su propuesta teórica. Dichos elementos detallan la reproducción social de grupos que basan su dominio en la objetivación y arbitrariedad conceptual y práctica; el *habitus*, el *campo*, y la *violencia simbólica* son algunas de las herramientas conceptuales que utiliza para explicar su planteamiento.

⁴³Otro ejemplo de la idea de la objetivación la podemos observar en la obra de Carole Pateman (1995) quien en su libro *El contrato sexual* pone de manifiesto la ficción en la que descansa la teoría política que ha delimitado a las mujeres a una esfera privada y a los hombres al ámbito público aludiendo a una condición natural.

Con el fin de revelar la génesis de las producciones simbólicas o representaciones (mismas que más adelante se convertirán en la única descripción de la práctica aunque no tenga nada que ver con ésta), Bourdieu explica cómo funciona el objetivismo y qué relación tiene con la construcción del conocimiento práctico.

Para llegar a analizar la *relación objetivante*, Bourdieu (1991) hace una crítica al objetivismo. Empieza por mencionar de qué manera tal visión del mundo (el objetivismo) reduce a la ciencia a simples construcciones de segundo grado a informes de los informes, que son creados por los actores que se encuentran en la escena social.

El objetivismo, impone sentido (objetiva) a los objetos y a los actos sin importar el sentido de estos en la práctica, olvidando por completo al propio objeto u acto, asignándole mayor importancia al proceso que otorga sentido que al propio sentido.

De acuerdo con Bourdieu (1991) esa imposición de sentido, producto de la *relación objetivante* que realiza el *objetivismo*, impide percibir y analizar la producción y funcionamiento del juego social, lo que conduce a vivir como evidente el sentido objetivado de las instituciones. (Bourdieu, 1991:50)

El reconocimiento de la *relación objetivante* permitirá, en todo caso, fundamentar el conocimiento evitando sesgos o confusiones que imponen las condiciones epistemológicas y sociales de su producción. (Bourdieu, 1991:50) Ya que de acuerdo con Bourdieu todo conocimiento *objetivista* oculta un intento de dominación.⁴⁴

Los modelos teóricos y las genealogías se convierten en una especie de mapas o guías que dan sentido a nuestras actuaciones, incluyendo la determinación de lo que es posible y lo que no. Es el sentido práctico que

⁴⁴ Por ejemplo determinar los atributos de una mujer con base a una relación biológica, omitiendo que en realidad es una clasificación social, tiene por objeto imponer la dominación masculina.

entiende como *sistema de ejes invariablemente ligados a nuestro cuerpo, que transportamos con nosotros a todas partes* (Bourdieu, 1991: 62).

Los sistemas arbitrarios son producto del acuerdo colectivo y hacen ver y creer el mundo a partir de ciertas determinaciones simbólicas, olvidando que tal sistema es una construcción teórica.

...la relación con el objeto que se dice objetiva, y que implica la distancia y la exterioridad, entra en contradicción, de manera totalmente práctica, con la relación práctica que debe negar para constituirse y constituir al mismo tiempo la representación objetiva de la práctica (Bourdieu, 1991: 64).

Nosotros entendemos lo anterior como un intento por construir la realidad sin sus referentes concretos y determinar el sentido de un objeto sin siquiera conocer el mismo, naturalizando actos y olvidando que tal condición ha sido impuesta por una arbitrariedad social y no por una condición biológica inmodificable.

En ese mismo sentido, consideramos que los grupos sociales son calificados y clasificados por un agente que decide su sentido, aunque ese sentido sea evidentemente contrario, ignorando los movimientos de los integrantes de tales entidades sociales. Posteriormente tales clasificaciones, en un acto netamente teórico, son eternizadas como inmodificables, afirmando la naturaleza de tal objeto como si ese objeto no hubiera sido producto de la designación arbitraria de un agente social.

En su labor crítica hacia el objetivismo, Bourdieu (1991) retoma el pensamiento de Sartre quien muestra cómo el subjetivismo universaliza la experiencia del sujeto, mientras el objetivismo hace lo mismo con la relación teórica que se establece con el objeto de la ciencia. Sin embargo, superando la visión ultra subjetivista de Sartre, propone a la visión *objetivista* como aquella que:

...somete las libertades y las voluntades a un determinismo exterior y mecánico o interior e intelectual, y una visión subjetivista y finalista que sustituye los antecedentes de la explicación causal por lo fines futuros

del proyecto y de la acción intencional o, si se prefiere, la espera de los beneficios venideros (Bourdieu, 1991: 81).

El agente social es convertido en un elemento mecánico del engranaje social que funciona con piezas preestablecidas y que responde a la lógica única de espera que el mecanismo social ha impuesto.

...en efecto, hacer depender la elección, por un lado, de las constricciones estructurales (técnicas, económicas o jurídicas) que delimitan el conjunto de acciones posibles y, por otro lado, de preferencias supuestamente universales y concientes –o sujetas a principios universales- supone no permitir a los agentes, forzados por la evidencia de las razones y la necesidad lógica de “cálculo racional”, otra libertad que la adhesión a la verdad- es decir, a las posibilidades objetivas- o el error del pensamiento subjetivo, es decir, parcial y particular (Bourdieu, 1991: 82).

Se trata de un *hablar del mundo social como si no se hablase de él* es pues un decir teórico arbitrario que describe a su objeto de estudio sin siquiera referirse a él, sino a determinaciones sociales que hacen alusión al futuro del mismo. En esa contradicción de origen, la teoría de la práctica, funda su fortaleza. Se trata de eliminar la lógica de la propia lógica para darle sentido a una lógica particular, la de las costumbres y creencias;

...no se puede emprender racionalmente el proyecto de fundar la creencia sobre una decisión racional sin vernos obligados a pedir a la razón que colabore a su propio aniquilamiento (Bourdieu, 1991: 85).

Bourdieu quiere explicar cómo las creencias, para existir, tienen que olvidar la construcción teórica que las originó (olvidar la decisión de creer); es decir, para que subsistan se debe desconocer la génesis de las prácticas y pensar que no hay otra alternativas más que las evidentes. Tal omisión no sólo naturaliza acciones construidas, sino que además olvida los métodos de imposición de tales creencias *Haciendo como si la voluntad y la conciencia estuvieran en el origen de la disposición que, sin violencia, sin método, sin argumento nos hace creer las cosas* (Bourdieu, 1991:86).

Entender las acciones construidas en esa forma, tiene como consecuencia la economía de las prácticas, es decir el actuar mecánico, sin conciencia y sin fin aparente que obedece a una lógica económica.

Así, la labor de la teoría de la práctica a la que Bourdieu apuesta, es recordar que los objetos de conocimiento son construidos y no pasivamente registrados y que el principio de esta construcción es el sistema de disposiciones *estructuradas y estructurantes* constituido en la práctica y orientado hacia funciones prácticas.

El autor explica la manera contrastante en que son definidos los objetos y la forma en que éstos actúan en la historia de las instituciones sociales y en los principios que le dan forma a tales instituciones. La *objetivación objetivante* no sólo advierte la forma en que el conocimiento es construido, sino también la manera en que el sujeto es limitado a tales construcciones. Es decir, de qué modo los sujetos son constreñidos por las condiciones prácticas de la vida diaria, condiciones prácticas que obedecen a la construcción del conocimiento y que conforman las condiciones del juego social.

¿Por qué la objetivación objetivante puede explicar la forma en que se produce el conocimiento?, ¿por qué es fundamental para entender las categorías de análisis (*habitus, campo y violencia simbólica*)? El conocimiento no es neutro y no surge de manera espontánea, es producto de un proceso teórico intencional. Además, las categorías analíticas se sustentan en tal premisa pues delimitan la historia incorporada (*habitus,*) la historia objetiva (el campo) y la violencia simbólica como aquella ecuación en donde entre más se ignore el juego social, más se cree en él.

3.2.4 *Habitus*

En este apartado se definirá que es el *habitus* y de qué manera será incorporado a nuestra investigación. El *habitus* (*también conocido como historia incorporada*) es:

El sistema de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predisuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente “reguladas” y “regulares” sin ser el producto de la obediencia a reglas, y, a la vez que todo esto, colectivamente orquestadas sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta (1991:92).

Es decir, el *habitus* o principios (*schèmes*) estructurantes son todos aquellos elementos que dan forma a lo que debemos ser, en lo que debemos creer. Son las condiciones condicionantes que regulan nuestra práctica, pero que no son enunciadas como tales, aunque determinen nuestro pensar y actuar. Se trata de una serie de fines ya establecidos que excluyen a la deliberación y que imponen su preexistencia al actuar. Regulan, sin ser percibidos como imposiciones construidas, con planes de antemano que se asumen, construyen y reproducen colectivamente, dan forma al entorno social.

El *habitus* no sólo advierte lo que debemos pensar, creer y actuar, también señala lo impensable, lo increíble y lo que resulta imposible hacer, creando una serie de condiciones que en la práctica resultan difíciles de evadir. Es como un campo fértil que sólo hace crecer la semilla que se adecue a su lógica, convirtiendo automáticamente en ilógico aquello que no se encuentra dentro de sus estándares antes impuestos.

Tales principios de percepción, que Bourdieu (1991) titula *habitus*, son las bases de un orden social que reproduce o mantiene un determinado sistema de dominación, que a su vez, sustentan sus disposiciones en tales percepciones, modificando o adaptando las situaciones de la práctica a dichas concepciones. Es gracias a la eficacia del *habitus* que no se derrumba el escenario que permite que los dominados se sometan a la dominación sostenida por los primeros;

En las formaciones sociales donde la reproducción de dominación (capital económico y simbólico) no está asegurada por mecanismos objetivos, el trabajo incesante para mantener las relaciones de dependencia personal estarían condenados de antemano al fracaso si

no pudiera contar con la constancia del *habitus* socialmente constituidos y reforzados sin cesar por las sanciones individuales y colectivas (Bourdieu, 1991:86).

El *habitus* es el productor, tanto del “sentido común” (conductas “razonables” o lógicas que son sancionadas positivamente), como de la sinrazón que recibirá una respuesta negativa, de esta manera se impone el límite del actuar y de conocer.

Clifford Geertz (1983) hace un interesante ensayo sobre el sentido común como sistema cultural, en tal escrito, explica perfectamente la manera en que el sentido común es una construcción social que puede expresarse a través de los sustantivos natural, práctico, transparente, asistemático y accesible. Trata de explicarnos la manera en que se piensa que los principios del sentido común son liberaciones inmediatas de la experiencia, y no reflexiones deliberadas sobre éstas⁴⁵.

La doble convicción de que la lluvia moja y que debemos ponernos a resguardo de ella, o de que el fuego quema y que no debemos jugar con él se combinan para abarcar un amplio dominio de lo dado y de lo innegable, para conformar un catalogo de realidades inmanentes a la naturaleza tan concluyentes que se imponen a cualquier mente lo suficientemente esclarecidas como para aceptarlas. Sin embargo, esto no es exactamente así (Geertz, 1983:95).

Este autor al hablar del sentido común hace referencia a la relación *objetivante*, ya que explicita cómo para llegar al sentido común hay ciertas reflexiones intermedias y no es el resultado espontáneo de la experiencia.

El análisis del sentido común, a diferencia de su puesta en práctica, debe pues empezar por redibujar esta distinción difuminada entre la aprehensión objetiva de la realidad – o como quiera definirse lo que aprehendemos exacta o imparcialmente- y la sabiduría coloquial, mundana, los juicios y aseveraciones basados en ésta (Geertz, 1983:97).

⁴⁵ Algo análogo plantea Ortega y Gasset (1942) en términos de creencias como los conocimientos obvios que sustentan nuestra cotidianeidad, a diferencia de las ideas, elaboradas a partir de argumentos racionales que requieren demostraciones. “Las ideas se tienen; en las creencias se está”.

El *habitus* permite imprimir en los objetos y acciones efectos permanentes transformando la diferencia institucional en distinción natural. (Bourdieu, 1991:100) Este *calculo*, que parece resultado de las condiciones de la práctica, se confunde o se funde con la realidad, olvidando el esfuerzo de acudir a ésta para confirmarla.

La homogeneización objetiva de los *habitus* de grupo o de clase resulta de la homogeneidad de las condiciones de existencia, es lo que hace que las prácticas puedan estar objetivamente concertadas sin cálculo estratégico alguno ni referencia consciente a una norma y mutuamente ajustada sin interacción directa alguna y, a fortiori, sin concertación explícita obedeciendo la forma de la interacción misma a las estructuras objetivas que han producido las disposiciones de los agentes en interacción y que se les asigna todavía, a través de ellas, sus posiciones relativas en la interacción y fuera de ella (Bourdieu, 1991:86).

Evadir la existencia del *habitus* perpetúa la ingenua percepción de que los ajustes y regulaciones sociales son el producto de la concertación (Pateman, 1998) ya que, de acuerdo con Bourdieu, *el habitus no es más que esa ley inmanente, lex insita inscrita en los cuerpos por idénticas historias, que es la condición no sólo de la concertación de las prácticas sino de las prácticas de concertación* (Bourdieu, 1991:86).

El *habitus* además de determinar el contenido de las acciones y objetos, señala el fin de los mismos, lo que produce que el agente perciba, erróneamente, que su condición es producto de sus acciones, sin entender que en realidad son el resultado de las circunstancias y no de un acto racional, estas circunstancias, a su vez, son construidas y reproducidas como naturales. El *habitus* es el sentido que determina a las acciones, aunque las acciones y los propios objetos estén totalmente alejados de tales percepciones. No es que adivinen el futuro sino que tal sentido también se aplica en el fin de las acciones. Por lo tanto, sólo fuera de la lógica impuesta por el sentido de las prácticas las acciones pierden la sensatez, que es otorgada únicamente por tal andamiaje.

Y, de hecho basta con suspender la adhesión al juego que implica el sentido del juego para arrojar al absurdo el mundo y las acciones que en él se desarrollan, y para desencadenar unas preguntas sobre el

sentido del mundo y de la existencia que uno no se hace nunca cuando está entregado en el juego, atrapado por el juego (Bourdieu, 1991:113).

Pero ¿cómo es que nos incorporamos o somos incorporados en el juego? Para tal interrogante debemos hacer referencia, en términos de Bourdieu, al juego en sí y no para sí, esto significa que la entrada en el juego no es resultado de una decisión conciente, se nace en el juego y de acuerdo con el mismo autor, la creencia en él será más total, más incondicional cuando se ignore como tal.

El contenido del juego serán aquellas obviedades que se vuelven impensables y que el juego produce y reproduce constantemente, por lo que son perpetuadas por los propios agentes que no cuestionan tales elementos aparentemente incuestionables. Dichas obviedades son las creencias, en otras palabras los presupuestos fundamentales de un campo determinado, a los que Bourdieu llama *doxa* y a los que niega como un “estado del alma” o algún tipo de estado del cuerpo, la *doxa* originaria es más bien: *esta relación de adhesión inmediata que se establece en la práctica entre un habitus y el campo con el que éste concuerda, esta experiencia muda del mundo como si fuera por sí sólo el que procura el sentido práctico* (Bourdieu,1991:117).

La creencia sin embargo, es entendida como un elemento incorporado al cuerpo, propio de éste, *inculcada mediante los aprendizajes primarios que, según una lógica típicamente pascaliana, tratan al cuerpo como un recordatorio, como un autómata* que porta el espíritu sin pensar (Bourdieu, 1991:117).

El sinsentido paradójicamente se convierte en el sentido común que se vuelve común porque, de acuerdo con Bourdieu los agentes nunca saben enteramente lo que hacen, este sinsentido se implanta a través del cuerpo y se impone simulando que tal imposición no es importante.

Por ejemplo Bourdieu explica que la oposición entre lo masculino y lo femenino se hace para “comportarse”, “mantenerse”, pero lo curvo en contraposición con lo recto evoca la división del trabajo entre los sexos y

también la división del trabajo sexual en su totalidad. Se trata de una imposición de valores que clasifican socialmente a los cuerpos y de paso dividen al mundo en base a tal clasificación, lo que según Pierre Bourdieu (1991), paralelamente naturaliza las elecciones sociales más fundamentales.

Cuando la clasificación arbitraria del mundo se basa en una lógica que reproduce su sensatez gracias a la ficción de la realidad, llega un momento en que tal ficción se convierte en realidad puesto que se han instaurado las estructuras objetivas que le dan forma. En otras palabras, es una labor que sobrecarga de significaciones y valores sociales los movimientos corporales y el propio cuerpo, sobre todo en el aspecto biológico, enfatizando el atributo sexual, mismo que es resultado de la sobrevaloración de una serie de significaciones construidas:

...es inculcar el sentido de las equivalencias entre el espacio físico y el espacio social y entre los desplazamientos (por ejemplo, la ascensión o la caída) en esos dos espacios y, por ello, enraizar las estructuras más fundamentales de un grupo en las experiencias originarias del cuerpo que, como muestra la emoción, toma en serio las metáforas (Bourdieu, 1991:122).

Parece que esta sobredeterminación o sobrecarga de significación, sobre todo en el aspecto sexual, es la fuente principal de las relaciones de dominación *la relación con el cuerpo se especifica entre los sexos en función de la posición ocupada en la división social del trabajo* (Bourdieu, 1991:123).

Es así que los principios de percepción y apreciación en los que se depositan las estructuras fundamentales son aplicados de igual forma en el cuerpo de los individuos, de tal forma que el cuerpo no aprende a ser sino que es de antemano, pues tales principios lo determinan.

De esta manera el *habitus* se constituye como un motor de coherencia que se verifica *a través de las condiciones materiales de existencia, las experiencias relacionales primordiales y la práctica de acciones, de objetos, de espacios y tiempos estructurados, y los efectos de la necesidad biológica*

(Bourdieu, 1991:124). A pesar de que todos los elementos enumerados sean la ficción de la práctica, el *habitus* consigue convertirlos en la realidad que estructura las estructuras, construidas por el proceso de objetivación. Los sujetos actúan ante tales percepciones y no conciben el entramado que constituyen asumiéndolo como propio y natural.

En esta investigación se indaga cuál es el *habitus* de las mujeres entrevistadas, cuáles son las estructuras estructurantes que permiten vivir el *hostigamiento sexual* como algo natural, normal o simplemente irremediable.

3.2.5 Campo

En el presente apartado se explica qué es el *campo* y cómo lo ocuparemos en nuestra investigación, además de señalar la relación que tiene con el *habitus*.

De acuerdo con Bourdieu (1991), el *campo*, es el espacio de producción y reproducción social en el que los adversarios pelean para imponer una serie de principios de visión y división del mundo⁴⁶. Son todas aquellas condiciones objetivas que permiten y colaboran a la existencia del *habitus* (es la historia objetiva). La conjunción y relación del *habitus* y del campo son el eje de su teoría. Lo que él llama el “sentido del juego” es el encuentro:

cuasí milagroso entre el habitus y un campo, entre la historia incorporada y la historia objetiva, que hace posible la anticipación cuasí perfecta del porvenir inscrito en todas las configuraciones concretas entre un espacio de juego (Bourdieu, 1991:113).

Ese sentido práctico determina la sensatez de las relaciones sociales de un individuo y de la colectividad, resultado del *dominio de las regularidades específicas constituidas en la economía de un campo* (Bourdieu, 1991:113), permite, además, anticipar el porvenir que se encuentra inscrito en el presente.

⁴⁶ En principio, un campo es simplemente cualquier sistema social del cual pueda demostrarse que funciona de acuerdo con una lógica que pueda definirse así (Moi, 2001:2).

En esta investigación el campo es el espacio y condiciones que han permitido naturalizar o normalizar la violencia contra las mujeres, específicamente el *hostigamiento sexual*.

3.2.6 Violencia simbólica

En este apartado, se explica qué es la *violencia simbólica* y de qué manera la aplicaremos a nuestra investigación. El término se refiere a lo que el Bourdieu llama, violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento.

La expresión *violencia simbólica* sirve a Bourdieu para explicar la manera en que la dominación masculina cuenta con todas las condiciones para su pleno ejercicio. Basada en los presupuestos que hemos explicado (*la relación objetivante, habitus y campo*), nos explica cómo el andamiaje cognitivo es un elemento indispensable para la reproducción de la violencia patriarcal. En tales términos la *violencia simbólica*, también llamada violencia suave o sutil, consiste en la imposición de una serie de representaciones sociales que se ejercen esencialmente a través de la comunicación y del conocimiento, o de acuerdo con Bourdieu, más exactamente del reconocimiento. Consiste en hacer aparecer una construcción social como naturalizada, gracias a la omisión del análisis de la relación objetivante, y como fundamento de la división arbitraria que se encuentra en la realidad y en la representación de tal realidad. De esta forma el orden social funciona como una inmensa maquinaria simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya. Así, se legitima una relación de dominación, a través de su inscripción en una naturaleza biológica que en sí misma es una construcción social naturalizada, en donde el cuerpo femenino es simultáneamente ofrecido y negado como manifestación de disponibilidad simbólica. De esta forma, la mujer es un objeto, un símbolo que es intercambiado por medio de instituciones como el matrimonio y el parentesco. Procesos en los cuales las mujeres no tienen otra posibilidad más que la confirmación de tal andamiaje, aunque resulte en su perjuicio.

El poder simbólico depende de la contribución de los que lo soportan, porque colaboran de tal forma que la violencia no es sólo una representación mental o una ideología, sino un sistema de estructura inscrita en las cosas y en los cuerpos. (Bourdieu, 2005).

Esta relación social extraordinariamente común ofrece por tanto una ocasión privilegiada de entender la lógica de la dominación ejercida en nombre de un principio simbólico conocido y admitido tanto por el dominador como por el dominado, un idioma (o una manera de modularlo), un estilo de vida (o una manera de pensar, de hablar o de comportarse) y, más habitualmente, una característica corporal absolutamente arbitraria e imprevisible... (Bourdieu, 2005: 12).

Según Bourdieu, los esquemas de la división sexual del trabajo, heterosexualidad obligatoria, etcétera, funcionan como matrices de las percepciones que trascienden históricamente y que son compartidas universalmente como agentes trascendentes.

En consecuencia, la representación androcéntrica de la reproducción biológica y de la reproducción social se ve investida por la objetividad en un sentido común, entendido como consenso práctico y dóxico, sobre el sentido de las prácticas. Y las mujeres aplican a cualquier realidad y, en especial, a las relaciones de poder en las que están atrapadas, unos esquemas mentales que son producto de la asimilación de estas relaciones de poder y que se explican en las oposiciones fundadoras del orden simbólico (Bourdieu, 2005: 47).

La dominación masculina, traducida en *violencia simbólica*, actúa en un plano simbólico que se ha impuesto en la mente de sus dominados, de tal forma que se disfraza como natural o inmodificable. Donde, paradójicamente, los dominados colaboran a la construcción del andamiaje simbólico que los domina.

En este trabajo la *violencia simbólica* es aquella que nutre y da forma a la violencia de género. Es estructurada pues se sostiene en los cimientos socialmente aceptados que determinan las relaciones sexuales y sociales. Su efectividad se relaciona con la imperceptibilidad de su existencia, por considerar que tales estructuras son naturales. En el siguiente capítulo detectamos como funciona la *violencia simbólica* en los relatos de las entrevistadas.

3.3Recapitulación

En resumen, si consideramos que el objetivo principal de la tesis es identificar cuáles son las condiciones que permiten la subsistencia y reproducción del *hostigamiento sexual* en contra de algunas trabajadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México; básicamente, las premisas del marco teórico son:

Acercarnos directamente a lo que las entrevistadas consideran que es el *hostigamiento sexual*, independientemente de lo que la literatura explique. Es decir, a partir de algunos de los elementos que aporta el método fenomenológico aproximarnos a los testimonios.

Reconocer la relación objetivamente, a través de la perspectiva de género. Es decir, tener como puerta de entrada al análisis de los datos los testimonios, los cuales deben ser estudiados, escrutinados tomando en cuenta que la producción del conocimiento no es el resultado de estructuras naturales que se crean por reproducción espontánea dan forma al sentido común, sino que son la consecuencia de una construcción social que retoma ciertos esquemas para convertirlos en naturales.

Considerar que el sentido común estará constituido por las estructuras estructurantes (*habitus*) que obedecen y son producto de la objetivación objetivante.

Identificar que el *habitus* se expresa en un campo que permite la reproducción de tales estructuras. Señalar cómo la *violencia simbólica* traduce este proceso de deshistorización en una forma de violencia, que tiene como fin sostener un sistema social, en este caso el patriarcado. En particular en el trabajo de campo se traduce en el cuadro 3.1:

Cuadro 3.1. Aplicación de los referentes teóricos

<i>Relación objetivante</i>	Identificar de qué manera las entrevistadas señalan que el conocimiento que les ayuda a reconocer el <i>hostigamiento sexual</i> es el resultado de las costumbres, que es un conocimiento que es obvio o evidente y de qué forma es naturalizado por ellas mismas.
<i>Habitus</i>	Identificar cuáles son las estructuras estructurantes que dan forma al conocimiento sobre el <i>hostigamiento sexual</i> de las entrevistadas.
<i>Campo</i>	Señalar las características del espacio en donde se lleva a cabo la pugna para imponer las visiones del mundo.
<i>Violencia simbólica</i>	Señalar si las entrevistadas se encuentran en la dinámica que explica la categoría.

Fuente: elaboración propia a partir de Bourdieu (1999)

Capítulo 4

ACERCAMIENTO AL FENÓMENO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El objetivo del capítulo es analizar desde la fenomenología, la perspectiva de género y las categorías de análisis de *campo*, *habitus* y *violencia simbólica* la evidencia empírica recolectada durante el trabajo de campo de esta investigación. Para tal efecto está dividido en cuatro apartados.

En el primero se describen las características de las entrevistadas y se determinan cuáles son las conductas que las informantes consideran *hostigamiento sexual*. En este primer apartado se aplica el método fenomenológico desarrollado en el tercer capítulo.

En el segundo apartado se explica la situación de desventaja de las mujeres a nivel nacional y en el ámbito laboral dentro de la UNAM; tales especificaciones reflejan, el espacio que en conjunción con el *habitus*, hace posible el *hostigamiento sexual* en contra de nuestras participantes.

El tercer apartado está integrado por el *habitus*, se explica cuáles son las *estructuras estructurantes* que de acuerdo a nuestros hallazgos permiten la existencia o normalización del *hostigamiento sexual* contra las participantes de nuestra investigación.

Finalmente, se analiza a través de la *violencia simbólica* la relación que existe entre hostigadas y hostigadores, correspondencia que permite la naturalización de la agresión y que se basa en el principio simbólico de la división genérica de las relaciones sociales entre hombres y mujeres; reconocido y aceptado por ambos.

4.1 Un acercamiento fenomenológico al hostigamiento sexual. Lo que las entrevistadas consideran que es el hostigamiento sexual

El fin es indagar de que manera las entrevistadas han construido el fenómeno, independientemente de su relación con la teoría o la legislación. Por tal motivo, nuestra única fuente en esta tarea son las voces de las mujeres que participaron en el estudio. Antes de entrar de lleno al acercamiento fenomenológico presentamos a las participantes en esta investigación.

4.1.1 Descripción de las participantes

a) Datos sociodemográficos

Se entrevistó a 9 mujeres⁴⁷, todas ellas trabajadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Su edad oscila entre los 31 a 55 años, siete de ellas son trabajadoras de base, una labora por obra determinada y una más por tiempo determinado. Solamente una de ellas no tiene hijos, el resto tienen de uno a tres hijos e hijas como máximo. Su escolaridad varía, la más baja es de secundaria, hay cuatro que cuentan con un nivel técnico (carreras técnicas a nivel medio superior), dos son licenciadas y dos más se ubican en el nivel de postgrado (una con maestría y una con doctorado). Sólo una es casada, hay dos divorciadas, dos separadas y cuatro solteras. Siete pertenecen al área administrativa y dos al área académica. Las que laboran en la rama administrativa: una es asistente administrativo, dos son secretarias, una oficial administrativo; una más labora en la rama profesional en el cargo de profesionista titulado. Dos trabajan en la rama especializada técnica: una como soporte técnico y una como operadora de aparatos audiovisuales. Finalmente una de ellas es técnico académico y otra más es responsable de proyecto.

La mayoría de las entrevistadas se encuentra en una posición subordinada en términos laborales, ocupan cargos en donde no depende de ellas la toma de decisiones, por encima de sus puestos existe una gran jerarquía vertical. Si bien la mayoría cuenta con base, dos de ellas no tienen un contrato por tiempo indeterminado, lo que las ubica en una situación de inestabilidad laboral.

⁴⁷ Véase ANEXO 3 "Datos generales de las entrevistadas".

De acuerdo con las edades de las informantes, se retomaron los datos de la encuesta sobre Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003 y se les ubicó en los rangos de *violencia sexual* por edades, es decir, identificamos qué porcentaje de las mujeres, a nivel nacional, cuya edad está en el mismo rango que las de las entrevistadas, padecieron al menos un incidente de *violencia sexual* durante los 12 meses anteriores al levantamiento de la encuesta referida. Los resultados son los siguientes:

Cuadro 4.1 Ubicación de las mujeres entrevistadas en relación a los porcentajes de mujeres violentadas a nivel nacional de acuerdo a la edad

Rango de edad (años)	Número de entrevistadas	Porcentaje de mujeres violentadas a nivel nacional
30-34	Cuatro	7.3
35-39	Una	8.5
40-44	Una	10.5
46-49	Dos	9.2
50 ó más	Una	6.2

Fuente: Elaboración propia a partir de: Inmujeres, INEGI y UNIFEM, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares – ENDRH-, 2003/ Tabulados básicos.

En concordancia con los datos anteriores, al menos una de las mujeres entrevistadas se encuentra en los rangos de edad en donde hay el mayor índice de violencia sexual y dos en el porcentaje anterior. Es decir, tres entrevistadas están ubicadas en los dos rangos de edades en las que más se reportan este tipo de agresiones, mientras que cuatro de las entrevistadas se insertan en el tercer rango de menor incidencia.

Finalmente, de las nueve participantes tres son madres solteras, situación que más adelante indagaremos si es un factor importante para ser sujeto de *hostigamiento sexual*. Asimismo, a ocho de las mujeres les corresponde trabajar y cuidar a los hijos, es decir, el uso de su tiempo está repartido en las dos tareas, por lo que los horarios deben ser compatibles o lo más compatibles con los de su familia; si no es así se ven obligadas a recurrir a algún tipo de ayuda, ya sea redes familiares, guarderías o escuelas. Este punto puede ser un elemento (el de madre sola) importante para soportar abusos, con el único fin de conservar el trabajo.

b) Las entrevistadas y sus experiencias de hostigamiento sexual

En el siguiente apartado hemos elaborado una serie de descripciones que intentan familiarizar al lector con las entrevistadas y sus historias. Para tal objeto identificamos una frase paradigmática, retomada de las propias entrevistas, que retrata sus experiencias y con base a ella resumimos sus historias en las siguientes líneas (los nombres que aparecen son seudónimos).

Amparo, entrevista no. 1: “Una cosa es que yo esté consciente y otra que tenga el respaldo de la institución”. Ha trabajado en la UNAM en distintos puestos por más de cinco años, pero hasta la fecha, no cuenta con una plaza definitiva. Considera que era hostigada sexualmente por sus compañeros por el simple hecho de ser mujer. Le parece que la ubicación y estructura de las instalaciones de la universidad son una de las causas por las que se da el *hostigamiento sexual* dentro de la institución. Expresa sentir falta de credibilidad en las autoridades y considera vano denunciar por la ausencia de respuesta de la universidad.

Erika, entrevista no.2: “Los hombres lo ven como algo, así, que es natural”. Ha laborando por más de 20 años en la UNAM. Su madre fue secretaria y la introdujo a trabajar dentro de la universidad. En un principio no reconoció haber padecido algún tipo de *acoso sexual*. Gran parte de la entrevista quiso desviar la atención narrando una experiencia de *hostigamiento sexual* en la preparatoria, insistía que en la institución nunca había tenido una situación semejante; en el transcurso de la entrevista expuso que fue acosada por algunos compañeros y alumnos dentro de la institución. Dijo que el *hostigamiento sexual* contra las mujeres tenía que ver con la educación diferenciada entre hombres y mujeres.

Karen, entrevista no. 3: “Chingue a su madre, total qué tanto es tantito, y te lo juro que así me la he llevado tranquila. Le doy un beso y he obtenido de verdad otra cosa”. Con preparatoria finalizada, lleva trabajando en la universidad ocho años. Comenzó laborando como trabajadora de limpieza, desde entonces reporta haber padecido *hostigamiento sexual*. El

episodio que reconoce como “realmente” *hostigamiento sexual* lo combina con lo que nombra *acoso laboral* que consiste en tener que ser más cumplida que el resto de sus compañeras y no recibir ningún tipo de consideración de parte de sus jefes; además, relata haber sido congelada en su puesto y amenazada con ser despedida. Habla del sindicato como un aliado de los trabajadores, pero al mismo tiempo reconoce que no recibió ayuda del mismo, pues según su percepción para la organización gremial hay cosas más importantes que el *acoso sexual*. Detalla como el *hostigamiento sexual* colaboró en su alcoholismo. Finalmente señala, que por sus experiencias anteriores, ha decidido utilizar el *hostigamiento sexual* como herramienta para tener un mejor puesto y mantenerlo, es decir ha accedido a las propuestas sexuales de sus jefes con el único objetivo de mantener su empleo.

Paola, entrevista no.4: “Sí ya eres mamá, sí ya tienes dos hijos, ya que te cuidas”. La entrevistada lleva más de siete años trabajando en la UNAM. Narró dos experiencias de *acoso sexual* dentro de la universidad provenientes de sus jefes directos. No denunció ninguno de los dos episodios, en el primero porque sentía pena por el acosador; en el segundo, por temor. Considera que el *acoso sexual* no es normal, lo asemeja a algún tipo de enfermedad, también señala que dicha agresión tiene que ver con el deseo de los acosadores de sentirse machos.

Ana, entrevista no. 5: “[...] yo dije, conmigo no se van atrever”. La entrevistada tuvo un cargo en el sindicato. Su narración incluye dos experiencias de *acoso sexual*. En sus relatos hay datos que suman al *acoso sexual* la pornografía contra ella (le tomaron fotografías sin autorización con el fin de crear videos pornográficos) y violación hacia otras compañeras dentro de las instalaciones de la UNAM. Destaca que su aspecto físico y carácter han sido argumentos utilizados por sus compañeros y compañeras para justificar el *hostigamiento sexual* en su contra. Explica que los hombres son solidarios para realizar y encubrir el *hostigamiento sexual*. Dentro de su experiencia sindical relata la manera en que la figura femenina sigue estando subordinada a la masculina. Hace énfasis en la diferencia entre trabajadores

académicos y administrativos. Al querer denunciar la amenazaron (jefes y compañeros) con quitarle su empleo y ser agredida físicamente.

Claudia, entrevista no.6: “Me sentía culpable por no haber hecho el rechazo más agresivo”. Cuenta con dos licenciaturas. La particularidad del caso es el lugar donde está ubicado su espacio de trabajo, ya que es un cubículo que se encuentra en un entrepiso junto al baño de los hombres. Detalla una experiencia de *acoso sexual* recibida de un compañero de trabajo quien aprovecha las circunstancias espaciales del lugar para realizar la agresión. Expresa temor y no haber recibido respuesta de su jefa inmediata ante la denuncia del suceso. Apuntó no tener confianza en el aparato jurídico estatal porque su hermana fue violada y en el proceso no recibió buena atención.

Rosa, entrevista no.7: “No pasa nada”. Narró la experiencia del *hostigamiento sexual* de parte de dos jefes. Lo importante de su relato es la forma en que puntualiza como la “fama”, entendida como la percepción que los compañeros o compañeras puedan tener de una persona, influye en el apoyo que las trabajadoras pueden o no recibir del sindicato o de la universidad cuando denuncian algún tipo de agresión, en particular el *hostigamiento sexual*. Además, expresó que considera que la agresión que padeció se debió a la idea de disponibilidad que generó haber tenido una relación extramatrimonial con un compañero de trabajo.

Olivia, entrevista no. 8: “... O sea si las mujeres casadas estamos disponibles de cualquier forma, las mujeres divorciadas parece que tenemos aquí una etiqueta de putas...”. La entrevistada lleva aproximadamente 3 años laborando en la UNAM. Pormenoriza el *hostigamiento sexual* que sufrió desde que estudió su carrera y durante todo su trabajo profesional, según Olivia tal agresión se debió a que el área donde ha laborado y estudiado es muy “masculina”. Considera que su carácter le ha permitido enfrentar los intentos de *hostigamiento sexual* en su contra. Señala que el estado civil y la maternidad se conjugan para juzgar a las mujeres en su desempeño laboral.

Silvia, entrevista no.9: “Me llevo a decir *mamita*”. Estudió una licenciatura y actualmente colabora en la investigación de algunos profesores de la facultad dónde desarrollamos el trabajo de campo. Habla de varios niveles de *hostigamiento sexual*. Señala que el *hostigamiento sexual* en su lugar de trabajo tiene que ver con el ambiente que era permitido por sus compañeros y compañeras debido a las facilidades laborales que el jefe otorgaba para continuar con dicho contexto. Habla del *hostigamiento sexual* como una agresión por pertenecer al género femenino. Señala que las agresiones que describe eran vistas como normales en su centro de trabajo.

4.1.2 Acercamiento fenomenológico

El método fenomenológico es necesario para abordar el *hostigamiento sexual* desde las experiencias de la vida cotidiana que las mujeres padecen por tales agresiones; es decir, consideremos que los testimonios recopilados son una fuente de conocimiento que no necesariamente tienen correspondencia con lo que la legislación y literatura han expresado al respecto, pero que pueden enriquecerlas.

Para recolectar la información de esta sección, acudimos a las transcripciones de las entrevistas y tras varias lecturas, detectamos qué es lo que las mujeres nombraban como *hostigamiento sexual* o cuáles son las conductas que relacionan con el fenómeno; cada una de ellas expresa percepciones y conductas específicas de la experiencia y de igual forma señalan elementos comunes.

A continuación se analizan los testimonios de las informantes, destacando los puntos referidos en el párrafo anterior. Se decidió presentar la información por orden alfabético. Todos los nombres que aparecen en los testimonios (no sólo en el presente apartado sino en el resto de la investigación) que fueron transcritos son seudónimos.

a) Acoso laboral

Durante las recolección de datos pudimos escuchar de varias entrevistadas que antes o durante el *hostigamiento sexual* habían padecido “acoso laboral”, por los testimonios dedujimos que ese término se refería a una especie de presión laboral de parte de sus agresores (la mayoría sus jefes directos), ya sea exigiendo trabajo extra (algunos no corresponden a las labores que establecen sus contratos de trabajo) o en tiempos limitados; o bien negando permisos y aumentando el grado de rigidez en los horarios; las mujeres relatan que tal exigencia sólo se hacía a su persona y no al resto de las compañeras o compañeros y que surgía después de negarse a las peticiones sexuales o después de quejarse de los acercamientos indeseados.

[...] era una persecución diaria, él empezó con acoso laboral [...] Mucha presión en el trabajo a diferencia de las otras compañeras (Ana).
[...] me ponía a hacer cosas que no tenía que hacer (Paola).

Cuatro de las entrevistadas no consideraban que tal actitud fuera parte del *hostigamiento sexual*; aunque con base al dialogo con ellas se concluyó conjuntamente que la presión laboral forma parte del proceso que se da durante el *hostigamiento sexual*.

b) Afectar la reputación

Las mujeres relatan que parte del *hostigamiento sexual* consiste en afectar su reputación, ya sea sexual o laboral, a través de mentiras sobre su vida personal o de su desempeño en el trabajo.

[...] empezó a negociar que yo me fuera de la biblioteca haciéndome quedar mal [...] Y una campaña de desprestigio terrible: que a mí me dieron dinero en la delegación, que yo me vendí con el secretario administrativo, que yo fui una piruja con los del comité o aquí (Ana).

[...] y te desacredito en todos los terrenos y aunque no me haya acostado contigo yo voy y comenté en todos lados que ya fuiste mi amante y que estuviste conmigo (Olivia).

[...] la segunda vez que yo lo rechacé tuvo intentos de quererme hacer quedar mal aquí en el trabajo (Claudia).

Como veremos en la sección de *habitus* uno de los elementos que las autoridades (institución y sindicato), compañeros y familia utiliza para

sostener la credibilidad de las mujeres es la reputación, de ahí que resulte tan importante y doloroso para las entrevistadas que se les ataque de esa forma.

c) Agresiones físicas

Las mujeres cuentan cómo recibieron agresiones físicas, en lo que ellas consideran fue *hostigamiento sexual*, es muy importante este dato, pues podemos percibir que hay una confusión entre delitos; es decir, si hiciéramos caso al código penal del Distrito Federal, las agresiones narradas no son *hostigamiento sexual*, en todo caso, pueden ser desde lesiones (artículo 130), violación (artículo 171) o abuso sexual (artículo 176).

[...] ellas me decían que habían llegado a tal grado que entre el famoso castigo⁴⁸ las habían desvestido, les metían el dedo, les mordían los pechos, las nalgueaban. [...]no me dio tiempo a mí ni de prender mi grabadora porque dos de ellos me agarraron de los brazos y él me empezó a levantar la blusa y me tapó la boca. Yo me moví como renacuajo y aún así me quitó la blusa y me mordió los pechos. (Ana)

Me quiso besar, abrazar, me trató de prostituta, de lo peor (Paola).

En el apartado de *habitus* revisaremos cuál es la causa que nosotros consideramos hizo pensar a las mujeres que lo que han padecido es un delito menor y no lo que realmente es.

d) Amenazas y chantaje

Siete de las entrevistadas relataron que los agresores las amenazan para intentar conseguir su fin, la mayoría de las amenazas tienen que ver con afectar su posición laboral, aunque algunas también prometían producirles daños físicos. Combinada con las amenazas apareció el chantaje, para esta última agresión los hostigadores sexuales ofrecen a las mujeres no hacerles daño físico o laboral a su familia o pareja, quienes trabajan en la institución (como veremos dentro de la universidad hay familias completas que laboran, tal circunstancia, en este caso, ha permitido el ejercicio de la violencia), aunque el chantaje es también en contra de ellas. Por ejemplo:

⁴⁸ El castigo se refiere a la agresión realizada por algunos compañeros de trabajo, incluidos miembros del sindicato y el jefe de personal, en contra de algunas trabajadoras; consiste en formar a las trabajadoras en fila y obligarlas a desnudarse, propinarles nalgadas, introducir sus dedos en la vagina, etcétera, se les aplica por supuestas faltas en el trabajo como llegar tarde o no asistir, etcétera.

Ya me amenazaba, no era que si yo quería (Paola).

P. Nadie ha denunciado.

R. Nadie. Quienes se me acercaron a mí fueron 5 personas y ninguno de ellos quiso denunciar. Era más válido que fuéramos en grupo, pero ahora ya estoy sola. Ni mi novio quiere entrar en eso, le tiene miedo. Fue por temor que no hicieron nada. Yo lo enfrenté muchas veces y no le hablo porque él me mando amenazar [...] me empezaron a chantajear por medio de mi novio.

P. Y cuanto te amenaza ya no te hace nada, nada más te dice que no te metas con él.

R. Sí, dice: "no te metas conmigo y no te mando a dar un estate quieto". Pero te voy a dar un ejemplo, esta última amenaza que yo tuve con él fue hace como un mes, yo vine a trabajar en las vacaciones y precisamente me comentó que él se iba a encargar de que no me llegara mi pago. Y efectivamente, yo soy la única a la que no le ha llegado el pago. [...] voy a tener 10 en contra, mi palabra contra la del jefe de servicios. Estoy abogando por las mujeres, pero da la casualidad que él está apoyado por el director y por el secretario y lo peor de todo, por los compañeros hombres del área que sí pueden tomar alguna reacción conmigo, llevarme un susto, un accidente, una golpiza o meterse con mi familia (Ana).

e) Chingar

Cuando hablamos con una de las entrevistadas sobre la posibilidad de ser *hostigada sexualmente* por algún compañero, ella respondió que más que *acoso sexual*, en ese caso, los compañeros la chingan, no la hostigan.

[...]También entre compañeros se da, pero como que entre compañeros es más fácil acceder a una relación. Es más difícil que un compañero te chingue, vaya, como acoso es más bien condicionante (Karen).

De acuerdo con Octavio Paz, en nuestro lenguaje diario hay un grupo de palabras prohibidas, secretas, sin contenido claro y a cuya mágica ambigüedad confiamos la expresión de las más brutales o sutiles de nuestras emociones y reacciones; una de esas palabras es chingar. Según el diccionario de la lengua española, significa importunar o molestar: desde nuestra perspectiva chingar en un contexto sexual alude a poseer a una mujer sin su consentimiento. Chingar tiene tantas connotaciones como intenciones se tenga cuando se dice. Sin embargo, decidimos recuperarla porque expresa las múltiples manifestaciones de los actos que representan al *hostigamiento sexual*.

f) Coerción

Esta es una conducta muy amplia, podríamos por ejemplo, incluir las amenazas y el chantaje, sin embargo, la utilizamos en forma separada para señalar las maneras en que las mujeres son presionadas para forzar su voluntad o conducta con algunas condiciones o acciones muy particulares que las afectan en su autoestima y en sus condiciones laborales y que las juzgamos diferentes a las anteriores.

[...] No te están permitiendo ser tú (Amparo).

[...] pero mi jefe me sacaba de calidad y eficiencia, me subía a reportar con el ingeniero (Paola).

[...] entonces ahí empieza el acoso, en el sentido de, pues exactamente del coqueteo, más bien el acoso se da en términos de estarnos siempre presionando a uno a responder a sus demandas, que sería, más que amorosas, sexuales; al final de cuentas, a su asedio, tal cual, ¿no? (Olivia).

g) Comentarios fuera de lugar

Una de las entrevistadas expresó que podrían considerar algunos comentarios como *hostigamiento sexual*, pero que si lo hacían sería difícil comprobarlo y tendrían que denunciarlo casi a diario pues lo perciben todos los días. Dicen que los comentarios les molestan porque están fuera de contexto y tienen un carácter sexual. Un ejemplo de tales alusiones es:

Por ejemplo, un comentario que a mí me pareció fuerte: “pues anoche soñé contigo que estábamos haciendo el amor” (Amparo).

h) Comentarios sexistas

Las mujeres hablan de comentarios de sus compañeros, maestro o jefes que aluden a su sexo para sobajarlas o hacerlas sentirse incapaces. Por ejemplo:

[...] en mi época ya teníamos maestros de que nos corrían, de que para qué estábamos ahí si nos íbamos a casar y de que nosotros éramos incapaces de hacer trabajo en una planta, etcétera, etcétera (Olivia.).

i) Exposición de genitales

Una de las entrevistadas relató que parte de su experiencia, fue recibir la amenaza de su agresor de enseñarle sus genitales, ella refiere haber sentido

asco y temor de que el individuo realmente se atreviera a hacerlo. La amenaza fue para convencerla de tener relaciones sexuales.

[...] Me decía que me iba a enseñar el miembro y que yo se lo chupara (Claudia).

j) Exclusión en el trabajo

Las mujeres reportaron que una de las formas de violencia que se ejerce durante el *hostigamiento sexual* y que ellas lo reconocen como tal, es exclusión de sus compañeros en el trabajo, porque menosprecien su labor o definitivamente no las consideren. Asimismo, sus agresores llegaban a impedirles realizar sus actividades laborales. Por ejemplo:

O sea la actitud era cualquier propuesta que yo hiciera, no servía, incluso antes de analizarla. No es que no funcionara, “es que no sabe”, “es que no conoce”, pero no era que no lo supiera, que no conociera, que no me hubiera documentado, sino que simple y sencillamente no querían trabajar conmigo (Amparo).

[...] te doy 2 semanas, no vengas a trabajar, nada más ven a checar y vete, no te quiero ver [...] Pero me preguntaba que qué hacía ahí, que no me quería ver ahí, que me fuera a las mesitas que estaban afuera (Paola).

La exclusión es utilizada como una estrategia, argumentando que son ellas las que no quieren laborar.

k) Grabaciones con fines pornográficos

Una de las informantes consideró que él ser grabada para incluir su imagen en un video pornográfico era *hostigamiento sexual*. Sólo una de las participantes reportó este tipo de experiencia.

En varias ocasiones, sin darme cuenta, me filmaban, o sea, doblaba yo la pierna y después en un video encontré mis piernas, se me veía la pantaleta, muchas veces se me veían las pompas, pero no supe en qué momento me filmaron (Ana).

l) Miradas

Aunque en menor proporción, las entrevistadas reportan que consideran *hostigamiento sexual* un cierto tipo de miradas de sus agresores, ellas le

nombran “libidinosa”, casi no la mencionan pues consideran que es un grado de *hostigamiento sexual* muy leve, que no se puede evitar. Por ejemplo:

Entonces, era muy, muy, muy especial lo que era su mirada, entonces yo empecé a cambiar, sin darme cuenta, mi forma de vestir (Ana).

m) Insinuaciones

Son comentarios o actitudes que sugieren entrar a un juego de carácter sexual. Dicen, las entrevistadas, que no expresar una negativa contundente ante tal sugerencia, implica una aceptación tácita. Es una conducta que es reportada por casi todas las participantes, es un elemento muy importante pues les crea una sensación de impotencia, aunque no son del todo claras las intenciones, siempre hay una constante alusión de carácter sexual, el problema es que si se quejan de ellas, se piensa que están inventando, que es un acercamiento seductivo sin malas intenciones o en todo caso, que son insinuaciones que ellas han provocado. Por ejemplo:

Una vez acepté salir a tomar una copa con él y me insinuaba otra cosa (Paola).

No hay una coerción como tal. Que diga te estoy diciendo, que lo hagas, pero hay como ciertos entendidos. ¿No?, sobre si tú haces esto va haber esto, entonces tú entras en este juego además, se da hasta simplemente en la forma de hablar (Erika).

A veces son muy inteligentes y no se insinúan cuando estás sola. Yo antes trabajaba un sólo turno y para que a mí me contrataran un turno completo me bloqueó un jefe de personal. Él me decía: “yo te doy tu media plaza pero dime tú cuándo quieres, es tu decisión” [...] “si tú quieres seguir estando aquí en la biblioteca en el turno de la mañana pues sales conmigo” (Rosa).

n) Llamadas telefónicas, citas o invitaciones insistentes

Son ofrecimientos de los hostigadores para salir de las instalaciones del trabajo, ya sea para tomar un café, comer, cenar, etcétera o llamadas insistentes a su lugar de trabajo o sus teléfonos personales; son realizados con el fin de poder negociar su situación laboral, solicitando en tales citas o llamadas que accedan a sus propuestas sexuales. Son muy insistentes y no se detienen con la negativa de las entrevistadas. Por ejemplo:

[...] Entonces primero fue la invitación al café, otro café. Me decía: “si no puedo ayudarla qué le parece si la invito a comer y ahí lo negociamos (Karen).

En ese tiempo me regresé a la dirección porque me citaba, me invitaba a comer o a cenar. Yo estaba en ese tiempo en la tarde. Yo nada más le decía que no, pero él me seguía buscando, me hablaba por teléfono, me acosaba muchísimo (Paola).

ñ) Tocar partes del cuerpo

Una de las conductas más habituales que reportan las entrevistadas y que es mencionada en las definiciones que ofrece la literatura del *hostigamiento sexual*, es la de ser tocada por sus agresores, puede ser cualquier parte del cuerpo. Las participantes describen dos experiencias extremas: una en la que se realiza de manera disimulada y otras en las que el agresor utiliza la fuerza para su cometido. Por ejemplo:

Me agarraba la pierna y me decía que no sé qué [...] entonces cerraba la puerta y me quería estar abrazando a la fuerza. Me hacía muchas cosas que ya no quería [...] él me abrazó y me besó, y no me lo podía quitar de encima (Paola).

[...]de repente me puso la mano en la pierna y me dijo: “usted pudiera tener menos trabajo si así lo quisiera, me tocaba el cabello, me tocaba la mano como si ya hubiera habido algo [...]me llegó a manosear una vez. Eran caricias, por ejemplo, un día que pasé con una faldita me tocó una pompa con la mano [...] me pasaba un lápiz y disimuladamente me tocaba el pecho. Cosas así. Se despedía de mí y me quería abrazar y me daba un beso que me dejaba embarrado en el cachete (Ana).

[...] a poco no te gusta que te abrace. Yo le decía que me desagradaba y me decía que me tenía que aguantar porque era mi jefe (Rosa).

o) Sentirse vigilada

Otra de las conductas consideradas como *hostigamiento sexual* por las participantes, es la de tener la percepción de ser vigilada por su agresor, ya sea porque las siguen, las llaman insistentemente o las controlan por medio de las tarjetas de entrada, no sólo en su lugar de trabajo sino también en su vida personal.

[...] ya era de hablarme por teléfono, me decía que me tenía vigilada, que tenía que llegar temprano porque si no me iba a poner falta (Rosa).

En total son 16 conductas⁴⁹ distintas que las entrevistadas narraron para describir sus experiencias de *hostigamiento sexual*. Como vimos no son actos homogéneos u uniformes, algunos si no son contextualizados, pudieran no parecer parte de una acción violenta, pero una vez que las mujeres los ubican en las circunstancias particulares en las que lo padecen podemos observar que claramente son agresiones.

De acuerdo con la literatura sobre el tema, las conductas descritas, son comportamientos que pueden ser encuadrados tanto en la definición del *hostigamiento sexual quid pro quo* y *ambiente hostil*⁵⁰ pues la mayoría hacen alusión a agresiones por parte de individuos que cuentan con un cargo de superioridad jerárquica sobre las entrevistadas; pero, de la misma manera las conductas descritas, ayudan a conformar un ambiente tóxico. Por lo tanto, dependiendo de las condiciones del lugar y los arreglos genéricos que imperen en el espacio donde se desarrolla, la agresión variará.

Por otro lado, si nos limitáramos a la definición legal establecida en el Código Penal del Distrito Federal, dependeríamos del criterio del juzgador para saber si estamos o no, frente a un episodio de *hostigamiento sexual*, pues él es el que tendría que determinar si todas las anteriores, son formas de acoso que le causan algún mal a la víctima en relación a la actividad que la vincula con el agresor.⁵¹ Además, algunos comportamientos, ni siquiera son considerados como conductas penadas y por la naturaleza de los actos descritos, la primera dificultad es encontrar los medios probatorios para ejercer la acción penal en contra del hostigador.

Así, el acercamiento fenomenológico nos ha dado una óptica más amplia y profunda del fenómeno, visión que nos ayudará a entender qué es el *hostigamiento sexual* para las mujeres entrevistadas.

⁴⁹ Acoso laboral, afectación de la reputación, agresiones físicas, amenazas y chantaje, chingar, coerción, comentarios fuera de lugar, comentarios sexistas, exposición de genitales, exclusión en el trabajo, grabaciones con fines pornográficos, miradas, llamadas, citas o invitaciones insistentes, tocar partes del cuerpo y sentirse vigilada.

⁵⁰ Términos definidos en el segundo capítulo de esta investigación

⁵¹ Pues aunque efectivamente en todos los casos se utilizó la posición laboral para coercionar, él que decide que es o no acoso, es la autoridad judicial, pues el artículo no especifica qué se entiende por acosar.

4.2 Campo

En este apartado se explican algunos de los elementos que contribuyen a la existencia del *hostigamiento sexual* contra las mujeres entrevistadas. Es el espacio para desarrollar lo que en el capítulo teórico metodológico, hemos denominado como *campo*. Son todas aquellas condiciones objetivas que permiten y colaboran a la existencia del *habitus*.

En esta sección, se retoman datos del sitio donde se realizó la investigación de campo, algunos explican conductas o condiciones que no son únicas del espacio referido, sino que responden a un espectro más grande, a un contexto cultural más amplio. El fin es que aunque nosotros hicimos una exploración en un lugar específico, los hallazgos de este estudio, pueden utilizarse para reconocer el fenómeno en otros lugares distintos; pues las condiciones que se describen, son parte de una estructura social, que no es exclusiva de la universidad.⁵²

La información está dividida en dos secciones. La primera se encuentra conformada por una serie de datos que hablan de la situación general de las mujeres en México. Tanto en esta sección como en la siguiente, hay un énfasis en la situación laboral de las mujeres; ya que, aunque consideramos que hay una serie de condiciones objetivas que retratan la situación de las entrevistadas, privilegiamos el ámbito laboral por ser éste donde hicimos el trabajo de campo. Por tal motivo, en el presente apartado también incluimos un pequeño acercamiento de la forma en que la figura femenina es reconocida y ha participado dentro de los sindicatos en México.

En la segunda sección, de manera breve, describimos a la estructura de la institución universitaria y, nos abocamos a especificar algunos

⁵² Es claro que hay ciertas condiciones de la institución que han contribuido a la existencia y reproducción de *hostigamiento sexual*, no obstante muchas de tales condiciones son la respuesta o el reflejo de un sistema social, no se trata de minimizar la intervención o responsabilidad institucional, pero sí reconocer que es parte de un engranaje muy grande y, no es el engranaje en sí. No obstante, resaltaremos algunas características de la universidad, que a nuestro punto de vista, han contribuido a la existencia de la violencia dentro de la institución.

datos sobre las condiciones laborales de las trabajadoras administrativas y académicas dentro de la universidad.

4.2.1 Situación general de la mujer en México

a) Primer acercamiento

Uno de los elementos que conforman el *campo*, es la identificación de la cultura sexual que predomina en el espacio situado. Pero como bien dice Ivonne Szasz (1998) no se tienen los conocimientos para tal empresa, no obstante, lo que si se puede señalar es el contexto en el que se desarrollan las expresiones de la sexualidad.

En particular México ha sido situado en uno de los grandes matrices socioculturales⁵³ dentro la construcción de diversidades en el mundo. La matriz que describe a México también es propia de las sociedades mediterráneas, latinas y orientales. Las características de tales conglomerados sociales son:

En ellas el deseo de procreación se vincula con la procreación legítima y los niños son deseados como reforzadores de alianzas e intercambios. En estas sociedades se desean a los hijos siempre y cuando sean de la pareja adecuada. Existen estrictos controles sobre la sexualidad femenina y la génesis de la progenie, los cuales se ejercen a través del culto a la virginidad y los castigos del adulterio femenino. El rango y prestigio social y la polaridad “mujeres buenas / mujeres malas” cobran tanta importancia social como las divisiones sexo/género. En estas sociedades, el control de la reproducción femenina es inseparable del control de la sexualidad (Szasz, 1998, 148).

Así, en México, las mujeres son vistas como las encargadas de la reproducción, su función principal es procrearse y cuidar a sus hijos. Se trata de una representación social que ha cultivado la imagen de la madre abnegada y la virgen inocente, quienes deben y quiere asumir su rol materno. En tanto, los varones deberán hacer cumplir dicho rol y depositar su semilla en las mujeres, quienes son calificadas de acuerdo a su aptitud para desempeñar la función señalada, convirtiéndolas en meros objetos sexuales. Existe una imposición del ser femenino natural que rige la vida de las mujeres y que es

⁵³ Ivonne Szasz (1998) retoma las matrices socioculturales que Pat Caplan describe en *The Cultural Construction of Sexuality*, consideramos que dichos modelos son útiles para nuestro fin en este apartado.

caracterizado por la *incapacidad, la incompletud, la impureza, la minoridad* (Lagarde, 2006:15) y estas características han definido *la sexualidad, las actividades, el trabajo, las relaciones sociales, las formas de participación en el mundo y la cultura de las mujeres*⁵⁴ (Lagarde, 2006:17).

Si consideramos que las relaciones sociales en nuestro país se regulan por la visión anterior, podemos explicar que de acuerdo con el INEGI por cada 100 hombres y mujeres, 92.5 y 95.2⁵⁵, respectivamente consideran que si un hombre lo desea puede obligar a su esposa a tener relaciones sexuales con él. O que de cada 100 hombres y mujeres, 15.5 y 10.0⁵⁶, respectivamente, concuerden en que se justifica pegarle a una mujer porque es necesario corregirla.

Es decir, son estas condiciones y percepciones, junto con las que detallaremos a continuación, las que colaboran a que por ejemplo en el 2005 se hayan detenido sólo a 29 individuos por ser presuntos hostigadores sexuales (todos ellos varones) y, que en ese mismo año únicamente se hayan sentenciado a 27 personas por tal delito en toda la república mexicana⁵⁷. O

⁵⁴ Como lo veremos en el apartado de *habitus*, en algunos casos, el simple hecho de trabajar ha traído como consecuencia considerar a las mujeres que lo hacen como “putas”, pues al romper, a través del acceso al empleo, con el estereotipo de la mujer “madre abnegada”, hay un desprestigio social por no cumplir con el papel asignado por la división genérica. Es decir, pareciera que el simple hecho de trabajar etiqueta a las mujeres que lo hacen con cierta disponibilidad sexual por entrar a terrenos que antes eran considerados netamente masculinos. Algunas escuelas (ver capítulo 2 de la presente investigación) que han estudiado el *hostigamiento sexual*, consideran que tal fenómeno es una condición latente para toda mujer que trabaja, pues han roto con la dicotomía madre- esposa, es decir, que al no someterse a la imposición genérica sobre los espacios y posibilidades de vida, las mujeres son violentadas aludiendo o justificando tal agresión por trastocar tales disposiciones. Y aunque nosotros nos estamos del todo de acuerdo en que el hostigamiento sea una condición latente de toda mujer que trabaja, si reconocemos que la hipótesis sobre la ruptura de los roles tradicionales, ya sea por acceder al empleo o perturbar cualquiera de las asignaciones sociales por su sexo, es un factor importante para sufrir una agresión como el *hostigamiento sexual*; por ejemplo algunos de los testimonios de nuestras entrevistadas (mismos que serán detallados en el siguiente apartado) señalan que el hecho de ser “madres solteras”, ha representado, para las entrevistadas, una de las razones por las que fueron hostigadas sexualmente o están en riesgo de padecerlo. No obstante, tal explicación no justifica el *hostigamiento sexual*.

⁵⁵ Fuente: Grupo Interdisciplinario de Mujer, Trabajo y Pobreza - Fundación McArthur- Comisión Nacional de la Mujer. Observatorio sobre la Condición de la Mujer en México, 1999, INEGI.

⁵⁶ Fuente: Grupo Interdisciplinario de Mujer, Trabajo y Pobreza - Fundación McArthur- Comisión Nacional de la Mujer. Observatorio sobre la Condición de la Mujer en México, 1999, INEGI.

⁵⁷ Fuente INEGI: Estadísticas sociales, estadísticas judiciales en materia penal, presuntos delincuentes y delitos de los delincuentes sentenciados.

que 7.8%⁵⁸ de las mujeres en nuestro país hayan padecido, durante el 2003, violencia sexual, al menos durante los doce meses anteriores a los que se levantó la encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.

b) Condiciones generales

En años recientes se ha afirmado que la situación de las mujeres en los distintos ámbitos (económico, político, laboral, educativo, etcétera) ha mejorado notablemente, en efecto en las últimas décadas, las mujeres se han insertado al ámbito laboral con mucho mayor fuerza, igualmente han ocupado espacios en los que nunca habían participado; sin embargo, cabe preguntarse si realmente se puede hablar de un cambio en las condiciones de las mujeres, o simplemente estamos frente a un doble lenguaje, es decir, en modificaciones en el discurso, pero continuidad en los hechos concretos, en situaciones y comportamientos de hombres y mujeres. Parte del objetivo del apartado es señalar, con algunos datos concretos en el ámbito laboral, que prevalece un ambiente de desventaja para las mujeres, habiendo, tal como lo señala Ulrich Beck, una:

[...] mezcla de nueva conciencia y viejas situaciones, históricamente creada, es explosiva en un doble sentido: como consecuencia de la equiparación en la formación y de la toma de conciencia y viejas situación, las mujeres jóvenes han basado sus expectativas en más igualdad y más colaboración en el trabajo y la familia, expectativas que tropiezan, no obstante, con desarrollos en el sentido contrario en el mercado laboral y en el comportamiento de los hombres. Los hombres, a su vez, han adquirido una retórica de la igualdad, sin que sus palabras se traduzcan en actos (1998:33).

De tal forma que pareciera que las condiciones sociales entre hombres y mujeres se encuentran en niveles muy similares, presunción que tiene como paradoja que las situaciones entre ambos se tornen *más desiguales, más conscientes y pierdan más legitimidad* (Ulrich,1998:33). Que dichas condiciones diferenciadas se den en forma de desventaja hacia las mujeres se debe a que, a pesar de los cambios memorables en pro de la igualdad, las relaciones entre hombres y mujeres siguen funcionando en base a las adjudicaciones de género en las que la mujer ocupa un lugar de servicio a

⁵⁸ Fuente Inmujeres, INEGI y UNIFEM, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2003/ Tabulados básicos.

los otros. De tal forma que aunque ciertamente las mujeres ocupan espacios que nuestras abuelas no tenían, dichos espacios son *socialmente precarios*⁵⁹ (Ulrich,1998:33), es decir como lo corroboraremos con los datos que a continuación se presentan, las mujeres siguen sin tener las mismas condiciones, ni en el acceso y calidad de empleo, ni en el ingreso a los espacios públicos en relación con los varones.

En esta aproximación se puntualizan algunos de los datos que consideramos pudieran ayudar al lector a identificar en qué condiciones objetivas las mujeres viven en nuestro país. En la primera parte se condensan los datos generales y, en la segunda, se detallan los específicos sobre la situación laboral de las mujeres.

El Índice de Compromiso Cumplido⁶⁰ (ICC), es un instrumento de medición que intenta calcular el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales que en materia de equidad de género y avance de las mujeres han suscrito los gobiernos.

Este índice se sustenta en un conjunto de fundamentos teóricos, conceptuales y políticos. Apunta a los mecanismos de discriminación sexual creados por el orden sexo/ género, como la valoración de lo femenino y masculino en la normatividad que rige las relaciones sociales, los espacios diferenciados en razón del sexo y, la división sexual del trabajo. Mide básicamente las siguientes áreas:

1. Participación y acceso al poder de las mujeres

⁵⁹ Como veremos más adelante las mujeres no sólo ganan menor salario que los hombres, sino que los trabajos que desempeñan tienen menor reconocimiento: *El pequeño aumento de la cuota de mujeres en profesiones masculinas hay que confrontarlo con su suplantación masiva en todos los ámbitos. A la integración de la mujer en el trabajo, exigida (y promovida) en los años setenta, sigue de forma inquebrantable “la leyes estamentales del género” de la jerarquía con proporción inversa; es decir: cuanto más central se define un ámbito para la sociedad, menos representación de mujeres tiene, y al revés: cuanto menos importancia social reviste un sector de trabajo, cuanto menos posibilidades de influir tiene un grupo, tanto mayor es la probabilidad de que las mujeres hayan conquistado oportunidades de trabajo en estos campos* (Ulrich,1998:37).

⁶⁰ Es una medición desarrollada por Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y articulaciones de mujeres que retoman el mandato considerado en la plataforma de acción mundial aprobada en Beijing.

2. Autonomía económica y pobreza de las mujeres
3. Salud de la mujer y derechos sexuales y reproductivos

De acuerdo con el ICC, México es el único país que continuamente retrocede de la meta esperada, según tal indicador tal caída se debe a la falta de voluntad política para modificar las condiciones de vida de las mujeres, lo que implica la creación de infraestructura, enfrentamiento a las barreras culturales y religiosas y sobre todo avanzar en el respeto y fortalecimiento de los derechos sexuales⁶¹.

El cálculo de México se basó en cuatro mediciones que fueron realizadas para calificar los acuerdos de Beijing, El Cairo, las Metas del Milenio y de los objetivos de PROEQUIDAD. Se estableció como base el propio año de 1995 y en el caso que los mismos documentos establecieran alguna base ésta se consideraba, como fue el caso del año de 1990, para algunos indicadores de salud o pobreza. Así, las otras mediciones que se realizaron fueron para los años de 1998, 2000 y 2003.

La mala calificación obtenida por México, fue el resultado de la evaluación en las tres áreas⁶² señaladas en los párrafos anteriores, de las cuales se rescata lo siguiente:

En lo que se refiere a la *participación y acceso al poder* se esperaba lograr que las mujeres ocupen el 50% de las posiciones políticas, o bien que por cada hombre en alguno de tales puestos una mujer ocupe uno en el mismo nivel. Dicho presupuesto, significaba que para el ritmo de crecimiento planteado se necesitaban 106 años para que hubiera el mismo número de mujeres y de varones en el congreso; es decir hasta el año 2109 podríamos ver realizada la meta, en el poder ejecutivo, en el poder judicial, en la dirección

⁶¹ Ver Valdes, Teresa. Muñoz B. Ana María. Donoso, Alina (coord.) (sf). 1995-2003: ¿Han avanzado las mujeres? Índice de compromiso cumplido latinoamericano. UNIFEM y FLACSO (sf).

⁶² Los datos que aquí se presentan fueron recolectados del informe que se presenta en el Índice de Compromiso Cumplido México 1995-2003. Una estrategia para el control ciudadano de la equidad de género. Elaborado por: Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia, A. C. México, 2005. En dicho informe se pueden observar las graficas y porcentajes que corroboran las afirmaciones realizadas respecto al tema.

académica del país, y en suma en todos los ámbitos de poder político. No obstante por los resultados de la prueba, si es que se continúa con el mismo ritmo de crecimiento, se podrán alcanzar hasta el año 2340.

El mayor rezago o retroceso durante la evaluación fue en los cargos dentro del ejecutivo local, así como el nulo avance en la academia. Por lo que se prevé una gran dificultad en el logro de la equidad de género dentro de las estructuras de *poder y la participación ciudadana*.

En el área de *autonomía económica y pobreza* se observa un mayor avance debido al apoyo legal y normativo que promueve las acciones encaminadas al reconocimiento económico de las mujeres fuera y dentro de los mercados laborales. No obstante, se considera que el avance, es tan lento en esta área, que se calcula que la autonomía sólo se podrá obtener hasta el año 2123.

El último valor analizado es el del área de la *salud de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos*. Es el único plano en el que ha habido un franco retroceso. Pues aunque cuenta con un marco normativo que respalda la protección de los derechos reproductivos y de salud, es muy limitado.

La caída ha sido fundamentalmente en el tema del SIDA y la mortalidad materna. Según el reporte del ICC, es la única área donde el valor obtenido ha disminuido, al pasar de 63.22% en 1995 a 60.72% en 2003. No obstante los logros de esta área triplican los de la *participación y el acceso al poder*.

c) Ámbito laboral

En este espacio⁶³ se retoman algunos datos que retratan parte de la situación laboral actual entre hombres y mujeres y, el grado de inequidad que hay entre ambos. Fue dividido en algunos apartados, considerando la forma en que las estadísticas y los documentos revisados organizaron la información.

c.1. Participación económica

Al igual que en el resto de Latinoamérica, la participación económica de las mujeres mexicanas ha ido en aumento, para el 2000 la tasa de crecimiento se había duplicado en relación al valor mostrado en 1970, era del 34% contra el 17.6% (Encuesta Nacional de Empleo -ENE- 2000).

No obstante, el aumento ha sido diferenciado dependiendo del área rural o urbana, estado civil, número de hijos y la edad de las mujeres; además, a pesar del incremento registrado, aún hay una gran brecha del trabajo extradoméstico realizado por mujeres en relación al que efectúan los varones. Y aunque ha habido aumentos importantes, para el año 2000 la actividad económica femenina se situaba por debajo de la mitad de la masculina, 36.4% contra 76.8% (ENE, 2000). Tal dato es considerado como una expresión del grado de inequidad entre mujeres y hombres, es decir significa que el crecimiento en la participación económica de las mujeres sigue siendo insuficiente para los estándares internacionales.

c.2. Trabajo doméstico

La relación diferencial de trabajo doméstico realizada por hombres y por mujeres es un elemento significativo para evidenciar la falta de equidad entre ambos. De acuerdo a diversas investigaciones se ha observado que el porcentaje de trabajo que realizan hombres y mujeres en el hogar, depende de la edad, de la etnia y del espacio geográfico. Una manera muy gráfica, para notar las diferencias entre ambos sexos, en este rubro, es a través de la

⁶³ Los datos que son considerados en esta sección fueron extraídos de las estadísticas que se encuentran dentro de "El enfoque de género en las producciones estadísticas sobre el trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información" (2007).

medición del número de horas que cada uno dedican a tales labores, de acuerdo con los datos de la ENE de 1999, las mujeres dedican 17.1 horas más a la semana al trabajo doméstico que los hombres, lo anterior expresa el monto de la sobrecarga de trabajo a la que se ven sometidas las mujeres por el hecho de desempeñar una doble o hasta triple jornada laboral.

c.3. Ocupación principal y segregación

Otro rasgo importante para percibir el grado de inequidad que prevalece en nuestro país, es la participación diferenciada de los hombres y las mujeres en ciertos sectores de trabajo, la feminización o masculinización de algunas esferas, es un claro ejemplo de la división sexual del trabajo, producto de la construcción genérica que prevalece en México.

El trabajo de los varones ha sido ubicado preferentemente en el sector agrícola, en tanto que la labor femenina, ha sido encasillada en el sector terciario. Así, tanto en 1997 como en el 2000, los sectores que a nivel nacional muestran índices más elevados de feminización son: el comercio, las comunicaciones, transportes, y la industria.

De acuerdo a los índices de feminización recogidos del informe realizado por la UNIFEM y el IMUJERES, son cuatro los grupos en los que se acumulan las trabajadoras femeninas: trabajadoras domésticas y empleadas de servicios; oficinistas; comerciantes; maestras y afines; datos que denotan un grado significativo de segregación ocupacional.

No es sólo la limitación de un sector determinado, sino la posición que las mujeres ocupan en sus lugares de trabajo, ellas se encuentran sobre todo dentro de la categoría de los trabajadores sin pago, en tanto que se encuentran subrepresentadas en el puesto de empleador; los hombres en cambio, no sólo se encuentran en la última categoría, sino que su presencia es tres veces mayor a la de las mujeres. De acuerdo con ENE el 55% de las mujeres que en 1997 trabajaban en el país por cuenta propia, recibía menos de un salario mínimo.

c.4. Duración de la jornada laboral

Las que más desempeñan jornadas de trabajo en un horario parcial son las mujeres. De acuerdo con la ENE del 2000, 35% de las mujeres que trabajan lo hacen en horarios parciales, en tanto que sólo el 16.6% de los varones se encuentran bajo dicho régimen. Creemos que este dato demuestra la imposibilidad de las mujeres de trabajar horarios más largos, debido a que ellas son las que generalmente se ocupan de las labores del hogar y el cuidado de los niños, además del trabajo fuera de casa.

c.5. Ingresos y disparidad salarial

La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres sigue siendo un factor determinante para observar la inequidad de género que hemos evidenciado en este apartado. Aunque se puede decir que hay un pequeño número de mujeres que han mejorado sus condiciones laborales; lo cierto es que la mayoría que hoy ingresan a trabajar, lo hacen en condiciones desiguales a los varones y en una precariedad importante. Esta diferencia salarial es sólo un elemento más que se suma a la segregación y a los procesos negativos de feminización laboral. Así, por ejemplo, de acuerdo con el plan de desarrollo 2001-2006, el 10% de los hombres mejor pagados gana 50% más que el 10% de las mujeres mejor pagadas, mientras que el 10% de los hombres peor pagados gana de 25 a 27% más que las mujeres peor pagadas. De tal forma, que es claro, que las desigualdades entre los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo, no han disminuido significativamente.

Este primer recuento intenta dejar claro que en los hechos las mujeres se encuentran en desventaja frente a los varones, al menos en el ámbito laboral; y aunque definitivamente la situación es mucho mejor si lo comparamos con las condiciones de las décadas pasadas, el aumento no ha significado un real compromiso en el mejoramiento de la calidad de vida y en la equiparación de las condiciones de vida, acceso al empleo y calidad del mismo entre hombres y mujeres.

d) Relación entre el sindicato y las mujeres

Si bien el sindicato es un medio de defensa de los trabajadores(as), este organismo no siempre ha contribuido a la causa femenina, en algunos casos no sólo su participación es nula, sino que se ha convertido en un elemento que contribuye o genera la violencia contra las mujeres.

De hecho si hacemos un poco de historia podemos encontrar que los propios ideólogos del primer movimiento obrero, en la primera mitad del siglo XIX, mantuvieron posturas contradictorias respecto a la igualdad de derechos de las mujeres.

Por ejemplo Pierre-Joseph Proudhon afirmaba que una mujer igual al hombre significaría “el fin de la institución del matrimonio, la muerte del amor y la ruina de la raza humana”. El lugar ideal para la mujer era el hogar. Para Proudhon las cosas estaban claras: “no hay otra alternativa para las mujeres que la de ser amas de casa o prostitutas”.

Y aunque Karl Marx consideraba importante la situación de las mujeres, para él, su emancipación sólo se haría realidad tras una revolución socialista que liquidara el capitalismo. Por consecuencia, la lucha de las féminas debía subordinarse, o como mucho ir unida, a la lucha de clases, ya que, de hecho, no había diferencia alguna de objetivos.

A pesar de que en los últimos tiempos las mujeres han participado un poco más en la vida sindical, su intervención sigue estando marginada, asimismo los intereses y derechos de las mujeres continúan sin ser una de las preocupaciones fundamentales dentro de este tipo de organizaciones sociales.

Según Eduardo Rodríguez (2006) los patrones socioculturales de discriminación y violencia contra las mujeres se han filtrado o han penetrado a las organizaciones sindicales. Organizaciones que se han caracterizado por tener una estructura eminentemente masculina que hasta hace poco no reconocía la necesidad de luchar por prerrogativas particulares para sus integrantes femeninas.

El sindicato, como otras organizaciones sociales en nuestra sociedad, refleja una lógica específica, de un sistema social que ha percibido a las mujeres fuera de los ámbitos públicos y sin derecho al acceso a prerrogativas laborales⁶⁴; hasta hace, relativamente poco, a las mujeres se les ha permitido acceder al trabajo y, aunque han venido incorporándose a los espacios laborales, las condiciones de dicho acceso siguen siendo muy desiguales en relación a las de los varones.

La participación femenina en los sindicatos es menor, simplemente, por que hay más hombres que trabajan en los sectores en donde existen tales instancias. De acuerdo con el CIOSL/ORIT⁶⁵ en las Americas, sólo el 18% de las mujeres encuestadas son sindicalizadas.

Rodríguez en su artículo “Igualdad de género y movimiento sindical” hace algunas observaciones respecto a la participación sindical de las mujeres en la región de América Latina, consideraciones que retomaremos para intentar descubrir cuáles son algunos elementos que han sido importantes en la forma en que las mujeres han participado en la vida sindical.

La sindicación de las mujeres depende del sector o rama laboral del que se trate, por ejemplo en la región de América Latina, hay mayor número en el sector de la educación, mientras que en sectores como la minería y la construcción es mucho menor. No parece ser raro este punto, si consideramos, que en dichas regiones, incluidas México, sigue habiendo una marcada segregación ocupacional, aún hay actividades laborales que se consideran exclusivas de alguno de los sexos, en este casos a las mujeres se les sigue ubicando en ramas como la educación mientras que la industria automotriz, metalúrgica, el transporte y otras continúan siendo consideradas como propios del sexo masculino.

⁶⁴ “Aun constituidas mayoritariamente por mujeres, muchas organizaciones de trabajadores están permeadas por esta ideología laboral patriarcal, no incorporan planteamientos sobre la peculiar doble relación capital-trabajo que encarnan las mujeres e imputan dificultades inherentes a la doble jornada a la incapacidad de las mujeres particulares, y no a la organización desigual de la sociedad que exige de las mujeres y recarga en ellas dobles trabajos y dobles jornadas” (Lagarde, 2006:146).

⁶⁵ Congreso de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores.

Por otro lado, la sindicación está relacionada a los trabajos que cuentan con cierta estabilidad, la mayoría de las mujeres aún trabajan en espacios de subcontratación laboral y flexibilidad, que simplemente, no cuentan con tales organismos. Lo anterior refleja que las prácticas discriminatorias de acceso al empleo todavía prevalecen.

Hay que agregar que en los países de la región analizada, incluido México, se registró que predominan las prácticas de impunidad laboral y deficiencia en el acceso y administración de justicia, elemento que ha contribuido a la falta de sindicación no sólo de las mujeres sino también de los hombres.

En la encuesta del CIOSL en la sección de causas de la no afiliación a sindicatos de las trabajadoras 2001, se reportó que las mujeres no están afiliadas a los sindicatos porque: no entienden en qué manera les puede ayudar, hay una imagen negativa de los sindicatos y existe una falta de confianza en ellos. Subsiste la percepción de que la estructura y funcionamiento actual de los mismos no ayuda a dar respuesta a las necesidades de las mujeres.

Lo cierto es que las mujeres, no solamente, no se encuentran afiliadas a los sindicatos, sino que además, las que lo están, generalmente, no ocupan cargos de dirección, es decir es muy reducido el número de trabajadoras que participan en la toma de decisión de tales organismos. En algunos sindicatos ni siquiera se han abierto instancias para la participación femenina, un ejemplo que rescata Ramírez (2006) es lo que ocurre con las trabajadoras al servicio del Estado de México, en donde a pesar que se encuentra integrado mayoritariamente por mujeres, no hay ni una sola que participe en el órgano rector de la seguridad social que es el ISSSTE (Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado).

Así, como lo decíamos al inicio de este apartado, el problema con los sindicatos y la participación femenina, es que estos siguen obedeciendo a criterios socioculturales caracterizados por la desigualdad de género.

4.2.2 UNAM

a) Sindicato

La historia de los sindicatos de la UNAM se remonta a 1922, con la creación de la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México; posteriormente en 1929, se constituyó el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México. En 1945, se formó el Sindicato de trabajadores de la UNAM que en 1963 se transformó en el Sindicato de Empleados y Obreros de la UNAM. En 1966 por la promulgación del Estatuto del Personal Administrativo se instituyó la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM que en 1971 se convirtió en el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, finalmente, en 1977, éste se unificó con el Sindicato del personal académico de la UNAM para constituir el actual Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM).

Actualmente coexisten el STUNAM, quien representa a los trabajadores(as) administrativos(as) y algunos académicos(as) y; la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), quien protege a los trabajadores(as) académicos(as); cada uno tiene firmado un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) con la universidad. Además, ambos personales cuentan con estatutos que también establecen algunas de las condiciones laborales.

La vida política de STUNAM⁶⁶ se rige fundamentales por las corrientes y las planillas, mismas que Jorge Basurto (2006) ha dividido en tres tendencias para realizar su análisis: el nacionalismo revolucionario, la izquierda revolucionaria y la izquierda radical. En general el STUNAM se ha

⁶⁶ Nos concentraremos en el dicho contrato porque la mayoría de las entrevistadas están regidas por su contenido.

caracterizado por ser un sindicato combativo, no obstante, como muchas de las organizaciones gremiales en nuestro país han sufrido los efectos de las políticas económicas que apuntan hacia la flexibilización laboral y por ende a la desaparición o disminución de la vida organizada de los trabajadores. De tal forma que la capacidad negociadora del STUNAM ha enfrentado una severa crisis, teniendo como consecuencia la pérdida de credibilidad frente a sus afiliados, que no sólo observan el embate producto de la política económica, sino la continua pelea por cotos de poder de los diversos grupos sindicales, en otras palabras:

...el STUNAM ha visto mermada, diluida su capacidad negociadora frente a las autoridades universitarias y su presencia en la realidad nacional. Asimismo, por motivos diversos, como las luchas comprendidas, ha venido sufriendo desgaste entre sus filas, poca credibilidad, falta de representatividad o baja participación de sus afiliados (Basurto, 2006:16).

Habría que agregar a la pérdida de credibilidad, la falta de capacidad negociadora, la bilateralidad para convenir las condiciones laborales con la institución, incluido el salario; mismo que en las últimas décadas ha aumentado conforme a los topes establecidos por el gobierno, pero además en años recientes el STUNAM ha tenido que enfrentar la introducción, por parte de la universidad, de nuevas formas para elevar las percepciones de sus trabajadores, a través de programas de calidad como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en el caso de los académicos y el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia (PRIDE) en el caso de los administrativos, formas que en parte han tenido como meta disminuir la participación del sindicato en la negociación de tales aumentos.

En adelante, la recuperación salarial habrá de condicionarse a la productividad y al rendimiento individual por medio de diferentes sistemas de evaluación; consecuentemente, el reconocimiento a la labor académica introdujo una competencia que no favoreció la cantidad sino la calidad. El primer procedimiento fue el SNI y el segundo el estímulo al rendimiento y la productividad que significaron una real mejoría en las condiciones económicas del personal académico, pero con la circunstancia que desde el inicio se tuvo la declarada intención de hacerlo sin intervención alguna de las instancias sindicales (Basurto, 2006:28).

Se habla de un sindicato que cada día se encuentra más cercano a las autoridades, institución gremial que ha amoldado sus acciones a la vida

institucional, tendiendo como consecuencia menor respaldo y apoyo de las bases, mismas que lo encuentran cada vez más alejado de sus necesidades.

El CCT del STUNAM, cuenta con 129 cláusulas en las que se establecen las condiciones generales de trabajo, así como las responsabilidades de las autoridades y el sindicato. Del documento referido nos gustaría resaltar la libertad⁶⁷ que es otorgada al sindicato para organizar y designar a sus representantes. Además, de la dependencia entre los trabajadoras(es) (agremiados) y tal organización, pues es el intermediario de los y las trabajadoras (es) frente a las autoridades universitarias. Por ejemplo, en la cláusula 34 se establece que para que los y las trabajadoras puedan acceder a los derechos de permisos y licencias deben, necesariamente, acudir al sindicato para que las tramite. Queremos, con la muestra anterior, dejar constancia de que el sindicato (a pesar de que en los últimos años ha perdido credibilidad frente a sus agremiados y fuerza frente la institución, tal como lo mencionamos en las líneas anteriores) es muy importante en la vida de los y las trabajadoras administrativas, de ahí el énfasis en hacer un poco de historia sobre su conformación y funcionamiento, pues como lo veremos en el siguiente apartado es una figura fundamental durante las experiencias de *hostigamiento sexual* que relatan nuestras informantes.

En resumidas cuentas el sindicato dentro de la universidad es un asociación de defensa de los derechos laborales que cada día tiene menos capacidad de negociación frente a la institución universitaria y que por lo tanto a aumentado su cercanía a los objetivos de la universidad relegando las peticiones de sus representados, no obstante sigue siendo, en algunos casos, el único vehículo con el que los trabajadores(as) cuentan para acercarse a las autoridades, por lo tanto resulta un verdadero problema contar con una asociación que contenga tales características, pues representa al mismo tiempo los intereses de actores antagónicos: patrón y trabajador.

⁶⁷ Tal libertad no ha producido que el sindicato tenga una estructura más equitativa entre los hombres y las mujeres que lo integran.

b) Situación de las trabajadoras en la UNAM

En este último apartado retomamos los resultados de la investigación⁶⁸ realizada por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, misma que hace un análisis estadístico sobre la situación diferenciada entre hombres y mujeres dentro de la universidad. Dicho estudio se enfocó en la población estudiantil, académica y administrativa, no obstante, aquí sólo nos abocaremos a los datos sobre las dos últimas comunidades.

Básicamente se quiere pormenorizar las diferencias entre la población femenina y masculina del personal administrativo y académico en la institución investigada, distinciones que a nuestro parecer colaboran para que el *hostigamiento sexual* exista contra algunas de las trabajadoras entrevistadas. Para tal objeto empezaremos por detallar las condiciones de las trabajadoras administrativas para concluir con las características de las académicas.

Los datos que veremos tienen el objeto de enfatizar la relación de equidad que existe entre los varones y las mujeres dentro de las relaciones laborales que se desarrollan en la universidad.

b.1. Trabajadoras administrativas

La población administrativa en la UNAM se encuentra integrada por el personal de base⁶⁹, trabajadores temporales⁷⁰ y por el personal

⁶⁸ Buquet et.al. (2006).

⁶⁹ De acuerdo con la cláusula 9 del CCT del STUNAM son trabajadores de base aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de ese Contrato. El personal de base se encuentran organizados por ramas de trabajo, que están divididas según la función que se realiza. Así hay seis, la administrativa, obrera, auxiliar de administración, especializada y técnica y profesional.

⁷⁰ De acuerdo a la cláusula 9 del CCT del STUNAM los trabajadores temporales pueden ser:

a) Los contratados por obra determinada. Son aquellos que se contratan cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato. Si por causas no imputables a la Institución, la obra no se hubiera concluido, podrá convenirse con el Sindicato la trabajador continúa laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, automáticamente adquirirá la base.

b) Los contratados por tiempo determinado:

b.1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija debiéndose acreditar tal situación al Sindicato, no pudiendo exceder este tipo de Contrato de siete meses de duración. Si al vencimiento de este plazo el trabajador sigue laborando, automáticamente adquirirá la base.

b.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

administrativo de confianza⁷¹.

En total hay 30 892 trabajadores y trabajadoras administrativas, contratadas por la UNAM, de ese total el 49.1% son mujeres y el 50.9% son varones. Las trabajadoras de base son las que tienen más equilibrio en proporción con los trabajadores de confianza, es decir de 100 hombres que trabajan en tal categoría hay 95 mujeres que laboran en las mismas condiciones.

En términos generales, las mujeres presentan los índices de escolaridad más bajos. Asimismo, tienen una antigüedad menor a la de los varones. Del ingreso anual de los hombres las mujeres perciben sólo el 88.7%, esto significa que de cada 100 pesos que gana un hombre una mujer percibe 88.70 pesos⁷².

En el área administrativa la segregación⁷³ laboral es mayor en los puestos de confianza. En términos generales en la comunidad analizada, se observó que para obtener una relación libre de segregación entre hombre y mujeres deberían redistribuirse el 42.9% de los puestos entre ambos sexos, esto significa que el índice de segregación es de 0.4294.

La distribución del personal administrativo reitera los patrones de la

c) Los trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada o de su contrato temporal, percibirán las prestaciones que establece el presente Contrato que sean acordes con la naturaleza de su Contrato Individual, y disfrutarán de salarios idénticos a los trabajadores de la misma categoría.

⁷¹ Según la cláusula 9 del CCT del STUNAM son trabajadores administrativos de confianza todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulado, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades y funcionarios universitarios y de sus representantes.

⁷² En este punto, es importante anotar, que no es que en la UNAM existan salarios diferenciados en función del sexo, sino que tal desigualdad se genera porque los ingresos pueden ser aumentados por medio de las horas extras u estímulos por asistencia o productividad (entre otros) y, de acuerdo con la radiografía del personal administrativo, aunque se supone, que tales estímulos, pueden ser alcanzadas por cualquier trabajador, hay ciertas condiciones de género que evitan que las mujeres accedan a tales prerrogativas (por ejemplo, horarios y permisos especiales solicitados por las mujeres para cuidar a sus hijos) (Buquet. et.al. 2006:225).

⁷³ Cuando hablamos de segregación nos referimos a que debe existir igual número de hombres y mujeres en los puestos de trabajo.

división sexual⁷⁴ del trabajo; del total de trabajadoras administrativas el 74.2% labora en las áreas de las ramas administrativas y auxiliar de administración⁷⁵, en tanto que los varones se concentran en el área de auxiliar de administración y técnica especializada.

b.2.Trabajadoras académicas

La población de trabajadoras(es) académicas está integrada por técnicos académicos, ayudantes de profesor y de investigador y, profesores e investigadores. Se rigen por el Estatuto del Personal Académico y por lo que establece el CCT del AAPAUNAM. Se encuentra estratificada en razón de los distintos niveles y categorías de contratación. En total en el personal académico hay 40.70% de mujeres y 59.30% de hombres.

Ya que en nuestra investigación hay una entrevistada que es técnico académico, dirigiremos nuestra atención a explicar las características de la población que integra tal puesto. Aunque, como lo establecimos en el apartado anterior, de hecho, hay dos participantes más que se encuentran en esta población, no serán consideradas porque la que ostenta el cargo de ayudante de investigación en realidad está contratada a través de un puesto administrativo de *profesionista titulado*, en tanto, que nuestra informante que realiza las actividades de investigación, no está contratada como tal, sino que es de las pocas trabajadoras que laboran por honorarios y que no son contempladas en las estadísticas que estudian la situación laboral de las académicas (Buquet et.al. 2006)⁷⁶.

⁷⁴ Por ejemplo en la rama obrera en donde se realizan actividades como la albañilería, jardinería, plomería, etcétera la participación femenina es casi nula, son trabajos relacionados con estereotipos sociales que atribuyen fuerza física a los varones y debilidad para tales actividades a las mujeres. Asimismo, hay una sobrerrepresentación femenina en actividades que se consideran femeninas y un déficit en la presencia masculina, por ejemplo de cada 100 hombres enfermeros hay 783 mujeres.

⁷⁵ En dicha rama se realizan actividades que han sido consideradas como femeninas, como el secretariado, entre otras, y que además tienen poca jerarquía.

⁷⁶ Aunque no se incluye en la investigación porque no hay suficientes entrevistas de trabajadoras académicas que puedan representar un parámetro de comparación con las trabajadoras administrativas, es importante apuntar que probablemente las mujeres que trabajan en el ámbito académico describan de forma distinta la experiencia y, que los factores que influyeron para tal suceso hayan sido distintos, sin embargo, probablemente compartan algunos puntos como la valoración que hay de las mujeres por parte de los varones, la falta de respuesta institucional, etcétera. Quisimos hacer la puntualización anterior porque algunas de

La población femenina en la rama académica está creciendo en los puestos de menor jerarquía, es decir, conforme nos acercamos a los nombramientos con mayor reconocimiento la presencia femenina disminuye notablemente (Buquet et.al. 2006).

En ese mismo orden de ideas, si consideramos la relación de la presencia femenina y masculina, por ramos dentro del área podemos decir que las mujeres se concentran en los institutos de investigación humanística, 50% de la población en contra de 33% que se ubican en los centros de investigación científica. De las 73 dependencias donde se distribuye el personal académico de la UNAM, seis son consideradas como femeninas (se refiere a que el número de mujeres sobrepasa a la de los hombres), 23 masculinas (se refiere a que el número de hombres sobrepasa a la de las mujeres) y 41 son mixtas (hay un número de mujeres y hombres que se encuentra entre el 40% y 60%, sin que haya una presencia mayor, significativa, de algunos de los sexos). En donde existe una diferencia favorable para las mujeres, es en los ingresos, pues ganan 0.3% más que los varones. Además, las mujeres llevan menos años trabajando en la UNAM, su antigüedad es aproximadamente 2 años menor a la del promedio de los hombres.

La participación femenina en el nombramiento de técnico académico supera el 50%, las mujeres están sobrerrepresentadas en dicho puesto, pierden presencia en esa categoría conforme aumenta el nivel, pues los nombramientos pueden tener niveles A, B, C, siendo el C el más alto y A el más bajo; en otras palabras entre más nivel educativo se requiera para ocupar el puesto menos mujeres hay (Buquet et.al. 2006).

A pesar de que las diferencias entre hombres y mujeres dentro de la universidad no son demasiado grandes, si hay un importante grado de desigualdad entre ambos, compuesto por una serie de desequilibrios que se

nuestras entrevistadas nos comentaron que existe una diferencia importante entre trabajadoras(es) administrativas y académicas(os), no sólo en lo que respecta al tema de hostigamiento sexual, sino en general al trato, condiciones de trabajo y ambiente o clima de trabajo.

convierten en factores importantes en la construcción de un espacio propicio para la reproducción y existencia de la violencia en contra de las mujeres, ya que las sitúa en desventaja frente a los hombres.⁷⁷

En resumen el apartado de campo ha establecido la situación laboral general de las mujeres en nuestro país y dentro de la universidad, en la cual se advierte que las mujeres se encuentran en desventaja en relación con los hombres.

4.3 *Habitus*

En este apartado se establece, de acuerdo con la información obtenida en las entrevistas, cuál es el *habitus* que permite la existencia y reproducción del hostigamiento sexual dentro del espacio estudiado, para recordar retomamos la siguiente nota:

[...] los agentes sociales están dotados de *habitus*, incorporados a los cuerpos a través de las experiencias: esos sistemas de esquemas de percepción, apreciación y acción permiten llevar a cabo actos de conocimiento práctico, basados en la identificación y el reconocimiento de estímulos condicionales, y convencionales a los que están dispuestos a reaccionar, así como engendrar, sin posición explícita de fines ni cálculo racional de los medios, unas estrategias adaptadas y renovadas sin cesar, pero dentro de los límites de las imposiciones estructurales de la que son producto y que los definen (Bourdieu , 1999:183).

A continuación, se hace una descripción de los esquemas de percepción y las condiciones concretas que conforman las *estructuras estructurantes* que dan forma y conducen la manera de actuar y reaccionar tanto de la mujeres entrevistadas como el medio que las rodea, ante el hostigamiento sexual. Son apreciaciones y acciones que no sólo comparten las informantes, sino que rigen el espacio y a los demás integrantes del centro de trabajo donde sucede la agresión descrita.

⁷⁷ En el ANEXO 4 se incorpora un cuadro comparativo de la situación laboral de las mujeres a nivel nacional frente a las condiciones de la UNAM, la primera recoge los datos del primer apartado del capítulo y la segunda la información que es incluida en el último apartado (trabajadoras académicas y administrativas).

Existe una combinación entre las percepciones de las entrevistadas y las circunstancias concretas, creencias o ideas que se entrelazan para explicar las reacciones o estrategias de las mujeres ante las agresiones que narran. En los relatos de las participantes se entreteje su apreciación y experiencia, es decir, sus historias no son descripciones lineales en las que se expliquen detalladamente las estructuras que nosotros hemos tratado de indagar, son más bien discursos en los que se traslapan diversos temas y se asoman condiciones más concretas que las reconocidas por las participantes.⁷⁸

Se ha identificado que las condiciones laborales, las percepciones sociales sobre la función de hombres y mujeres, la apreciación y acceso a los medios de defensa, entre otros, han conformado un conglomerado de disposiciones que responden a un orden social, en el que las mujeres deben ser objeto de placer de los varones, independientemente de sus deseos.

Para organizar la información dividimos nuestros hallazgos en varios temas y subtemas que agrupan los principales argumentos que dan forma a lo que hemos denominado *habitus*.

4.3.1 Trabajo

El primer gran tema es el trabajo, nos referimos no sólo a las condiciones en las que se desempeña, sino a las percepciones de las informantes sobre el mismo y los distintos actores que confluyen para conformar un determinado ambiente laboral. Tal como se puntualiza en los siguientes subtemas, en este apartado se destaca: la relación que guardan las entrevistadas con el sindicato

⁷⁸ Una de las dificultades que enfrentamos cuando realizamos nuestra investigación de campo, fue lograr que las participantes nos contaran las agresiones que ellas consideraban parte del hostigamiento sexual, por dos razones: la primera, porque era o es un evento muy doloroso que les produce vergüenza, pero sobre todo temor, miedo a tener algún problema en el trabajo o en su vida personal (familiar y de pareja); la segunda, porque en muchas ocasiones ellas mismas no habían reflexionado sobre el suceso, es decir, cuando nosotros indagamos pudimos percatarnos de que antes de contestarnos, algunas de las entrevistadas, tenían que preguntarse y contestarse a ellas mismas que había ocurrido, fue un enfrentamiento contra sí mismas y contra los discursos elaborados que poseían respecto al hostigamiento sexual.

y, la incertidumbre que caracteriza la realización de sus labores diarias, entre otras cuestiones.

a) Sindicato: como fue señalado en el *campo*, el sindicato es un actor que está presente durante la experiencia de la mayoría de las mujeres⁷⁹ que participaron en la investigación; en este espacio nos referimos específicamente al STUNAM, organismo reconocido en la universidad como una de las instituciones de defensa y protección de los derechos de los y las trabajadoras universitarias.

Lo primero que encontramos sobre el sindicato es que es percibido como un medio ambivalente de acceso a la justicia, es decir, efectivamente se confía en su responsabilidad por abogar por los interés de los trabajadoras (es); se reconoce que es gracias a él que se puede conservar el empleo y; se advierte que permite contar con mayores y mejores prerrogativas, en comparación con las trabajadoras(es) que se desempeñan en el ámbito privado. Pero, de acuerdo a nuestras informantes, cuando se trata de defender a las mujeres que sufren hostigamiento sexual, no hay suficiente apoyo de parte de tal instancia, su falta de respuesta evidencia la poca atención que le dedica a los problemas de algunas de las trabajadoras que se encuentran bajo las circunstancias descritas; sin expresar una negativa, simplemente no hace nada para evitarlo o confrontarlo, no hay una acción concreta.

[...] Entonces primero fue la invitación al café, otro café. Me decía: si no puedo ayudarla qué le parece si la invito a comer y ahí lo negociamos. Y esos son los aspectos en donde dices que poca manera de la gente, porque además saben que lo necesitas, eso es lo peor. Finalmente o afortunadamente nunca accedí, pero nunca se me dieron las cosas. Era mucho mi coraje, y recurres al sindicato para decirles lo que está pasando y el sindicato siempre te dice: "lo vemos", nunca te dice que no, pero no hace nada. [...] Aquí una gran ventaja que tenemos es el sindicato que de cierta manera, a pesar de haber el acoso laboral, y que lo volví a vivir con este jefe que tengo actualmente, hace como 2 años, pero a pesar de tener ese acoso, sabes que no puede pasar a mayores si tú no lo permites. En empresa privada no tienes esa opción, ahí accedes o te corren (Karen).

⁷⁹ Siete de las mujeres que entrevistamos son sindicalizadas, todas ellas pertenecen al STUNAM, no incluimos el AAPAUNAM porque ninguna de las trabajadoras que participaron en nuestra investigación se encuentra inscrita en tal organización.

Según este testimonio, dentro de la universidad las mujeres pueden ser hostigadas sexualmente, pero no van a perder su empleo porque el sindicato a pesar de no intervenir al respecto, es visto como una figura que protege otro tipo de condiciones laborales.

De acuerdo a los relatos, el sindicato se caracteriza por su falta de transparencia, no hay claridad en la forma de sus negociaciones con la universidad y sus acciones son rebasadas por la discrecionalidad. Además, existe la idea que siempre se llega a un acuerdo que beneficia más a la institución que a las propias trabajadoras. Aunque la historia del sindicato universitario se ha caracterizado por su beligerancia y protección de los derechos de los trabajadores(as), en últimas fechas pareciera que tal organización sindical se comporta como los llamados *sindicatos blancos*, organizaciones de supuesta defensa de los trabajadores que se encuentran formadas por conglomerados pro- patronales, proclives a plantear únicamente demandas mínimas de reclamo salarial o de prestaciones sociales. Esta nueva conformación sindical responde a dos situaciones o condiciones: la primera se refiere a que, como lo mencionamos en el apartado del *campo*, las necesidades de las trabajadoras nunca han representado una preocupación de primer orden para la mayoría de los sindicatos; por otro lado, el sindicalismo en México vive una severa crisis, la tendencia hacia la disminución y flexibilización de las condiciones de trabajo es cada día más evidente, acompañada de una caída en la capacidad de negociación de los sindicatos frente a la de las autoridades.

Primero tuve depresión y después caí en el alcohol. Regresé aquí ya atendida, con la cola entre las patas porque finalmente necesitaba el trabajo. Pero para esto, en ese tiempo que yo andaba vagando, le hablé al sindicato y le dije: "oye me está pasando esto, necesito tu auxilio". No me acuerdo cómo se llama la Comisión, creo Conciliación. No me hicieron caso y metí un documento directamente a Conciliación y Arbitraje por acoso laboral. Les dije: "no sé qué está pasando, nadie me ha dicho qué fue lo que hice mal, porque me quieren quitar". Yo no quería estar en ese departamento y simplemente pedí mi cambio. Y me dijo el sindicato: "vamos a pelear, no tienen por qué quitarte tu lugar porque está en el contrato". Vino el sindicato muy feroz y a la hora que vamos a pasar con el secretario administrativo me dicen: "tú te quedas aquí, nosotros lo arreglamos". Cuando salen me abraza y me dice:

“hija, por tu bien, busca otra dependencia o busca otro lugar, ya no te metas en problemas, déjalo así” (Karen).

R. El sindicato sí nos ayuda muchísimo, pero yo pienso que es hablar directamente con Carlos, porque los compañeros que están aquí como delegados negocian mucho con las autoridades. Ellos están más con las autoridades que con los compañeros; o sea, sí te ayudan, pero no al 100 cien por ciento (Paola).

Esta falta de apoyo incondicional de parte del sindicato, también se denota en su insistencia en normalizar la agresión que las entrevistadas reportan como hostigamiento sexual, persuadiéndolas a que lo vean como algo “no tan malo” o “normal”; o actuando de tal forma que las denunciantes terminan más agotadas que al principio de la imputación, porque son cambiadas de dependencia y no el agresor o porque cuando denuncian, las principales sospechosas son ellas mismas pues son quienes según la percepción del sindicato, han provocado la situación al intentar seducir a su compañero. Con los testimonios corroboramos, lo que anotamos en el apartado de *campo*: las mujeres no se encuentran afiliadas a los sindicatos y las que lo están no acuden a ellos, entre otras razones porque hay una imagen negativa de los sindicatos y existe una falta de confianza hacia ellos. Subsiste la percepción de que la estructura y funcionamiento actual de los mismos no ayuda a dar respuesta a las necesidades de las mujeres.

P. ¿En qué consistió el acoso?

R. Él me decía que yo salía con otra persona de ahí y cuando entraba a su oficina me decía: si tú quieres seguir estando aquí en la biblioteca en el turno de la mañana pues sales conmigo. O me puedes hacer lo mismo que le haces a Patricio, yo estoy más guapo y no te cuesta ningún trabajo. De ahí intervino el sindicato, pero en ese entonces la verdad es que yo salí más lastimada porque le comenté a los delegados y junto con el jefe de personal me dijeron que me cambiara de lugar si no quería estar ahí, pero no le hicieron nada al jefe.

P. ¿Sólo acudiste al sindicato?

R. Sí, acudí al sindicato las dos veces.

P. ¿Por qué no acudiste a la Universidad directamente?

R. Es que aquí lo que te dicen las compañeras que hay que comentarle al delegado que es el que te va a defender. La verdad en ese entonces eran 4 delegados hombres y terminaron diciendo que mejor me iban a cambiar porque eso era algo personal. Y es que los jefes les dicen que tú te les insinuaste para acostarte con ellos, o sea *te voltean la tortilla*. En ese entonces yo dije mejor me voy de aquí (Rosa).

Este poco compromiso en el mejoramiento de las condiciones de las mujeres trabajadoras, no sólo se muestra a través de su indiferencia como

medio de acceso a la justicia, sino que se refleja en el interior de su estructura, en donde la presencia de las mujeres es mínima; y casi todas las que sí están en sus filas se encuentran ubicadas en cargos de poca relevancia, sus acciones están supeditadas a las órdenes o deseos de sus compañeros y su opinión no es importante, para ellas el sindicato es como una mafia.

Hace dos años fui delegada sindical y me di cuenta que había dedazo para que yo fuera delegada sindical. Por qué, no sé. Después de este problema con el jefe yo seguí trabajando para la comisión y sabían que yo estaba apoyada por ellos. Y empecé a defender a muchas mujeres que se quejaban de algún jefe. Alguien por ahí me echó un dedazo para irme a la delegación y empiezo a sufrir acoso de mi compañero delegado. Me decía: o haces lo que yo te diga o te chingas" (Ana).

P. ¿Y cuál era la amenaza?

R. La amenaza era laboral. Aquí en la delegación es una mafia, tú tienes que vender muchas veces a las personas... respecto al acoso que ya se vivía realmente parecía insignificante, pero sí te afectaba laboralmente, te iban limitando (Ana).

Las percepciones negativas del sindicato no sólo se refieren a su pasividad o inacción frente a las denuncias, sino a que en algunos casos los miembros⁸⁰ de la organización sindical son los que realizan el hostigamiento sexual, utilizando sus recursos para amenazar a sus víctimas ya sea quitando o disminuyendo alguna prestación, causando algún daño físico, provocando la pérdida del empleo, etcétera.

P. Me comentabas que tu compañero delegado te empezó a acosar.

R. Sí. Aquí la delegación se mide en fuerza, siempre eligen un delegado que sea más corrupto, que envuelva a la gente. Él era la cabeza de la delegación... Me dijo: "lo que necesite, no lo dude..." Yo pensé ya sé por dónde va este viejo. Ya después me empezó a decir que iba a tener un chequecito extra que me dijo que les daban a todos los delegados. Yo empecé a investigar a ver si era cierto que a los delegados les daban cheque extra y no era cierto. Un compañero me dijo: ay Anita, como serás inocente, pues aflójale la nalga... Pero para esto yo no me había dado cuenta de que no nada más era el delegado, el secretario y el jefe de servicio, sino que el poli que era mi amigo empieza a tener jueguitos muy pesados en servicios generales y entre juego y juego manoseaban a las compañeras, hasta que dos o tres compañeras mías se acercaron y me contaron lo que estaba pasando; ellas me decían que habían llegado a tal grado que entre el famoso castigo las habían desvestido, les metían el dedo, les mordían los pechos, las nalguean. Pero para este jueguito ya participaba el jefe de

⁸⁰ Algunos miembros del sindicato, en particular, los que detentan algún cargo dentro de su estructura se caracterizan por el abuso de poder que ejercen contra las entrevistadas. Crean pequeños feudos en los que no hay más órdenes que las que ellos deciden.

servicios y varios compañeros de ahí. Mafiosamente se fue haciendo este grupo.

P. ¿Y todos eran sindicalizados?

R. Todos sindicalizados, excepto el jefe de servicio.

P. ¿Y todos miembros del sindicato con algún cargo?

R. Sí, todos. Entonces empecé a detectar esta situación.

P. ¿Y el castigo por qué era?

R. El castigo era porque habías llegado 10 minutos tarde, porque le habías contestado mal al jefe de servicios y él les decía: castíguenla. Cerraban la puerta y manoseaban a la trabajadora que fuera y la que se dejaba también. Le pregunté si me iba a castigar y me dijo: como la vez que sí. Y me dijo todos los nombres de las compañeras. En eso se para uno de los compañeros de intendencia y cierra el botón de la puerta; Yo me empecé a reír y le dije: "a ver si puedes". Pero no me dio tiempo a mí ni de prender mi grabadora porque dos de ellos me agarraron de los brazos y él me empezó a levantar la blusa y me tapó la boca. Yo me moví como renacuajo y aún así me quitó la blusa y me mordió los pechos. Yo no lo podía creer y le dije que de eso se iba a enterar el director. Me dijo: "sí, córrele, a poco crees que te va a creer, si yo soy su amigo [...]". (Ana).

El sindicato tiene un gran poder dentro de la institución, por un lado es la cara de los trabajadoras(es) ante la universidad, por ejemplo sólo a través de él se puede solicitar algunas prestaciones, como las horas extras, etcétera. Por el otro lado, como instancia autónoma él decide su organización y forma de dirigirse, es decir la universidad no puede intervenir en su ordenación y decisiones internas; de tal forma que es juez y parte en los asuntos laborales de sus agremiados.⁸¹

P. ¿O sea, si tú eres una excelente trabajadora podrías obtener los mismos beneficios que ella?

R. No, para nada.

P. Solamente a través...

R. Ceder, con tu cuerpo. Por ejemplo puedes estar solicitando tiempo extra todo un año, como Lolita y nunca se lo van a dar.

P. ¿Y ahí no hay ninguna otra instancia donde pueda ir y solicitarlo?

R. Se supone que la delegación sindical.

P. Y ellos no hacen nada.

R. ¿Esta delegación sindical le tiene que rendir cuentas a alguien?

⁸¹ La autonomía sindical, de acuerdo con José Manuel Lastra (2000), es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse. Es decir, haciendo caso a Ley Federal del Trabajo en su artículo 350 "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción"; no obstante, esos derechos también son limitados por la propia legislación. Sin embargo, en los hechos la autonomía sindical más bien responde a intereses distintos a los de sus agremiados dejándolos en un estado de vulnerabilidad y haciendo que la institución gremial sea poco democrática.⁸¹ Véase Rodríguez (2006) sobre la relación entre género y sindicatos.

R. Se supone que a los mismos compañeros de base (Ana).

De acuerdo a los testimonios, el sindicato antes que ser un medio de defensa, es un organismo que sólo responde a los intereses de sus líderes y se aprovecha del poder que tiene para agredir impunemente, a quienes supuestamente debía de defender. Como lo señalamos en la sección del *campo* y corroboramos con los testimonios, los sindicatos siguen obedeciendo criterios socioculturales caracterizados por la desigualdad de género, la discriminación y la violencia contra las mujeres.⁸²

b) Condiciones en el lugar de trabajo: existen condiciones particulares del centro de trabajo que son o pueden ser un factor para padecer hostigamiento sexual de acuerdo con los testimonios de las participantes.

b.1 Alcohol: en este punto nos abocamos a identificar de qué manera las entrevistadas hablan de la presencia de alcohol en los centros de trabajo o de la facilidad de encontrarse en estado de ebriedad en tales espacios; no hacemos alusión al alcohol que pueden beber las informantes, sino al que es consumido por quienes ellas denominan como agresores y por sus compañeros de trabajo.

En primer lugar, queremos resaltar de qué manera algunos trabajadores se confabulan con el jefe para que éste les surta de bebidas; y con tal afán son capaces de matizar la agresión de hostigamiento sexual ejercido contra sus compañeras. La asociación de los empleados con el jefe incluye que los primeros soliciten a sus compañeras que acepten las invitaciones sexuales de los jefes, para que éstos permitan la ingesta de alcohol en el lugar de trabajo o que de hecho paguen la bebida.

[...] Esta persona tomaba muchísimo.

P. ¿En la oficina?

R. No, él salía a comer y ya regresaba un poco alcoholizado, tomaba muchísimo. Incluso esta persona tuvo un accidente en un carro de aquí y se deshizo

P. ¿Y te decían que tú tenías la culpa?

⁸² Véase Rodríguez (2006) sobre la relación entre género y sindicatos.

R. No, ellos al contrario, unos me decían: “hazle caso, él es buena onda”. Y ellos con tal de que se unieran y que él comprara cosas para estar tomando me decían que le hiciera caso,

P. Entonces ese fue tu primer acoso. ¿Tú crees que influya algo en como estaba la oficina físicamente para que esto pasara?

R. Yo creo que sí.

P. ¿En qué sentido?

R. Porque había más libertad, había más oportunidades para que los chavos pudieran tomar con el jefe, cosas que no se hacían antes (Paola).

Ingerir bebidas alcohólicas en las instalaciones de la universidad no sólo está prohibido, sino que es una causa de rescisión de acuerdo con la cláusula 20 del CCT del STUNAM; en los testimonios se evidencia que hay una gran libertad para hacerlo (aunque no en todos los centros de trabajo), generando un ambiente laboral hostil e incómodo para las entrevistadas, en donde además no hay ningún tipo de sanción, ni para el que bebe, ni para el que permite tal situación.

b.2 Espacio físico: se refiere a la manera en que la estructura física de un lugar, en este caso la universidad -específicamente la facultad donde se realizó el trabajo de campo- es un factor importante para que las mujeres que ahí laboran sean sujetos de hostigamiento sexual.

P. Y entonces tú crees que, por ejemplo, en ese caso me contabas, ¿cómo era el edificio? estaba súper cerrado ¿no?,

R. Cerrado

P. Entonces ahí sí influía mucho, cualquier descuido y podían decirte o hacerte cosas ¿no?

R. Si.

P. O sea ¿tú tenías miedo cuando ibas al trabajo en esa época?, no miedo así que dijeras: ¡ay qué miedo!

R. Temor, al inicio sí (Amparo).

Las mujeres afirman que la disposición de los pasillos, el tipo de cortinas en los cubículos, etcétera, son elementos que permiten que el hostigamiento sexual se realice con mayor facilidad.

P. ¿Crees que el hecho de que te acosen tenga que ver con el espacio físico?

R. Pues claro, está más oscuro y se presta. Si estos ventanales no tuvieran sus cortinas claro que no lo harían (Karen).

P. ¿Tú crees que influye un poco en toda esta situación como están las instalaciones de la universidad?

R. Yo creo que sí

P. ¿Por qué?

R. Para empezar éste es un espacio poco circulado. Está cerca del baño de hombres.

P. ¿Estás junto al baño de hombres?

R. ¡Aja!, entonces siempre pasa, aunque yo quisiera evitarlo siempre pasa al baño (Claudia).

Durante la recolección de los datos de la presente investigación, nosotros pudimos corroborar que la facultad donde se realizó el trabajo de campo, está llena de rincones propicios para padecer un asalto sexual, los baños no tienen cerraduras, no hay control de las personas que entran y salen de las instalaciones, etcétera. En definitiva, este escenario no es la causa que determina la existencia del hostigamiento sexual, pero sí es una circunstancia que se suma a las condiciones que hemos descrito, las cuales en conjunto abren la puerta al tipo de agresiones que las entrevistadas identificaron como hostigamiento sexual.

b.3 Incertidumbre laboral: se ha detectado que casi todas las informantes reportaron la ausencia de claridad y transparencia en los movimientos y las jerarquías laborales. Según sus testimonios no hay nitidez en la normas laborales, dicha ausencia se puede identificar en: cambios de adscripción repentinos y sin explicación alguna, poca claridad de las prerrogativas y las obligaciones laborales, etcétera. En este sentido, existe un marco jurídico que es impreciso sobre las condiciones de trabajo, lo cual se combina con prácticas alejadas de tales prescripciones.

La mayoría de las entrevistadas están en un nivel jerárquico bajo y no sólo tienen un jefe⁸³ lo que provoca, en ocasiones, indicaciones encontradas sobre un mismo hecho, poniéndolas en un predicamento. Aunque las observaciones del superior jerárquico las favorecen, lo cierto es que su relación cotidiana es con quien le sigue en jerarquía y quien tiene una opinión

⁸³ En el caso de nuestras entrevistadas, los jefes que las hostigaron sexualmente eran en su mayoría sus jefes directos (en algunos casos el hostigador fue el jefe de servicios), quienes al igual que las informantes son administrativos; en ninguno de los casos se trata de personal académico que esté realizando algún cargo administrativo, los llamados "funcionarios académicos".

distinta. Asimismo, prevalece una terrible confusión entre derechos laborales y favores laborales; los jefes aprovechan la confusión y se molestan cuando alguna trabajadora trata de ejercer sus derechos, lo cual es catalogado por éstos como irrespeto a la jerarquía del superior inmediato.

P. ¿Qué es como el jefe de todos?

R. Sí y le dije lo que estaba pasando, lo que me había dicho el de personal. Él me dijo: "sabes qué, ya me di cuenta que este señor lo que quiere es andar contigo y te está acosando, y si yo di una orden y estoy diciendo que yo te di permiso de esos días, no tienes ningún problema", y los mandó llamar para decirles. Cuando yo bajé mi jefe estaba súper enojadísimo y me dijo: "entonces vas a hacer lo que tú quieras". Yo le dije que no, que yo estaba haciendo las cosas bien y que había pedido permiso (Paola).

La incertidumbre a la que nos referimos incluye impedir la realización del trabajo sin ninguna justificación, más allá, de la discrecionalidad de los jefes inmediatos, que por supuesto no fundan ni motivan sus acciones en la legislación universitaria o en el CCT del STUNAM.

P. ¿Y seguía casado?

R. Sí y anduvo con mi compañera. Pero a mí no me interesaba. Me dice un día en la tarde que quería hablar conmigo y me dijo: "te doy dos semanas, no vengas a trabajar, nada más ven a checar y vete, no te quiero ver". ¡Ah!, porque para esto yo traje a la persona con la que andaba, me acompañó a la entrada y se fue, y me dijo (el jefe) que por qué me andaba luciendo con él, que no tenía porque traerlo aquí. Y yo dije: si lo hago me va a acusar de abandono de trabajo, entonces seguí viniendo. Pero me preguntaba que qué hacía ahí, que no me quería ver ahí, que me fuera a las mesitas que estaban afuera. A mí me dio mucho coraje y le comenté a uno de los delegados (Paola).

Para mejorar sus ingresos, los y las trabajadores de la UNAM cuentan con el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia (PRIDE), es un estímulo cuatrimestral al que se accede con el cumplimiento y asistencia⁸⁴ a sus labores. El problema es que el examen es realizado por los jefes inmediatos quienes en muchas ocasiones, tal como lo corroboramos en el testimonio de Paola, no consideran las condiciones objetivas que se solicitan, sino su percepción subjetiva; de tal forma que el PRIDE se vuelve una herramienta de coerción para controlar a los y las trabajadoras, quienes se

⁸⁴ En el caso de las trabajadoras administrativas se mide a través de su tarjeta checadora, en tanto que las trabajadoras académicas no tienen ese control.

someten con tal de alcanzar su meta.⁸⁵ En la mayoría de los casos de hostigamiento sexual estudiados en esta investigación, la agresión fue realizada por los jefes inmediatos, evidentemente las mujeres participantes se encuentran en un estado de vulnerabilidad absoluta, pues el agresor es juez y parte en una cuestión tan importante como los ingresos.

La incertidumbre laboral también se manifiesta en lo que las trabajadoras denominan *acoso laboral*,⁸⁶ que consiste en recibir exceso de trabajo o simplemente tener un trato distinto al que reciben sus compañeras; en muchos casos este acoso laboral se presenta cuando hubo una negativa hacia las peticiones sexuales de sus jefes o como un suceso que precede el hostigamiento sexual, es decir, una vez que los agresores han logrado agotar a las trabajadoras, les ofrecen salir de tal situación si acceden a sus propuestas.

P. ¿Entonces él empezó dándote mucho trabajo?

R. Mucho trabajo, me fastidiaba diciéndome: “ya llegaste muy tarde, me debes 15 minutos más”. Yo trabajaba en la tarde, mi horario contractual era de 15:00 a 21:00 hrs. De repente me puso la mano en la pierna y me dijo: “usted pudiera tener menos trabajo si así lo quisiera”. Yo le dije que la relación era meramente laboral y le quité la mano. Me dijo que lo único que tenía que hacer era ser un poquito más cariñosa.

P. ¿Eso te lo dijo ese día?

⁸⁵ Al ser una revisión cuatrimestral, las trabajadoras no pueden pedir permisos de ausencia, porque aunque tienen derecho a dicha prerrogativa, si lo hacen pueden perder los recursos extras que otorga el PRIDE, por tal razón se ha considerado que sería mucho mejor si tales exámenes se realizaran mensualmente y no estuvieran bajo la responsabilidad de los jefes inmediatos.

⁸⁶ *El acoso laboral*, también conocido como *acoso moral*, *hostigamiento laboral* o con el término inglés *mobbing*, es tanto la acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas, reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo, de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el *acoso laboral* o *mobbing*, junto con otras figuras como el *bullying*, o el *hostigamiento sexual*; son formas de violencia en el trabajo que cada día aumentan más, precisamente por la flexibilidad e inestabilidad laboral que prevalece en los centros de trabajo. Este tipo de violencia no sólo es utilizado por los compañeros de trabajo, sino por jefes y hasta empresas e instituciones como una forma para agotar a los y las trabajadoras para que presenten su renuncia. En nuestro caso, lo consideramos como parte del proceso que se realiza durante el hostigamiento sexual, pues a diferencia del *mobbing*, el *acoso laboral* que registran nuestras participantes tiene el fin de desgastar a las entrevistadas para poder cumplir sus objetivos de carácter sexual, es decir, aunque en definitiva las condiciones del acoso laboral que describen las mujeres concuerda con la definición del *mobbing*, difieren en el objetivo final; por lo tanto no estamos enteramente frente a la figura descrita sino a lo que nosotros denominamos como una *fase del hostigamiento sexual*.

R. Al día siguiente estaba muy cariñoso, me tocaba el cabello, me tocaba la mano como si ya hubiera habido algo... Pero yo lo enfrenté y le dije que si no me respetaba yo le iba a dar la queja al director. Y entonces empezó nuevamente el acoso laboral y pidió mi cambio de departamento. Yo tenía años pidiendo cambio de departamento y nunca se me había dado, pero él empezó a negociar que yo me fuera de la biblioteca haciéndome quedar mal, que yo no trabajaba bien, que llegaba tarde (Ana).

En contraste, otra de nuestras participantes (Karen), evalúa que el acoso laboral consiste en la exigencia de trabajo tal y como lo establecen las condiciones del puesto, sin ningún tipo de permisión, tolerancia o flexibilidad. Tal comportamiento es reconocido por ella como: *andar por la derecha*. Hay una diferencia con las otras compañeras, quienes se les siguen permitiendo ciertas faltas, llegadas tarde, ampliar horas de comida, etcétera. Si bien podría decirse que es una exigencia razonable, pues sólo se está solicitando que cumpla con su trabajo, lo cierto es que el *habitus* en ese espacio no sigue tal lógica y por lo tanto resulta ser un castigo para las entrevistadas.

P. ¿Y se lo comentaste a alguien de tu familia o a tu pareja?

R. A mi familia sí y todos opinaban lo mismo. Como ya lo conocían me decían: "nada más ten mucho cuidado". Porque también es el temor de que a lo mejor no te otorga lo que le pides en el momento, sino que también puede haber represalias en otros aspectos. Y sí las hubo porque después mandaba a la gente a que vigilara a qué hora checábamos y si realmente checábamos. Aquí se presta mucho que si llega la compañera más temprano y si no hay nadie te checa, pero eso es entre nosotras y de verdad no es malicia, sino que nos ayudábamos. Entonces puso a alguien muy discreto para vigilarnos. Y si íbamos a desayunar también checaba el tiempo y si te tardabas más tiempo ya te iba a levantar reporte.

P. ¿Cambió totalmente cuando tú le dijiste NO?

R. Muchísimo.

P. Entonces tu familia te decía: "ten cuidado".

R. Ten cuidado porque ahora vas a tener que *andar por la derecha* porque va a esperar a encontrarte cualquier cosa para fregarte (Karen).

La falta de certidumbre en las condiciones de empleo se evidencia en los testimonios, cuando las participantes detallan de qué manera fueron removidas de su puesto, instaladas en otro o en cómo sus horarios y labores fueron determinados por lo que el jefe inmediato⁸⁷ establecía.

⁸⁷ Encontramos que los jefes inmediatos son los que generalmente cometen el hostigamiento sexual en contra de las trabajadoras, sin embargo en varios testimonios se repitió que el *jefe de personal* (puesto distinto a los de los jefes inmediatos) también es uno de los hostigadores más frecuentes; consideramos que esa situación se debe a que las personas que ocupan dicho

[...]Yo pedí mi cambio de departamento y fui a hablar con otro jefe y le dije que si me aceptaba. Él me dijo que sí. El que se quedó como mi jefe me dijo: "yo te necesito todas las vacaciones". Yo le dije: "discúlpame, no puedo, me acabo de cambiar de casa y tengo que reacomodar las cosas, por favor entiéndeme". Él era chofer del director y lo hicieron jefe de servicios generales. Me dijo: "le voy a decir a mi jefe que tú no quieres colaborar". Le dije: "como quieras, pero es mi periodo vacacional y no puedo". Cuando yo regreso de vacaciones, ya había otra secretaria y le dije: "no me han dado el cambio, qué hago". Y me dijo: "yo ya tengo secretaria, a ti no te necesito, tú puedes hacer lo que quieras. O te remito a personal o busca dónde irte". Salí llorando de ahí, llego a personal y me dicen que se le tuvo que asignar una secretaria porque había mucho trabajo que organizar y que yo no quise colaborar y que me quedara ahí. Yo le dije que había hablado con Mariano para ver si me podía quedar con él y me dice: "pues si habló con él véalo con él". Fui con Mariano y me dijo que me quedara ahí mientras. Pero me empezaron a chingar mucho, pero mucho. Lo que querían era correrme. Si pasaban 10 minutos y no me veían ya querían levantarme el reporte, pero salían a buscarme mis compañeras para avisarme. Si no llegaba, en ese momento ya tenían el reporte para que me levantaran el acta. O sea, fue fuerte, hasta que yo ya llorando les dije: "¿qué pasa?, yo quiero trabajar". El que era mi jefe en ese momento me dijo: "por tu bien, vete a otra área. Hay mucha gente que no te quiere aquí, así es que mejor vete". Yo caí en una depresión muy fuerte porque anduve cerca de tres meses... porque les dije: "no me voy, no me quieren dar lugar pero no me voy a ir de aquí". Estuve cerca de tres meses vagando. Me sentaba en una silla, me sentaba en otra y tenía que estar a la vista de todos para no darles motivo (Karen).

Tres de las participantes vagan de un lugar a otro pidiendo la oportunidad de trabajar; los cambios en las condiciones laborales son percibidos como algo que escapa de la voluntad de las partes, como un suceso que ocurre por acciones que no se sabe exactamente de parte de que agentes son pero que tienen el poder de decidir. No hay transparencia, parece que los movimientos laborales son utilizados como un castigo contra los y las trabajadoras, en este caso por denunciar el hostigamiento sexual.

R. En el área de personal teníamos un jefe. Es una persona que le gusta tomar mucho y cada fin de semana estaba ebrio.

P. ¿Sólo los fines de semana?

R. No, también entre semana. Se salían a comer con los jefes y él llegaba tomado y así se quedaba a laborar. Entonces la situación con este señor fue que yo llegué a personal y él me dijo que iba a estar con

puesto son los encargados del movimiento del personal en los centros de trabajo. Así, cuentan con la posibilidad de decidir cambios de adscripción, permisos, etcétera y, por tanto, tienen elementos de coerción que pueden ser utilizados para amenazar a las informantes. Otro dato que fue recurrente, es la confabulación de los jefes inmediatos con este personaje, complicidad que es utilizada para amedrentar a nuestras entrevistadas y ejercer el hostigamiento sexual.

él, pero empiezo a ver en él una actitud de muy cariñoso, muy tierno, ningún problema. Así estuvo como un año yo le calculo. Entonces los viernes en la tarde me llamaba a su oficina y empezó la misma situación. Me decía: "yo sé Anita que usted viene castigada". Yo le dije que no estaba castigada, simplemente el señor se quiso pasar de listo. Me dijo: "es que usted podría lograr más". Y me di cuenta de que iba a ser la misma situación, y peor con este señor porque si cuerdo decía las cosas, llegando ebrio los viernes iba a ser peor. Empezó el acoso sexual pero no en lo laboral, ni a cargarme de trabajo, fue directamente (Ana).

Las mujeres que entrevistamos no son las únicas que se encuentran en medio de esta flexibilidad laboral, es extensiva a otros trabajadores, en este caso a la pareja de una de las participantes; como a las informantes, a él se le obliga a realizar actos con los que no está de acuerdo por medio de amenazas (no recibir permisos, aumentarle la cantidad de trabajo, etcétera).

P. ¿Tu novio había participado y participaban porque los obligaba el jefe de servicios?

R. Exactamente. Les decía: "si tú no participas, te vamos a jalar el pene lo más que podamos y todos". Me empiezo a enterar que los hombres cedían al famoso castiguito y jueguito porque él les decía: "ándale cabrón, no seas culero, ándale pinche gallina". Entonces ellos por sentirse valientes lo hacían. Él me dijo que ya no entraba a eso, que mejor se salía a trabajar, porque se sentía obligado a hacerlo. Se empezó a hacer un círculo en el que si no entrabas eras el maldito y el reprimido. Los empezaban a castigar negándoles permisos, cargándoles la mano en el trabajo, no convivían con ellos. Entonces ellos tenían miedo de salir de ese círculo. Yo los empecé a alejar y les empezaron a cargar la mano con el trabajo. En el momento en que yo me entero que a mi novio lo obligaban a participar en ese jueguito, él me confiesa que él lo que hacía era nalguearse a las muchachas (Ana).

En medio de la falta de claridad en las reglas del trabajo, o más bien la imposición de normas que no pertenecen a la legislación universitaria sino a la lógica que se ha desarrollado en el centro de trabajo, prevalece un ambiente hostil en el que de amenazas se pasa a los hechos. Así, las entrevistadas se encuentran en condiciones muy concretas que fundan el miedo de enfrentar a sus agresores y justifican porque algunas terminan por aceptar situaciones que no les son gratas, pues observan un poder real y tangible de parte de los individuos que las hostigan sexualmente.

R. Muy pocas personas lo hemos enfrentado y hasta ahí ha llegado, en que nos amenace.

P. ¿Y cuándo te amenaza ya no te hace nada, nada más te dice que no te metas con él?

R. Sí, dice: "no te metas conmigo y no te mando a dar un estate quieto". Pero te voy a dar un ejemplo, esta última amenaza que yo tuve con él fue hace como un mes: yo vine a trabajar en las vacaciones y precisamente me comentó que él se iba a encargar de que no me llegara mi pago, y efectivamente, yo soy la única a la que no le ha llegado el pago.

P. ¿Y tú has ido a hablar a la administración?, ¿qué te dicen?

R. Sí, y me dicen que está retrasado mi pago, pero yo sé perfectamente que él está metiendo mano.

P. ¿Él es sindicalizado?

R. No, él es de confianza. Él era de base y lo nombraron jefe de servicios, y reservó su plaza como quien dice (Ana).

En el testimonio se destaca otro punto, la facilidad con la que los trabajadores de base pueden acceder a un puesto de confianza y conservar su plaza; no sólo es de mencionarse el movimiento en sí, sino la diferencia de actividades que se hace en uno y otro, de chofer se pasa a ser jefe de servicios; pareciera⁸⁸ que no existen requerimientos especiales acordes con las actividades que se realizarán. Nos hace pensar que ese ascenso no es el resultado de la capacitación o preparación que pudieran tener los trabajadores, sino más bien es producto de las relaciones que posean y los favores que realicen para ubicarse en tales sitios. Además, hay un cierto aire de impunidad, pues se sabe que si se les quita el puesto de confianza podrán regresar a su plaza de base sin problema. Todas las características anteriores se conjugan para crear un *imaginario*⁸⁹ alrededor de la figura de tales personajes pues, debido a que su acceso a puestos de mayor jerarquía no depende de sus esfuerzos sino de sus relaciones, se piensa que en verdad tienen un poder que

⁸⁸ De acuerdo al CCT del STUNAM y al estatuto de los trabajadores administrativos, para acceder a un puesto de mayor jerarquía se debe hacer un proceso que es evaluado por una comisión mixta especializada (compuesta por miembros del sindicato y de la universidad), quien decide, con base a un reglamento específico, quien accede a las plazas. No obstante, a pesar de la existencia de este aparato administrativo, pareciera que hay algunos trabajadores que no cumplen del todo los requisitos solicitados y acceden a los cargos con mayor facilidad que otros.

⁸⁹ El campo de lo imaginario está constituido por el conjunto de representaciones que desbordan el límite trazado por los testimonios de la experiencia y los encadenamientos deductivos que éstos autorizan (Nava, 1995:252).

pueden utilizar en contra de nuestras informantes, no sólo en la universidad sino también fuera de ella.⁹⁰

El hostigamiento sexual que relatan nuestras entrevistadas no es un hecho aislado, sino un proceso de desgaste en el que se combinan las condiciones sociales, laborales y personales de las entrevistadas y el medio en que se desenvuelven. Dentro de tal proceso, encontramos que algunas de las participantes han accedido ante las agresiones como una especie de estrategia para mantener o mejorar sus condiciones de trabajo, en cuanto a permanencia, salario y tipo de puesto. Sin embargo, no por aceptar las propuestas para realizar favores sexuales ya no están en una condición de hostigamiento sexual; más bien ha surtido efecto la violencia, a tal grado que las participantes (también sus familiares y compañeros de trabajo) han considerado que es mejor aceptar dichas insinuaciones, que seguir soportando que su trabajo este en riesgo, pues no encuentran otra alternativa. Siguen dentro de una relación violenta pues acceden sin voluntad propia y saben que si lo dejan de hacer pueden volver a su entorno anterior. Así, las mujeres se resignan y van normalizando la violencia, olvidando, en algún momento, que no es un acto justificable.⁹¹

Y finalmente dices: “chingue a su madre, total qué tanto es tantito”, y te lo juro que así me la he llevado tranquila. Le doy un beso y he obtenido de verdad otra cosa. Tengo ahora un lugar de trabajo donde me respetan muchísimo. Me fueron cambiando de lugar hasta darme un área donde tengo mucha responsabilidad. Tengo muchas cosas a mi cargo, el jefe que tengo depende directamente de mí, de lo que yo hago, de mi memoria, se respalda mucho en mí. Todos pasan y me saludan. Otra cosa totalmente.

P. Ahorita tienes que hacer eso para...

R. En un principio me causó mucha molestia, me bloqueó mucho. Te voy a decir la primera parte por la que accedí a eso, es como decir “ya, tranquilo”. Las primeras veces fue porque venía el cambio de administración y yo aseguraba que se iban. Yo dije: “que me deje bien colocada (Karen).

⁹⁰ Las entrevistadas perciben una imagen de poder en sus hostigadores, dicha imagen es reelaborada todos los días, no sólo por la informante, sino por la mayoría de sus compañeros y suele incluir la apreciación de un dominio incluso fuera de la universidad.

⁹¹ “El reconocimiento de la dominación es un acto de conocimiento, sin que eso implique, no obstante, que haya motivo para describirlo con el lenguaje de la conciencia [...]” (Bourdieu, 2005:57).

b.4 Trabajo con hombres: descubrimos que algunas trabajadoras piensan que laborar con hombres es problemático,⁹² es decir, que la presencia de los varones es lo que dificulta su trabajo, ya sea porque a su juicio laboran menos que las mujeres o porque no quieren colaborar con ellas y menosprecian sus aportaciones. Además, la mayoría de las informantes creen que el hostigamiento sexual sólo es realizado por los varones y afirman que el hecho de que haya más hombres que mujeres en el lugar de trabajo, las hace sentir más vulnerables a ser víctima de tal agresión.

Mientras yo estuve en Normatividad trabajé con cerca de 7 u 8 hombres, otra mujer y yo, era bastante difícil. Era muy difícil porque todos eran mayores, la mayoría eran casados y la mayoría creían que sabían hacer muy bien las cosas. Cuando yo llegué, yo llegué con dos años de egresada, con experiencia, con proyectos grandes en los que había trabajado; entonces como que su actitud fue: ¿cómo? alguien más chico que yo va venir a decirme cómo hacer las cosas y encima siendo mujer.

P. ¿O sea tú crees que siempre que trabajes con hombres va pasar esto?

R. Yo creo que cuando su mayoría son hombres, sí.

P. ¿Sí?

R. sí, porque incluso en la escuela cuando se hacían equipos de trabajo si la mayoría eran hombres, igual la tendencia era: nosotros las vemos y ustedes trabajan [...] O sea en cuestión física, en cuestión de personal entre mayor personal masculino haya, mayor es el acoso, ¿por qué?, porque obviamente somos menos mujeres y hay más, digamos, se unen los hombres, para propiciarlo y para cubrirlo (Laura).

En nuestra investigación encontramos cierta “complicidad”⁹³ entre algunos varones cuando se suscito el *hostigamiento sexual*, confabulación que

⁹² El origen del hostigamiento sexual, de acuerdo con algunas entrevistadas, son los hombres, esta idea no es exclusiva de la presente investigación; Roberto Castro en su libro *La vida en la adversidad: el significado de la salud y la reproducción en la pobreza*, cuando evalúa el sentido común y la identidad de alguna de sus entrevistadas apunta que uno de sus hallazgos es que sus informantes consideran que los hombres (caracterizados como alcohólicos, malos y violentos) son el origen de sus problemas (2002:234).

⁹³ Es importante aclarar que esta “complicidad” es sólo entre **algunos** varones, pues como vimos en testimonios anteriores hay hombres que han participado en casos de hostigamiento sexual sin que medie su voluntad, sino por miedo a padecer alguna represalia por no hacerlo, así que el decir “complicidad” no es en términos extensivos a todos los trabajadores de la universidad por el simple hecho de ser hombres, es un señalamiento muy puntual, a los hombres involucrados que las entrevistadas han reconocido. Esta aclaración también intenta evidenciar que la violencia no se ejerce exclusivamente hacia las mujeres, sino hacia todos aquellos que no cumplen con los elementos del modelo hegemónico de masculinidad. De acuerdo con Benno de Keijzer (2003) para “México y Latinoamérica existe un modelo hegemónico de masculinidad visto como un esquema culturalmente construido, en donde se presenta al varón como esencialmente dominante y que sirve para discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres que no se adaptan a este modelo” (p. 138).

no sólo se da entre los trabajadores sino entre los miembros del sindicato y las propias autoridades; lo cual se expresa con el encubrimiento o el apoyo incondicional a las acciones que realicen sus compañeros varones. Esta idea es acorde con la percepción que tanto las entrevistadas como el medio que las rodea tienen respecto a que la palabra del varón vale más que la de las mujeres, por tanto el argumento del hombre será más convincente que el de las entrevistadas, aunque, ellas tengan razón.

[...] En ese entonces yo tuve un problema con mi hijo y pedí permiso, pero no con él sino que subí directamente con el ingeniero, entonces como él no sabía el problema subió a acusarme con el ingeniero, pero él ya sabía el problema. De todos modos le dijo al jefe de personal que me descontara los días que yo había faltado, y que si quería pagar el tiempo que iba a ser como él quisiera. Fui con el de personal y él me dijo que tenía que pagar los días o me los iba a descontar. Yo le dije que iba a pagar el tiempo, pero me dijo: "sí, pero con la condición de que hagas lo que te pida tu jefe" (Paola).

P. Y los otros compañeros, por ejemplo cuándo renunció está chava, ¿sabían que era porque la acosaban?

R. Algunos.

P. ¿Y dijeron algo?

R. No.

P. ¿Porque eran parte de ellos?

R. Porque eran parte del grupo, era lo que te decía, si él es mi amigo y lo conozco más cómo le voy a decir que está mal y darle la mano a ella, mejor que ella se vaya (Amparo).

b.5 Diferencia entre personal académico, administrativo, de base y de confianza: los testimonios recabados nos revelaron que las informantes creen que existe una diferencia de trato por parte de la universidad hacia los trabajadores(as), dependiendo si son académicos(as) o administrativos(as) y por el tipo de contratación que tienen. Esta distinción no sólo se refiere al trato que reciben de parte de la universidad, sino a las relaciones que puede haber entre los trabajadores(as), dependiendo a qué grupo pertenezcan. Existe una idea de que los y las trabajadoras de confianza reciben más prerrogativas, que tienen mucha más estabilidad en el empleo que los trabajadores(as) que tienen una base. En tanto que algunas informantes consideran que los trabajadores(as) académicos(as) tienen un nivel o estatus mucho mayor al suyo por el tipo de actividades que realizan.

Lo interesante es, que de acuerdo a la normatividad universitaria los trabajadores que cuentan con mayor estabilidad laboral son los de base, además, es en la rama de los administrativos donde hay mayor equidad entre hombres y mujeres (Buquet. et.al.2006). No obstante, que la legislación sea rebasada por las prácticas no es poco común, lo cual nos revela que la realidad sobrepasa a tales fuentes y que habrá que analizar con detenimiento si estas diferencias son verdaderas y si afectan el ambiente laboral en forma negativa, como por ejemplo en el acceso a la justicia dentro de la universidad.

P. ¿Ustedes creen que si se enteraran los académicos pasaría algo?

R. Quién sabe. El académico se mantiene al margen, piensa que son chismes de la base. Sí, está muy marcada esa diferencia. Quizá haya dos o tres que sí, pero la planta académica no se involucra tanto con la planta administrativa (Ana).

R. Yo creo que de toda la planta de personas de confianza que son jefes, la cuarta parte nada más son mujeres.

P. ¿Y esas mujeres saben también de esta situación?

R. No lo sé. Tenemos muy marcado esto de que tú eres de base y tú de confianza y a lo mejor hay mucha gente que ni siquiera platica. Yo no creía que aquí en la universidad hubiera ese tipo de "elitismo". Sí hay ese tipo de clasificaciones, aunque trabajas muy bien (Rosa).

4.3.2 Condiciones sociodemográficas

a) Edad: cuando preguntamos a las mujeres si consideraban que la edad⁹⁴ fue un factor importante para padecer el hostigamiento sexual y enfrentarlo; descubrimos que según sus percepciones y experiencias la juventud es uno de los motivos por el cual son hostigadas, y es también una de las razones por las que no se defienden ante las agresiones. Es decir, las entrevistadas consideran que fueron más vulnerables al *hostigamiento sexual* debido a su corta edad y precisamente por esa edad, combinada con la falta de experiencia es que no

⁹⁴ Las edades de las mujeres entrevistadas oscilan entre los 31 a los 55 años. Hay que señalar que no consideramos un tiempo específico del episodio de *hostigamiento sexual*, pues nos dimos cuenta que: por un lado, las entrevistadas narran una situación que incluye toda su carrera laboral (de 10 a 20 años aproximadamente) y, por otro, el hostigamiento se ha presentado en momentos distintos; algunas lo estaban padeciendo cuando nos concedieron la entrevista. Así, no fue un criterio de selección para nuestra investigación la época en que ocurrió la agresión descrita, nos conformamos con que en algún momento de su vida hubieran sufrido el acoso sexual, sin importar la lejanía o cercanía con el tiempo en que realizamos la investigación de campo.

supieron enfrentar la situación. Creen que conforme fueron creciendo, el *hostigamiento sexual* disminuyó o al menos ellas tuvieron la oportunidad de enfrentarlo de forma distinta, ya sea normalizándolo u oponiéndose a la agresión.

P. ¿Y tus compañeras sí se quedaban?

R. alguna si, porque algunas le entraban al juego, otras se salían o... siento que no les afectaba tanto.

P. ¿Por qué?

R. Por la edad, yo te decía tenía 25 ó 26 años y ellas ya tenían 33, la misma edad de ellos.

P. ¿O sea, que tu estabas como más accesible por ser más pequeña?

R. Por ser más pequeña.

P. Pero de todos modos dices que a ellas las acosaban, ¿pero ya no les importaba tanto?

R. Por estar tiempo trabajando juntos y por su historia personal de cada uno, ya todos casados, ya tenían experiencias sexuales de mayor tiempo. Ellas ya no sentían ofensivo ese tipo de cosas. (Amparo)

P. ¿Y tú crees que influya en algo la edad de la persona que está siendo acosada para que acepte una propuesta?

R. Yo pensaría que la gente más joven podría ser acosada (Claudia).

En el caso de los agresores, según las entrevistadas, la edad también es importante, pues dependiendo del número de años del individuo que comete tal tipo de acercamiento, el *hostigamiento sexual* se verá más que como una agresión; como una falta de madurez que se refleja en su impericia para acercarse a las mujeres; de tal forma que gracias a su edad el *hostigamiento sexual* que pudieran realizar los varones jóvenes será visto como un intento de seducción y no como *acoso sexual*. Aunque la informante lo niegue, la edad del agresor puede justificar sus actos.

P. ¿Y tú por qué crees que pase eso, o sea por qué, o sea es justificado, que por edad o por ser hombre o por qué pasará?

R. No, yo creo que nada de esto es justificado, o sea yo creo que se justifica cuando tú quieres, yo creo que es la *inmadurez*, que tiene que ver con la madurez de la gente, por la edad, pero no lo puedes justificar. Si tú propones o invitas y te dicen que no, bueno pues no pasó nada. Pero si tú eres repetitivo “—es que tú estás tan bonita—” y sales de la oficina y lo ves ahí paradito... eso por ejemplo, no es normal que lo haga. Bueno yo se que tienen muchas broncas, yo tengo hijas de esa edad, pero...

P. ¿O sea tú crees que si fueran más grandes ya no harían esto?, ¿es por la edad?

R. No, yo no digo que no lo harían, yo creo que a cualquier edad lo hacen; sólo es una forma, un arma que tienen los hombres de acercarse a las mujeres para conquistarte, seducirte o entablar conversación o lo que quieras. Yo lo que digo es que a esa edad es inmadurez. Los otros van a lo que van y saben a lo que van. Los jóvenes, no, digamos los jóvenes tienen ese beneficio, digamos de la edad, que puede disculparlos en un momento dado y que tu empiezas a asociar con que el muchacho tiene otro tipo de broncas, pero que son sus broncas no las mías ¿no?, pero que no deja de ser acoso, si es acoso y acoso así medio lococho (Erika).

Según la percepción de las entrevistadas los hombres que tienen mayor edad son los que más se acercan para hostigarlas sexualmente, incluso una de las informantes habla de un grupo de hombres que es reconocido por ella y por sus compañeras por sus continuos acercamientos y porque la edad de todos es mayor a los 40 años.

P. ¿Cómo era, te daba más trabajo?

R. Mucha presión en el trabajo a diferencia de las otras compañeras. Esa era la diferencia, que la mayoría de las compañeras de la biblioteca son personas adultas.

P. ¿Y tú eras muy joven?

R. Yo era muy joven en ese tiempo, tenía...

P. ¿Y este señor que te acosaba era casado?

R. Sí

P. ¿Él era mucho más grande que tú?

R. Muchísimo más grande, yo calculo que tenía como 50.

P. Entonces te cambian de personal y te vienes aquí.

R. Sí, me mandan a este edificio y me separan casi de todo mi grupo de amigas. O sea, me vuelven a castigar según ellos, pero me estaban haciendo un gran favor. Yo me di cuenta de que en todos los departamentos era lo mismo. Mis compañeras y yo les decíamos a ese grupo "los dinosaurios", que eran bien perros, que nada más andan viendo a ver qué chava de la facultad les suelta prenda.

P. Todos ellos casados.

R. Todos casados, grandes, de los 40 para arriba (Ana).

La percepción de las entrevistadas es que cuanto más grandes (de edad) son las mujeres, menos hostigadas son, asimismo, también existe la idea de que más que la edad es la experiencia laboral, la que evita o disminuye la posibilidad de ser objeto de *hostigamiento sexual*. De tal forma que si una mujer de más de 40 años empieza a trabajar, sufrirá lo mismo que una de 20 años que accede al mercado laboral. Lo cierto es que de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003, las mujeres que más incidentes de violencia sexual sufrieron durante los 12 meses anteriores al levantamiento de ésta, fueron las que se encuentran en un

rango de edad entre 40 a 44 años, con un 10.5% en contra de 7.8 % de mujeres que se encuentran en el rango de edad más bajo de 15 a 19 años.

P. ¿Entonces aquí dentro de la UNAM lleva un año trabajando y en ese año no ha padecido acoso?

R. No, yo creo que aquí es mucho menor... *aquí también es una cuestión de la edad, o sea aquí pasa un umbral donde dejas de ser acosada, lo que me paso hace meses con este señor es que verdaderamente éste vive en otro planeta. Entonces éste agarra parejo, jóvenes y viejas. Pero digamos uno rebasa los 40, 45 años y estás menos propensa a ese asunto, el asunto de la edad y la apariencia es muy importante.*

P. ¿Y el estado civil?

R. [...]como que las mujeres adultas que sufren el acoso, el estado civil ya no importa y sobre todo en el presente. *Como que con la edad adquieres un estado de libertad. Aunque hay mujeres de 60 años que no pueden salir ni a la esquina si el marido no les dice. Pero si te encuentras en el mercado laboral y toda la vida trabajaste durante muchos años, no importa que estén casados, como que si el estado de ser mujeres trabajadoras y mujeres de edad les da en automático libertad*

P. ¿Pero es la edad o la experiencia que te da haber estado trabajando?

R. Sí, a mí me da la percepción, exactamente, si una mujer a los 40 se queda viuda o se divorcia, y ni modo se ve enfrentada a las cosas, yo creo que ni modo, sí sufriría el precio, sí sería acosada. Sí, sí yo creo que más bien si una mujer lleva mucho tiempo en el mercado de trabajo es así como que ya se ganó la libertad, como que tú ya eres libre de hacer lo que quieras, entonces: me puedo acercar contigo, independientemente de tu estado civil, en cambio la otra, como que es..., ahora sí que tienes que pagar el precio de la inauguración.

P. ¿Cómo?, ¿cuando estás joven y empiezas a trabajar?, ¿o sea todas las mujeres jóvenes tienen que pagar el precio?

R. Tienen que pagar su precio (Olivia).

No podemos afirmar que sea la juventud la razón por la que las mujeres pueden o no ser hostigadas sexualmente, más bien se refleja una posición ambivalente que deja ver que no importa la edad, las mujeres son hostigadas siendo jóvenes o no.

b) Educación: Las entrevistadas cuentan, en su mayoría, con estudios a nivel técnico medio, habiendo una sola que tiene un doctorado. Quisimos averiguar si las informantes consideran que el nivel académico pudiera ser un factor importante para ser objeto de hostigamiento sexual o para enfrentarlo.

Descubrimos que en definitiva es un factor muy importante, sobre todo al momento de afrontar el hostigamiento sexual.

P. ¿Y tú crees que influya en algo la edad de la persona que está siendo acosada para que acepte una propuesta?

R. Yo pensaría que la gente más joven podría ser acosada. Por ejemplo a mí, por la timidez, la forma en que te educaron, pero ahora las chicas son más abiertas, más desinhibidas.

P. ¿Tú crees que eso ha cambiado muchísimo?

R. Sí. Yo lo viví mucho con mi hermana, ella tiene todavía más desventajas que yo.

P. ¿En qué sentido?

R. Si vas a la escuela ahí aprendes a desenvolverte y mi hermana sólo estudió hasta la secundaria, entonces tiene como cierta desventaja (Claudia).

Encontramos que más que la educación formal, es la transmitida por padres, maestros, compañeros etcétera, la que resulta ser decisiva, no sólo para enfrentar el *hostigamiento sexual*, sino para reconocerlo y no normalizarlo. Como veremos más adelante, los patrones genéricos que dividen al mundo en femenino y masculino, son transmitidos de generación en generación y su difusión es un elemento fundamental para naturalizar y normalizar el *hostigamiento sexual*, tanto por sus víctimas como por sus agresores. Observamos el testimonio de una de las participantes (la única que cuenta con un doctorado), quien relata de qué manera sus experiencias, resultado del estudio de su maestría en Francia, le dieron oportunidad para reflexionar sobre sus derechos. Queremos dejar constancia de cómo un suceso, como el que es detallado por la entrevistada, puede ser muy importante para ampliar el conocimiento y cuestionar la manera habitual en que se encara el *hostigamiento sexual*. Es relevante evidenciar que en gran medida, la manera como se percibe en México, se debe al tipo de construcción social que establece el sentido común de la mayoría de los hombres y mujeres, empezando por la educación formal e informal. En este sentido *el acervo de conocimiento del mundo de la vida, se relaciona de muchas maneras con la situación del sujeto que vive la experiencia* (Schutz y Luckmann, 2003:109).

P. Bueno, pasa esta situación ¿y luego se va a Francia?

R. Me voy a Francia.

P. ¿A estudiar?

R. Me voy a estudiar y tengo la suerte de entrar a trabajar... mi jefa inmediata era una mujer que era una defensora de los derechos animales, pero su hermana era una feminista de hueso colorado y entonces yo empiezo a tratar con ella y empiezo a conocer verdaderamente lo que era un movimiento feminista y a mí me sorprende mucho saber qué mis intuiciones no eran tan malas, que buena intuición tuve, claro que verlo perfectamente bien estructurado, además aterrizado, y ellas además pertenecían a las mujeres que habían desarrollado en Francia los grupos de defensa para las mujeres maltratadas. Ella, con otras mujeres, había conseguido todos los apoyos gubernamentales para empezar las primeras casas para dar apoyo legal, psicológico, médico a las mujeres golpeadas. Yo empecé a vivir de manera muy cercana ese fenómeno, que la verdad, sí me impactó de manera tremenda, y además empecé a eso, el asunto del no, el derecho a decir "no", todas esas vivencias se me quedaron muy grabadas [...] Entonces para mí eso fue muy importante, tenemos el derecho a decir que "no" en cualquier momento y en cualquier circunstancia, entonces leí bastante en aquel entonces, aprendí bastante de ella, de ellas, porque era un grupo, regresé más brava que nada (Olivia).

c) Estado civil: cuando indagamos el estado civil de las participantes, nuestro objetivo era averiguar si ellas lo consideraban un factor importante para ser objeto de *hostigamiento sexual*. Partíamos de la hipótesis de que las mujeres más vulnerables serían las madres solteras, pero nos sorprendió descubrir que el estado civil resulta irrelevante, pues hay una justificación para agredir tanto a una mujer soltera, como a una casada, divorciada o madre soltera. No obstante, prevalece una sensación de que estar acompañadas de un hombre, puede aminorar la posibilidad de ser hostigadas sexualmente, aunque en los hechos relatados por las entrevistadas, esto se desmiente.

En el siguiente testimonio, encontramos que la entrevistada considera que el *hostigamiento sexual* que padeció, o el que pudiera llegar a padecer, se vincula con la presencia de un hombre a su lado. Es decir, declara que cuando era soltera fue hostigada sexualmente, pero que al contraer matrimonio, el *acoso sexual* cesó. Sin embargo, ahora que es divorciada se siente vulnerable nuevamente, porque piensa que esta vez su riesgo no se debe sólo a que no cuenta con una pareja, sino a que según su percepción, ahora es vista como una "mujer" (el matrimonio le da tal estatus) y no como una "niña" (tal como se percibía antes de contraer nupcias). De tal forma que la mujer siempre, sin importar su estado civil, será percibida como un objeto

sexual disponible.⁹⁵ Tal como lo señala Bourdieu *Todo, en la génesis del hábito femenino y en las condiciones sociales de su actualización, contribuye a hacer de la experiencia femenina del cuerpo el límite de la experiencia universal del cuerpo-para-otro* (2005:83).

P. Y tú crees que, por ejemplo, ¿tú en esa época eras casada?

R. No, era soltera.

P. Tú crees, que a lo mejor ¿hubiera habido una diferencia si tú hubieras estado casada, algún respeto?

R. Sí.

P. Sí, ¿por qué?

R. Porque justo me casé en el 2002, ellos sabían que yo era soltera y de repente lo dejaron de hacer, o sea cambió todo.

P. Todo, ¿en qué cambió?

R. Cambio en la actitud, cambió en la forma de dirigirse a mí, cambió en “bueno, ya voy aceptar un poquito tu trabajo”, sí cambio [...]

R. Otra vez cambie, porque igual la sociedad maneja cuestiones... siento que es de una doble moral, porque de un lado maneja: “¡ah! cómo va estar divorciada, mejor hubiera seguido con el marido” ¿no?, y por otro lado dicen “pero no debería de aguantarse tanto, no debería de permitir tanto”, sí cambia. Ya cuando uno se divorcia es porque o una fue mala o él fue malo, pero de ahí no lo sacan.

P. Y entonces tu crees, que por ejemplo, si estuvieras en las mismas condiciones de trabajo que en aquella época, ¿hubieran vuelto a cambiar su actitud hacia ti?

R. Sí hubieran cambiado, pero yo creo que no hubiera sido como la niña a la cual le podemos molestar, sino la mujer a la que ahora vamos a molestar.

P. ¿Y en qué cambia eso?

R. Porque antes de, digamos, yo siento que antes de que me casara, era así como de que la niñita tonta que no sabía muchas cosas, sobre todo en cuestiones sexuales, ya una vez divorciada, “aH bueno pues entonces, esa se puede acostar con cualquiera”, es uno de los pensamientos que tendrían (Amparo).

La siguiente transcripción nos revela cómo algunas de las informantes, contrario al testimonio anterior, les parece que el estar casadas puede significar más riesgo para padecer el *hostigamiento sexual*, porque por estar dentro de un matrimonio, la mujer acosada no exigirá ningún tipo de compromiso en tanto que las solteras sí. Así, los agresores preferirán a las primeras que a las segundas. Pero, más que notar esa diferencia queremos resaltar la manera en que la entrevistada habla del *hostigamiento sexual* como una relación amorosa, un acercamiento romántico, más que una agresión.

Tales percepciones son parte de los elementos que permiten la existencia y normalización del delito, componentes que la mayoría de las ocasiones no son cuestionados.⁹⁶

P. ¿O sea que tú por ejemplo crees que influya para que te acosen la edad?

R. Sí

P. ¿Y también, por ejemplo, si eres soltera o si eres casada?

R. Creo que una mujer casada les da la ventaja de no crear compromiso.

P. Porque ya está comprometida. ¿Y si está soltera como que tienes la ilusión?

R. Sí, como el sueño de las princesas (Karen).

Creíamos que las mujeres que son madres solteras eran más propensas a padecer el *hostigamiento sexual*, y descubrimos que no en todos los casos es así, pero sí hay un buen número de mujeres que consideran que el no tener una pareja y ser madre, es un factor determinante, percepción que se combina con la idea de que la presencia de un hombre puede aminorar las agresiones.

P. ¿Ser mamá soltera tuvo algo que ver?

R. Sí. Yo siento que cuando uno es madre soltera la mayoría de las personas te faltan al respeto. Te hablan bonito para que caigas de volada. Ellos sienten que es más fácil de que la mujer caiga en sus provocaciones por ser madres solteras.

P. ¿Entonces siempre la herramienta principal para que no te acosen es decir que estás casada?

R. A lo mejor es parte.

P. Si tú dices que estás casada ¿ya no te acosan.?

R. No, aunque estés casada te faltan al respeto o te acosan. La gente que quiere, quiere, pero sí es menos.

P. ¿Como que se detienen un poquito cuando saben que están casadas?

R. Sí. Yo les decía que estaba viviendo con una persona, o les digo que mi esposo es súper celoso, que yo no estoy sola, entonces como que se detienen más (Paola).

Hay un dato interesante que extrajimos de una de las entrevistas que revela la carga social que implica ser una madre soltera, carga que representa que fue abandonada por un hombre, que fue usada y luego desechada, engañada, pero sobre todo que la hace parecer como una mujer fácil, ya que no siguió el código de virginidad tan importante en nuestra

⁹⁶ “[...] el amor es dominación aceptada, desconocida como tal y prácticamente reconocida, en la pasión, feliz o desdichada” (Bourdieu, 2005:133).

sociedad⁹⁷. La entrevistada para no cargar con dicha condición, señala que ella es madre soltera por gusto, aclaración con la cual intenta atenuar la percepción de su agresor hacia su situación haciéndole ver, que no por tener una hija sin estar casada, está disponible. Sin embargo, como lo relata más adelante, tal explicación no tuvo ningún efecto, pues aún así fue *hostigada sexualmente* por tal sujeto.

P. ¿Por qué crees que haya pasado todo esto? ¿por qué crees que te acosa?

R. Yo creo porque él supo que era madre soltera, por ejemplo. Incluso yo un día platiqué con él –en un principio, cuando creía que podíamos ser amigos-: “yo soy madre soltera porque quiero, no pienses que nada más me dejaron embarazada y ya. Y no te pienses que por eso después te puedes acercar a mí y yo voy a acceder a irme contigo, para nada”

P. ¿Crees que el ser madre soltera le daba la idea de que estabas más disponible?

R. Siempre he tenido esa idea de que a las madres solteras nos miran como que accedemos a irnos con alguna persona.

P. ¿Crees que si hubieras estado casada él se hubiera comportado de forma distinta?

R. Yo creo que sí, aunque no siempre pasa (Claudia).

Si bien el *hostigamiento sexual* se da independientemente del estado civil, de la agredida de acuerdo con nuestras informantes, lo que puede variar es la forma del mismo, pues según lo relatan, si son solteras (ya sea por estar divorciada, viuda, etcétera), el *hostigamiento sexual* es más “burdo” o más cínico, sin temor a ser detectado y con toda la confianza de que no habrá ningún castigo por tal acción.

[...]O sea. Sí, las mujeres casadas estamos disponibles de cualquier forma, las mujeres divorciadas parece que tenemos aquí una etiqueta de putas, entonces era peor, entonces yo con tres hijos y divorciada por segunda vez, el acoso empeora porque se vuelve más burdo, se vuelve más, porque todavía cuando tienes, el asunto de tener a un hombre, o sea, eres propiedad de alguien, entonces más que bien es más disimulado, más escondiditas, como más light el asunto, pero cuando ya no tienes un macho al lado ya no vales, vales menos, por lo tanto, ya te puedo acosar, así de “oye tú”, así como si te recogiera en la calle, o sea, se vuelve más agresivo (Olivia)

⁹⁷ Como mencionamos en el apartado del *campo*, en sociedades como la nuestra se desean a los hijos siempre y cuando sean de la pareja adecuada. Existen estrictos controles sobre la sexualidad femenina y la génesis de la progenie, los cuales se ejercen a través del culto a la virginidad y los castigos por el adulterio femenino.

Así, la aproximación al hostigamiento sexual a través de la edad, educación y estado civil nos permitió corroborar que realmente el hostigamiento sexual no se trata de una agresión que responda a ciertas características o condiciones únicas de un espacio o arreglo social sino a la conjunción de todas ellas, impuestas por medio de un sistema social que no valora del mismo modo a hombres y a mujeres.

4.3.3 Familia

En este apartado se identifica si las informantes acudieron a su familia cuando sucedió el *hostigamiento sexual*, nos interesa saber cómo reaccionaron sus familiares ¿las apoyaron o no? ¿qué opinan de tal agresión?, ¿la justifican? En nuestros hallazgos, el lector podrá observar si la lógica que permite la normalización del hostigamiento sexual, también se encuentra en los hogares de las entrevistadas y en las relaciones que tienen con sus familiares. Cuando hablamos de familiares nos referimos a los consanguíneos y a los esposos o parejas de las participantes.

Para empezar, encontramos que algunas de las entrevistadas no comentaron a su familia lo que estaba sucediendo en su centro de trabajo, por considerar que su vida privada y el trabajo son dos esferas que no se deben combinar. Por lo que enfrentaron la situación sin ningún apoyo, sin embargo, hay que aclarar que no sólo la separación de esferas les impide comunicarse con su familia, sino también, la falta de confianza que tienen con ellos.

P. Y a tú familia ¿le comentaste algo?

R. No, yo digo que mi familia siempre mi familia, el trabajo, el trabajo.

P. Nunca mencionaste eso.

R. No (Amparo).

P. ¿Tú le comentaste a tu familia esa situación?

R. No.

P. ¿Nada más a tus compañeros de trabajo?

R. Sí, porque ellos se daban cuenta. Pero que yo lo platicara con alguien de mi familia, no.

P. ¿Y eso por qué?

R. Nunca he tenido la confianza (Paola).

Algunas informantes sí le comentaron a su familia lo que sucedía y las reacciones fueron variadas; algunos querían intervenir directamente por medio del uso de la violencia, es decir, querían golpearlos o encararlos, suponiendo que al ver que las mujeres no estaban solas la agresión se detendría. Otros más, recomendaron que las mujeres sean precavidas y que traten de no hacer nada que pudiera provocar tal situación (como si un acto de las informantes causara el *hostigamiento sexual* y, de alguna forma justifica la agresión). Sin embargo, ninguno opina que deben denunciar o acudir a las autoridades, es más, algunos hasta les proponen que cedan ante el *hostigamiento sexual*, percibiendo que si lo hacen, no sólo se alejarán del problema, sino tal vez podrán recibir mejores condiciones en sus empleos.

P. ¿Tú comentaste esto con tu familia?

R. Sí.

P. ¿Y qué te decía tu familia?

R. Una de mis hermanas me dijo: “estoy harta de ese tipo a quien ni conozco, pero nos vamos a ir a meter a una asamblea y vamos a decirles a todos lo que está haciendo aquí. Si tú no has tenido el valor nosotros vamos a ir. Y cualquier cosa que te pase a ti, el culpable va a ser él porque él te mandó a decir que no te metieras con él” [...]. También mi novio me dijo: es que tú no quieres, pero lo que necesitas es que vaya alguien a decirle que no estás sola (Ana)

P. Nunca le dijiste. ¿Y se lo comentaste a alguien de tu familia o a tu pareja?

R. A mi familia sí, y todos opinaban lo mismo. Como ya lo conocían me decían: “nada más ten mucho cuidado” [...] Ten cuidado porque ahora vas a tener que andar por la derecha porque va a esperar a encontrarte cualquier cosa para fregarte...

¿Tú le comentaste esto a alguien?

R. A mi mamá.

P. ¿Y ella qué te dice?

R. Pues en un principio igual que yo: “qué poca madre”, pero cuando yo le dije lo que pasaba, ella me dijo: “pues dale su estate quieto, pero no hagas lo que no quieras hacer”. Y la verdad son hasta pendejos porque lo hacen con todas, y todas nos lo platicamos. No tienen un margen de discreción [...] Sí, el esposo de mi mamá me decía: “ah, pues qué tanto es tantito, dale y a lo mejor hasta llegas a ser jefa”.

P. Te decía: “así son los hombres”, ¿o cuál era la justificación?

R. Más bien era que “es normal” (Karen).

En otro orden de ideas, por los testimonios recolectados, pudimos darnos cuenta que dentro de la universidad hay familias completas que laboran dentro de sus instalaciones, en algunas ocasiones hasta comparten la misma área de trabajo. Tal escenario hace difícil que las mujeres

acudan a pedir su ayuda pues saben que si alguien interviene en la situación, puede salir afectado.

P. ¿Le comentaste a tu novio?

R. Sí.

P. ¿Y él qué decía?

R. Quería madrearlo

P. ¿Lo justificó en algún momento?

R. No, él quería intervenir. Y yo le dije: "es que me vas a afectar mucho, créeme". Porque además él también trabaja aquí. Yo le dije: "te van a chingar a ti y qué necesidad hay de eso, déjame arreglarlo a mí" (Karen).

Algunas entrevistadas explican que al comentarles a sus parejas sobre el hostigamiento sexual, sintieron un rechazo de su parte, incluso algunos consideraron que tal vez ellas provocaron la situación. Tal respuesta hizo que las informantes prefirieran no volver a mencionar el problema.

P. ¿Me decías que en ese tiempo tenías pareja, le comentabas a él?

R. No, nada más le dije que mi jefe me había dicho que yo le gustaba, pero que como yo le había dicho que andaba con él, había cambiado su forma de ser conmigo. Como él se molestó me dijo que iba a ir a hablar con él. Entonces traté de evitar y ya no le dije nada (Paola).

P. La primera vez fue con aquel jefe de la biblioteca, luego te cambias acá. ¿Qué pasó?

R. Aquí es donde te digo que tengo contacto con el jefe de personal. Con el anterior mi jefa me decía: "si no te parece yo te acompaño". Y de alguna manera me sentía protegida, pero hubo un momento que ya no me sentía protegida que le tuve que decir a mi esposo. Yo llegué a caer en conflicto personal con mi marido porque me decía: "pues es que no sé qué hagas mujer". Yo le dije: "cómo me dices que qué hago si te estoy diciendo lo que está pasando". Te hacen sentir mal y dices: "si por arreglarme bien para sentirme bien está mal, pues mejor ya no lo hago" (Rosa).

Como vimos, la familia puede ser un importante soporte o apoyo para las mujeres, pero también puede ser un elemento que corrobore el andamiaje que justifica y avala la violencia en su contra. Al igual que sus compañeros de trabajo, sus padres, esposos, madres, novios, etcétera, comparten el sentido común que permite pensar que el *hostigamiento sexual* no es un delito, sino un simple coqueteo, parte normal o natural en las

relaciones de trabajo, idea que considera a las mujeres las primeras sospechosas en este tipo de situaciones.

4.3.4 Elementos que construyen los espacios y percepción de los medios de acceso la justicia

En este apartado queremos explicar las condiciones y las razones por las que las participantes no denuncian el *hostigamiento sexual* y qué pasa cuando lo hacen, así como los elementos que han construido el imaginario sobre quién y de qué forma puede acceder a la justicia.

a) Medios de defensa o percepción sobre ellos: se refiere a las alternativas jurídicas que las entrevistadas tuvieron o tienen para enfrentar el *hostigamiento sexual* (incluye al sindicato, la defensoría de derechos universitarios, etcétera).

Lo primero que las informantes relatan es que las autoridades universitarias no tratan de solucionar los problemas que se suscitan entre las trabajadoras(es), incluido el *hostigamiento sexual*, pues intentan conciliar pero no establecen ningún castigo contra los agresores, generando así un ambiente de impunidad y desesperanza; por otra parte, pierden credibilidad frente a las participantes, quienes al no recibir la atención y al no encontrar una solución a la problemática se sienten frustradas y solas.

P. ¿O sea, si tú hubieras considerado que ya no podías, hubieras denunciado?

R. Sí

P. ¿A la defensoría?, ¿ahí tu crees que te hubieran solucionado?

R. Hubieran estado en una actitud conciliatoria y si no se hubiera arreglado, yo creo que nos hubieran transferido y se acabó. Pero no se hubiera ni probado, ni castigado...

...¿Pero tú crees que le haga falta o...?

R. Sí, porque hace falta la actitud, una cosa es que yo esté conciente de lo que me está pasando y de que me hace sentir mal y que no está bien, y otra cosa es que yo tenga el respaldo de alguien o de alguna institución, para poder decir sí me hace sentir esto, esto y esto, por lo tanto me altera y mi persona ya no puede seguir laborando de manera normal y necesito que se castigue o que se le de alguna pena (Amparo).

Ana, Karen y Erika, trabajadoras administrativas, piensan que pueden acudir a la Defensoría de Derechos Universitarios para presentar una queja por *hostigamiento sexual*; sin embargo, si hacemos caso a la legislación universitaria, específicamente al estatuto de la defensoría de los derechos universitarios, artículo 7, encontraremos que ésta sólo conocerá de oficio o a petición de parte las reclamaciones, quejas o inconformidades de los **estudiantes, investigadores y técnicos académicos**; en otras palabras, no responde a las quejas de las trabajadoras administrativas. La idea de que ellas puedan acudir a la defensoría de derechos universitarios es una confusión que demuestra que hay poca difusión de los medios de acceso a la justicia a los que las informantes pueden acudir y, que en general, las instancias de defensa no son muy amplias.

P. ¿Si yo me siento acosada en la UNAM, puedo ir ahorita a denunciar?

R. La primera instancia que a mí se me ocurre son derechos universitarios.

P. ¿Sabes de alguna acción que el sindicato haya hecho en estos casos?

R. No (Erika).

No se denuncia porque no se cree en la respuesta institucional, sino porque hay temor de que además de no solucionarse el problema, haya represalias por haber notificado el hostigamiento sexual; lo que es peor es que ese temor no es contra las posibles acciones de la universidad, es hacia lo que pudieran hacer los jefes inmediatos, que como hemos visto tienen un gran poder o al menos las entrevistadas así lo creen.

P. ¿Nadie ha denunciado?

R. Nadie. Quienes se me acercaron a mí fueron 5 personas y ninguno de ellos quiso denunciar. Era más válido que fuéramos en grupo, pero ahora ya estoy sola. Ni mi novio quiere entrar en eso, le tiene miedo. Fue por temor que no hicieron nada. Yo lo enfrenté muchas veces y no le hablo porque él me mandó amenazar (Ana).

Además, no hay garantías procesales, es decir, no existe un proceso que garantice a la víctima el anonimato, castigo a los agresores o cambios que les permitan enfrentar la situación. Por lo tanto ya que las

relaciones laborales son tan flexibles, las informantes prefieren no denunciar, pues consideran que pueden tener mayores problemas por tal acción.

P. ¿Crees que si lo supiera haría algo?

R. Yo creo que sí. Yo traté de convencer a las chicas diciéndoles que yo pensaba que el doctor no sabía, que habláramos con él, que yo creía que él sí iba a tomar cartas en el asunto. *Pero no quisieron porque dijeron que él iba a dar nombres y que ahí nos íbamos a meter en problemas.* Primero dijeron que sí. Después, hubo otra propuesta de que se hiciera un escrito y que se enviara, no nada más al director, sino a dos o tres doctores de aquí que pueden tomar cartas en el asunto. Doctores que van a preguntarle al director qué está pasando en esa área. Pero a la mera hora nadie quiso (Ana).

La percepción negativa sobre el acceso a la justicia que las informantes tienen, no se ha conformado únicamente con las experiencias que han padecido dentro de la universidad, la ineficacia en este rubro es una condición que priva en nuestro país,⁹⁸ así la situación de la institución es un reflejo de un panorama más global.

R. Claro. Hasta afuera de Ciudad Universitaria. A mí me pasó cuando tenía como 17 años: me iba a correr hacia el Ajusco, tontamente, y no vi de dónde salió un hombre, me agarró las dos pompas y casi me tumba. Por suerte iba saliendo un amigo y lo llevó conmigo a la delegación. En la delegación él les dijo que intentó abusar de mí –y probablemente lo hubiera hecho si no hubiera estado mi amigo que se percató de la situación. De repente, llegaron otros patrulleros y empezaron a comentar: “pues con esas nalgotas hasta a mí se me antojaría”. Yo pensé: ¿aquí es donde me van a defender?

P. ¿Y tu amigo era el testigo?

R. Sí. Lo peor de todo es que me pasan con el médico legista –que era mujer- y me dijo que me desnudara para hacerme un examen de rutina. Después dijo: “no chiquita, no te hizo nada”. Yo creo que ella quería verme con moretones, desgarrada de la vagina, con golpes. Eso fue a los 17 años. Aquel era un simple vecino, marihuano, borracho; aquí son influyentes, imagínate (Ana).

En la UNAM no hay una cultura de denuncia, por la ineficacia en la normatividad, la formulación y seguimiento de los procesos necesarios para el acceso a la justicia, elemento que también se pone de manifiesto en la manera en que las mujeres perciben y utilizan las instancias de ayuda ante el hostigamiento sexual.

P. ¿Tú crees que en la universidad hay suficiente estímulo para que la gente sepa qué es el acoso, dónde se puede dirigir en caso de acoso?.

⁹⁸ Véase Fix-Fierro y López (2001).

Si tú por ejemplo hubieras decidido denunciar, ¿hubieras sabido a dónde ir?

R. No. Tengo malos hábitos para eso, ni siquiera me entero de mi contrato colectivo y es algo bien importante. Mucho tuvo que ver eso de que yo no fuera de base porque me sentí muy insegura. Todo fue falta de información porque aunque tú no seas de base tienes derecho de ir y decir (Claudia).

Otro punto es la dificultad que las mujeres enfrentan para recabar las pruebas que demuestren el *hostigamiento sexual* que han padecido. Este conflicto no es privativo de la institución en la que hicimos nuestro trabajo de campo, es un problema que ha sido reconocido por la teoría jurídica y que en la práctica, representa uno de los mayores obstáculos para perseguir y castigar el delito.

P. ¿Independientemente de cómo se arreglan?

R. Sí. Nada más ven si les dan la oportunidad. Con este jefe cuando me dice que cierre la puerta, me entra miedo porque ya no sé lo que me va a decir. Además cómo compruebo lo que me está diciendo adentro...

P. ¿La universidad es clara con sus trabajadoras de qué es el acoso sexual, dónde pueden ir para denunciarlo?

R. No son claras. Tienes que ir con otra persona del sindicato que es mujer, pero te dice: "dame pruebas". O sea, qué pruebas les das. Ahora puedes grabar con el celular, pero imagínate que te lleguen a cachar que estás grabando, segurito te sacan de programas de estímulos, te bajan los premios de calidad y eficiencia, o se pierde tu cédula o tu tarjeta (Rosa).

b) No pasa nada: las historias de *hostigamiento sexual* de las participantes revelan las razones por las cuales estas mujeres había padecido un episodio de tal naturaleza. Cuando algunas de nuestras informantes sufrieron la agresión no encontraron respuesta alguna ni de las instituciones (sindicato y universidad), ni de sus compañeros y familia. Es decir, pareciera como si no hubiera *pasado nada*, pero ese *no pasa nada* no es sólo por la respuesta ante la agresión, sino que es la justificación para realizarla, literalmente cuando las entrevistadas expresaron su enojo o sorpresa compañeros y el propio agresor le expresaban "*pero si no pasa nada*".

Las entrevistadas valoran el *hostigamiento sexual*, como un acto que, a pesar de violentarlas, no modifica en nada su medio, es decir, las cosas siguen exactamente igual. Esto es sólo una forma de ver el problema de las

mujeres, y el argumento que los hostigadores y los integrantes del medio de trabajo expresan ante un suceso como el descrito. A veces se expresa literalmente “no pasa nada” y en otras ocasiones se entreteje en el testimonio a través del desgano que produce quejarse o defenderse del *hostigamiento sexual*, o bien por el fastidio que les provoca a las autoridades enterarse de tales sucesos, resultando una actitud que minimiza el hecho. Esto tiene mucho que ver con sintetizar *el hostigamiento sexual* en simples insinuaciones, coquetos o intentos de seducción.

La idea del *no pasa nada* incluye la percepción de que las mujeres deben ceder a las propuestas de sus agresores porque ya son madres sin pareja, lo que supone que una respuesta negativa ante el *hostigamiento sexual* sólo sería válida si la mujer estuviera comprometida, o no tuviera hijos, pareciera que ser madre soltera las hace propensas a padecer *hostigamiento sexual*, como si ya no hubiera otra cosa que perder y por lo tanto, debieran aceptar.

P. ¿Esos compañeros que se daban cuenta eran hombres?

R. No, mujeres y hombres.

P. ¿Y te decían que tú tenías la culpa?

R. No, ellos al contrario, unos me decían: “hazle caso, él es buena onda”

P. Y tus compañeros hombres ¿también te decían eso o nada más tus compañeras mujeres?

R. No, las mujeres.

P. ¿Y los hombres te decían que eso era normal?

R. Sí, decían: “si ya eres mamá, si ya tienes dos hijos, ya qué te cuidas”.

P. ¿Y lo justificaban como: “que pobrecito, quiere contigo”?

R. Sí (Paola).

Como lo decíamos al principio del apartado, el *no pasa nada* se refleja en la indiferencia o falta de atención que las autoridades ponen a las quejas de las informantes; de tal forma, que se llega a considerar que son solamente chismes o inventos de las entrevistadas.⁹⁹

⁹⁹ “El lenguaje del imaginario que vemos utilizar por doquier, un poco a tontas y a locas, es sin duda mucho más inadecuado que el de la *conciencia* en la medida en que olvida especialmente que el principio de visión dominante no es una simple representación mental, un fantasma (unas ideas en la cabeza), una ideología, sino un sistema de estructuras establemente inscritas en las cosas y en los cuerpos” (Bourdieu, 2005:57).

P. ¿casi siempre estás sola con él?

R. En la tarde sí, y otra señora.

P. ¿Y la señora se daba cuenta?

R. Yo mantenía mucha discreción en ese aspecto por lo mismo que te empiezan a hacer fama. A mí me hicieron fama en la biblioteca, que yo era la loca, y hasta la fecha sigue eso por ese tipo de gente. Yo trataba de ser lo más correcta y cumplir con el trabajo [...] Sí, casi me decía que era un chisme de pasillo (Ana).

Los agresores se justifican diciendo que a las entrevistadas no les cuesta nada acceder a sus peticiones, como si fuese algo normal, ellos dicen “pero si no te cuesta ningún trabajo”. Es claro que no consideran que lo que realizan contra las entrevistadas es *hostigamiento sexual*, o si lo saben, no les importa; además lo perciben como una obligación de las participantes, pues no consideran que les puede afectar o resultarles problemático. La idea que respalda esta percepción es que es más importante saciar el deseo sexual del varón que respetar el cuerpo de las mujeres. A ellas siempre se les sitúa en un segundo plano.

P. ¿En qué consistió el acoso?

R. Él me decía que yo salía con otra persona de ahí y cuando entraba a su oficina me decía: “si tú quieres seguir estando aquí en la biblioteca en el turno de la mañana pues sales conmigo. O me puedes hacer lo mismo que le haces a Carlos, yo estoy más guapo y no te cuesta ningún trabajo”

P. ¿Tú crees que si tú hubieras dicho antes te hubieran creído más a ti que a él?

R. La verdad es que aquí no funciona así.

P. ¿Por qué?

R. A mí me pasan a otra área que es en la que estoy ahora, y empiezo a manejar algunas cosas con el jefe de personal de la Facultad, y se vuelve a suscitar lo mismo. A mi jefe le decía que me dijera que fuera a arreglar el problema. Entraba yo y se vuelve a suscitar el mismo acoso, pero con este fulano ya era de hablarme por teléfono, me decía que me tenía vigilada, que tenía que llegar temprano porque si no me iba a poner falta. Ahí sí fui y le comenté al delegado y sabes qué me dijo: “¿otra vez con lo mismo?, pues ya acuéstate con él para que se le quiten las ganas”. Ahí sí sentí mucho coraje. Y me dijeron que cuando quisiera hacer algo ya estaban ellos enterados. No sé si suceda esto en general en la UNAM, pero te puedo decir que el jefe de personal que está ahorita con todo mundo quiere, con todas quiere salir, pero nadie se atreve a decirlo. A mí están por darme un ascenso, pero me ha hecho largas diciéndome: yo te voy a ayudar, yo soy el que te va a

echar la mano, yo soy tu amigo. Pero ya estando en la oficina me dice: “no sé por qué me cuestas tanto trabajo si no te cuesta nada. Lo que quiero es que te acuestes conmigo” (Rosa).

La fuerza del *no pasa nada* es que las propias participantes llegan a considerarlo, se cuestionan si en realidad era *hostigamiento sexual* lo que estaban sufriendo o simplemente habían exagerado su percepción, tal idea es reflejo de lo que al respecto les dicen sus agresores. Es un claro ejemplo de la violencia simbólica, ya que el andamiaje simbólico que determina lo que es una agresión o no, es el que está permitiendo que las participantes duden de sí mismas y los agresores logren no sólo cumplir su cometido, sino tener la aceptación de su víctima.

P. Crees que el acoso es que te lo digan todos los días, o cómo mides qué es acoso... ¿Tiene que ver con que sea más continuo, más normal?

R. No. Sabes que te dicen: es que eres una exagerada. Y yo sí he llegado a pensar ¿seré muy exagerada, muy payasa? Hay un vigilante que hasta me hace ojitos y toda la cosa, pero su manera es muy pesada y yo sí le digo: oye, no me voltees a ver así, te ves muy grosero. Y él me dice que soy muy payasa.

P. ¿Ellos lo toman como que te están seduciendo?

R. Yo digo que sí. Ellos dicen que *no pasa nada*. Hay gente que te está agarrando casi a la fuerza y se llegan a sorprender cuando tú no quieres. Te dicen: “si ya te acostaste con otra persona por qué no conmigo; te das mucho tu taco”. Y yo me he puesto a pensar ¿si seré tan payasa? (Rosa).

c) Voltear la tortilla: se refiere a la percepción o sentimiento que las entrevistadas tienen respecto a denunciar el *hostigamiento sexual*, pues consideran que acudir ante las autoridades puede tener como consecuencia que a ellas se les considere como responsables del hecho, es decir, de ser víctima pasan a ser victimarias. Generalmente se hace alusión al temor de que las acusen de haber provocado tal situación por no haberse negado o por coquetear. Así, se imponen dos extremos: que la mujer ceda voluntariamente o que sea ella la que se insinúa con el varón, buscado el encuentro; ignorando o tratando de ignorar la violencia que hay de por medio.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Esta situación no es nueva, George Vigarello (1999), en su libro sobre la historia de la violación, nos relata cómo en el antiguo régimen francés fue común justificar la brutalidad de la violencia hacia las mujeres aludiendo a que ellas la provocaron o que la aceptaron, como si hubiera sido un acto consensuado.

El *voltear la tortilla* no solamente hace referencia a lo que los demás consideran sobre la situación, sino a que son las propias mujeres quienes voltean la tortilla; es muy parecido al *no pasa nada*, en el sentido de que ellas mismas le dan más valor a lo que se expresa o piensa del *hostigamiento sexual* en el medio que les rodea, que a lo que ellas vivieron y sintieron.

El temor no es sólo a que las culpen de la situación, sino a que las señalen, que las evidencien; aunado a la desvaloración de sí mismas por el hecho de *ser mujeres*. Por consiguiente, entablar una denuncia implica enfrentar el escarnio de sus compañeros y tener la certeza de que se emprenderá una acusación desde una situación de desventaja, en la cual el agresor cuenta con más credibilidad por el simple hecho de *ser hombre*, condición que puede condonarle o disculpar sus acciones.

P. ¿Y por qué crees que la gente no denuncia?

R. Por miedo.

P. ¿A qué?

R. Miedo a que se te señale, miedo a que no se te crea, miedo a que te vaya peor, por eso te decía que hace falta, bueno sí lo vamos a castigar pero aplicándole alguna pena y en general como mujer tú dices: "pues mejor me quedo callada, para no empeorar más las cosas" (Amparo).

Esta transición de víctima a victimaria es tan efectiva que las mujeres no sólo no denuncian el *hostigamiento sexual*, sino que sienten culpa por no haber respondido al agresor como lo esperaba. Además, los compañeros refuerzan tal sentimiento, pues les sugieren aceptar las propuestas.

P. ¿A él no le pasó nada?

R. Sí, se fracturó la mandíbula. Iba con otro compañero de aquí. Él me decía que había sido por mi culpa porque esa vez me invitó a cenar y yo no quise ir, entonces él vino tomado y subió a la dirección y me dijo que me estaba esperando. Ya me amenazaba, no era que si yo quería. Entonces esa vez estuvieron tomando muchísimo y cuando salieron de ahí tuvieron el accidente. Me decían que yo fuera a verlo al hospital, pero yo no...

P. ¿Y quién te decía que fueras a verlo al hospital?

R. Mis compañeros, porque ellos se daban cuenta de que supuestamente él quería andar conmigo. Esa vez me acuerdo que yo me sentí mal, me sentía culpable. Yo pensé que mejor hubiera ido y hubiera platicado bien con él y no hubiera pasado eso. Ya después él

regresó a trabajar, después de bastante tiempo que le dieron de incapacidad, incluso no podía comer alimentos sino puro líquido y me decía: “ya ves, por tu culpa cómo estoy, es que tú no me haces caso”. Ya después platicábamos pero nada más del trabajo. Cuando él me decía otras cosas yo nada más me esquivaba (Paola).

No sólo los agresores voltean la tortilla, también lo hacen los compañeros de trabajo, incluyendo a algunas mujeres que califican como *provocativa* la forma de actuar de las participantes, justificando el acto y además agrediéndolas por desenvolverse de esa forma, en algunas ocasiones son más agresivas que sus compañeros varones.

P. Pero antes de eso, me decías que tus compañeras eran más grandes que tú, ¿nunca hicieron nada, nunca te dijeron?

R. Al contrario, como ellas veían que él me pretendía, lo que recibía de mis mismas compañeras mujeres era que yo era una loca, una ofrecida, que por traer mis faldas cortas. O sea, justificaban la acción de él, y la ofrecida era yo. Al grado de que mandaron por un correo a varias personas (al parecer fue una compañera, nunca lo corroboré) en donde ponían a una gorda con un flaco en una escena sexual. O sea, a mí me estaban protagonizando como esa gorda, chichona, pompada, y hasta ponían mi nombre ahí. Era una caricatura (Ana).

La *vergüenza*¹⁰¹ es otro sentimiento que las mujeres expresan, pena de que en su trabajo se enteren de la agresión, pues saben que la ecuación es: ser hostigada sexualmente es igual a que ella lo provocó, si lo provocó es porque no es una buena mujer, por tanto, no merece ningún tipo de consideración, *esta es una de las maneras de mantener el cuerpo, profundamente asociado a la “actitud” moral y al pudor* (Bourdieu, 2005).

P. ¿Aquí hay talleres contra la violencia?

R. Sí, yo traje varios talleres: contra la violencia, contra el abuso laboral, el abuso sexual, la autoestima, porque muchas veces todo se basa en la autoestima. Por ejemplo yo con muchas de las chicas que te platico les decía: “vamos a hacerlo, no estamos solas, y de esto se nos pueden unir mujeres que están en contra de esto”. Muchas de ellas decían: yo no tengo tiempo, me voy a meter en problemas con mi marido, mi novio, mi hijo, se van a enterar y qué van a pensar, que yo provoqué (Ana).

¹⁰¹ “Los actos de conocimiento y de reconocimiento prácticos de la frontera mágica entre los dominadores y los dominados, que la magia del poder simbólico desencadena, y gracias a los cuales los dominados contribuyen, unas veces sin saberlo y otras a pesar suyo, a su propia dominación al aceptar tácitamente los límites impuestos, adoptan a menudo la forma de *emociones corporales* -vergüenza, humillación, ansiedad, culpabilidad-[...]” (Bourdieu, 2005:55).

P. ¿Crees que si lo supiera haría algo?

R. Después hubo otra propuesta de que se hiciera un escrito y que se enviara no nada más al director, sino a dos o tres doctores de aquí que pueden tomar cartas en el asunto. Doctores que van a preguntarle al director qué está pasando en esa área. Pero a la mera hora nadie quiso. Yo era de la idea de que se hiciera de esa manera porque nadie quería dar la cara, porque lo toman como vergüenza.

P. ¿En qué sentido les da vergüenza?

R. Pues yo creo que es la educación que tenemos porque le van a decir: "tú lo provocaste, tú te llevabas, te reías" (Paola).

4.3.5 Elementos del sentido común

En este último apartado explicamos las percepciones y creencias que junto con las clasificaciones anteriores, se conjugan para la construcción¹⁰² de un *habitus* que permite la existencia de la violencia como parte del acontecer diario de nuestras informantes. En él incluimos categorías como la normalización, el "ser hombre" y el "ser mujer", elementos que conforman el sentido común¹⁰³ de las integrantes de nuestra investigación y del medio que les rodea.

a) Percepción sobre "ser mujer" y "ser hombre", la división genérica del mundo: el análisis de la información permitió encontrar que las informantes hacen una clara distinción entre el trato y las prerrogativas que tienen hombres y mujeres, dejan claro que el orden social que prevalece favorece el desarrollo de los varones y no el de ellas. Manejan la desigualdad de género con gran familiaridad y, en general, hacen una relación de la violencia que sufren con esta condición. Lo que no les queda tan claro es el origen de esta construcción social, pues algunas consideran que es producto de la naturaleza y además que es inmodificable.¹⁰⁴

¹⁰² De acuerdo con Shutz (2003) "todas nuestras experiencias inmediatas y las que nos transmiten nuestros semejantes, están incluidas en cierta unidad que tienen la forma de nuestro acervo de conocimiento, el cual nos sirve como esquema de referencia para dar el paso concreto de nuestra explicitación del mundo" (p.28)

¹⁰³ Entendido como el razonamiento ordinario en la vida cotidiana (Schwartz, 1984).

¹⁰⁴ "El principio de la inferioridad y la exclusión de la mujer, que el sistema mítico-ritual ratifica y amplifica hasta el punto de convertirlo en el principio de la división del universo, no es más que la asimetría fundamental, la del sujeto y del objeto, del agente y del instrumento, que se establece entre el hombre y la mujer en el terreno de los intercambios simbólicos, de las relaciones de producción y reproducción del capital simbólico..." (Bourdieu, 2005:59).

Así, la figura femenina es identificada por nuestras participantes como débil e insegura, en tanto que los varones no sólo son ubicados como fuertes, sino como los que tienen más acceso que las mujeres a oportunidades¹⁰⁵

P. Estadísticamente hay más mujeres que son acosadas que hombres, ¿por qué crees que pase esto?

R. Pueden ser varias cosas: una es el temor, la inseguridad laboral. Es el paradigma que viene arrastrándose desde hace mucho en donde se ve menos a la mujer.

P. ¿Y por eso hay más acoso contra ellas? ¿Entonces a los hombres se les ve mucho más fuertes?

R. Yo creo que sí.

P. Y el hombre mismo se ve más fuerte.

R. Algunos se ven más fuertes.

P. Porque una cosa es cómo nos ven a nosotras y otra cosa es cómo nos vemos. ¿Tú cómo ves a las mujeres?

R. Nada más te digo que están muy evolucionadas; nos falta todavía, sobre todo a las personas que nos formaron de cierta forma. Tenemos muchas deficiencias, como no podernos expresar abiertamente, que no tengamos esa seguridad o esa fortaleza para expresar las cosas, que no te dé pena. Venimos arrastrando eso y es por la forma en que nos educaron. Si tú desde chiquita te enseñan a expresarte sin ninguna inhibición, no nos daría pena expresarnos. Por ejemplo se oye mal que tú digas pene (Claudia).

Las informantes no sólo identifican su posición subordinada, sino que la asumen. El siguiente testimonio nos revela la condición devaluada que la participante tiene sobre las mujeres¹⁰⁶, lo que provoca que prefiera no denunciar el *hostigamiento sexual*, ante el temor de que su situación empeore por el simple hecho de *ser mujer*.

P. ¿Por qué no denuncian?

R. Por miedo.

P. ¿A qué?

R. Miedo a que se te señale, miedo a que no se te crea, miedo a que te vaya peor, por eso te decía que hace falta, bueno sí lo vamos a castigar pero aplicándole alguna pena y en general como mujer tu dices: “ pues mejor me quedo callada, para no empeorar más las cosas” (Amparo).

¹⁰⁵ Según Bourdieu (2005) “las manifestaciones (legítimas o ilegítimas) de la virilidad se sitúan en la lógica de la proeza de la hazaña, que glorifica, que enaltece” (p.33).

¹⁰⁶ “Los dominados, aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de este modo como naturales. Esto puede llevar a una especie de autodepreciación, o sea, de autodenigración sistemática [...] una adhesión a una imagen desvalorizada de la mujer “ (Bourdieu, 2005:51).

La percepción que las participantes tienen sobre el *ser mujer* es constantemente reafirmada por la opinión de sus compañeros de trabajo, quienes menosprecian su participación laboral aludiendo a su sexo.

P. Me refiero más bien como que a los hombres siempre les dicen que sí van a poder, y a las mujeres no.

R. Sí porque aquí lo vivo con ellos. Yo soy la única operador en la facultad, y ese es un trabajo de hombres.

P. ¿Ellos tienen alguna reticencia porque tú estás ahí?

R. Claro, soy la mujer, soy la inútil. Dicen: "Anita es vieja, no sabe ni conectar los cables". Y es lo mismo, como que luchamos mucho por el género. En este departamento dicen: "aquí las viejas no nos sirven; aquí se necesitan hombres" (Ana).

Los testimonios también nos revelaron que la posición de *ser mujer* implica la asunción del rol de ama de casa¹⁰⁷, que les impone una doble o hasta triple jornada laboral. Aunque aceptan que es muy pesado, no lo cuestionan, lo asumen como una condición natural.

P. ¿A ti te molesta que hagan chistes de las mujeres?

R. Sí.

P. ¿Y se los has dicho?

R. Sí, y les contesto. Por ejemplo algo sencillo, me dice: "qué tanto haces, te tardas mucho para arreglarte. Yo le digo: "tú me dices que qué tanto hago pero tú llegas de trabajar y te acuestas. Yo tengo que hacer la tarea con mi hija, darle de cenar, bañarla, arreglar las cosas para la escuela, y me levanto antes que tú porque preparo el desayuno, preparo a la niña, me arreglo. O sea que yo hago mucho más cosas que tú".

P. ¿Y ellos qué dicen?

R. Nada más le da risa a mi hermano, pero yo le digo: "yo tengo dos trabajos y aquí trabajo también". A veces sí se molesta, pero después de la molestia se dan cuenta de que el rol de la mujer es mucho más pesado (Claudia).

Finalmente, otro punto a destacar es cómo conciben las participantes, la percepción que los hombres tienen de ellas por *ser mujeres*. En particular, el testimonio de una de las entrevistadas nos detalla cómo para los hombres las mujeres siempre deben subordinarse ante ellos y estar disponibles, como objeto sexual. Esto se corrobora con el relato de otra

¹⁰⁷ Según Bourdieu, la razón por la que la dominación masculina se perpetúa, independientemente de los modos de producción que prevalezcan en una sociedad, es debido a la permanencia de la economía de los bienes simbólicos, uno de ellos es el trabajo doméstico el cual reafirma la posición devaluada de las féminas y confirma o mantiene una serie de relaciones de parentesco que sustentan la visión masculina (2005).

participante, el cual muestra que su agresor la trataba como si fuera parte de sus propiedades.

[...] en general los hombres tenían una expectativa de nosotras, y esa expectativa era siempre de subordinación; y si no estábamos en esos cánones... y además la subordinación incluía el acoso, o sea, estábamos a la disposición sexual, laboral, de amistad y de todo (Olivia).

[...] En ese tiempo yo no tenía pareja. Y platicábamos mucho, yo le platicaba mis cosas, él me platicaba sus cosas, tenía su esposa, sus hijos, incluso a veces venía su esposa y traía a sus hijos. Pero yo creo que como que él ya se sentía con derechos hacia mí, pero yo no me daba cuenta (Paola).

b) Carácter: hemos encontrado que algunas de nuestras participantes consideran que el motivo por el que las hostigaron sexualmente fue su carácter, para ellas el carácter es la manera en que se relacionan con sus compañeros y en que se desenvuelven, consideran que parte de tal característica es ser risueñas, alegres, etcétera.¹⁰⁸ Esta percepción no sólo la expresan las participantes, sino sus familiares y compañeros, se demuestra, una vez más, la prevalencia en las entrevistadas y en el medio que las rodea de razones triviales que explican o justifican este tipo de violencia.

P. ¿Crees que como tú seas de receptiva ellos van a ser? ¿Tú sabes de algún otro caso, de alguna amiga?

R. Pero es triste, para mi punto de vista es triste que eso influya para que se preste al acoso, porque lejos de ver que es una persona agradable, dicen que es una persona que se presta o que le gusta. Es muy triste que confundan tu capacidad de felicidad, de lo que puedas transmitir, a que tú quieras otra cosa.

P. Y también que tu cuerpo ¿no?

R. Aja! En su momento mi esposo me lo dijo: "es que te ríes mucho, es que platicas mucho, es que no tienes por qué contarles nada". Y es que si llega la persona y me dice: "señorita, muy buenos días, ¿cómo está?", ni modo de ser seca, no puedo. Pero resulta muy triste que tenga que ver tu carácter para que la gente malinterprete (Karen).

P. ¿Nadie te decía que tú tenías la culpa?

R. *Me han dicho que es por mi forma de ser, por mi carácter, que se presta a que la gente malinterprete la amistad.*

P. Tú crees que eso justifica que...

¹⁰⁸ "[...]Se espera de ellas que sean "femeninas", es decir, sonrientes, simpáticas, atentas, sumisas, discretas, contenidas, por no decir difuminadas. Y la supuesta "feminidad" sólo es a menudo una forma de complacencia respecto a las expectativas masculinas, reales o supuestas[...]" (Bourdieu, 2005: 86).

R. No. Yo les he dicho que mi manera de ser es así, que mi carácter siempre ha sido así (Paola).

c) “No” es “sí”: se refiere al supuesto de que la negativa de las entrevistadas ante las propuestas o insinuaciones que se dan durante el hostigamiento sexual no son realmente negativas, sino un “sí” velado o una invitación para que intenten convencerlas de lo contrario.

P. ¿Y crees que a tu jefa la acosaba?

R. Pues yo creo que sí, pero ella era muy inteligente. A mi jefa yo creo que le llegó a pasar lo mismo porque después me decía que yo le llevara los papeles. Es muy difícil trabajar aquí. Este jefe me dice: “es que tú sí quieres salir conmigo, pero te da pena”. Y es que no hay ninguna pena, pero cómo le dices si ya le dijiste que no quieres salir con él (Rosa).

No es raro que prevalezca esta percepción, es decir, no debería sorprendernos que la palabra de la mujer no sea creíble para el varón, en un sistema social que coloca a las mujeres en una condición disminuida.

d) Hostigador igual a enfermo: se suele considerar a los hostigadores como personas enfermas, anormales o atípicas, de esta forma se justifica su acción. A partir del siglo XIX se ha intentado ver a los homicidas, violadores, etcétera, como enfermos mentales o primitivos. Así las agresiones se explican no como producto de un sistema social, sino de un individuo atípico, es una forma de evaluar a la violencia a partir de concepciones arraigadas en la biología.

P. ¿Y tú crees que esté bien que porque uses minifalda te acosen?

R. No, yo digo que no. Luego yo me pongo a pensar si estarán enfermos o no tienen todo con su esposa, (Por ejemplo la esposa de José es súper guapa, es michoacana, bonita, güerita) o nada más es por sentirse machos (Paola).

P. ¿Cuando era tu amigo no se portaba así?

R. No, o al menos yo no me percataba de cómo era. Pero de que es una persona que no quiere a las mujeres, lo es.

P. ¿Él es casado?

R. Sí, es una persona casada y enferma, es adicto. No justifico sus actitudes con la gente porque puede ser un verdadero látigo con todos, porque tiene el poder para amedrentar. Si amedrenta a hombres... déjame decirte que mi novio es una persona muy fuerte y cuando a mí me dijo que no hacía nada porque le tenía miedo [...] (Ana).

e) El hombre llega hasta donde la mujer quiere: es la percepción que las entrevistadas y el medio que las rodea tienen respecto a los acercamientos masculinos. Según tal visión, con una simple negativa, los hombres dejan de agredir o acercarse a las mujeres, por consiguiente si hubo cualquier tipo de aproximación fue por la voluntad de ambas partes.

P. ¿O sea que tiene que pasar algo para que no sea acoso?

R. Puedes saludarlos de beso, pero si ya te están besando más allá o que ya te moleste puedes decirles que eso no te agrada. Muchas veces siento que el hombre como que mide a la mujer a ver hasta dónde permite. Esto que me dices de las miradas sí llega a pasar y de hecho hasta molesta[...] (Rosa).

Esta idea de que la mujer puede evitar, si lo quiere, los acercamientos de los varones no es nueva, es parte de la irresistible creencia de que la mujer que cede es por que en el fondo quería tener una relación con su atacante; *“cualquiera que sea la superioridad de las fuerzas de un hombre sobre la mujer, la naturaleza le ha dado a ésta medios innumerables para eludir el triunfo de su adversario* (Vigarello, 1999:41). Así, se piensa que en realidad cualquier acercamiento agresivo hacia nuestras participantes, es producto de la voluntad de ambas partes, pues según esta visión, las entrevistadas cuentan con las herramientas suficientes para detener cualquier acercamiento no deseado.

f) Reputación: cuando hablamos de reputación nos referimos a la manera en que las mujeres y sus compañeros de trabajo consideran que su prestigio dentro de la institución puede ser un factor determinante en el *hostigamiento sexual* y en la respuesta de la universidad o del sindicato, en caso de existir denuncia. Así, si no tienen una buena reputación no tendrá credibilidad y las culparán del acto. Otro punto a resaltar es que la que se cuestiona es la reputación de las mujeres, no la de los varones.

P. ¿Entonces tiene muchos contactos en todas las áreas?

R. Claro, y principalmente con nuestro director y con su secretaria. Obviamente a lo mejor ellos no saben lo que está haciendo en servicios porque nadie se ha atrevido a decírselos. Yo he estado tentada a subir y decirles, igual no pierdo nada o no gano nada, pero no he encontrado a la persona que lo intente conmigo, tiene que ser

alguien que verdaderamente [...] porque él me ha hecho quedar mal a mí con el director [...]

P. ¿Y cuál es su percepción de estas personas, que estas chavas los provocan?

R. Sí, porque yo recibí comentarios estando en la delegación. Decían que estas chicas de servicios que se prestaban o que tontamente cayeron en eso, que eran las "putitas" de servicio. De ahí no las bajaban las mismas compañeras (Ana).

La reputación o fama, como también la llaman las participantes, es construida por sus compañeros y, en la mayoría de las ocasiones se elabora con hechos inventados o percepciones que se limitan a evaluar a las entrevistadas por su forma de vestir o desenvolverse.

P. Ellos piensan que si ya tuviste relaciones, puedes tener relaciones con quien sea. ¿Por qué crees que piensen eso?

R. Lo que pasa es que si por alguna razón se llegan a enterar de que eres casada pero tienes otra relación, y más si es de aquí... yo te puedo decir que soy casada, pero tengo una relación con una persona de aquí, entonces dicen: "ya sale con él, entonces" [...] Me ha tocado de que vienen a decirme que quieren salir conmigo. Ellos piensan que si ya me acosté con otro por qué no con ellos. En ese nivel de rangos se miden ellos. Rosa

P. Tienen mucho miedo entonces.

R. Sí, hay mucho temor. Y mucha falta de credibilidad en que verdaderamente haya leyes.

P. Porque además esa falta de credibilidad se la dan sus mismos compañeros, o sea, los que no les creen son sus compañeros y compañeras.

R. Sí, empieza desde aquí. Es una situación muy difícil.

P. Entonces ¿a ti sólo te han amenazado?

R. Sólo me han amenazado, no me han hecho nada.

P. ¿Ya no te siguen acosando?

R. Pues sí, obviamente no me pagan. Y una campaña de desprestigio terrible: que a mí me dieron dinero en la delegación, que yo me vendí con el secretario administrativo, que yo fui una piruja con los del comité o aquí. Y la última esta persona se ha encargado con el delegado de entrar con el director y decirle: "Anita está haciendo esto y esto y esto" (Ana).

De esta forma, las participantes tienen acceso a los medios de defensa dependiendo de la opinión que sus compañeros y compañeras tengan sobre ellas, si su comportamiento es negativo, entonces no tienen credibilidad y por tanto, son víctimas de *hostigamiento sexual*. No hay razón para defenderlas, pues de acuerdo a ese juicio, seguramente ellas lo provocaron y sino fue así, de todas maneras se lo merecen por no comportarse como ellos

consideran que debían hacerlo. La gravedad de la agresión dependerá, no del acto en sí, sino de la fama o reputación de la víctima. Tal apreciación nos recuerda la manera en que se castigaba la violación en el antiguo régimen francés.¹⁰⁹

g) Naturalización o normalización del hostigamiento sexual: es una categoría de análisis que pretende explicar la manera en que las mujeres o el medio que las rodea convierten un hecho social en una condición biológica; o bien, lo trivializan de tal forma que es reducido a un acto que se encuentra en los parámetros de la normalidad, conversión que desliga la violencia del *hostigamiento sexual* permitiendo no sólo su existencia y tolerancia, sino su reproducción. Los códigos de análisis anteriores, también son elementos que colaboran a la normalización o naturalización del *hostigamiento sexual*. Aquí rescatamos fragmentos de las entrevistas que los hacen más evidentes.

Empezando por la naturalización habrá que decir que algunas de las participantes consideran que el *hostigamiento sexual* es algo propio de la naturaleza de sus agresores, que son sus hormonas las que los hacen actuar de esa manera, de tal forma que para algunas entrevistadas todos los hombres son hostigadores, sólo que algunos lo hacen de forma más notoria que otros. Dicha percepción legitima una relación de dominación inscribiéndola en una construcción social naturalizada (Bourdieu, 2005).

P. ¿Tú crees que esa persona que te está viendo de esa forma, piense que te está acosando?

R. Yo creo que no.

P. ¿Y por qué no?

R. Pienso que a ellos se les hace muy natural. Como que ya es parte de los hombres, de su naturaleza.

P. ¿Tú crees que es por las cuestiones hormonales?

R. Yo pienso que sí se debe al temperamento y el carácter de cada persona.

P. ¿Quiere decir que todos los hombres hacen lo mismo? porque si es como parte de su naturaleza, todos tendrán que hacer lo mismo

¹⁰⁹ “[...] no se reconoce la violación, aun cuando la muchacha tomada “por la fuerza en un lugar de perdición” entró “virgen” allí. Por ello el frecuente recurso del acusado de violación a la descripción de la víctima como prostituta. En cuanto la calidad de “muchacha de la vida” resultaba probada, no se constituía el crimen de violación y desaparecía el delito” (Vigarello, 1999:45-46).

R. Sí, pero hay quienes lo hacen pero muy discreto y no de la misma forma (Claudia).

Por su parte, la normalización implica hacer algo extraordinario o inesperado como “normal”, percepción que es fomentada o construida desde los hogares de las participantes, *la realidad del mundo de la vida incluye no sólo la “naturaleza” experimentada por mí, sino también el mundo social* (Shutz, 2003:27).

P. ¿Por qué crees que se da el acoso? El acoso se da normalmente de hombres a mujeres, aunque a veces es de mujeres a hombres. ¿Por qué crees que puede ser?

R. A lo mejor porque el hombre de alguna manera está acostumbrado, porque está bien visto en la sociedad (Rosa).

Parte de la normalización tiene que ver con que para los varones las negativas de las entrevistadas no son suficientes, no son creíbles, no porque no las expresan claramente, sino que para ellos, según las informantes, no es posible creer que la mujeres no acceda a sus requerimientos, las féminas están hechas para satisfacer sus deseos. Podemos comprender tal percepción si partimos de la premisa de que la identidad genérica de los varones se basa en la dirección de su deseo hacia el otro y por tanto es necesario que la identidad femenina responda a los requerimientos del otro (Szasz, 1998). Así, no es raro que según las participantes, los hombres que las rodean y ellas mismas (algunas), asuman como normal concebir a las mujeres en eterna disponibilidad sexual.

R. Yo creo que ni siquiera notan que están llegando a una fase de acoso, para ellos es como muy normal, es como una forma de relacionarse, como una forma de coqueteo, de jugueteo, porque en el momento en que ven “oye qué onda ¿no?” y que te ven muy firme, y que te ven muy enojada, yo creo que no hay por qué llegar a esos extremos, bastaría con que digas: “no quiero, o sea no me molestes”, en serio, tendría que ser suficiente, pero como luego eso no es suficiente, se tiene que ser luego como muy drástica ¿no?

P. ¿Por qué crees que no les sea suficiente con un “no gracias”? ¿por qué tiene que haber una acción drástica?

R. Porque sabes que creo, que ellos no se la creen, como que, como si fuera un “no” velado, como queriendo decir sí, porque además te lo dicen: no, es que sí quieres, es que no, yo se que sí. Y uno más bien por tratar de guardar las formas, porque bueno, estás en el trabajo; no puedes decir: “¡oye tú hijo de tu tal por cual ya déjame!”, no, tú tienes que ser muy mona y guardar la compostura, muy sutil y tampoco

meterte en líos: “no mira gracias, eres bien bello, pero no gracias” (Erika).

Las entrevistadas asocian la normalización del *hostigamiento sexual* con la percepción que sus compañeros varones guardan sobre su persona en razón de su sexo, idea que como vimos en la parte de *ser mujer*, es de desventaja frente a los hombres.

P. ¿Habrá personas que estén pasando por esto y no sabe que están siendo acosadas?

R. Sí. Dicen que así son todos, es normal. Mira, este gordito que entró me cae muy bien, es una persona noble, pero siempre está diciendo: “tú no haces nada, eres vieja, en este departamento los únicos que funcionamos somos los hombres, las viejas sirven para la cocina”. Y por más de que yo he hablado con él [...] (Ana).

En resumen, en este apartado recuperamos los testimonios de las entrevistadas que aceptaron participar en nuestra investigación, a través de ellos extrajimos lo que para nosotros son las *estructuras estructurantes* que permiten la existencia del hostigamiento sexual.

Establecimos que el *habitus* de nuestras informantes está constituido por una serie de representaciones sociales, culturales y condiciones particulares de su lugar de trabajo. Así, las condiciones laborales, como la incertidumbre laboral, combinada con la aplicación deficiente de la justicia y la percepción disminuida de las mujeres, son los ingredientes (junto con los otros que fueron descritos) que se conjugan con el campo para justificar las agresiones contra nuestras informantes.

No es sólo un elemento el que explica la forma en que las mujeres viven y afrontan el *hostigamiento sexual*, es la conjunción de todos, mismos que se encuentran entrettejidos. Sin embargo, descubrimos que el componente del *habitus* que atraviesa a todos, es naturalizar o normalizar las agresiones. En general, hay una percepción de que *no pasa nada*, es decir, sin importar el tipo de violencia ejercida contra las entrevistadas, las cosas siguen exactamente igual, todos continúan con sus rutinas y pareciera que en verdad *no pasa nada*.

4.4 Violencia simbólica

En este último apartado explicaremos cómo, algunas de las mujeres entrevistadas y el medio que las rodea, naturalizan o normalizan el *hostigamiento sexual* que sufren. Esto tiene como objetivo argumentar que tal trivialización incide para que el fenómeno sea algo común y regular, al menos en la vida de las participantes de nuestra investigación; para tal efecto recurriremos al término *violencia simbólica*,¹¹⁰ propuesto por Pierre Bourdieu. Pretendemos explicar, de qué manera la dominación, en este caso masculina, se impone a través de una economía de bienes simbólicos que funciona por medio de una serie de imposiciones cognoscitivas del mundo, mandatos que son asumidos tanto por los dominados como por los dominadores y es lo que permite que el *hostigamiento sexual* sea percibido como un elemento de la vida cotidiana, ya sea por que no se resuelve o porque de plano ni siquiera se considera.

Es a través de este tipo de agresión que se explica la transformación de la historia en naturaleza¹¹¹ y la arbitrariedad cultural en algo normal.¹¹² Esquemas *objetivamente* acordados que funcionan como matrices de percepción, se convierten en el sentido común, entendiéndolo como el consenso *práctico y dóxico*,¹¹³ sobre el contenido de las prácticas, percepciones que las propias mujeres aplican a sus relaciones, incluyendo las

¹¹⁰ “[...] la relación extraordinariamente común en la que se ejerce la dominación en nombre de un principio simbólico conocido y admitido, tanto por el dominador como por el dominado, un idioma (o una manera de modularlo), un estilo de vida (o una manera de pensar, de hablar o de comportarse) y, más habitualmente, una característica distintiva, emblema o estigma, cuya mayor eficacia simbólica es la característica corporal absolutamente arbitraria e imprevisible” (Bourdieu, 2005:12).

¹¹¹ Es decir, la transformación de un hecho social en uno biológico.

¹¹² Cuando hablamos de arbitrariedad cultural nos referimos a la “lógica de dominación ejercida en nombre de un principio simbólico conocido y admitido por el dominador y el dominado; son arbitrarios porque ese principio simbólico puede ser un idioma, un estilo de vida y, más habitualmente, una característica distintiva, emblema o estigma cuya mayor eficacia simbólica es la característica corporal absolutamente arbitraria e imprevisible, o sea el color de la piel” (Bourdieu, 2005:12) o el sexo de una persona.

¹¹³ “La *doxa* originaria es esta relación de adhesión inmediata que se establece en la práctica entre el *habitus* y el campo con el que éste concuerda, esta experiencia muda del mundo como si fuera por sí solo que procura el sentido práctico. La creencia en actos, incalculada mediante los aprendizajes primarios que, según una lógica típicamente pascaliana, tratan el cuerpo como un recordatorio, como un autómata “que porta el espíritu sin pensar” al mismo tiempo que como un depósito donde se conservan los valores más preciados, es la forma por excelencia de esta especie de “pensamiento ciego o, también, simbólico [...]” (Bourdieu, 1991:117).

de dominación, y que constituye el orden simbólico. Este reconocimiento práctico y adhesión *dóxica* es la que hace que ellas contribuyan a la propia *violencia simbólica* que es ejercida en su contra. Esa aceptación es resultado de la historia corporal (*habitus*) y objetiva (*campo*), que hacen pensar que su condición es natural, deshistorizando la construcción social que la produjo.

La *violencia simbólica* no sólo se refiere a la colaboración de dominados con su propia dominación, sino a la imposición de un orden simbólico creado y dirigido únicamente por los dominadores, aunque el dominado(a) esté consciente de la dominación, pues sus puntos de referencia, su capacidad de comprensión o de imaginación o de actuar, se limitan a la objetivación realizada por sus dominadores, pues no es una especie de imposición de un individuo hacia otro, sino de un sistema social sobre los individuos. Los medios de justicia, los compañeros de trabajo y la familia de la víctima (en muchas ocasiones), se rigen por tal objetivación de forma que la *violencia simbólica* va más allá del reconocimiento de la víctima de tales estructuras, es la exigencia de una forma de vivir y concebir al mundo solamente a través de tales construcciones cognitivas. Aunque nuestras informantes entiendan esta lógica y no acepten el *hostigamiento sexual* como normal o natural, el medio que las rodea sí lo hace, haciéndoles muy difícil enfrentar de forma distinta la agresión.¹¹⁴

La base o el principio simbólico que rige la violencia en contra de las informantes es *el de división sexual del trabajo de producción y reproducción biológica y social que confiere al hombre la mejor parte, así como los esquemas inmanentes de los hábitos* (Bourdieu, 2005: 49). Básicamente, es la división genérica la que enmarca y da forma a la *violencia simbólica*, esa percepción disminuida de las mujeres y aumentada en los varones, que se expresa en las prácticas, tanto del medio donde desempeñan su trabajo, como en su familia y en general en la institución para la que laboran.

¹¹⁴ Es importante explicar que aunque en nuestra investigación encontramos testimonios en donde las mujeres no han naturalizado o normalizado el *hostigamiento sexual*, en general en todos los testimonios sí encontramos que el medio en que se desenvuelven se rige por la *violencia simbólica*, el que las mujeres no lo reconozcan como tal, no significa que no sean violentadas por medio de la imposición cognitiva que señala la categoría propuesta.

Pero no es en sí la división sexual lo que permite que el *hostigamiento sexual* pase desapercibido, normalizado, naturalizado o ignorado, es la legitimación de esa relación arbitraria, que se realiza al encubrir la condiciones asimétricas en las que se desarrollan varones y mujeres. Las entrevistadas y el medio que las rodea no sólo perciben la división arbitraria entre los género sino que la asumen.

Así, que las informantes expresen sentimientos de culpa o vergüenza ante la agresión sufrida, responde a una imposición simbólica que les dice que por ser mujeres deben estar a disposición de los varones, sin importar los sentimientos que le produzcan, pues su cuerpo es de otros y para otros.

También este principio simbólico de la división sexual es el que permite que el *hostigamiento sexual* sea visto antes que como una agresión, como un acercamiento sexual inofensivo que tiene como fin conquistar, *puesto que la dominación [...]debe disimularse bajo el velo de las relaciones encantadas [...] en resumidas cuentas, hacerse irreconocible [faire méconnaître] para hacerse reconocer* (Bourdieu,1991: 212).

El *hostigamiento sexual* adquiere su fuerza en la objetivación que se ha hecho del sujeto femenino, de tal forma que puede funcionar de una manera velada porque dispone de los mecanismos objetivos que le autorizan ejercer la violencia, su efectividad se debe a que está presente pero enmascarado en una forma común y aceptada (conquistar, seducir).

Aunque exista un aparato jurídico que repruebe el *hostigamiento sexual*, al menos en la formalidad de las leyes, en la práctica, en la vida cotidiana, sigue siendo observado como una forma natural y permitida de desarrollarse: *las formas suaves y larvadas de violencia tienen tantas más posibilidades de imponerse como única forma de ejercer la dominación [...]* (Bourdieu, 199: 215). Se intercalan los discursos, la defensa de las mujeres y

reprobación de la violencia, y al mismo tiempo, la tolerancia a través de la normalización.

En el centro laboral de las informantes, el *acoso sexual* es aprobado por la colectividad, dada la conjunción del *habitus* y del *campo*, en los que no sólo se desarrollan nuestras participantes, sino los integrantes del medio que les rodea.

Las formas eufemizadas de violencia como el *hostigamiento sexual* existen gracias a la imposición de una antropología imaginaria basada en la negación de todas las negaciones que efectúa, rechazando que violenta a las mujeres pero violentándolas para que ellas mismas creen que no es así.

Los principios simbólicos que han permitido el *hostigamiento sexual* en contra de las informantes que participaron en la investigación están arraigados, pues de hecho se encuentran incorporados al cuerpo de las mujeres, de tal forma que los propios hostigadores no requieren estrategias especiales para realizar su agresión, pues el cuerpo agredido es presentado como parte de sus posesiones.

Una de las características de la *violencia simbólica*, que la hace tan eficiente, es hacer desaparecer las condiciones de posibilidad de los dominados(as) a través de la alquimia social que simula que los actos no tienen pasado ni porvenir y que no son el resultado de un cálculo expreso.

Los hallazgos identificados giran en torno a que la violencia simbólica se realiza:

- A través de la indeferencia institucional, incluidas las acciones y omisiones del sindicato y de la universidad, al no resolver o no contar con los medios e instancias para afrontar el *hostigamiento sexual* contra las mujeres.
- Al justificar el *hostigamiento sexual* por medio del *no pasa nada* e incluso culpar a la entrevistadas de tal agresión.

- Al atribuir la agresión al carácter, edad, estado civil, o educación de la mujer.
- Insistiendo en que las mujeres pueden detener cualquier acercamiento no deseado.
- Al convertir la agresión en algo atípico u anormal.
- Al tomar como base para el acceso a la justicia la fama o reputación de la víctima.

Es decir, el principio simbólico que establece la división arbitraria del mundo en función del sexo, sumado a las condiciones económicas y laborales en las que vienen las mujeres en nuestro país (*habitus y campo*), es el que permiten que las propias mujeres, pero sobre todo el medio que las rodea y del que dependen, asuman como normal o natural el *hostigamiento sexual* que es ejercido en su contra, ya que tal principio es el ordenador de las relaciones entre hostigadores y hostigadas y, es aceptado por ambos o impuesto a través de las estructuras sociales que rodean y conforman la vida cotidiana de las informantes.

4.5 Recapitulación

Se describió a las participantes de la investigación, lo que permitió la determinación de 16 conductas que caracterizan al *hostigamiento sexual* tales como: acoso laboral, afectación de la reputación, agresiones físicas, amenazas y chantaje, chingar, coerción, comentarios fuera de lugar, comentarios sexistas, exposición de genitales, exclusión en el trabajo, grabaciones con fines pornográficos, miradas, llamadas, citas o invitaciones insistentes, tocar partes del cuerpo, sentirse vigilada.

Las historias que las mujeres relataron constituyen una aproximación al fenómeno a través de las voces que lo han padecido. Pudimos notar que este tipo de violencia depende mucho del contexto en el que se desarrolle y que en general nuestra legislación es limitada ante los hechos narrados. Como veremos en el apartado de conclusiones, parte de la riqueza

de la presente investigación es precisamente el escuchar y plasmar la vida diaria de nuestras participantes.

Asimismo, especificamos el espacio en el que las informantes se desarrollan, descripción que no se limitó al lugar donde se realizó la investigación. Ésta dio un panorama mucho más amplio que permitió ubicar a las mujeres de la investigación en un contexto que las devalúa, no sólo a través de una serie de patrones culturales, sino por las particularidades de su acceso al empleo y de las condiciones del mismo.

En el apartado de *habitus* encontramos que uno de los actores más importantes en las condiciones de trabajo de las mujeres es el sindicato, además detectamos una serie de percepciones sobre qué es ser hombre y ser mujer, lo que sirvió para la construcción del conocimiento tanto de las mujeres hostigadas sexualmente como del medio que las rodea.

Por último, explicamos a través de la categoría *violencia simbólica* cómo la naturalización o normalización del *hostigamiento sexual* ha sido una de las formas en que el fenómeno se ha reproducido. Así, por medio de la imposición de la división sexual como símbolo arbitrario que divide a hombres y mujeres, se ha llegado no sólo a permitir, sino a justificar este tipo de agresiones en contra de nuestras entrevistadas.

Conclusiones

En el ámbito jurídico mexicano el *hostigamiento sexual* ha sido legislado de manera confusa, limitada e ineficaz. No es reconocido como delito en todos los códigos penales de la República Mexicana y en los que ha sido retomado prevalece una ambigüedad importante, recogiendo una serie de preceptos morales o éticos en la redacción de la norma y dejando a la interpretación del legislador, términos como oposición manifiesta, fines lascivos, etcétera. A nivel constitucional y laboral, no hay una redacción expresa respecto al *hostigamiento sexual*, sin embargo, se puede recurrir a estos ámbitos legales a través de una labor interpretativa que utilice de forma análoga los preceptos que ahí se expresan. Aunque efectivamente en fechas recientes, ha sido incluido en otras legislaciones, su contenido sigue siendo vago y hasta imperfecto, a pesar de que se describe, no se explica de qué manera puede ser sancionado. Por otro lado, México ha ratificado tratados internacionales en donde se sanciona el *hostigamiento sexual*, no sólo como una expresión de la violencia de género, sino como una forma de discriminación; no obstante, son pocas las personas que recurren a tales estipulaciones (incluidos jueces y abogados). Finalmente, la pobreza legal en el ataque del delito, también se refleja en el contenido de la legislación universitaria.

De acuerdo con la literatura sobre *hostigamiento sexual*, la mayoría de los estudios sobre el tema se han concentrado en definirlo y medirlo, dirigiendo mucha menor atención en explicar cuáles son los elementos culturales y sociales que permiten su presencia. No obstante, en los últimos años ha habido un interesante debate acerca de las formas esencialistas en que las primeras investigadoras del tema lo fueron construyendo y existe un esfuerzo importante por reconocer que el *hostigamiento sexual* se origina por la conjunción de la división genérica, el poder y la sexualidad.

En nuestra investigación propusimos que el método fenomenológico, aunado con la perspectiva de género y las categorías de

análisis *campo*, *habitus* y *violencia simbólica*, sería la vía para acercarse al estudio del *hostigamiento sexual*. Tales herramientas teóricas nos ayudaron a identificar algunos elementos cognoscitivos que justifican el *hostigamiento sexual*, representaciones y condiciones que han sido incorporadas al cuerpo de los individuos como si fueran parte de su naturaleza y que han propiciado la normalización del fenómeno.

Con la perspectiva fenomenológica corroboramos que las mujeres entrevistadas cuentan con una visión específica de lo que es o no es el *hostigamiento sexual*. Reconocimos dieciséis formas en que las informantes lo distinguen, conductas que no siempre respondieron a lo que la legislación o la literatura han establecido, pero que colaboran a la investigación para identificar nuevas condiciones que las mujeres reconocen como *acoso sexual*.

Las historias de las informantes exhiben que los esquemas de percepción que dirigen su existencia y la de el medio que las rodea (compañeros, familia, sindicato y universidad) se mezclan con una serie de condiciones concretas, que en la práctica, se conjugan para que las mujeres, en efecto, estén en circunstancias de desventaja y violencia. Así, la combinación de la incertidumbre laboral, la idea y el hecho de que *no pasa nada* cuando una mujer es hostigada sexualmente, junto con la continua desvalorización femenina, hacen que el *hostigamiento sexual* pase de un ser un acto violento a ser visto como un hecho ordinario y hasta natural, no sólo permitido, sino alentado y justificado.

De acuerdo a los resultados de la investigación, el *hostigamiento sexual* que reconocimos en los datos empíricos, es un fenómeno social que refleja un sistema de dominación masculina el cual utiliza el principio simbólico de la división sexual para enmascarar las agresiones en contra de las mujeres haciendo que ellas mismas o el medio que las rodea, colabore o acepte tal agresión por medio de la normalización o naturalización del hecho.

El *hostigamiento sexual* contra algunas trabajadoras en la UNAM, es el resultado de la combinación de condiciones concretas de desventaja

entre hombres y mujeres (*campo*) sustentadas en un orden simbólico recocado por ambos (*violencia simbólica*) que encuentra en la practica institucional, familiar y social circunstancias específicas y reales para su existencia (*habitus*); de tal forma que garantizan no sólo su presencia, sino su reproducción, teniendo como premisa fundamental que en realidad “no pasa nada”.

El mayor aporte de esta investigación se basa en el acercamiento a las mujeres que son o han sido hostigadas sexualmente. Estamos convencidos que sólo a través de un ejercicio fenomenológico como el que se realizó, se puede entender la complejidad del *hostigamiento sexual* en el que participan una multiplicidad de actores y factores sociales y culturales. La apuesta es abordar la problemática desde una óptica más global, con la que entendimos que el *hostigamiento sexual* no puede ser limitado al estudio de la agredida y el agresor, por el contrario, debe reflejar las condiciones generales de un sistema social. Lo novedoso fue haber recurrido a las categorías de *habitus*, *el campo* y *la violencia simbólica*, que sirvieron para sistematizar los datos y hacer una lectura más articulada del tema, herramientas analíticas que permiten detectar las estructuras sociales que permean la vida cotidiana del día a día de nuestras entrevistadas y que a largo plazo pueden guiarnos para plantear soluciones que trastocuen los andamiajes que sostienen la normalización o naturalización de la violencia.

Algunos hallazgos son:

1. Encontramos que las entrevistadas nombran y miden de forma distinta el *hostigamiento sexual*, atribuyéndole grados a la violencia ejercida, y reconociéndola, nombrándola, pero sobre todo denunciándola sólo si, a su juicio, se presenta en niveles altos. Los grados dependen del acercamiento físico que haya, de tal forma que sólo es reconocido si hay contacto físico mientras que las manifestaciones de carácter verbal no son consideradas como hostigamiento.
2. La importancia de las relaciones entre los y las trabajadoras, no sólo se refiere a la jerarquía que media entre hostigada y hostigador, sino a la

manera en que el medio que los rodea se relaciona con ambos. Por un lado, son los miembros del contexto social quienes construyen la reputación de las víctimas (calificación que es utilizada como excusa para no resolver la agresión o justificarla), reputación que no responde a hechos concretos sino a percepciones de lo que debería ser una persona, impresiones que son atravesadas por el género. Por otra parte, el medio legitima las actitudes de los agresores, aludiendo sobre todo a su posición de hombres frente a las mujeres. De tal forma que será de suma importancia la manera en que sean ubicados por el medio social, pues el *hostigamiento sexual* no necesariamente se ejerce a través del poder que otorga un puesto de trabajo, sino por el poder que ha sido creado por el imaginario social, que es construido y reconstruido por los miembros de la comunidad (incluidos, compañeros(as), sindicato, familia y la propia institución).

3. Un resultado fundamental en la investigación es el descubrimiento de la intervención del sindicato en el *hostigamiento sexual*, ya sea por acción u omisión. Es decir, una parte importante es el reconocimiento que dan las entrevistadas al sindicato de la institución como una instancia ambivalente, pues a pesar de que gracias a éste tienen mayor estabilidad laboral, en el tema del *hostigamiento sexual* no hay respuesta, por un lado porque no intentan resolver la problemática y por el otro porque en ciertos casos algunos miembros del mismo son los que las hostigan, de tal forma que cabe preguntarse quién vigila al vigilante, al que supuestamente debe defender.
4. La UNAM no cuenta con instancias claras para la defensa de las trabajadoras administrativas de base, incluso hay una percepción de lejanía, pareciera que las autoridades universitarias son vistas como entes inalcanzables, que sólo dialogan con aquellos que ocupan puestos de alta jerarquía. Tal impresión es la respuesta a los hechos concretos que las han ubicado en un estado de indefensión frente a sus agresores.

5. No existen garantías procesales, hay falta de confidencialidad, no hay una instancia imparcial que pueda intervenir y hace falta la redacción de procedimientos que detallen lo conveniente para cada caso.
6. El mayor descubrimiento fue que el *hostigamiento sexual* existe debido a que no hay una reprobación del mismo en el medio de trabajo, ha sido convertido en un suceso de la vida cotidiana, en el que participan sindicato, familia, compañeros (as) de trabajo y en algunas ocasiones las propias afectadas.

El *hostigamiento sexual* es un problema complejo y una solución del mismo debe apostar a una modificación de la percepción del mundo y de las condiciones concretas del espacio en donde éste se manifiesta. Enfrentarlo de otra manera implicaría cerrar los ojos ante las situaciones cotidianas y responder con paliativos que no modifiquen el trasfondo que permite su existencia y reproducción. El primer paso es reconocer a los actores que participan en el fenómeno, identificación que realizamos en la investigación y que permite distribuir la responsabilidad de los participantes.

De tal suerte que la iniciativa de nuestra investigación no se limita a ampliar la difusión del problema con la implementación de talleres, conferencias, campañas de publicidad, etcétera, sino a través de medidas de acción y defensa muy concretas. Aunque definitivamente es un problema que apunta a una solución a largo plazo, hay medios para resolver las situaciones específicas que hemos atestiguado a través de los testimonios recabados.

La principal propuesta es modificar los patrones sociales con los que son tratados hombres y mujeres en los procesos y medios o instancias de defensa y acceso a la justicia, tomando en cuenta la legislación universitaria, nacional y algunos otros proyectos, para lograr una mayor eficacia. Exponemos un plan de carácter institucional, apostando a que, de implementarse, en otras investigaciones se abunde sobre la ruta crítica que deben seguir instituciones gubernamentales y privadas ante casos de *hostigamiento sexual*.

Nuestra iniciativa propone elaborar un programa que abarque las estructuras y el personal universitario. Consiste en crear un modelo de atención y gestión de conflictos de carácter sexual dentro de la institución, sugerir que el sindicato colabore en la elaboración e instrumentación del mismo y que se someta a una evaluación de su gestión en relación con los temas planteados. En su caso, que se apliquen las sanciones necesarias a todo aquel miembro que haya realizado actos como los descritos por las entrevistadas. Por consiguiente, será necesario crear una oficina especializada en delitos sexuales de defensa que atienda y resuelva los casos. Dicho centro debe ser de carácter permanente y estará supervisado por los especialistas en el tema. Por otra parte, modificar la legislación e incluir la obligación de la defensa de las trabajadoras(es) administrativas de base o confianza como responsabilidad de la Defensoría de Derechos Universitarios, independientemente de la atención que puedan recibir del sindicato o de la instancia creada para la atención de delitos sexuales. Asimismo, se deberá incluir en la legislación universitaria y en los Contratos Colectivos de Trabajo el *hostigamiento sexual* como una causal de rescisión de las relaciones de trabajo.

El proyecto debe incluir un programa que fomente la equidad y paulatina modificación de los patrones que rigen la desigualdad por medio de constantes capacitaciones a los y las trabajadoras.

Lo anterior, es un planteamiento que debe afinarse, pero que intenta que el *hostigamiento sexual* sea abordado desde todos los ámbitos posibles, pues es un problema en el que participan todos los miembros del espacio social donde sucede la agresión. Aunque en definitiva, el cambio más importante no depende de una legislación, sino de la modificación de las condiciones de género de nuestro país, es un proyecto que a largo plazo pudiera abonar a tal cambio.

La línea de investigación que se abre es la de un acercamiento al *hostigamiento sexual* a través del análisis conjunto del funcionamiento de las instituciones, empresas y el medio que en general enmarcan las relaciones donde sucede el hecho. Es decir, se abre el espacio para ver el fenómeno no

como un problema causado por un sujeto enfermo o disfuncional, sino por un sistema social que lo conciente fundamentándolo en la división por género.

Como todos los estudios de carácter exploratorio, el presente trabajo deja pendientes temas y preguntas que deberán ser abordadas en futuras investigaciones: el hostigamiento sexual entre personas del mismo sexo, contra varones y en otro tipo de ambientes laborales son algunas de las rutas que pueden seguirse para abonar a la construcción de un conocimiento sistematizado y completo sobre esta temática.

ANEXOS

Elementos del delito

Conducta o hecho

Es una conducta de acción u omisión, voluntaria, que produce un resultado siempre jurídico y a veces material. “Son todos los acontecimientos susceptibles de producir alguna adquisición, modificación, transferencia o extinción de los derechos u obligaciones” (Zaffaroni, 1998:360). Los elementos que la integran son: Conducta de acción o de comisión por omisión, resultado jurídico y material, relación o nexo de causalidad (relación que comprueba el resultado material como consecuencia de la conducta, Martínez, 2000:330).

La conducta puede ser unisubsistente si basta de una sola acción u omisión para tipificarla o plurisubsistente si se requieren de dos o más acciones u omisiones.

Ausencia de conducta o hecho

Se le denominan aspectos negativos de la conducta porque éstos no existen. Es decir, es cuando no hay conducta porque falta alguno de los elementos que la constituyen y pueden ser:

- Ausencia de acción u omisión, es decir, ausencia de la conducta.
 - Ausencia de voluntad para producir la acción o la comisión.
-

- Ausencia de resultado.

Ausencia de la relación causal entre la conducta y el resultado material.
Es la descripción en la ley de una conducta o de un resultado, a la que se asocian diversos elementos y una sanción (Martínez, 2000:333). Es decir es la formula legal que califica la conducta.

No se debe confundir al **tipo** con la **tipicidad**, ya que el primero alude a la formula que pertenece a la ley, mientras que la tipicidad pertenece a la conducta, es decir es la adecuación de la conducta al tipo.

El tipo está compuesto por tres elementos:

Tipo

1) Objetos: Objetos, bien o interés jurídico tutelado son “los bienes del individuo protegidos por el derecho penal solamente en la medida que revisten importancia social” (Martínez, 2000:335).

2) Conducta: es la acción u omisión.

3) Sujetos: Puede ser unisubjetivo un solo sujeto activo o pasivo o plurisubjetivo más de dos sujetos.

a) activo: es quien realiza la conducta descrita en el tipo.

b) pasivo: es la persona titular del derecho violado por el sujeto activo.

Atipicidad

Es cuando la conducta no se adecua a un tipo y puede ser por:

1) Ausencia de tipo: cuando la conducta no esta regulada o prevista en la ley como delito.

2) Ausencia de algún elemento del tipo: cuando la conducta no se adecua exactamente al tipo.

Antijuricidad

La antijuricidad es el choque de la conducta con el orden jurídico y su comprobación se puede realizar a través de la constatación de que la conducta típica no está permitida por ninguna causa de justificación (Zaffaroni, 1998:512).

Causas de justificación

Son las conductas que el derecho considera como licitas a pesar de que estén encuadradas en un tipo penal. Es decir son hechos justificados legalmente por lo que no son antijurídicos. Las causas de justificación son:

- a) Consentimiento del ofendido.
 - b) Legítima defensa.
 - c) Estado de necesidad.
 - d) Ejercicio de un derecho.
-

Imputabilidad

Es la habilidad para comprender el ámbito jurídico Es decir la capacidad de querer y entender en el campo del derecho penal. (Martínez, 2000:343).

Inimputabilidad:

A contrario sensu es la incapacidad de dirigir las acciones conforme a la comprensión de la antijuricidad o de querer o entender en el derecho penal. Existen dos supuestos:

- 1) Trastorno mental.
- 2) Trastorno intelectual retardado.

Culpabilidad

La reprochabilidad del injusto autor. Dice que es un “concepto de carácter normativo que se funda en que el sujeto podría hacer algo distinto a lo que hizo y le era exigible en esas circunstancias que lo hiciera” (Zaffaroni1998:544).

La culpabilidad tiene dos elementos esenciales: “el conocimiento del carácter típico y antijurídico de la conducta o del resultado y la voluntad en la realización de la conducta y de que se produzca el resultado, en el dolo o la imprudencia con respecto a la causación del mismo en la culpa” (Martínez, 2000: 345). Por lo tanto la culpabilidad puede ser: dolosa o culposa.

Inculpabilidad

Es la ausencia de conocimiento o de voluntad en la comisión de un delito, falta que excluye al sujeto activo de la responsabilidad. Hay dos excluyentes de culpabilidad:

- 1) Error invencible.
- 2) No exigibilidad de otra conducta.

Punibilidad

Es el acto u omisión que las leyes sancionan.

Excusas absolutorias

Son causas personales que excluyen sólo la penalidad de la conducta y que se establecen por puras consideraciones político- penales (Zaffaroni, 1998:679). Se encuentran expresamente asentadas en la ley.

Formas de persecución del delito

1. De oficio: Es la forma de persecución en la que cualquier persona que tenga conocimiento del delito puede denunciarlos ante el Ministerio Público. Los delitos de oficio son la regla (si no se establece nada en el tipo, se entiende que el delito se persigue de oficio) y su averiguación debe continuarse hasta
-

llegar a sus últimas consecuencias (ya sea al archivo definitivo, al de reserva o a la consignación ante el juez respectivo).

2. Por querrella o a petición de parte: Es la forma de persecución que se realiza sólo por petición del sujeto pasivo o representante legal. Existe un señalamiento expreso en la descripción del tipo. Esta clase de delitos son la excepción y el sujeto pasivo puede detener el procedimiento en cualquier momento otorgando el perdón al sujeto activo.

El hostigamiento sexual en las legislaciones estatales

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Aguascalientes	Título primero: tipos penales protectores de la libertad sexual, seguridad sexual y normal desarrollo psicosexual. Capítulo 1, hostigamiento sexual; artículo 20.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica que implique subordinación.	Asedio reiterado con fin lascivos . Aprovecharse de la situación jerárquica.	Seis meses a un año de prisión y de veinte a cuarenta días de multa
Baja California	Título Cuarto: delitos contra la libertad y seguridad de las personas. Capítulo IV, hostigamiento sexual; artículo 184.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica que implique subordinación.	Asedio reiterado con fin lascivos . Aprovechar la situación jerárquica. Para si o para un tercero.	Doscientos días de multa. Sólo se perseguirá a petición de parte siempre y cuando cause un perjuicio o daño.
Baja California Sur	Título décimo cuarto: delito contra la libertad y la seguridad sexual. Capítulo IV, acoso sexual ; artículo: 293.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica que implique subordinación.	Solicitar favores de naturaleza sexual. Aprovechar la situación jerárquica. Para si o para un tercero.	Va desde prisión de un a tres años, destitución del cargo si el acosador es servidor público. Se incluye la reparación del daño y además el pago de la indemnización laboral en caso que como resultado de la ofensa se despida a la víctima. Sólo se procederá a petición de parte.
Campeche	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL			

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Coahuila de Zaragoza	Título tercero: delitos contra la libertad y seguridad sexual. Capítulo quinto, acoso sexual, artículo; 399 bis.	Sexo indistinto. El sujeto activo debe tener la capacidad de hacer daño personal, laboral, educativo o patrimonial.	Asediar, acosar o solicitar favores de naturaleza sexual. Para si o para un tercero.	Uno a tres años de prisión y multa (no se especifica su monto). En el caso de que el sujeto activo sea servidor público será destituido y deshabilitado de uno a tres años. Sólo será punible si el sujeto activo puede causar daño.
Colima	Título quinto: delitos contra la libertad y la seguridad sexual. Capítulo IV, hostigamiento sexual; artículo 216 bis.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica que implique subordinación.	Acoso para obtener copula u otro acto erótico para si o para tercero. Amenazar para lograr objetivos. Aprovechar la situación jerárquica.	Seis meses a un año de prisión y multa de cincuenta a ochenta unidades. Si hay daños y perjuicios de uno a dos años. Destitución e inhabilitado hasta por dos años si el sujeto activo es servidor público. Sólo se procederá si a petición de la parte ofendida.
Chiapas	Título cuarto: delitos sexuales. Capítulo I, hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación; artículo 153.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica que implique subordinación.	Asedio reiterado con finés lascivos . Aprovechar la situación jerárquica.	Seis meses a un año de prisión y multa de cincuenta días. Si hay daños y perjuicios de un a dos años. Destitución e inhabilitado hasta por dos años si el sujeto activo es servidor público. Sólo se procederá si a petición de la parte ofendida.

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Chihuahua	Título décimo quinto: delitos contra la libertad y la seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual artículo 176.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.	Asediar con fines sexuales, no establece un número de veces, pero si determina que debe haber oposición manifiesta .	Tres meses a dos años de prisión y una multa de treinta a sesenta días de salario mínimo. Destitución en caso de que sujeto activo sea servidor público.
Distrito Federal	Título quinto: delitos contra la libertad y la seguridad sexual y el normal desarrollo psicosexual. Capítulo II, hostigamiento sexual; artículo 179.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.	Acosar sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule.	Seis a tres años de prisión, si es funcionario público será destituido por un tiempo igual a la pena impuesta. Se perseguirá por querella.
Durango	Título tercero: delitos contra las personas, subtítulo cuarto delitos contra la libertad e inexperiencia sexual, capítulo tercero, acoso sexual , artículo 391.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.	Acosar sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal respecto a la actividad que los vincula.	Seis meses a tres años de prisión, diez a cincuenta días de multa. Si es funcionario público será destituido por un tiempo igual a la pena impuesta. Señala que el delito se perseguirá por querella a menos de que se trate de un incapaz o menor de edad.
Guanajuato	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL			
Guerrero	Título VIII: delitos contra la libertad sexual. Capítulo IV; artículo 145 bis.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica que implique subordinación.	Asediar reiteradamente con fines lascivos . Valerse de la posición jerárquica	Seis meses a tres años de prisión. Si es funcionario público será destituido. Se perseguirá a petición de parte.

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Hidalgo	Título quinto: delitos contra la libertad y el normal desarrollo sexual. Capítulo V, aprovechamiento y hostigamiento sexual, artículo 189 bis.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica que implique subordinación.	Asedie reiteradamente con finés lascivos . Solo que cause daño o perjuicio. Para el solicitante, el trabajador o sus familiares. Aprovechar la situación jerárquica.	Veinte o cuarenta días de multa. Suspensión o privación del cargo si se trata de servidor público. Sólo se persigue por petición de la parte ofendida cuando cause daño o perjuicio.
Jalisco	Título undécimo: delitos contra la seguridad y la libertad sexual, capítulo IV, acoso sexual , artículo 176 bis.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.	Asediar, acosar o solicitar reiteradamente una conducta de naturaleza erótico sexual. Para si o para un tercero	Uno a tres años de prisión. Destitución en caso de ser servidor publico.
Estado de México	Título tercero: delitos contra las personas, subtítulo cuarto delito contra la libertad sexual. Capítulo I, acoso sexual; artículo 269.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica.	Asediar con fines de lujuria reiteradamente . Valerse de la posición jerárquica.	Seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días de multa.
Michoacán	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL			

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Morelos	Parte especial delitos contra el individuo, título séptimo: delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Capítulo II, hostigamiento sexual; artículo 158.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo.	Asediar, acosar o solicitar actos de naturaleza sexual con el fin de causarle un mal o negarle un beneficio.	Uno a tres años de prisión y de cuarenta a cien días de multa En caso de ser servidor público: cinco a diez años, cien a trescientos días de multa. Sólo si causa perjuicio o daño laboral, educativo, profesional o patrimonial. En caso de ser servidor público será destituido e inhabilitado por el mismo tiempo de la prisión impuesta. Si hay reincidencia la inhabilitación será permanente. Sólo se perseguirá a petición de la parte ofendida.
Nayarit	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL			
Nuevo León	Parte especial, título décimo primero delitos sexuales. Capítulo IV, hostigamientos sexual; artículo 217bis.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica.	Asediar solicitando cualquier acto de naturaleza sexual. Aprovechar la posición jerárquica.	Seis a dos años de prisión y hasta cuarenta cuotas de multa. Destitución e inhabilitación pro dos años en caso de que el sujeto activo sea servidor público. A petición de parte salvo que el o la ofendida sea incapaz.

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Oaxaca	Título duodécimo: delitos contra la libertad la seguridad y el normal desarrollo psicosexual. Capítulo I atentados al pudor, estupro y violación; artículo 241 bis.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo	Asediar, acosar o solicitar favores de naturaleza sexual.	Uno a tres años de prisión. Además si se trata de servidores públicos se le destituirá del cargo. Sólo se perseguirá por querrela de la parte ofendida.
Puebla	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL. El código penal no existe con tal nombre, la legislación que recopila las normas que regulan tal código en otros estados es el "Código de defensa social del Estado libre y soberano de Puebla".			
Querétaro	Título octavo: delitos contra la libertad e inexperiencia sexuales. Capítulo IV, acoso sexual, artículo; 167 bis.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo	Asediar sin consentimiento, por medio de coacción física o moral. Para sí o para un tercero.	Uno a tres años de prisión. De cien a seiscientos días de multa y desde cien hasta ochocientos cincuenta días de multa por concepto de reparación del daño. A servidores públicos se les destituirá del cargo. Cuando se a superior jerárquico el sujeto activo se aumentara la pena hasta en una tercera parte. Si el sujeto pasivo fuera menor se duplicara la pena. Se procederá por querrela.

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Quintana Roo	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.			
San Luis Potosí	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.			
Sinaloa	Parte especial, sección primera de delitos contra el individuo, título octavo: delitos contra la libertad sexual y su normal desarrollo. Capítulo V, acoso sexual ; artículo 185.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica	Solicitar favores sexuales. Para si o para un tercero. Aprovechar la situación jerárquica.	Uno a dos años de prisión. Si el sujeto activo utiliza su situación jerárquica de dos a tres años de prisión. Si el sujeto pasivo es menor de dos a siete años de prisión. En caso de reincidencia se impondrá de dos a siete años de prisión.
Sonora	Título duodécimo: delitos sexuales, capítulo I, hostigamiento sexual y abusos deshonestos, artículo 212 Bis.	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo	Solicitar favores de naturaleza sexual, para si o un tercero. Causar mal a las legítimas expectativas en el ámbito de una relación.	De dos meses a dos años de prisión. Destitución en caso de ser servidor público. Se persigue a petición de la parte ofendida, sólo que cause perjuicio o daño.
Tabasco	Título cuarto: delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual, capítulo hostigamiento sexual, artículo 159 Bis y 159 Bis 1	No establece una calidad específica del sujeto activo ni el pasivo	Asediar con fines sexuales a pesar de la oposición de manifiesta.	Tres meses a dos años de prisión. Si el sujeto activo utiliza su situación jerárquica de seis meses a tres años de prisión. Si utiliza su cargo de servidor público para tal propósito se le destituirá del cargo. Si el sujeto pasivo es menor se gravara la pena de uno a tres años de prisión.

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Tamaulipas	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.			
Tlaxcala	NO EXISTE EL TIPO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.			
Veracruz	Título V: delitos contra la libertad y la seguridad sexual, Capítulo IV, acoso sexual ; artículo 189.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica	Hostigar o molestar reiteradamente. Aprovechar la situación jerárquica.	Seis meses a tres años de prisión y hasta trescientos días de salario. En el caso de que el sujeto activo sea servidor público se le destituirá e inhabilitará del cargo hasta por cinco años. Si el sujeto pasivo es menor de 16 años y mayor de 14 se le impondrá una pena de uno a siete años de prisión. Se perseguirá por querella.
Yucatán	Título decimoctavo: delitos sexuales. Capítulo I, hostigamiento sexual; artículo 308.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica	Asediar con fines lascivos de manera reiterada. Aprovechar la situación jerárquica	Tres días a un año y diez a quinientos días de multa. Destitución en caso de ser servidor público y utilizar los medios de su puesto para realizar el hostigamiento. En caso de reincidencia se impone de seis a dos años de prisión más. Se persigue sólo a petición de parte.

Estado	Ubicación	Sujeto	Objeto	Punibilidad
Zacatecas	Título: duodécimo, delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas. Capítulo II, hostigamiento sexual; artículo 233.	Sexo indistinto, pero debe mediar una relación jerárquica	Asediar con finés lascivos de manera reiterada. Aprovechar la situación jerárquica.	Dos meses a un año de prisión y multa de tres a ocho cuotas. Además en caso de ser servidor público será destituido del cargo. Sólo a petición de parte sólo durante los seis meses de haber sufrido el perjuicio o daño.

Fuente: elaboración propia con base en las legislaciones estatales en materia penal.

Datos generales de las entrevistadas

Seudónimo	Edad	Edo. Civil	Número de hijos/as	Escolaridad	Tipo de contratación	Sindicalizada	Puesto que ocupa
Amparo	34	Soltera (divorciada)	1 (mujer)	Postgrado (maestría)	Por tiempo determinado	No	Técnico académico
Erika	46	Casada	2 (mujeres)	Profesional medio ¹	Base	Si	Asistente de administración
Karen	31	Soltera (separada)	1 (mujer)	Profesional medio	Base	Si	Secretaria
Paola	42	Soltera	2(mujer- hombre)	Secundaria	Base	Si	Oficial Administrativo
Ana	31	Separada	1 (hombre)	Profesional medio	Base	Si	Operador de aparatos audiovisuales
Claudia	37	Soltera	1(mujer)	Licenciatura ²	Base	Si	Soporte técnico
Rosa	34	Soltera	2(mujer- hombre)	Profesional medio	Base	Si	Secretaria
Olivia	55	Soltera (divorciada)	3 (hombres)	Postgrado (doctorado)	Por obra determinada	No	Responsable de proyecto
Silvia	48	Soltera	Ninguno	Licenciatura	Base	Si	Profesionista titulado

Fuente: elaboración propia con base en los datos señalados por las participantes de la presente investigación

¹ Nivel técnico

² Cuenta con dos licenciaturas

Mercado laboral: diferencias a nivel nacional y la situación de la UNAM

Situación Nacional		*Académicas	*Administrativas
Salario	***El ingreso medio femenino representa, en promedio, 83.5 del ingreso masculino.	Mujeres ganan 0.3% más que los varones.	Mujeres ganan 11.3% menos que los varones.
Segregación	****El índice de segregación es de 0.181 ¹ , los sectores donde se acumula el trabajo de las mujeres son el comercio, las comunicaciones, transportes, y la industria****.	Desfavorable en tres niveles: nombramientos académicos, áreas disciplinarias, ejercicio de docencia. ²	Niveles altos tanto en el personal de base como de confianza aunque es ligeramente mayor en el primero, de acuerdo al índice de segregación se calculó que 42.9% de la fuerza de trabajo femenina y masculina debería redistribuirse ³ .
Total de trabajadoras	**37.5% son mujeres.	40.7% son mujeres.	49.10% son mujeres.

Fuente: elaboración propia con base en:

*Buquet, Corleto, Ana. Cooper, Jennifer. Rodríguez Loredó, Hilda. Botello Lonngi, Luis (2006). Presencia de Mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. México. Universidad Nacional Autónoma de México.

**<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>. (13/08/07)

***http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100781.pdf. (13/08/07)

****<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>. (13/08/07)

*****INMUJERES, FNUAO, OPS/OMS, PNUD, UNIFEM, UNICEF, INEGI (2001). El enfoque de género en las producciones estadísticas sobre el trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información. México, editorial Sestante.

<http://www.unifem.org.mx/site/documentacion/estadisticas/estgen02.pdf> (08/05/07).

¹ Se refiere al año 2004.

² Ver Buquet, et.al. 2006:87

³ Ver Buquet, et.al. 2006:218

Bibliografía

- Aguilar Villanueva, Luis F (2007): *Problemas públicos y agenda de gobierno*, México, 3ra. edición, Editorial Porrúa.
- Badinter, Élisabeth (2003): *Hombres y mujeres cómo salir del camino equivocado*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Basurto, Jorge (2006): *La vida política del Sindicato de Trabajadores de la UNAM*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- (1997): *Los movimientos sindicales en la UNAM*, México, Instituto de Investigaciones Sociales Universidad Nacional Autónoma de México.
- Beck, Ulrich y Beck-Gernsheim, Elisabeth (1998): *El normal caos del amor las nuevas formas de relación amorosa*, España, Paidós.
- Bedolla Miranda, Patricia (1998): *Acercamientos metodológicos al estudio del hostigamiento sexual en Estudios de género y feminismo II*, México. Fontamara.
- Bedolla Miranda, Patricia, et. al (2003): *El hostigamiento sexual y los y las universitarias en Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- (2000) *Acercamientos metodológicos al estudio del hostigamiento sexual en Estudios de género y feminismo I* México. Fontamara.
- (2000): *Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual en Estudios de género y feminismo I*, México, Fontamara.
- (1998): *Las relaciones de poder y violencia vinculada al hostigamiento sexual en Estudios de género y feminismo II*. México. Fontamara.
- Bourdieu, Pierre (2005): *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama
- (1999): *Meditaciones pascalianas*, Barcelona, Anagrama.
- (1991): *El sentido práctico*, España, Taurus Humanidades.
- (1975): *El oficio de sociólogo*, México, Siglo XXI.
- Buquet Corleto, et. al (2006): *Presencia de Mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.

- Burstein, Paul y Bricher, Marie (1997): "Problem Definition an Public Policy; Congressional Comités Confront Work, Family and Gender 1945-1990", en *Social Forces*, vol. 76, no. 1, septiembre, pp. 135-168.
- Castro, Roberto (2002): *La vida en la adversidad: el significado de la salud y la reproducción en la pobreza*, Cuernavaca Morelos, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM).
- Castro, Roberto et. al (2006): "Las luchas clasificatorias en torno al aborto: el caso de los médicos en los hospitales públicos", *Estudios Sociológicos*, vol. XXIV, no. 3, septiembre-diciembre, pp. 637-665.
- Chappell, Duncan et. al (2000): *Violence at Work*, Geneva, International Labour Office.
- Connell, R.W (2003): *Masculinidades*, México, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cooper, Jennifer (coord.) (2001): *Hostigamiento Sexual y Discriminación Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, México, Programa Universitario de Estudios de Género Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cooper, Jennifer (2001): *Sexualidad y género en el ámbito laboral, atracciones, emociones, discriminación y respeto*, México, Programa Universitario de Estudios de Género Universidad Nacional Autónoma de México.
- Corres Ayala, Patricia (1998): *El hostigamiento sexual como pauta a superar en un nuevo orden social en Estudios de género y feminismo II*. México. Fontamara.
- Cruz Valle, Antonio (2005): "El giro hermenéutico de la fenomenología: de Husserl a Heidegger", *A parte reí, revista electrónica de filosofía*, marzo. no. 38. (09/04/07) <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/cruz38.pdf>
- David, Natacha (2003): "Acoso sexual: desarticular la relación de poder a través de la prevención".(22/06/06)
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/133/2.pdf>.
- Délano, Barbara et. al (1993): *Asedio Sexual en el trabajo*, Chile. Centros de estudios de la mujer.

- Díaz Sandoval, Susana (1998): *Atribuciones causales del fenómeno de hostigamiento sexual en Estudios de género y feminismo II*, México. Fontamara.
- Durkheim, E. (1972): *Las reglas del método sociológico*, Argentina, Editorial La Pleyade.
- Dusell, Enrique (1968): *Lecciones de introducción a la filosofía, de antropología filosófica*, Mendoza, (inérito).
- Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia, A. C (2005): Índice de Compromiso Cumplido México 1995-20031. Una estrategia para el control ciudadano de la equidad de género. Elaborado por: México. (30/05/07) <http://www.equidad.org.mx/icc/reporte%20final.pdf>
- Enciclopedia Jurídica Mexicana. (2002): México. Porrúa. Tomo IV, p. 339 a 342.
- Escalante Gonzalbo, Fernando (1992): *Introducción: Moral pública y el orden público*, en *Ciudadanos Imaginarios*, México, El Colegio de México.
- Farley, Lyn (1978): *Sexual shakedown: the sexual harassment of women on the job*, New York, Ed McGraw-Hill.
- Fernández Díaz, Natalia (2003): *La violencia sexual y su representación en la prensa*, España, Antropos.
- Fitzgerald, L. y Weitzman, L. (1990): *Men who harass: speculation and data*", M. Paludi, *Ivory power: sexual harassment on campus*, New York, State University of New York Press.
- Funke, Gerhard (1991): *Fenomenología: ¿metafísica o método?*, Venezuela, Monte Avila editores.
- Geertz, Clifford (1983): *El sentido común como sistema cultural*", en: *Conocimiento local*, Barcelona, Paidós.
- González Ascencio, Gerardo (1998): *Políticas públicas y hostigamiento sexual*, en *Estudios de género y feminismo II*. México. Fontamara.
- Graham, Ian (2003): "Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar?", 22/06/06
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf>.

- Gusfield R. Joseph (1989): "Costructing the ownwrrship of social problems: Fun and Profit in the welfare state", *Social Problems*. vol. 36. no. 5. pp. 431-441.
- Hacking, Ian (1990): "The making and molding of child abuse", en *Critical Inquiri*, no 17. Invierno.
- Heidegger, Martin (1971): *Ser y tiempo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Husserl, Edmund (2000): *Ideas relativas a una filosofía fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*, México, Instituto de Investigaciones filosóficas, UNAM.
- ILLich, Iván (1990): *El género vernáculo*, México, Joaquín Mortiz/ Planeta.
- Keijzer, Benno (2003): *Hasta donde el cuerpo aguante, cuerpo y salud masculina en La salud como derecho ciudadano perspectivas y propuestas desde América Latina*, Perú, Universidad Peruana Cayetana.
- INMUJERES, FNUAO, OPS/OMS, PNUD, UNIFEM, UNICEF, INEGI (2001): *El enfoque de género en las producciones estadísticas sobre el trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información*, México, editorial Sestante. (08/07/07)
<http://www.unifem.org.mx/site/documentacion/estadisticas/estgen02.pdf>
- Lagarde, Marcela (2006): *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lamas, Marta (2002): *Cuerpo: diferencia sexual y género*, México. Taurus.
- Lastra, Lastra, José Manuel (2000): "La libertad sindical", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie año XXXIII, no. 98. mayo-agosto.
- Lenoir, Remi (1993): *Objeto sociológico y problema social en Iniciación a la práctica sociológica*. México, Siglo XXI.
- Lipovetsky, Gilles (1999): *La tercera mujer*, Barcelona, Anagrama.
- Luna Arroyo, Antonio (1978): *La sociología fenomenológica*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mackinnon, Catherine (1979): *Sexual Harassment of Working Women*, Estados Unidos, Yale University Press.

- Martínez Roaro, Marcela (2000): *Derechos y delitos sexuales y reproductivos*, México, Porrúa.
- Martínez Vázquez, Martha Griselda (2002): "Violencia masculina. De las fantasías sexuales de los género al acoso sexual", *El cotidiano*, no 113, mayo- junio, pp. 15-27.
- May, Larry (1998): *Masculinity & morality*, New York, Cornell University.
- Moi, Toril (2001): "Apropiarse de Bourdieu: la teoría feminista y la sociología de la cultura de Pierre Bourdieu", *Feminaria*, julio, número 26/27, año XIV, pp. 1-20.
- Mora, Belvy (2003): "Apuntes para una lectura en clave feminista. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual". (07/06/06)
http://www.mujiresenred.net/news/article.php3?id_article=50.
- Nava, Carmen et, al (1995): *México en el Imaginario*, México, Centro Francés de estudios mexicanos y Centros americanos, Universidad Pierre Méndez France, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco.
- Ortega y Gasset (1942): *Ideas y creencias*, Madrid, Revista de occidente Bárbara de Braganza.
- Pateman, Carole (1995): *El contrato sexual*, España, Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Paz, Octavio (2000): *El laberinto de la soledad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Pellecer, María del Carmen (2004): "Aplicación del método fenomenológico al objeto intencional", *Eleuteria*, julio- septiembre. no. 3, pp. 1-34.
- Pérez, Contreras, María de Montserrat (2004): *Discriminación de la mujer trabajadora*, México, Porrúa.
- Pitch, Tamara (2003): *Un derecho para dos la construcción jurídica de género sexo y sexualidad*, Milan, Trotta.
- Reynoso, Dávila, Roberto (2004): *Delitos Sexuales*, México. Editorial Porrúa.

- Rodríguez, Eduardo (2006): *Igualdad de género y movimiento sindical en Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, editorial Abramo.
- Rodríguez, Magda, Rosa María (1994): *Femenina fin de siglo: la seducción*, Barcelona, Antropos
- Rubin, Gayle (1996): *El tráfico de mujeres; notas sobre la economía política del sexo en El género la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Miguel A. Porrúa/PUEG.
- Sánchez, Rodrigo (2001): *La observación participante*, en *Observar, escuchar y comprender: sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México, FLACSO-COLMEX.
- Schutz, Alfred (1962): *El problema de la realidad social*, Argentina, Amorrortu editores.
- (1932): *La construcción significativa del mundo social*, Introducción a la sociología comprensiva, España, Ediciones Paidós.
- Schutz, Alfred, et. al (2003): *Las estructuras del mundo de la vida*, Argentina Amarrortu.
- Schwartz, Howard et. al (1984): *Sociología cualitativa*, Método para la reconstrucción de la realidad, México, Editorial Trillas.
- Scott, W., et. al (1996): *El concepto de género*, en *El género la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Miguel A. Porrúa/PUEG.
- Staff Wilson, Mariblanca et. al (2002): *Acoso sexual un problema laboral*, Panamá, Instituto Nacional de la Mujer.
- Strossen, Nadine (1996): *Free speech, sex, and the fight for women's rights*, Estados Unidos de América. Anchor Books Doubleday.
- Szasz, Ivonne (1998): *Los hombres y la sexualidad: aportes de la perspectiva feminista y primeros acercamiento a su estudio en México* en Varones, sexualidad y reproducción, México, El Colegio de México.
- Thomson E. P. (1994): *Historia social y antropología*, México, Instituto Mora.
- Valdes, Teresa, et. al (sf): 1995-2003: ¿Han avanzado las mujeres? Índice de compromiso cumplido latinoamericano, UNIFEM y FLACSO (30/05/07) <http://www.unifem.org.mx/site/documentacion/estadisticas/estgen06.pdf>.

Vigarelo, Georges (1999): La historia de la violación desde el siglo XVI hasta nuestros días, Trilce, Uruguay

Vizer, Eduardo (2003): *La trama (in)visible de la vida social comunicación, sentido y realidad*, Argentina, La crujía ediciones.

Welsh, Sandy (1999): "Gender and Sexual Harassment", *Annual Review of Sociology*, vol 25, pp 169-190. (18/10/06) <http://www.jstor.org> .

Wise, Sue et. al (1992): *El acoso sexual en la vida cotidiana*, España. Paidós.

Wright, Dziech et. al (1984): *Las cátedras de la lujuria el acoso sexual en las universidades norteamericanas*, México, Fondo de Cultura Económica.

Zaffaroni, Eugenio (1998): *Manual de Derecho Penal*, México. Cardenas editor distribuidor.

Documentos Institucionales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente, publicado el 5 de febrero de 1971 (en vigor a partir de 1 de mayo de 1917). Al margen un sello con el escudo nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

Ley Federal del Trabajo. Texto vigente, publicado el 1º de abril de 1970 (en vigor a partir de 1º de mayo de 1970). Al margen un sello con el escudo nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Texto vigente, publicado el 11 de junio 2003 (en vigor a partir de 12 de junio de 2003). Al margen un sello con el escudo nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Texto vigente, publicado el 1º de febrero de 2007 (en vigor a partir de 2 de febrero de 2007). Al margen un sello con el escudo nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Texto vigente, publicada el 2 de agosto de 2006 (en vigor a partir de 3 de agosto de 2006). Al margen un sello con el escudo nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

Códigos Penales de los 32 estados de la república, (marzo/2007).
<http://info4.juridicas.unam.mx/adprojus/leg/>

Código de Conducta a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la administración pública federal. (05/03/07)
http://www.inmujeres.gob.mx/presidencia/principalesp/fpe_abc.pdf

Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM). (08/05/07).
<http://www.personals.unam.mx/normatividad/contratos.htm>

Contrato Colectivo de Trabajo del la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. (30/05/07)
<http://www.personals.unam.mx/normatividad/contratos.htm>

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI):

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. (05/06/07)
http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/especiales/endireh/2004/EUM_endireh.pdf

Estadísticas sociales, estadísticas judiciales en materia penal, presuntos delincuentes y delitos de los delincuentes sentenciados.

Grupo Interdisciplinario de Mujer, Trabajo y Pobreza - Fundación McArthur-Comisión Nacional de la Mujer. Observatorio sobre la Condición de la Mujer en México, 1999, INEGI.