

Hostigamiento sexual contra las mujeres en el ámbito laboral

Hilda Anderson de Rojas

La mujer mexicana ha alcanzado la igualdad jurídica a través del artículo 4o. Constitucional, la mujer y el varón son iguales ante la ley; sin embargo en el ámbito sexual se ha abusado de sus debilidades culturales y físicas, ya sea por la violencia, ya sea aprovechando sus necesidades o su inexperiencia, para tratar de obtener alguna ventaja en el terreno erótico.

Sin embargo, el desarrollo social en este ámbito presenta contradicciones. En el área jurídica penal, siempre se ha pretendido proteger a la mujer de los abusos de índole sexual de que ha sido objeto, y con ese propósito aparecen figuras delictivas desde los primeros códigos penales, que sancionan conductas como: la violación, el estupro, el rapto, los atentados al pudor, el incesto y el adulterio.

El acelerado proceso de desarrollo del país y las condiciones de la vida moderna, han traído como consecuencia un notorio incremento del hostigamiento sexual contra las mujeres en el ámbito laboral; por lo que se hace necesaria la formulación de una iniciativa de ley sobre esta materia que tutele intereses o bienes jurídicos de naturaleza sexual, que hasta el momento no ha recogido el legislador mexicano.

MARCO DE REFERENCIA

Se tiene la convicción de que, el abuso sexual y el hostigamiento a los que se ve sometida la mujer cuando pretende trabajar o alcanzar mejores niveles de vida, constituyen un serio problema social.

Se piensa asimismo, que la necesidad económica, con frecuencia, inclina a la mujer a la degradación,

a aceptar una relación sexual que en el fondo no sólo rechaza, sino que la siente humillante.

También se afirma que estos hechos degradantes, en muchas ocasiones provocan problemas más graves, como el embarazo no deseado y hasta la prostitución.

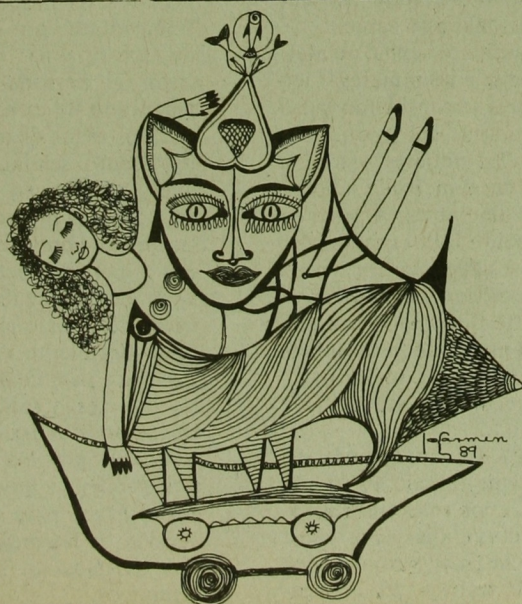
La conceptualización y discusión del hostigamiento sexual, han sido fundamentalmente relacionadas con el problema de la igualdad económica y social, considerándola como otra de las manifestaciones de las relaciones desiguales que se dan entre los sexos y que causa serios problemas y efectos sobre el trabajo productivo y la constitución psicológica de quien lo recibe, y que si bien es cierto, no es un problema nuevo, se le trivializa y se le considera como una acción de responsabilidad estrictamente personal, tanto por parte del que la ejerce como del que la recibe.

En la actualidad, el hostigamiento sexual se puede describir como una imposición no deseada de requerimientos sexuales, en el contexto de una relación desigual de poder, esta última derivada de la posibilidad de dar beneficios o de imponer privaciones. En síntesis podemos concluir que el hostigamiento sexual se caracteriza por doce aspectos básicos:

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO:

¿Qué es el hostigamiento sexual?

1. El hostigamiento sexual comporta toda una serie de insinuaciones sexuales, verbales, físicas o de otro tipo, repetidas y no deseadas, todas las alusiones se-



xuales explícitamente despectivas contra la dignidad, u observaciones sexualmente discriminatorias hechas por alguien en el lugar de trabajo, las cuales ofenden a la persona involucrada, le provocan la sensación de sentirse amenazada, humillada, tratada con condescendencia u hostigada, lo que perpetua su rendimiento laboral, socava su sentimiento de seguridad en el empleo, creando un ambiente laboral amenazador o intimidatorio.

2. Es un nuevo nombre para un problema que ciertamente no es nuevo. No se trata de un flirteo basado en un consentimiento mutuo. El hostigamiento sexual es a menudo una demostración de poder, con el cual se intimida, coacciona o humilla a otro trabajador. Es una forma de persecución en el lugar de trabajo que suscita una inquietud creciente.

3. El hostigamiento sexual abarca una amplia gama de avances sexuales indeseados incluyendo:

- un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas;
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes, comentarios sugerentes y desagradables, chistes, comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales de liberados;
- invitaciones impúdicas y comprometedoras;
- uso de pomografía en los lugares de trabajo;
- demandas de favores sexuales y
- agresión física.

¿Quiénes son las víctimas?

4. Las mujeres son las principales víctimas del hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual puede afectar a todas las mujeres, cualquiera que sea su edad, su estado civil, su apariencia física, su nivel de estudios o estatus profesional. Las encuestas



Kathe Kollwitz

realizadas revelaron los grupos que corren más riesgos: las mujeres menores de 30 años y las solteras, viudas, divorciadas o separadas, sobre todo las que tienen personas a su cargo.

5. El hostigamiento sexual no afecta solamente a las mujeres. Ciertos hombres se consideran igualmente víctimas del mismo. Sin embargo, las mujeres, dada su situación en el mercado laboral, son más vulnerables. A pesar de las leyes sobre la discriminación, las mujeres siguen confinadas en los empleos con bajos salarios, poco calificado o poco considerados, mientras que los hombres predominan en los mejor pagados, los puestos de mando y de control.

6. La segregación continuada en los lugares de trabajo en lo que concierne a los roles tradicionales, contribuye a la persistencia del hostigamiento sexual en los lugares de trabajo. El hostiga-

miento sexual es, a menudo, el resultado de un abuso de autoridad cuando ciertas personas utilizan su posición y poder para intimidar o coaccionar a otros trabajadores, por ejemplo, donde existe una división clara entre el personal femenino y masculino de dirección. Existen muchos otros ejemplos del hostigamiento sexual. Las mujeres que trabajan en industrias y ocupaciones no tradicionales en las que los hombres predominan, son a menudo víctimas del hostigamiento sexual. Los compañeros de trabajo pueden utilizar el hostigamiento como una táctica para intimidar y desalentar a las mujeres a solicitar empleos en los puestos tradicionalmente ocupados por los hombres. El hostigamiento puede también ser utilizado para socavar la autoridad de las mujeres que ocupan puestos de supervisión y directivos.

¿Quiénes son los hostigadores?

7. El hostigamiento sexual puede ser infligido por compañeros, superiores inmediatos, miembros de la dirección o clientes. Un estudio realizado comprobó que las observaciones sugestivas y las peticiones de favores procedían normalmente de los superiores inmediatos o miembros de la dirección. Los contactos físicos no deseados son a menudo obra de compañeros así como también las agresiones físicas. Los clientes pueden también hostigar a los trabajadores mediante miradas lascivas o formulando invitaciones comprometedoras.

Las consecuencias del hostigamiento sexual

8. El hostigamiento sexual puede dar como resultado que una mujer deje su empleo para no afrontar el hostigamiento. Puede ser despedida o perder sus perspectivas de promoción por no haber accedido a las sugerencias que le fueron hechas. Puede crear un medio ambiente de trabajo tenso y hostil que puede conducir a enfermedades mentales y físicas para quienes lo soportan y crean también una incomfortable atmósfera para los demás trabajadores. La mujer hostigada tiene siempre una impresión de culpabilidad.

9. Las víctimas del hostigamiento sexual sufren de tensión nerviosa, de irritabilidad y ansiedad, que a menudo pueden dar lugar a una depresión, insomnios y otros problemas médicos relacionados con la tensión, tales como jaquecas, trastornos cutáneos, problemas digestivos, cistitis, etc.; las víctimas pueden también resentir una pérdida de prestigio y un ostracismo social que puede alterar su vida familiar e inclusive quebrantar su salud.

10. El hostigamiento sexual dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el hostigador dispone del poder de afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación y de promoción y su seguridad en el empleo. La víctima se ve a menudo forzada a admitir, o incluso es despedida. Inclusive después de dejar el empleo, el hostigador puede comprometer sus futuras oportunidades de empleo dándole malas referencias. Las condiciones que contribuyen a la vulnerabilidad de las mujeres en la fuerza laboral —alto desempleo y oportunidades de empleo restringidas—, hacen del tener que abandonar un empleo para evitar el hostigamiento sexual, una medida que pocas mujeres pueden permitirse.

¿Cómo abordar el hostigamiento sexual?

11. En unos pocos países, existe una legislación, o está en curso de ser adoptada, prohibiendo el hostigamiento sexual por considerarlo como una forma de discriminación. En los Estados Unidos y el Canadá, bajo tal legislación, los empleadores se tienen por responsables del comportamiento de sus empleados.

El hostigamiento sexual es un problema que incumbe a empresas, sindicatos y a todos en general

12. El hostigamiento sexual puede afectar las perspectivas de empleo y promoción de los trabajadores, así como también la seguridad del mismo. Puede crear un medio ambiente de trabajo tenso y hostil, susceptible de amenazar la salud y seguridad del trabajador interesado. Socava además, los intentos de lograr la igualdad para las mujeres en el lugar de trabajo.

Partiendo de lo anterior, creemos que el hostigamiento sexual deberá ser considerado como un delito contra la integridad personal, entendiéndose por ésta, el conjunto de elementos físicos, emocionales y sociales que convergen en la vida de la mujer. En estas condiciones el hostigamiento sexual afecta el espacio corporal, ya que invade, contra la voluntad, el cuerpo (elemento físico); además, la humillación que implica esta acción, repercute en los sentimientos, emociones, concepto de sí misma (elementos emocionales) y, por último, lesiona su interacción con los demás, a través de las esferas antes mencionadas: familiar, laboral, social (elementos sociales).

Tomando en cuenta que el hostigamiento sexual contra las mujeres en el ámbito laboral, ocurre con bastante frecuencia, el legislador, inspirado por la necesidad social, deberá instrumentar todo un sistema de medidas preventivas que atiendan a cancelar este acto anti-social; además de establecer la pena respectiva, en el Código correspondiente, para quienes contravengan lo dispuesto en el Artículo 260 bis, que a continuación proponemos reformar en el Título Decimoquinto Delitos Sexuales, Capítulo I de dicho ordenamiento legal, como sigue:

TITULO DECIMOQUINTO DELITOS SEXUALES

CAPITULO I

Atentados al pudor, hostigamiento to sexual, estupro y violación.

Artículo 260 bis.— Al que abusando de un nivel jerárquico superior, hostigue a una persona, por medio de la violencia moral, con una serie de requerimientos sexuales no deseados, se le aplicarán de seis meses a cuatro años de prisión y multa de tres a cinco salarios mínimos mensuales. 