



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Psicología

Título del proyecto:

“El asedio sexual una farsa o una serie de actos violentos, acoso y hostigamiento sexual dentro de las organizaciones desde una perspectiva de género”.

Tesina presentada para obtener el título de:

Licenciatura en Psicología

Presenta:

Mario Alberto Mondragón Aguilera.

Nombre del Asesor de la Tesina:

Mtro. Víctor González Cruz

Fecha de Presentación:

Diciembre del 2014

Dedicatoria

A Dios por quien es en mi vida, por lo que ha hecho y por lo que está haciendo en mí.
¡Gracias Dios mío!

A todas aquellas mujeres que han sido maltratadas y asesinadas, para que este trabajo apoye a que se erradique estas formas de violencia hacia ustedes.

A los hombres que aún sufren en silencio dentro de la colusión y la violencia, para que busquemos formas de relacionarnos sanamente.

A las y los poco los activistas feministas por seguir pugnando para que todos y todas tengamos y podamos exigir nuestros derechos, por trabajar para erradicar toda forma de violencia, por reeducar a la sociedad.

A mi familia por el esfuerzo y sacrificio que les causó que yo llegaré hasta este momento. ¡Gracias!

A Alba Teresa Méndez Chávez por permitirme estar en su vida, por ser mi apoyo, mi guía, porque sufriste esta tesina conmigo, porque padeciste y te quedaste a mi lado para que pudiera relacionarme sanamente, porque me acercaste al tema de género, por todo lo que hiciste en mi vida, siempre estarás en mi corazón, por todo el amor que me has brindado. ¡Gracias!

A la Familia Méndez Chávez por adoptarte durante este tiempo, sin su esfuerzo y apoyo no sería posible esta tesina. ¡Gracias!

A la Dra. Elva Rivera, Mtra. Rocío Fragoso por apoyarme con sus consejos y trabajos para la realización de esta investigación. ¡Gracias!

A Cirilo Rivera, Hugo Huberman, así como a todo el grupo de apoyo para los hombres que han decidido parar su violencia, por ser mi referente en masculinidades y permitirme acompañarlos para ser íntimo y no violento. ¡Gracias!

A mi Asesor Víctor González Cruz por su trabajo, empeño, dedicación y paciencia para apoyarme a la realización de esta investigación. ¡Gracias!

A Gabrielle “Belle” por permitirme reaprender a amar sin esperar nada a cambio.
¡Gracias!

Resumen

Una revisión bibliográfica con perspectiva de género con énfasis en las masculinidades acerca del asedio sexual el cual es un proceso violento en el cual se combinan el acoso moral y el acoso sexual que se puede originar en las instituciones en los ámbitos educativo, médico, laboral, etcétera en cualquier sector ya sea privado, público, gubernamental, etcétera. Este trabajo de investigación permite develar las causas que lo originan, las diferentes formas de violencia que conforman el asedio sexual y las secuelas que deja en la institución, en la persona sobreviviente de violencia y en los agresores.

Índice	
Introducción.....	4
Objetivos	6
Justificación	7
Legislación sobre hostigamiento y/o acoso sexual: Marco legal.....	11
Marco contextual.....	19
Marco Teórico.	32
Acoso / hostigamiento moral en el ámbito laboral (Mobbing).....	32
Acoso / hostigamiento en el ámbito educativo (Bullying)	36
Acoso sexual.....	40
Ciberacoso	42
Hostigamiento sexual.....	45
Asedio sexual.....	47
Cultura organizacional	51
Clima Laboral / Ambiente organizacional	53
Mainstreaming.....	53
Perspectiva de género.....	53
Género.....	55
Sexo.....	55
Estructura / Sistema / Cultura Patriarcal.....	55
Equidad de género.....	56
Discriminación por sexo / sexismo	56
Machismo.....	57
Masculinidad	57
Misoginia.....	58
Sobrevivientes	59
Violencia y el proceso violento	66
Violencias sexuales.....	67

Violencia Simbólica	69
Violencia emocional sexual	70
Acoso cibernético con fines sexuales / Ciber acoso sexual	71
Violencia económica y/o patrimonial con fines sexuales	72
Violencia verbal sexual: Del piropo al hecho hay violencia	73
Cosificar	75
Menosprecio	76
Amenaza	76
Violencia física con fines sexuales	77
De contacto	77
Alrededor	77
Violencia sexual/ violación/ abuso sexual con coacción	79
La muerte del sobreviviente	80
Diferencia y similitud entre acoso y hostigamiento sexual: Los juegos de poder	82
Cuando el acoso laboral (mobbing), el acoso escolar (bullying), el hostigamiento traspasa a la violencia sexual o viceversa.	90
“Predadores” sexuales: Perfil del agresor y/o conductas de violencia sexual.	97
Cuando les “predadores” se juntan: La cultura del asedio sexual	104
La colusión y el asedio sexual (mobbing / bullying / asedio)	113
Anulación de la disidencia o “suppression of dissent”	116
Mandonear (Bossing)	117
La Falsificación (Fake)	118
El trato / acuerdo vergonzoso (Shame Dealing)	118
Estrategias para lidiar con agresores	119
Propuesta de grupos de apoyo de reeducación para la erradicación de la violencia en agresores	127
Conclusiones	130
Bibliografía	132

Anexos 137

Introducción

En el presente proyecto se trata sobre las formas en que se desarrolla el acoso sexual, el cual combina el acoso moral y el hostigamiento sexual, dentro de las instituciones, además de cómo se naturaliza y se invisibiliza, como se forma y se apoya este tipo de situaciones por parte de las violencias dentro de las empresas, instituciones, (llamado con su término en inglés mobbing) y dentro de las escuelas (llamado en su término en inglés bullying).

En esta investigación se utiliza la perspectiva de género como eje básico para identificar los sucesos y las desigualdades sociales que propician el acoso sexual, así como su existencia en las instituciones, su origen, su ejecución, quienes lo llevan a cabo, contra quiénes, cómo se expresa, como se pueden construir espacios libres de esta violencia sexual, respondiendo a si tendrá los mismos patrones de comportamiento no son actos esporádicos.

Identificando primeramente las legislaciones que se han hecho sobre hostigamiento y/o acoso sexual, después señalando el contexto en los que se desarrolla.

En la segunda parte se hacen visibles las diferentes violencias que se forman en el interior del proceso violento, así como hacer notar las diferencias y similitudes entre el acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso en el ámbito laboral (mobbing), el acoso en el ámbito escolar (bullying) y cuando este tipo de procesos violentos se conjugan traspasando a la violencia sexual o viceversa. Esto es importante para poder identificar y erradicar las diferentes formas de violencias sexuales que constituyen el acoso (acoso /hostigamiento) sexual. Es una situación que produce estrés en la persona agredida, la institución es afectada en el ambiente laboral y también en los costos por rotación y/o despido de personal.

En la tercera parte se identifican los patrones de comportamiento de los "Predadores" sexuales o bien el perfil del agresor y/o sus conductas de violencia sexual, como se apoya este tipos de actos a través de lo que se ha denominado "La cultura del acoso sexual" para que los agresores se coludan en el proceso

de violencia del acoso sexual. Esto con el fin de hacer visible las técnicas que son usadas en el acoso y el hostigamiento sexual que surge en las instituciones. Es necesario revisar: sus causas, efectos, como se desarrolla.

En la última parte se plantean alternativas de solución para confrontar y trabajar con los agresores sexuales. Además de considerar las propuestas de grupos de apoyo de reeducación para la erradicación de la violencia en agresores.

Objetivos

- Realizar una investigación bibliográfica acerca del asedio (acoso / hostigamiento) sexual en las instituciones, desde una perspectiva de equidad de género. Que dé a conocer los diferentes actos violentos que se llevan a cabo en el asedio (acoso / hostigamiento) sexual.
- Identificar las causas que generan el asedio (acoso / hostigamiento) sexual.
- Entender los efectos físicos, psicológicos, económicos, sociales, familiares y culturales como consecuencia del asedio (acoso / hostigamiento) sexual en los y las sobrevivientes de tal violencia.
- Conocer las estrategias de tratamiento y prevención para trabajar con los y las agresores sexuales.

"Si se quiere acabar con los asesinos, primero se deben acabar con las condiciones que producen a esos asesinos" Emma Goldman.

Justificación

La presente investigación tiene como motivo principal ser una revisión bibliográfica sobre el acoso (acoso / hostigamiento) sexual en todo tipo de instituciones, pero añadiendo la perspectiva de género como eje para recabar la información.

Lo que se pretende en esta investigación es plantear que el acoso sexual es una violencia sexual que existe y que es apoyada, validada y perpetuada dentro del acoso / hostigamiento en el ámbito educativo / laboral para obtener favores sexuales, la cual puede tener diferentes tipos de técnicas pero es aplicada en todos los contextos con un solo fin, destruir al sujeto a quien va dirigido para convertirle en objeto sexual; pues la violencia sexual cuando se ejerce es porque ya se han pasado por todas los demás tipos de violencia o bien van acompañadas de estos.

"Las agresiones de mayor gravedad como las físicas y las de carácter sexual no ocurren como actos aislados, regularmente se presentan acompañadas de otras agresiones y aun cuando la violencia emocional y la económica por parte de la pareja son las más extendidas (43.1% y 24.5%, respectivamente), frente a la física (14.0 %) y la sexual (7.3%) que la sufren en menor medida; se observa que en el caso de la violencia emocional, ésta se ejerce como agresión única solo en el 14.5 % del total de los casos y en el restante 34.8 %, se ejerce junto con otras agresiones de tipo económico, físico o sexual (INEGI; 2013).

De este tema también habla del hostigamiento sexual el INMUJERES (2004) refiere:

El daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiar y su calidad de vida.

Tal hostigamiento sexual se puede dar en el ambiente laboral, INMUJERES (2006):

"El hostigamiento sexual laboral es una conducta de carácter sexual que consiste en

molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer, hombre a hombre) a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares que resultan ofensivos para quien los recibe, y que se dan en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral.

Algunos de sus efectos pueden ser:

- *En la salud: dolor de cabeza, tensión muscular, alergias, depresión, agresividad, insomnio, baja autoestima.*
- *En el trabajo: desmotivación, aumento de riesgos de trabajo, discriminación, limitaciones en el desarrollo profesional y económico, segregación ocupacional.*
- *En la empresa: disminución de la productividad y costos económicos (por permisos, accidentes laborales).*

El hostigamiento sexual laboral puede llegar al hogar por las consecuencias que trae consigo, o llevar a la persona hostigada al hospital por repercusiones psicológicas y físicas, o a la disminución de la productividad en el centro laboral del o la trabajadora. Ante esta problemática, corresponde una respuesta conjunta de las empresas, las y los trabajadores, compañeros y familiares.

Esta investigación está enfocada a trabajar con los perpetradores para erradicar las formas de violencia que surgen en el acoso/ hostigamiento sexual, tomando en cuenta la recomendación que hace Westhues (2013):

"Una cuidadosa investigación acerca del mobbing (ACOSO) agrada a los blancos, pero no a los perpetradores, y hay más de estos últimos que de los primeros. Pero esta correlación de fuerzas no debe importar la vocación de un científico social es, nada más, decir la verdad."

Pareciera que este tema no es prioridad en las grandes empresas, organizaciones e instituciones, por el simple hecho que no les presenta para estas ninguna innovación con la cual puedan ganar dinero, por lo menos a corto plazo, pues la transformación y la reeducación tiene un costo a corto plazo pero con ganancias significativas que tal vez no sean completamente monetarias a las instituciones. Es por eso necesario entender la problemática, para percibir hasta donde llega a afectar a la institución tales situaciones, como nos dice Alcides y Puentes (2010):

"Algunos autores han mostrado que el Mobbing reduce la salud física y psicológica de sus víctimas y afecta negativamente al bienestar y la eficiencia de otros empleados (Matthiensen & Einarsen, 2001, Piñuel, 2001). La víctima puede llegar a presentar efectos a nivel cognitivo, como pérdida de memoria, inseguridad, dificultades para la concentración; efectos psicosomáticos, como dolor de cabeza y espalda; efectos físicos, dolores cervicales, fibromialgia; y trastornos del sueño, entre otros."

El asedio sexual que se vive dentro de las instituciones es preocupante, las cifras son alarmantes, los costos (materiales y humanos) pueden ser mayores a los que se prevean, Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013):

"Las implicaciones organizacionales del acoso (Hoel, Sparks y Cooper, 2001) son: ausentismo, rotación de personal, reducción de la productividad y del desempeño, debilitación de la adhesión al proyecto organizacional, aumento de los costos debido al ausentismo, jubilación prematura, exposición negativa del nombre de la organización y ocasional reducción del valor de la marca, entre otros. (Hoel, Einersen y Cooper, 2003), puede acarrear graves bajas en el desempeño productivo y financiero, así como la repercusión negativa en el ambiente de la organización."

También Lavoignet (2013) cita: "Entre los problemas comunitarios encontramos la pérdida de la fuerza laboral, aumento del gasto económico, jubilaciones e incapacidades, así como el incremento de los recursos unitarios (Zapf, Knorz & Kulla, 1996)." y retoma Alcides y Puentes (2010) citando a:

"Lutgen-Sandvik, (2003) Además, este problema es causa de un elevado costo en términos económicos y sociales. (...) El acoso laboral puede ocasionar un gran deterioro en la víctima a nivel social, familiar e interpersonal. Asimismo, se destruye la identidad, provocando cambios de personalidad, tornándose confusa, menos eficiente y con un alto nivel de miedo, culpa y vergüenza, de este modo afecta no sólo el trabajo sino su comportamiento, salud mental y las relaciones interpersonales."

Es decir, que al afectar la fuerza de trabajo de una institución también afecta a la institución misma, pues es esta en donde habitan personas sometidos a la construcción social como nos refiere Guzmán, Vargas y Sosa (2013) quienes citan a Bordieu: "el mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales (...) de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres". Abordar este tema desde esta perspectiva es

importante, pues son estas realidades sexuadas en lo que se basa el asedio sexual con los juegos de poder, lamentablemente existe esta vulnerabilidad de las mujeres ante tales situaciones como cita a Guzmán, Vargas y Sosa (2013):

"Es importante considerar que las mujeres que son objeto de acoso sexual también enfrentan otras circunstancias adversas como su descalificación por parte de los profesores (como si ellas fueran las responsables) y su posible aislamiento por parte de sus compañeros, quienes creen que si son vistos en su compañía pueden ser considerados como opositores al profesor en cuestión, con posibles repercusiones negativas en sus calificaciones. Es evidente que cuando la acosada sexualmente se resiste a las demandas del acosador o, peor aún, si le denuncia, puede sufrir las consecuencias a través de comunicación hostil no solo por parte del acosador, sino además de todos y todas aquellas que creen que con su solidaridad pueden obtener algún beneficio. Con ello se vulnera la capacidad de defensa de las víctimas y las expone a ser blanco de agresiones comunicacionales recurrentes y prolongadas en el tiempo, esto es, se puede desencadenar en contra de ellas el llamado mobbing"

El tema del asedio/ acoso/ hostigamiento afecta a todas las instituciones ya sean educativas o empresas, sector privado, gobierno, etc. Sin embargo como nos dice Guzmán, Vargas y Sosa (2013):

"El problema de acoso sexual en el ámbito universitario no se está atendiendo, por lo que todavía existe mucho camino por recorrer para identificarlo y erradicarlo, tal como sucede con muchas otras formas de violencia contra las mujeres. (...) es importante enfatizar que el silencio ante este tipo de prácticas es un elemento esencial para su perpetuación."

Es por esto es necesario investigar si los actos y hechos que se agrupan alrededor del acoso/hostigamiento sexual en el ámbito laboral/educativo, puesto que se desean hacer visibles, para evitar que siga existiendo este tipo de situaciones en donde se ejerce violencia.

Legislación sobre hostigamiento y/o acoso sexual: Marco legal.

Para entender la propuesta del asedio sexual (acoso / hostigamiento sexual) es necesario entender los avances en el panorama jurídico en que se hace referencia a los instrumentos legales donde figura sus componentes: el acoso laboral, el hostigamiento laboral, acoso /hostigamiento y/o violencia sexual. Para esto hay que hacer visible el trabajo en derechos humanos los cuales son visibles en Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (2009):

Derechos Humanos de las Mujeres: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;

Tales legislaciones son citadas en el “Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, Instituto Nacional de las Mujeres (2009) Algunas de ellas son:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26.**
“La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas”.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11.**
“Que la mujer goce de derechos iguales en todas partes y en todos los ámbitos, prohibiendo la discriminación y recomendando medidas especiales para acelerar la igualdad a fin de contrarrestar la profunda exclusión y restricción que la mujer ha sufrido en razón de su sexo”.
- **Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980).**
“La discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, ésta atenta contra sus derechos humanos y evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público”
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, (1993).**
“Toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, que tenga lugar dentro de la familia; en la comunidad –que incluye violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, y acoso sexual en el

lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar– o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”.

- **Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993).**

“La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas”.

- **Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994).**

“La eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, ayudándola a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual, y a eliminar la violencia contra la mujer”.

- **Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995).**

“Los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz”.

- **Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004).**

“Adoptar medidas integrales para eliminar la violencia física, sexual y psicológica en todas sus formas, incluidas la familiar, el abuso y acoso sexual, el incesto, la explotación sexual y el tráfico y trata de mujeres y niñas; la prostitución forzada, los asesinatos, las violaciones sistemáticas, y la violencia en situaciones de conflicto armado, entre otras”.

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículos 109, fracción III, 113 y 114.**

El Artículo 109 establece que la responsabilidad administrativa se deriva por los actos u omisiones que afecten los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia a los que están sujetos las servidoras y servidores públicos.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (LGMVLV; NMX-R-025-SCFI-2009).**

Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo, por homosexualidad o por padecer síndrome de inmunodeficiencia adquirida y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ARTÍCULO 9.-**

Con el objeto de contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres dentro de la familia, los Poderes Legislativos, Federal y Locales, en el respectivo ámbito de sus competencias, considerarán:

I. Tipificar el delito de violencia familiar, que incluya como elementos del tipo los contenidos en la definición prevista en el artículo 7 de esta ley;

II. Establecer la violencia familiar como causal de divorcio, de pérdida de la patria potestad y de restricción para el régimen de visitas, así como impedimento para la guarda y custodia de niñas y niños;

III. Disponer que cuando la pérdida de la patria potestad sea por causa de violencia familiar y/o incumplimiento de obligaciones alimentarias o de crianza, no podrá recuperarse la misma, y

IV. Incluir como parte de la sentencia, la condena al Agresor a participar en servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II ARTÍCULO 10. DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE**

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II ARTÍCULO 11. DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE**

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II ARTÍCULO 12. DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE**

Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II ARTÍCULO 13. DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE**

“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.”

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II. ARTÍCULO 14.**

“De la violencia laboral y docente”. Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: Párrafo reformado DOF 20-01-2009

I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;

II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo II ARTÍCULO 15. DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE**

Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;

III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;

V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

- **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Artículo 8. Fracción VI.**

Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia,

imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste. La responsabilidad administrativa, de acuerdo con estos preceptos legales, tiene por objeto sancionar las conductas que lesionen el buen funcionamiento de la administración pública; se origina por una inobservancia de los deberes inherentes a la calidad del servicio público y se hace referente a través de la potestad disciplinaria de la administración pública, en ese sentido, la responsabilidad administrativa y la disciplinaria son sinónimas.

- **Código Penal Federal Título decimoquinto, “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”, Capítulo I. “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.”

- **Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos 2o, 3o, 5o, 17o, 31o, 46o, 50o, 51o frac. I y IX, 52o, 56o, 86o, 132o, 133o frac. I y VII.**

“Posibilitan la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, así como el cobro de la indemnización que corresponda.”

- **Ley Federal del Trabajo Artículo 46.**

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las y los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

- *Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.*
- *Por cometer actos inmorales durante el trabajo. En cualquiera de los causales deberá iniciarse el proceso para el cese del/de la trabajador/a de acuerdo con el Artículo 46 Bis de la LFTSE.*

- **Código de Conducta a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Federal, al acoso sexual y al abuso de poder (Presidencia de la República, 2003).**

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.

- **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Artículo**

8. Fracción VI.

Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste. La responsabilidad administrativa, de acuerdo con estos preceptos legales, tiene por objeto sancionar las conductas que lesionen el buen funcionamiento de la administración pública; se origina por una inobservancia de los deberes inherentes a la calidad del servicio público y se hace referente a través de la potestad disciplinaria de la administración pública, en ese sentido, la responsabilidad administrativa y la disciplinaria son sinónimas.

Lamentablemente como comenta Lavoignet Acosta B.J.; Del Ángel Salazar E.M.; Santés Bastián M. (2013):

“En México no hay legislación laboral específica sobre el mobbing en los trabajadores, la cultura existente en el país parece tolerar y favorecer su aparición y desarrollo; se considera que un líder autoritario es favorable para la organización debido a que promueve el desarrollo y la utilización de todas las habilidades de los trabajadores para conseguir las metas planteadas por la institución

Pues sin legislación pertinente para el acoso laboral es una colusión desde el Estado para que diversas formas de violencia se ejerzan en todas las instituciones de todo el país, es trabajo del gobierno establecer medidas tanto para el acoso laboral, como para el sexual como nos refiere Pérez Vázquez (2004):

El gobierno mexicano tiene la obligación de investigar y sancionar los actos de violencia contra la mujer sin importar que hayan sido cometidos por el propio Estado o por particulares. Los mecanismos judiciales y administrativos deben asegurar que las mujeres tengan acceso efectivo al resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Existe una esperanza dado que el INMUJERES (2004) explica:

No obstante que en la actualidad gran parte de las entidades federativas del país tipifican el hostigamiento sexual como delito en sus códigos penales, en la práctica sólo un número muy reducido de trabajadoras y/o trabajadores acuden a las instancias de procuración de justicia para denunciarlo.

Pero específicamente el Estado de Puebla no cuenta con una legislación local en su Código penal. Lo interesante de que existan tales legislaciones es que se lleven a cabo a pesar de la cultura que existe, pues, como nos dice Vargas Urías (2004): *“es importante asimilar el hecho de que no es suficiente contar con*

leyes que protejan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, toda vez que la realidad cultural y las prácticas cotidianas de este país nos siguen demostrando que esto dista mucho de ser así.” Las mujeres, niños y niñas son los grupos más vulnerables a tales prácticas, es por esto que es necesario cambiar la cultura violenta que es caldo de cultivo para el acoso laboral / estudiantil, hostigamiento sexual, etcétera, que vive México, así es como retomo algunas recomendaciones que hace un organismo internacional para prevenir y erradicar tales prácticas en niños y niñas, Save The Children (2013):

Propone las siguientes recomendaciones a diferentes autoridades y poderes públicos para abordar las situaciones de violencia de acoso escolar y ciberacoso, desde una perspectiva que proteja y promueva la realización de todos los niños y las niñas implicados.

Al poder legislativo:

- *Elaborar una Ley de medidas integrales para combatir la violencia contra la infancia que garantice una respuesta integral a todas las formas de violencia, incluyendo la violencia de la que pueden ser víctimas los niños y las niñas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, y establezca medidas de prevención, detección y recuperación con un enfoque multidisciplinar, basadas en el interés superior del niño y con la asignación de recursos pertinentes.*
- *En la anunciada reforma de las normas procesales penales, garantizar que los derechos de los niños y las niñas implicados en un proceso penal (víctimas y agresores) son plenamente respetados de acuerdo con los estándares internacionales sobre justicia e infancia.*

Al Gobierno:

- *Reactivar y mejorar el funcionamiento del Observatorio estatal de convivencia escolar en el ejercicio de sus funciones para:*

A. Desarrollar un protocolo marco de actuación en casos de acoso escolar y ciberacoso, desde un enfoque de protección, que establezca los parámetros básicos para actuar con los niños y las niñas involucrados en estas situaciones. El protocolo debe desarrollar un enfoque preventivo que permita igualmente actuar de manera urgente ante casos de acoso o ciberacoso, posibilitando y facilitando la actuación coordinada de las instituciones claves para la protección contra esta violencia.

B. Impulsar y desarrollar investigaciones y estudios para conocer formas específicas de

violencias contra la infancia relacionadas con el acoso y ciberacoso por motivos de género, por discapacidad y por discriminación étnica con el fin de conocer esta realidad y actuar en consecuencia.

Al Gobierno y a los Gobiernos Autonómicos:

- *Avanzar hacia un modelo educativo inclusivo, participativo y dialógico que promueva los derechos fundamentales de la infancia y que se base en el desarrollo de valores como la solidaridad, la justicia, la colaboración y la igualdad de oportunidades y resultados.*
- *Garantizar los recursos públicos necesarios en los presupuestos estatales y de las Comunidades Autónomas para la realización de programas de sensibilización y prevención de riesgos de acoso escolar y de riesgos a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en diferentes grupos de población:*
 - *Desarrollar programas de formación de profesionales. Es fundamental que los profesionales –incluidos los profesores– que trabajan con niños y niñas tengan formación en desarrollo infantil, derechos de Infancia y que conozcan los protocolos de actuación frente al acoso escolar, y en general frente a la violencia a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.*
 - *Desarrollar programas de formación de padres y madres. Promover los vínculos afectivos y la educación no violenta en el hogar, a través de programas de promoción de la parentalidad positiva, incluyendo los temas de nuevas tecnologías y concienciando sobre pautas de protección contra los riesgos de violencia en la escuela y violencia a través de TIC.*
 - *Desarrollar programas de autoprotección de niños y niñas. Es fundamental para fortalecer las estrategias de protección ante el acoso escolar y el ciberacoso.*
 - *Promover campañas de concienciación y sensibilización dirigidas a la población en general.*

A los Gobiernos autonómicos:

- *Poner en marcha programas específicos para la protección de los niños y las niñas en el entorno escolar, garantizando que existen en los colegios mecanismos de denuncia accesibles para niños y niñas víctimas de acoso escolar y ciberacoso.*
- *Garantizar recursos efectivos y accesibles de servicios sociales y de salud mental para la recuperación de niños y niñas víctimas y agresores.*

- Poner en marcha en los programas reeducativos sancionadores, mecanismos de atención específica para los niños y las niñas agresores, que aborden las causas específicas de su comportamiento y se ajusten a su interés superior.

A la Fiscalía General del Estado:

- Actualizar y adaptar la Instrucción 10/2005 sobre el tratamiento del acoso escolar desde el sistema de justicia juvenil teniendo en cuenta los avances técnicos que se han producido en los últimos años, la forma de plantear e instruir los procesos por ciberacoso y las últimas reformas del Código Penal, garantizando, en todo caso, un enfoque educativo y priorizando los mecanismos de desjudicialización, como la mediación o reparación extrajudicial.

Marco contextual

El contexto en el que se desenvuelve las violencias que forman parte del asedio sexual es atravesado por muchas cuestiones, por ejemplo al hablar de acoso en el ámbito laboral (mobbing) el INMUJERES (2004) cita:

“Con frecuencia, en el ámbito laboral se fomentan prácticas que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en igualdades de condiciones que los hombres y expresan diversas formas de violencia laboral que trasgreden sus derechos humanos y laborales; entre ellas están: la segregación ocupacional; la discriminación en el empleo, en el salario y en la adquisición de capital humano; la exigencia de exámenes de no gravidez y el hostigamiento sexual.

Como ya se ha visto son las mujeres, desde el movimiento feminista, quienes han hecho trabajo para que se respeten los derechos humanos, pero es necesario el empezar a trabajar para erradicar la violencia, como por ejemplo todas las formas de violencia y sus resultados en el acoso en el ámbito laboral, Topa (et al, 2006) nos refiere:

“Cuando se trata de las consecuencias del acoso, al igual que sucedía con los antecedentes, nadie pone en duda el impacto negativo de este fenómeno en el bienestar psicológico y físico de las víctimas. Algunos autores insisten más en resultados centrados en la personalidad, como depresión, estrés, burnout, malestar psicológico y quejas respecto a la salud e incluso estudian sus efectos en variables de medición objetiva tales como la reactividad cardiovascular o los niveles de cortisol en saliva. En cambio, otros autores insisten más en aquellos resultados actitudinales, que aun formando parte del plano personal están en interacción con los efectos organizacionales,

tales como la satisfacción laboral, el compromiso con la organización o la intención de permanecer en el trabajo. Finalmente, un grupo de estudio analizan los efectos comportamentales, que van desde las conductas de ciudadanía organizacional hasta el absentismo, la negligencia en el trabajo, el robo, el abuso de sustancias tóxicas y el rendimiento laboral en sí mismo.”

Tales resultados y el cómo afectan a la institución se hacen ahora visibles:

“El compromiso organizacional, la satisfacción laboral y las conductas de ciudadanía organizacional son consecuencias del acoso. En este sentido se acumula evidencia a favor de una explicación en la que predominen los factores ambientales sobre los rasgos de personalidad de la víctima o del acosador. Es posible que las dimensiones de la cultura de los grupos de trabajo estén reflejando un marco de relaciones interpersonales que favorecen las conductas de abuso. En este sentido otros autores ya habían señalado que si las desigualdades de poder entre la víctima y el acosador son esenciales en la victimización, aquellas culturas organizacionales o grupales en las que las distancias de poder sean mayores presentarán menores tasas de incidencia de acoso. (Topa et al; 2006).”

Así como implicaciones emocionales también están demostradas en Peña, Ravelo y Sánchez (2007): *el estómago de uno se aprieta con la sola idea de entrar al lugar, el trabajo no cura, hiere; no da ninguna alegría, sólo las lágrimas; deja una sensación no de algo mejor, sino peor. Es como si cada día en el trabajo consumiera un poco más de la vida.* Algunas otras consecuencias, como las físicas, las podemos ver en el trabajo de varios autores, como Peña Saint F. (coord.; 2013) quien cita a:

“Leymann (1996) se encontró en su consulta privada con pacientes deprimidos, con crisis de angustia, ideas recurrentes de suicidio, abúlicos, incluso con síntomas de estrés postraumático propio de quienes han sido secuestrados, torturados y participado en conflagraciones bélicas, en combinación con insomnio, cefalea, disnea, gastritis, fibromialgia, dolores musculares diversos, etcétera, tenían como común denominador la experiencia de haber sido o estar siendo blancos de agresión colectiva en sus espacios de trabajo. (...) este tipo de agresiones eran llevadas a cabo por un grupo identificable y que eran realizadas de manera concertada, sistémica y recurrente, así como prolongada en el tiempo, con el fin de crearle rechazo generalizado en su contexto institucional para expulsarlo o, al menos, aislarlo, logrando que su sola presencia molestara y que su palabra no tuviera valor.”

También se pueden observar en el trabajo de Lavoignet et al (2013) quienes citan a Barón:

"En el ámbito psicofísico, sus efectos más relevantes son: problemas de memoria, dificultad para concentrarse, depresión, falta de iniciativa, apatía, irritabilidad, dolores de pecho, sudoración, pesadillas, dolores de estómago, pérdida de apetito, llanto, dolores de espalda, miedo acentuado y continuo, sentimiento de amenaza, sentimiento de fracaso, impotencia, adicciones, sentimientos múltiples, susceptibilidad, hipersensibilidad, agresividad, inadaptación, indefensión y suicidio. (...) Desde la perspectiva social y familiar podemos mencionar el rechazo de grupos, la sensación de traición de los propios compañeros, incompreensión familiar, pérdida de ilusiones e interés por proyectos comunes, abandono y desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares, afectación a otros miembros de la familia, afectación de la afectividad y el deseo sexual, separación matrimonial. (...) Desde el enfoque laboral u organizacional podemos encontrar ineficacia en el trabajo, mal clima laboral y ambiente de trabajo, reducción de productividad debido a confusión mental, falta de rentabilidad, ausentismo, baja cantidad y calidad del trabajo, interferencia en la comunicación laboral, alta asistencia al médico, descenso de la creatividad e innovación, despreocupación por la satisfacción de los clientes, bajas laborales y mayor aumento en la posibilidad de accidentes por desatención, negligencia y descuidos instantáneos y voluntarios. "

A esto añade Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013):

"Las implicaciones en el individuo sobre la salud física y/o psíquica (Hoel, Sparks y Cooper, 2001; Keashly y Jagatic, 2003; Barreto, 2006) son: dolores generalizados y esporádicos, disturbios digestivos, consumo excesivo de alcohol, dificultad de concentración, abandono de la relaciones personales, ira, manifestaciones depresivas, inseguridad, alteración del sueño y descontento con el trabajo, las cuales pueden llevar incluso al suicidio. (...) Las implicaciones organizacionales del acoso (Hoel, Sparks y Cooper, 2001) son: ausentismo, rotación de personal, reducción de la productividad y del desempeño, debilitación de la adhesión al proyecto organizacional, aumento de los costos debido al ausentismo, jubilación prematura, exposición negativa del nombre de la organización y ocasional reducción del valor de la marca, entre otros. (Hoel, Einersen y Cooper, 2003), puede acarrear graves bajas en el desempeño productivo y financiero, así como la repercusión negativa en el ambiente de la organización."

Estos resultados pueden incluso ocasionar la muerte del sujeto a quien

está dirigida la violencia, como en el trabajo de investigación del Dr. Westhues (2013) "*Identifica 3 casos de profesores y estudiantes que murieron como resultado del tormento colectivo provocado por sus colegas y administradores académicos.*" De estas 3 personas, una murió por un ataque al corazón, otra por suicidio y una por sobredosis ocasionada por la inmensa depresión que la llevo a consumir drogas, metafóricamente hablando, aunque sus agresores no movieron el gatillo, pusieron la pistola en su cabeza al ejercer tales formas de violencia hacia los sujetos, para que estos jalaran el gatillo y terminaran el trabajo que habían iniciado.

Sin embargo aún no se contesta a la pregunta sobre qué es lo que origina que los agresores ejerzan asedio (acoso / hostigamiento) sexual en el ámbito laboral-educativo. Donde retoma a Martínez & Cruz (2008):

"La falta de seguridad y estabilidad en el trabajo que se presenta actualmente en los diversos sectores productivos del país (México) ha dado la pauta a que algunos trabajadores soporten el acoso laboral en sus centros de trabajo con la finalidad de conservar el empleo, aunque éste no garantice condiciones favorables para su desempeño.

Muchas de las prácticas cotidianas que actualmente se viven en el ambiente laboral mexicano no son solo un reflejo de los efectos que el mundo globalizado ha provocado en las condiciones de trabajo y su organización, sino también de las relaciones personales que establecen los individuos en sus centros laborales. La falta de seguridad y estabilidad en el trabajo que se presenta actualmente en los diversos sectores productivos del país ha dado la pauta a que algunos trabajadores soporten el acoso laboral en sus centros de trabajo con la finalidad de conservar el empleo, aunque éste no garantice condiciones favorables para su desempeño."

Dadas estas circunstancias se podría plantear la pregunta si son las organizaciones las que provocan el ambiente para que el asedio (acoso-hostigamiento) en el ámbito laboral/educativo se origine o son las personas quienes lo originan. Tomando en cuenta el trabajo de Lavoignet Acosta B.J.; Del Ángel Salazar E.M.; Santés Bastián M. (2013): "*En una organización saludable, el ejercicio de poder no debe traspasar la frontera del respeto a la dignidad, a la integridad física, psíquica y social a la que todo trabajador tiene derecho como persona*". Ya que hablamos de

organizaciones saludables, podemos responder la pregunta sobre si son las organizaciones o las personas con la explicación que cita Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013):

"Gauleac (2006) Las organizaciones no son neuróticas, ni paranoicas o perversas, pero su mecanismo de funcionamiento sí puede llevar a los empleados a comportamientos neuróticos y perversos, es decir, las formas de gestión de la organización pueden servir de factores propiciadores de la violencia contra el trabajador y transformarse en situaciones desencadenantes de acoso moral."

Es decir, que las organizaciones se vuelven insanas por las personas que laboran en ella, pues son estas personas quienes hacen los mecanismos de funcionamiento que propicien la violencia:

"Con el surgimiento de la relación patrón-empleado se han puesto en marcha acciones en contra de los trabajadores con la finalidad de explotarlos para extraer su máximo rendimiento, aunque esto conlleve a afectarlos física y psicológicamente; esto le reditúa mayores ganancias económicas al empleador, sin que el trabajador obtenga remuneraciones económicas de acuerdo con su desempeño laboral y, por lo contrario, es objetos de maltratos, ofensas, hostigamientos, humillaciones, que lo llevan a una baja autoestima, una posible deserción laboral o un despido injustificado, en todo lo cual el patrón es el que siempre ha ganado." (Lavoignet Acosta B.J.; Del Ángel Salazar E.M.; Santés Bastián M., 2013).

Otro de los factores que propician los actos violentos tiene que ver con el sector en el que se labora, Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citan a:

"Hirigoyen (2006) el acoso moral predomina en el sector terciario, en el sector de la medicina pública y en la enseñanza. (...) En el sector privado es más evidente, dura menos tiempo y termina, en general, con la salida de la víctima del contexto laboral. En el sector público, la duración puede ser de años, los individuos están protegidos y no pueden ser despedidos, a no ser que cometan una falta grave, ya que tienen estabilidad laboral."

Empero citan también Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013):

"Cuando hay prácticas en el ambiente organizacional, cabe a la gestión de la organización la resolución y combate de este tipo de violencia. Esto es por qué el acoso moral no puede ser visto como una situación interpersonal, sino como un conjunto de"

eventos que involucran necesariamente a la organización, sus valores y prácticas. (...) A partir de ahora no se puede negar la presencia de los elementos característicos del acoso moral y del abuso de poder en las organizaciones, pues la mayoría de éstas la racionalidad instrumental prevalece como lógica subyacente a las acciones (Nunes, 2011)."

Por otro lado otro de los factores es que el "mainstreaming" de las legislaciones en la práctica no son respetadas o bien no son conocidas, a pesar de que existen, en su mayoría siendo válidas por la firma de las empresas, escuelas, instituciones, gobierno, etc. pero no son ratificadas en su práctica. Como nos hace referencia el CONAPRED (2012):

"La ley Federal de Trabajo considera el acoso sexual como una de las causales de rescisión de las relaciones de trabajo para quien lo haya materializado. No obstante, el acoso sexual es difícil de probar. Paradójicamente, la actual legislación no permite que se utilicen grabaciones u otro tipo de documentales obtenidos con la tecnología para ser usados como prueba. En el hipotético caso de que, por otros medios, se lograra acreditar acoso sexual, debería rescindirse automáticamente la relación de trabajo para quien lo hubiere cometido y, de su lado, la persona afectada tendría derecho a recibir una indemnización. Sin embargo, en la realidad pocos son los casos que llegan a buen puerto en las juntas de conciliación y arbitraje y la sanción administrativa que debiera aplicarse es prácticamente inexistente, ya que la estructura jurídica responsable de otorgar garantías a la víctima suele ponerse del lado de la parte acosadora."

La existencia de estas legislaciones, así como la inacción de las instituciones para llevarlas a cabo revela y apoya el trabajo que es necesario realizar para abordar el problema del asedio (acoso / hostigamiento) sexual. Para poder identificar el grado de impacto que el acoso / hostigamiento sexual tiene en la sociedad habrá que tomar en cuenta primero lo que presenta Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013): "*Nunes (2011) de 279 participantes (...) 47.7% de los participantes afirmaron que la práctica del acoso moral es común en la institución.*" A partir de estas estadísticas también se puede considerar los datos del CONAPRED (2012): "*En cuanto a las formas de acoso y hostigamiento laboral, 10 por ciento se manifestaron a través de insinuaciones o propuestas sexuales, es decir, un total de **205 587 casos registrados.***" Así como los datos del INEGI (2013): "**45 de cada cien mujeres**

de 15 años y más, han experimentado actos de violencia, de agresores distintos a la pareja. (...) El ámbito laboral, se ubica como el **tercer espacio** donde se violentan los derechos de las mujeres;”, y de Pérez Vázquez (2004):

"De acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (Envipe) 2013,5 el nivel de delitos no denunciados o que no derivaron en averiguación previa en el país fue de 92.1% durante 2012. La misma encuesta señala que del total de delitos cometidos se inició averiguación previa en 7.9% y que se denunció sólo 12.2% de éstos. La Envipe 2013 también indica que entre los motivos que llevan a la población víctima de un delito a no denunciar se encuentran circunstancias atribuibles a la autoridad, por ejemplo, que se considera a la denuncia como una pérdida de tiempo, aunado a la desconfianza en las instancias que imparten justicia (61.9 por ciento). (...) Por su parte, la Envipe 2013 agrega que del total de las denuncias presentadas por las víctimas ante el Ministerio Público, en 53.2% de los casos no pasó nada o no se resolvió (en 2011 esta cifra fue de 53.3 por ciento). (...) Esta misma encuesta señala que para la población de 18 años y más de edad la corrupción es una de las principales causas de la inseguridad, ocupando el cuarto lugar con 31.4%. Le anteceden en primer lugar, el desempleo (41.8%), en segundo, la pobreza (34.8%) y, en tercero, la droga (32.5 por ciento). (...) Con respecto a la percepción de corrupción en las autoridades a cargo de la seguridad pública, seguridad nacional, procuración e impartición de justicia, dicha encuesta señala que la población de 18 años y más de edad considera que la policía de tránsito es la más corrupta (77.8%), seguida de la policía preventiva municipal (67.9%), el Ministerio Público y las procuradurías (65%), la policía ministerial y judicial (65%), los jueces (64.4%), la policía estatal (63.7%) y la policía federal (54.7 por ciento). (...) Envipe 2013 señala que 49.4% manifestó que el trabajo de los jueces es muy efectivo o algo efectivo; 47.2% dijo que el trabajo de la policía estatal es muy efectivo o algo efectivo; y 42.9% refirió lo mismo en el caso de las agencias del Ministerio Público y de las procuradurías. (...) Latinobarómetro, el cual en su reporte de 2010 refiere que 66.6% de la población en México confía poco o nada en administración pública, 63.5% confía poco o nada en el gobierno local (municipal) y la cifra más preocupante es que 78.7% confía poco o nada en la policía. (...) el reporte 2010 del Latinobarómetro, por ejemplo que 75.5% de la población en México no está muy satisfecha o nada satisfecha con la forma en que funciona la policía; y que 72.3% refirió que no está muy satisfecha o nada satisfecha en cómo opera el sistema judicial.

Los registros son alarmantes, pues son los datos que son denunciados,

pero faltan los casos que no llegan a denunciarse por que no se identifica como violencia sexual o bien es naturalizado, culturalmente aprobado, por miedo a represalias, por vergüenza de ser evidenciado como la víctima, etc. Es realmente preocupante al saber que: *"Los discursos de los propios agresores, que si bien no niegan su abuso, tampoco lo consideran como un problema que deba ser atendido por la vía legal."* Guzmán (et all; 2013). Puesto que al ser algo oculto, algo de lo "que no se hablaría", por temor o por ineficacia en su resolución, pareciera ser que la institución también valida y apoya este tipo de violencias.

Hay que entender que estas estadísticas solo revelan las denuncias hechas por mujeres, pues en los hombres existe un problema cultural de "no poder ser la víctima", pero si ejercer violencia hacia los y las demás como habla Guzmán (et all; 2013) *Socialmente, se ven fuertemente arraigadas percepciones e ideologías que son producto de la dominación, por lo que tanto hombres como mujeres las consideran "naturales".* También cita:

"Bordieu (1996) y Burin y Meler (2000), plantean que los hombres cargan el propio peso de su sexo; es decir, que su actuar social se ve pautado por conductas que muchas veces van en contra de sus propios valores y deseos y que incluso pueden colocarlos en situaciones de riesgo para su vida como (...) ser sexualmente promiscuos para lograr reconocimiento social."

Es por esto que es necesario plantear esta investigación con una perspectiva de género, la cual vela por los derechos de todas las personas sin distinción de género, sexo o discapacidades, pues revela la desigualdad social y cuestiona los roles de género en que la mayoría de las personas son educadas. Como lo explica Guzmán (et all; 2013):

"(...) a las mujeres. La ideología de sumisión las reduce a su cuerpo y a éste como objeto de placer sexual para los varones, por lo que el cuidado de su belleza se convierte socialmente en una tarea inevitable para ellas, con lo cual su propio cuerpo se vuelve simbólicamente una cárcel al definir las, controlarlas, estructurarlas y limitarlas en función de tales demandas masculinas y sociales. En este orden jerárquico, los varones reafirman su masculinidad a través del sometimiento de las mujeres, estableciéndose las bases para el abuso, incluyendo el acoso sexual, que está potencialmente presente en todos los espacios de la vida cotidiana, incluyendo la familia."(...) "Los paradigmas de la

relación entre hombres y mujeres, en donde el poder es un elemento esencial, con jerarquías inequitativas que generan múltiples espacios y oportunidades para la expresión de dicha dominación, matizando al mundo por la división de géneros. "

También cita en su investigación: *Bordieu (2000:22-24) "el mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales (...) de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres".* Tales paradigmas son los roles de género, en donde se somete al control vertical, dadas estas jerarquías inequitativas y sus relaciones, es un campo fértil en donde el acoso / hostigamiento sexual puede florecer, pues: *"El acoso sexual está presente en los espacios en los que se dan relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres, sean los ámbitos laborales, sociales, académicos, políticos, etc."* (Guzmán et al; 2013). Como refiere Aldrete (et al, 2006) citan a: *"Bernard y Meade (1993), Itzin y Newman (1995); Tyler y Abbott (1996): se ha encontrado que mujeres de todas las edades padecen de discriminación en el empleo a causa del sexo y edad, y de que la edad se combina con el género en perjuicio de las mujeres."* Para esto es importante tener en cuenta los cuestionamientos que plantean el feminismo y la perspectiva de género dentro del trabajo como los que menciona Hartog (2006):

"Un mejor reparto de las responsabilidades domésticas, parentales, contraceptivas, un mejor empoderamiento de las mujeres en los ámbitos laborales, gubernamentales y de la sexualidad, y el rechazo de la violencia en todas sus formas, son algunos ejemplos de las demandas femeninas que involucran directamente a los hombres.(...) Sin una mayor responsabilidad de los hombres en materia de contracepción o de cuidado de los hijos, por ejemplo, va a ser muy difícil para las mujeres disfrutar de las mismas oportunidades de desarrollo tanto en el ámbito personal como social que las que tienen los hombres. Muchas veces el doble de responsabilidad es el precio que tienen que pagar las mujeres por una mayor libertad. La doble y triple jornada de trabajo, el riesgo de tener que educar a sus hijos solas, de asumir todos los efectos secundarios y los riesgos de los métodos de contracepción, son las consecuencias frecuentes de la falta de participación masculina en lo que se considera asuntos de mujeres; es decir poco preocupante para un hombre."

Es a partir de estos cuestionamientos que nace el estudio de las masculinidades, como lo menciona Hartog (2006): *Es importante precisar que los*

aspectos negativos que derivan de la masculinidad tienen que estar considerados como frutos de un consenso social que involucra tanto a los hombres como a las mujeres. (...) Estos aspectos negativos también son mencionados por la misma autora Hartog (2006):

"la masculinidad como un freno a relaciones igualitarias de género, como generadora de sufrimiento en los propios hombres y como fuente de problemas sociales que obstaculizan la construcción de sociedades más democráticas y pacíficas constituyen las tres preocupaciones principales que hacen que los estudios sobre ésta se vuelvan de actualidad y de interés como elementos que pueden favorecer cambios sociales deseables tanto para los hombres mismos como para la humanidad en general. (Fue entonces que) empezaron movimientos de hombres preocupados por su propia condición y por el precio que se tiene que pagar por nacer del sexo fuerte. El mandato del hombre es actuar como guerrero y lograr ser respetado como tal. El control, la razón, la potencia y la invulnerabilidad que en sí mismos pueden ser considerados como virtudes en un contexto de guerra o de sobrevivencia, en tiempo de paz pueden vacunar contra un clima de complicidad, de capacidad de recibir y proporcionar apoyo y ternura, si no se desarrollan otras virtudes, generalmente asociadas a lo femenino."

El estudio del acoso / hostigamiento sexual es importante en la institución pues, son utilizados sus recursos para llevar a cabo tales actos y es la misma organización quien debería estar al tanto para evitar tales situaciones, son estas mismas las que dañan el avance hacia el desarrollo, como lo explica Guevara (2009) *"en la organización laboral se reproducen los paradigmas de participación con un control vertical masculino contrario a la innovación y que pondera la inercia de lo obsoleto"*. A esto también apoya el trabajo de Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013): Nunes (2011) *A partir de ahora no se puede negar la presencia de los elementos característicos del acoso moral y del abuso de poder en las organizaciones, pues la mayoría de éstas la racionalidad instrumental prevalece como lógica subyacente a las acciones. Pues es algo que no se puede negar, el abuso del poder en las relaciones jerárquicas, las cuales son inequitativas, dentro de las instituciones. Es por esto que es de vital importancia establecer mecanismos que apoyen a las instituciones a develar, visibilizar y erradicar tales prácticas, para evitar que la gente (mano de obra, fuerza de trabajo, jefes, empleadores, empleadoras, empleados, empleadas,*

clientes, estudiantes, etc.) sean objetos de este tipo de eventos violentos, sin importar su género. Cuando se habla de asedio (acoso / hostigamiento) sexual en el ámbito escolar (conocido en su término anglosajón Bullying) pareciera que en el caso de México solo se habla de nivel primaria, dejando de lado el nivel secundaria, preparatoria y/o universidad. Pues el acoso sexual entre compañeros también surge en los niveles medios, medios-superiores y superiores de la educación, el hostigamiento sexual de docentes a estudiantes existe, pues entonces pareciera que en esta cultura solo preocupa cuando las personas son infantes pero parece ser que a partir de la adolescencia quedan a la deriva bajo su "propia responsabilidad" sin protección alguna, dado que así es más fácil para los agresores sexuales tener sujetos jóvenes. Es por eso que en este estudio aborda el término instituciones para también abarcar lo que pasa en las instituciones laborales, gubernamentales educativas y de salud. *"El acoso de los académicos hacia las estudiantes es una representación frecuente de este contexto; como en otros contextos, en la universidad el problema se reproduce mediante el silencio de las víctimas, porque éste garantiza la impunidad de los agresores."* Guzmán (et al; 2013).

También cita Fernández (2013)

"(...) Un esfuerzo para tratar de incidir en la operativización de las políticas públicas, planes y programas en las instituciones del sector educativo, el que, por lo general, sigue estando al margen de diseñar políticas de prevención, defensa del blanco, combate y sanción a perpetrador en estos casos -como paradoja, es uno de los "sectores profesionales donde más incidencia tiene" (Edreida 2003: 134) junto con el médico social-."

Estos 2 sectores son los más afectados, no solo por el acoso / hostigamiento moral sino por el sexual, Rivera y Tirado (2013):

"(...) desde la propuesta feminista, en el caso de las instituciones educativas, develar las reglas no escritas, silencios, lo "que es invisible" para la comunidad universitaria, alumnado, profesorado, trabajadores y autoridades, así como para la sociedad en general. Se necesita demostrar que en estos contextos también está presente la violencia más sutil, socialmente aceptada y legitimada en las prácticas universitarias: descalificaciones al cuestionar aspectos de orden teórico, académico o político,

hostigamiento académico hacia el alumnado en el aula, acoso y hostigamiento sexual del profesorado al alumnado, entre otras manifestaciones."

Es por ello que se retoma lo que explican Guzmán, Vargas y Sosa (2013):

"Es importante considerar que las mujeres que son objeto de acoso sexual también enfrentan otras circunstancias adversas como su descalificación por parte de los profesores (como si ellas fueran las responsables) y su posible aislamiento por parte de sus compañeros, quienes creen que si son vistos en su compañía pueden ser considerados como opositores al profesor en cuestión, con posibles repercusiones negativas en sus calificaciones. Es evidente que cuando la acosada sexualmente se resiste a las demandas del acosador o, peor aún, si le denuncia, puede sufrir las consecuencias a través de comunicación hostil no solo por parte del acosador, sino además de todos y todas aquellas que creen que con su solidaridad pueden obtener algún beneficio. Con ello se vulnera la capacidad de defensa de las víctimas y las expone a ser blanco de agresiones comunicacionales recurrentes y prolongadas en el tiempo, esto es, se puede desencadenar en contra de ellas el llamado mobbing."

Es así como se llega a la conclusión del asedio sexual, una unión entre el acoso y hostigamiento psicológico o moral y el sexual en el ámbito laboral, así como en el educativo. Para evitarlo se puede tomar en cuenta a Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) quienes también citan a:

"Salin (2008) Para reducir los casos es necesario cohibir los factores que puedan provocar estos comportamientos/acciones así como aumentar la divulgación de las consecuencias de tales actitudes para los agresores(...) La política de "tolerancia cero" en los casos de acoso aumenta la consciencia sobre éste, involucra y esclarece lo que significa tener un comportamiento "apropiado" en el trabajo; por tanto, los investigadores recomiendan una introducción de políticas específicas antiacoso moral."

Sin embargo tales estudios son complicados por que las instituciones no aceptan que sucedan tales situaciones, como refiere Lavoignet et all (2013):

"Pando (2006) refiere que los estudios sobre el mobbing en las empresas u organizaciones del país no ofrecen resultados relevantes o contundentes por dos cuestiones; por un lado, las limitaciones metodológicas que dificultan la comprensión de dicho concepto con la finalidad de resolver partes de estas limitaciones; (...) la otra carencia se deriva que se menciona "erróneamente" se ve al acoso psicológico como un "daño"; al respecto, se podría decir que la frecuencia, duración e intensidad persistente

de las conductas hostiles que caracterizan al mobbing y que están dirigidas a uno o varios trabajadores, se constituyen en la causa inmediata, no en el daño en sí (Martínez & Cruz, 2008) Las diferentes estrategias para identificar a las víctimas de acoso y los diferentes criterios en relación a la frecuencia mínima y duración de la misma han conducido a diferentes promedios de estimación de víctimas. Además, mientras algunos trabajos han examinado cómo mucha gente ha sido intimidada en algunos puntos de su vida laboral, otros han examinado cómo ha sido intimidada en un tiempo específico. En suma, las respuestas han variado considerablemente en esos estudios. Un análisis de la falta de respuestas ha mostrado que la no intimidación parece estar sobre-representada por los participantes que son menos activos, y los promedios de respuestas variadas hacen que sea muy difícil la pretendida comparación."

Esto hace necesario una mejor profundización a tal tema pues muchas veces es por falta de conocimiento del mismo que se da tales situaciones, Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citan lo siguiente:

"Si partimos del presupuesto de que el individuo no tiene conocimiento sobre el tema (o sobre las propias situaciones hostiles), se vuelve incapaz de identificarse como objetivo de situaciones hostiles (Einarsen et all., 2003; 2005; Nunes, Duarte y Moretto, 2010), y que puede pensar que determinados actos negativos no son más que bromas del agresor o; incluso, que es su modo "normal" de comportarse con los otros. Así, por ser este un mal "contemporáneo", discutido en el ambiente académico o en los medios de comunicación, es extremadamente prudente que la institución tome medidas, por lo menos en la divulgación, sobre qué es el acoso moral y sus características principales."

Finalizando con lo que nos explica Aldrete et all (2006):

"Se ha detectado un patrón específico de los comportamientos de acoso, pues unos aparecen con una prevalencia mucho mayor que otros; por ende, se recomienda realizar más estudios para determinar si ello responde a un estilo de acoso aplicado específicamente al género femenino, o a un modelo particular aplicado a los puestos de trabajo de académicos universitarios".

Marco Teórico.

Para establecer la investigación sobre este tema es vital empezar por tener claras las definiciones pertinentes:

Acoso / hostigamiento moral en el ámbito laboral (Mobbing):

La violencia laboral es parte del acoso y hostigamiento en el ámbito de trabajo. Como se define la violencia en el ámbito laboral y docente en el marco legal de la LGMVLV (2009) en su ARTÍCULO 10.- *“Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.”*

También es necesario considerar el abordaje de este tema por el INMUJERES (2004):

“La violencia laboral se define como toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajador atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política, a través del:

- *Maltrato psíquico y social: hostilidad continua en forma de insultos, descalificación, desprecio y crítica con el fin de incomodar con palabras, gestos o bromas a la trabajadora o trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar entre otros.*
- *Maltrato físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico a la trabajadora o el trabajador, desde el encierro hasta los golpes.*
- *Acoso moral: conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”*

Retomando este último punto Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) cita: (Hirigoyen, 2006) *El acoso moral puede caracterizarse por la ocurrencia de conductas abusivas expresadas por medio de escritos, palabras y gestos, que tienen como objetivo agredir psíquica*

y físicamente al individuo. Además Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (ídem) añade:

“Einarsen (2005): define las situaciones características de acoso moral en tres categorías:

La primera el acoso moral relacionado con el trabajo. Consiste en persecuciones vinculadas a las actividades y al desempeño del blanco, plazos imposibles, metas inalcanzables, exceso de supervisión, atribución de tareas muy debajo de su nivel de competencia, sobrecarga de trabajo.

La segunda es el acoso personal. Agresiones dirigidas a situaciones o características particulares del objetivo, provocación excesiva, chismes y rumores, aislamiento o exclusión, propagar rumores sin fundamento, críticas persistentes, humillar y otras acciones similares

La tercera (Einarsen, Hoel y Notelaers, 2009) el acoso relacionado mediante intimidaciones físicas. Gritar, demostrar ira hacia la víctima, empujones, amenaza de violencia, abuso físico o violencia real.”

Sobre el acoso moral agrega Fernández (2013):

“Arciniega (2009: 16) plantea que el acoso moral en el trabajo puede ser de tres tipos, horizontal (“se produce con el objeto de perjudicar el ascenso del acosado, para quienes los acosadores vislumbran como un peligro para su propio ascenso e, incluso, su supervivencia laboral”), vertical (“el acosador es el empleador o quien ejerce autoridad sobre el acosado”) y mixto (“la conducta hostil de los propios compañeros se suma a la actitud complaciente e incluso estimulante del empleador o sus representantes”).”

Un aporte acerca del cómo se presenta el acoso y hostigamiento por parte del INMUJERES (2006) es:

“Hostigamiento laboral (Mobbing): El Mobbing consiste en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.”

Tales definiciones son resultados del trabajo de investigación que se ha hecho para visibilizar la violencia laboral en el acoso moral, el primer trabajo de investigación sobre el acoso fue como Westhues (2013) nos narra:

“El ornitólogo y etólogo Konrad Lorenz ganador del premio Nobel de fisiología y Medicina en 1973, fue el primero en registrar la agresión en las aves, los animales y los seres humanos, utilizó por primera vez del “mobbing” refiriéndose a la unión y actuación como un grupo organizado con el fin de atacar, entregándose las identidades individuales a una fuerza colectiva con el propósito de eliminar una amenaza. Después sería retomado por Leymann adaptando el concepto al lugar de trabajo, pues son parecidas a lo que las multitudes de aves hacen, pero en los humanos, por lo general es simbólico y no visiblemente violento.”

Leymann retoma este concepto y lo adapta para hablar del acoso laboral, como Topa (et all; 2006) refiere al citar al propio Leymann: *“El acoso laboral se define como un proceso de agresión sistemática que incluye la repetición de actos negativos, agresiones, críticas y aislamiento, entre otros, durante un período de tiempo más o menos prolongado por parte de una persona o un grupo hacia un compañero, un subordinado y, en una minoría de casos, un superior.”* Según Westhues (2013):

“El mobbing es relativamente raro, aunque los casos tienden a concentrarse en determinados lugares de trabajo, no más del 5 % de los trabajadores son elegidos como blancos en toda su carrera profesional. 2 impulsos surgen al mismo tiempo: unirse como un solo grupo y destruir a un enemigo en común. (...) El mobbing también sucede en el ámbito académico así como sucede en otros ámbitos de trabajos. En los grupos estamos sujetos a las mismas fuerzas sociales que las de cualquier otro lugar. E incluso, en nuestros lugares de trabajo pertenecemos a categorías sociales: Sexuales, raciales, étnicas, tribales, religiosas, políticas, lingüísticas y otras (...).”

Aunque cada autor tiene su propia definición conforme las investigaciones van ahondando sobre el tema, por ejemplo Lavoignet et all (2013) agrega citando a:

“Brodsky (1976) Harassment: los intentos repetidos y persistentes por parte de una persona para atormentar, agotar, frustrar, etc. A un trabajador; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otras acciones, que causan incomodidad y sufrimiento a otra persona.”

La definición que se maneja legalmente es la definición de la LGMVLV (2009):

"Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores o agresoras de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón

mobbing."

El acoso /hostigamiento en el ámbito laboral tiene como base ser una serie de violencias que se decide ejercer, como nos dice Fernández (2013) "*Blanco (2002: 109) el mobbing (...) no es una enfermedad, es un proceso de violencia que se instala en las relaciones de trabajo(...) causado por (...) una conducta humana voluntaria (...)*"

Esta situación es de vital importancia, aunque la organización puede propiciar un ambiente en el que se desarrolle es decisión del agresor llevarlo a cabo y planearlo, como explica Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013):

"Gauleac (2006) "Las organizaciones no son neuróticas, ni paranoicas o perversas, pero su mecanismo de funcionamiento sí puede llevar a los empleados a comportamientos neuróticos y perversos, es decir, las formas de gestión de la organización pueden servir de factores propiciadores de la violencia contra el trabajador y transformarse en situaciones desencadenantes de acoso moral."

Pero el acoso en el ámbito laboral (mobbing) no es privativo de espacios laborales, pues "*(...) el fenómeno (del acoso psicológico en el trabajo) es más predominante en trabajadores de organizaciones burocráticas, tales como servicios públicos, policías y fuerzas de defensa, salud y educación, en donde hay una práctica recurrente de segregación de género*" (Westhues, 2006). Este está presente en contextos de interacción colectiva así lo expone John Alcides Camargo, Alexandra Puentes Suárez (2010):

"El acoso psicológico laboral se puede desencadenar cuando la víctima no hace parte del grupo que maneja el statu quo de la organización y no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo. (...) El acoso laboral puede ocasionar un gran deterioro en la víctima a nivel social, familiar e interpersonal. Asimismo, se destruye la identidad, provocando cambios de personalidad, tornándose confusa, menos eficiente y con un alto nivel de miedo, culpa y vergüenza, de este modo afecta no sólo el trabajo sino su comportamiento, salud mental y las relaciones interpersonales."

Además Lavoignet et all (2013) agrega: "*El Mobbing es fenómeno complejo que no solo afecta al individuo que lo padece, sino que arrastra consigo consecuencias para la sociedad, además de afectar negativamente el clima laboral de las organizaciones y empresas y, con ello, disminuye su productividad*".

Estas formas de violencia tampoco son ajenas al acoso / hostigamiento sexual como nos refiere Guzmán (et all; 2013):

"Es importante considerar las especificidades del mobbing con respecto al acoso sexual, pero debe superarse la visión de que siempre son eventos separados, pues con

frecuencia uno conlleva el otro, es decir, el acoso sexual puede derivar en mobbing, a la vez que tiene el potencial de constituirse en una estrategia del mismo. No deben confundirse los términos mobbing, bullying y acoso sexual, pues cada uno de ellos se refiere a una práctica violenta particular, aplicable a diferentes contextos, actores y actrices, con diferentes formas de expresión, aunque a veces se interrelacionen”.

Empero Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) refiere que: *"Uno de los mayores problemas de la ocurrencia del acoso moral es el desconocimiento y su no identificación previa, (también ver Nunes Duarte y Moretto, 2010) el conocimiento previo del concepto y sus características es esencial para el inicio de la prevención del conocimiento de este fenómeno tan antiguo como el propio trabajo (Nunes 2011)".* Sin embargo las cifras que existen acerca de aquellas denuncias que si se efectúan son alarmantes como se puede leer en Fernández (2013) cita: *"Barómetro Cisneros IX" Libro Blanco, (Piñuel; 2006: 79) solo uno de cada tres casos lo practican de mobbing lo practican los jefes, 31 % son de compañero a compañero; 25 % de los casos de mobbing tiene como autor a un alumno; los padres son los autores de los casos en un 6.5 %".* A pesar de tales cifras aún el tema se encuentra con grandes dificultades como lo dice Lavoignet et all (2013):

"Pando (2006): refiere que los estudios sobre el mobbing en las empresas u organizaciones del país no ofrecen resultados relevantes o contundentes por dos cuestiones; por un lado, las limitaciones metodológicas que dificultan la comprensión de dicho concepto con la finalidad de resolver partes de estas limitaciones; (...)la otra carencia se deriva que se menciona "erróneamente" se ve al acoso psicológico como un "daño"; al respecto, se podría decir que la frecuencia, duración e intensidad persistente de las conductas hostiles que caracterizan al mobbing y que están dirigidas a uno o varios trabajadores, se constituyen en la causa inmediata, no en el daño en sí (Martínez & Cruz, 2008)."

Acoso / hostigamiento en el ámbito educativo (Bullying):

El acoso en el ámbito educativo es una forma de violencia, como lo podemos ver en la LGMVLV (2009) en su artículo 10.-*"Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad".*

También Save The children informe (2013):

"La Escuela debe brindar una educación de calidad que promueva el desarrollo personal,

social, ético, el pensamiento crítico y la realización de los derechos humanos y tiene un papel fundamental en la protección de los niños y las niñas contra cualquier forma de violencia. Sin embargo, los centros y las aulas pueden ser, para un cierto número de escolares, escenarios de exclusión social y maltrato.

Las características para diferenciar un episodio de acoso escolar de otras conductas violentas que también pueden darse dentro del contexto escolar son:

- *Intencionalidad por parte del agresor. Trabajos posteriores han puesto de manifiesto que para definir una situación de acoso los escolares se basan en la percepción subjetiva de la víctima, más que del agresor sobre la intencionalidad de la conducta.*
- *Repetición en el tiempo. Un hecho aislado, por muy grave que sea, no puede considerarse acoso escolar.*
- *Desequilibrio de poder. Esta desigualdad puede ser física, psicológica o social y hace que la víctima no pueda defenderse fácilmente por sí misma."*

Las cifras acerca del acoso / hostigamiento en el ámbito educativo se pueden observar en el trabajo de Fernández (2013) cita: "*Barómetro Cisneros IX*" Libro Blanco, (Piñuel; 2006: 79) solo uno de cada tres casos lo practican de mobbing lo practican los jefes, 31 % son de compañero a compañero; 25 % de los casos de mobbing tiene como autor a un alumno; los padres son los autores de los casos en un 6.5 %". También en la investigación de Lavoignet (et all, 2013):

"En una universidad en Poza Rica, Veracruz al aplicar un Inventario de Violencia y acoso psicológico laboral (IVAPT-PANDO) en los docentes, el 100 % percibe la presencia de violencia psicológica en nivel medio; la intensidad de violencia se da en medio a alto solo en el 13% de los docentes (...) Piñuel (2001) señala que la universidad pública es el segundo sector más propicio para que ocurran situaciones de acoso psicológico debido a que en el sistema educativo no se puede despedir a la víctima, se le destruye."

Es en el ámbito educativo el segundo sector en donde se lleva a cabo el acoso moral la situación que lo propicia lo explican Rivera y Tirado (2013) citando a: Gargallo (2008) *Las instituciones educativas, entre las que se encuentran las universidades, son un poderoso instrumento social, pues en ellas se reproducen las relaciones dominantes en la sociedad a través del currículum oculto. Uno de los ámbitos en las que más aparece el acoso / hostigamiento en el ámbito académico es la universidad,*

como explican Rivera y Tirado (2013).

"El medio universitario es un espacio de interacción social... formador de nuevos cuadros, sustentado en relaciones de poder asimétricas. También es una zona de disputa y legitimación de conocimiento entre profesores e investigadores... Las universidades públicas aparentemente juegan un papel neutral frente a la sociedad; sin embargo, en ellas están presentes distintas manifestaciones sutiles y simbólicas de violencia académica: en el aula, en la relación docente-alumnado, en las practicas entre docentes, entre profesores-investigadores, administrativos, alumnos y profesores-investigadores, etc. (...) La cultura académica universitaria, sustentada en modelos teóricos que la posicionan como espacios "neutrales y democráticos" impide reconocer que en está predominan asimetrías que legitima el poder patriarcal, representado a través del discurso y prácticas misóginas y androcéntricas."

En este aspecto Guzmán, Vargas y Sosa (2013) también añade: *"Las instituciones académicas, tales como las universidades, no son la excepción en las relaciones de poder ligadas al género,"* como Rivera y Tirado (2013) retoma:

"(...) desde la propuesta feminista, en el caso de las instituciones educativas, develar las reglas no escritas, silencios, lo "que es invisible" para la comunidad universitaria, alumnado, profesorado, trabajadores y autoridades, así como para la sociedad en general. Se necesita demostrar que en estos contextos también está presente la violencia más sutil, socialmente aceptada y legitimada en las prácticas universitarias: descalificaciones al cuestionar aspectos de orden teórico, académico o político, hostigamiento académico hacia el alumnado en el aula, acoso y hostigamiento sexual del profesorado al alumnado, entre otras manifestaciones."

Así pues reafirma Guzmán, Vargas y Sosa (2013): *"Dentro de estas prácticas en las universidades, hoy son endémicas las ligadas a nuestro interés: el acoso de los profesores hacia las alumnas, que integra simultáneamente las dos esferas de dominación: jerarquización del poder y la de género."*

Es necesario que existan propuestas para trabajar tales casos Fernández (2013):

"(...) Un esfuerzo para tratar de incidir en la operativización de las políticas públicas, planes y programas en las instituciones del sector educativo, el que, por lo general, sigue estando al margen de diseñar políticas de prevención, defensa del blanco,

combate y sanción a perpetrador en estos casos -como paradoja, es uno de los "sectores profesionales donde más incidencia tiene" (Edreida 2003: 134) junto con el médico social-."

Es por ello que en Save The Children (2013) se retoman algunas recomendaciones:

"En la medida en que los vínculos afectivos entre padres e hijos sean positivos, es mayor la probabilidad de que los niños y las niñas pidan su ayuda o la de un adulto de referencia, cuando se encuentran en una situación de riesgo."

Párrafo 1 del Artículo 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño: Propósitos de la educación.

1. Los Estados Partes convienen en que la educación del niño deberá estar encaminada a:

- Inculcar al niño el respeto de sus padres, de su propia identidad cultural, de su idioma y sus valores, de los valores nacionales del país en que vive, del país del que sea originario y de las civilizaciones distintas de la suya;*
- Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena;*

Estudio de violencia contra la infancia de 2006: Insta a los Estados y a la sociedad civil a realizar esfuerzos para promover el desarrollo holístico de los niños y las niñas, en ambientes libres de violencia, bajo los principios de no discriminación, interés superior, participación y derecho a la vida y al desarrollo. .

- Propone fortalecer las escuelas, con la adopción de códigos de conducta aplicables a todo el personal y a todos los estudiantes desde una perspectiva de derechos de infancia, comprometiéndose a hacer frente a la violencia en todo el entorno escolar.*

- Recuerda a los Estados su responsabilidad de proteger a la infancia de contenidos perjudiciales a los que pueden verse expuestos los niños y las niñas a través de las TIC, dentro de las cuales está el ciberacoso, regulando los mecanismos de control, la responsabilidad de los agentes de estos medios en el bloqueo de contenidos inapropiados, la aprobación de códigos de conducta y las normas para evaluar los contenidos y poner quejas sobre ellos.*

- Señala que los planes educativos deben promover los valores de igualdad social, tolerancia por la diversidad y formas no violentas de resolución de conflictos."*

El problema sigue siendo que todas las políticas y legislaciones del acoso / hostigamiento psicológico o moral en ámbito educativo están enfocadas a niños, dejando de lado a adolescentes, jóvenes y adultos quienes también estudian.

Acoso sexual:

“Se define como la 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. Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. NMX-R-025-SCFI-2009“(LGMVLV; 2009).

Apoyando a esta definición se puede observar lo que La Suprema Corte de Justicia México (2012) define:

Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

- *Chantaje sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.*
- *Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.*

El acoso laboral y/o sexual constituye una forma de violencia favorecida por la discriminación estructural contra ciertos grupos en situación de vulnerabilidad. Es decir, cuando ciertas personas son más vulnerables por razones sociales, económicas o por

su pertenencia a grupos histórica y sistemáticamente desaventajados, resulta más fácil que sean objeto de acoso en el ambiente de trabajo."

Luthans (2008) señala:

Una conducta desagradable de naturaleza sexual ocurre cuando alguien utiliza el poder coercitivo para amenazar a otro con consecuencias negativas sino se somete a sus propuestas sexuales. Esto se conoce como acoso por compensación. Un ambiente de trabajo hostil (bromas sexuales, miradas lascivas, carteles) representa otro uso inadecuado del poder de alguien sobre otra persona. En todas estas circunstancias inadecuadas, el acoso se basa en el poder que se ejercer para intimidar al otro, sobre todo a los que se encuentran en un puesto formal subordinado.

Rivera y Tirado (2013) mencionan que:

"(...) desde la propuesta feminista, en el caso de las instituciones educativas, develar las reglas no escritas, silencios, lo "que es invisible" para la comunidad universitaria, alumnado, profesorado, trabajadores y autoridades, así como para la sociedad en general. Se necesita demostrar que en estos contextos también está presente la violencia más sutil, socialmente aceptada y legitimada en las prácticas universitarias: descalificaciones al cuestionar aspectos de orden teórico, académico o político, hostigamiento académico hacia el alumnado en el aula, acoso y hostigamiento sexual del profesorado al alumnado, entre otras manifestaciones. (...) Las universidades, como señalamos anteriormente, también reafirman las inequidades y cultura patriarcal a través de la violencia simbólica, acoso sexual y violencia psicológica, que están presentes en el currículum oculto.

La presión ejercida los lleva a un estado de estrés y terminan reprobando la materia, esto afecta el proceso de titulación automática o por honores al concluir la carrera, pues el reglamento institucional vigente exige no reprobado ni recurrir ninguna materia."

Lo cual pone en vulnerabilidad a la comunidad estudiantil frente al profesor.

Gaytan (2007) hace referencia:

"En cuanto a su contexto o características constitutivas se encuentran los siguientes: los sentimientos más comunes que provoca el acoso sexual en las personas que lo reciben son: temor, vergüenza, coraje e indignación, entre otros. Las consecuencias psicológicas más importantes que genera en estas personas son: la sensación de pérdida del control, la disminución de la autoestima, distorsiones en la valoración cognoscitiva de las experiencias mismas de acoso, y un incremento en la inseguridad propia así como en la desconfianza hacia los hombres desconocidos en general. En términos de la vida cotidiana de las mujeres, éstas

ven afectadas y modificadas por la presencia del acoso las decisiones que toman con respecto a la forma de vestir y los lugares por los cuales caminar, así como la libertad de salir solas a la calle. Finalmente, el acoso sexual es una forma de violencia.”

Ciberacoso:

Save The Children (2013) definen: *“El ciberacoso es un nuevo tipo de acoso que se da a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Se puede definir como una agresión intencional, por parte de un grupo o un individuo, usando formas electrónicas de contacto repetidas veces contra una víctima que no puede defenderse fácilmente por sí misma (Smith et al., 2008).”* Y continúa:

“(…) el acoso escolar y el ciberacoso – en inglés bullying y cyberbullying respectivamente. Son formas de violencia entre iguales que se dan tanto en la escuela –acoso– como en el contexto social cibernético –ciberacoso– que se establece a partir de las relaciones que emergen en la vida escolar. En este ámbito se presentan otras formas de violencia como la represión, la discriminación, la homofobia, la violencia sexual o el castigo corporal. A la hora de abordar el ciberacoso es importante tener en cuenta que hablamos al menos de dos niños o niñas, víctima y agresor, y por tanto es necesario garantizar los derechos de ambos, de acuerdo con los estándares internacionales y la legislación nacional. (...) Aunque la violencia sea ejercida entre niños o niñas, los adultos tienen un papel fundamental para combatir y prevenir de manera adecuada el acoso escolar y el ciberacoso. (...) Insta a los Estados y a la sociedad civil a realizar esfuerzos para promover el desarrollo holístico de los niños y las niñas, en ambientes libres de violencia, bajo los principios de no discriminación, interés superior, participación y derecho a la vida y al desarrollo. Recuerda a los Estados su responsabilidad de proteger a la infancia de contenidos perjudiciales a los que pueden verse expuestos los niños y las niñas a través de las TIC, dentro de las cuales está el ciberacoso, regulando los mecanismos de control, la responsabilidad de los agentes de estos medios en el bloqueo de contenidos inapropiados, la aprobación de códigos de conducta y las normas para evaluar los contenidos y poner quejas sobre ellos.

La Comisión de Europea en 2012, elaboró la Nueva estrategia para mejorar la seguridad en Internet y crear contenidos más adecuados para niños y adolescentes Dos de estos pilares son: “Crear un entorno en línea seguro para los niños y las niñas aplicando medidas para evitar que entren en contacto con comportamientos o contenidos nocivos. ”, “Luchar contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los niños y las niñas implementando acciones para identificar, rescatar y prestar atención a las víctimas, adoptar medidas contra los autores y frenar la circulación de imágenes. ” (...) “Como se puede observar, esta definición

recoge los tres elementos básicos de la definición de acoso escolar: intencionalidad, repetición y desequilibrio de poder, añadiendo la peculiaridad de que se produce a través de las TIC. En el caso del ciberacoso, estas características tienen matices propios derivados de la naturaleza de los dispositivos o tecnologías utilizadas. Por ejemplo la repetición ya no consistiría en agredir a un niño o niña varias veces, basta con subir una sola vez una imagen indeseada a una red social y que la vean varias personas. La repetición se produciría cada vez que se vea esa imagen, se comparta o los comentarios abusivos que la pueden acompañar.

Del mismo modo los roles adoptados en ciberacoso no están claros. Se debate si la persona que reenvía un comentario o hace un post sobre la publicación se debería considerar como agresor o solo como ayudante o reforzador. En cualquier caso, ayudar a que una agresión se propague por la red causa daño.”

Las cifras están creciendo según un estudio donde se analiza y compara la progresión de tal fenómeno entre 2008 y 2011 en el mismo Save The Children informe (2013): *“(Calmaestra, Del Rey, Mora-Merchán y Ortega, en prensa). El estudio muestra que aumentó en ciberacoso de forma estadísticamente significativa desde un 19.4% en 2008 hasta un 23.5% en 2011. Aunque lo que más creció fue la implicación en fenómenos de ciberacoso a través de internet (especialmente redes sociales) desde el 11.6% hasta un 17.5%, una subida de casi 6 puntos en tres años.*

El mismo Informe continúa citando para determinar los Factores de Riesgo:

Factores de riesgo individuales

- Ser víctima de violencia en el hogar o estar expuesto a violencia de género (Naciones Unidas, 2006)
- Niños o niñas con ansiedad, somatizaciones, retraimiento y dificultades para establecer relaciones sociales (Goldbaum, Craig, Pepler y Connolly, 2003 citado en Calmaestra, 2011) o aquellos que no cuentan con un amigo o amiga cercano.
- La debilidad física y el rechazo de los iguales (Hodges et al. ,1999 citado en Navarro y Yubero, 2012).
- Niños y niñas que pertenecen a grupos minoritarios: presentan sobrepeso, utiliza gafas, tiene una cultura u orientación sexual diferente a la mayoría, tiene el pelo de color rojo, etc. (Garaigordobil, 2011)
- Los niños y las niñas que utilizan Internet para encontrar nuevos amigos o hablar con extraños corren una mayor riesgo de ser victimizados (Akbulut, Sahin y Eristi, 2010).
- Los agresores se han descrito como impulsivos e iracundos, con una importante falta

de empatía y una fuerte necesidad de dominar y someter a otros estudiantes (Olweus, 1999, 2005).

- Motivos sentimentales, rupturas de parejas o de relaciones de amistad; la envidia o los celos y otros motivos relacionados con la intolerancia hacia las personas pueden llevar a cometer ciberacoso (Garaigordobil, 2011b).
- Los niños y las niñas con una escasa red social de apoyo (Ortega y Mora-Merchán, 2008) que, por un lado, los convierten en víctimas propiciatorias (nadie les ayudará) y, por otro, no les permite afrontar el acoso de forma exitosa (no pueden compartir lo que les pasa, no tienen personas que den la cara por ellos).

Factores de riesgo sociales

- La exposición a la violencia en los medios de comunicación (Elledge et al., 2013).
- Un clima escolar que no promueva relaciones positivas puede llevar a la aparición de conductas negativas en contextos virtuales como Internet (Calmaestra, 2011).

Las cibervíctimas pueden presentar las siguientes consecuencias (Garaigordobil, 2011):

- Sentimientos de ansiedad.
- Depresión.
- Ideación suicida.
- Estrés.
- Miedo.
- Baja autoestima.
- Falta de confianza en sí mismos.
- Sentimientos de ira y frustración.
- Sentimientos de indefensión, nerviosismo, irritabilidad.
- Somatizaciones.
- Trastornos del sueño.
- Dificultades para concentrarse que afectan al rendimiento escolar.

Los ciber-agresores tienen mayor probabilidad de presentar (Garaigordobil, 2011):

- Desconexión moral.
- Falta de empatía.

- Dificultades de acatamiento de las normas.
- Problemas por su comportamiento agresivo.
- Conducta delictiva.
- Ingesta de alcohol y drogas.
- Dependencia de las tecnologías y absentismo escolar. (ídem).

Así como en el acoso / hostigamiento en el ámbito educativo, el ciberacoso solo es presentado hacia niños, invisibilizando lo que sucede con adolescentes, jóvenes y adultos quienes también sufren de ciberacoso.

Hostigamiento sexual

Kurczyn (2004) define:

"Hostigamiento sexual en el trabajo. Constituye acoso u hostigamiento sexual la conducta de una persona, consistente en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o del sexo contrario, al hacerle sugerencias, invitaciones o proposiciones íntimas, de manera directa o indirecta, relacionadas con actividades sexuales, consideradas ofensivas, cuando ocurran en el centro de trabajo o con motivo de la relación de trabajo."

Sin embargo para la utilización en materia de legalidad la LGMVLV (2009) trabaja con la siguiente definición:

"Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede."

Puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as)."

También nos puede servir las aportaciones del INMUJERES (2004) sobre su propia definición:

"Es una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están mucho más expuestas a ser las víctimas, directas e indirectas, debido a que carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras o cuando se les percibe como"

amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía.

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima -estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo-, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones, significa decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

Acoso sexual u hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

Socialmente, la recurrencia del hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del “hombre productor” (dominante) y de la “mujer reproductora” (sumisa), reduciéndola a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos, o bien, circunscribiendo su participación a puestos no jerárquicos o de menor calificación. De esta forma el hostigamiento sexual es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener una relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidos en el sistema de género en la organización social.

El hostigamiento sexual integra básicamente tres componentes:

- 1. Acciones sexuales no recíprocas: aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual no necesariamente lo alcanzan.*
- 2. Coerción sexual: se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo cual manifiesta una clara relación asimétrica que se identifica con mayor precisión en espacios laborales y educativos.*
- 3. Sentimientos de desagrado: las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión que produce esta experiencia, y que son consecuencia de las*

acciones sexuales no recíprocas, ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas."

Como ya lo hemos referido con anterioridad, hay lugares en los cuales se desarrolla con más facilidad que otros, uno de ellos como menciona Rivera y Tirado (2013):

"(...) desde la propuesta feminista, en el caso de las instituciones educativas, develar las reglas no escritas, silencios, lo "que es invisible" para la comunidad universitaria, alumnado, profesorado, trabajadores y autoridades, así como para la sociedad en general. Se necesita demostrar que en estos contextos también está presente la violencia más sutil, socialmente aceptada y legitimada en las prácticas universitarias: descalificaciones al cuestionar aspectos de orden teórico, académico o político, hostigamiento académico hacia el alumnado en el aula, acoso y hostigamiento sexual del profesorado al alumnado, entre otras manifestaciones."

Asedio sexual:

El término Asedio es citado por Peña Saint (2013) para la traducción del término anglosajón mobbing (...):

"Considerando que los brasileños usan el término asedio (assedio moral), que existe también en español con el mismo significado, que no se confunde popularmente con acoso sexual o acoso individual, me parece que ahora que la mejor manera de recuperar en español el concepto de mobbing de Leymann es referirse a éste como asedio u hostigamiento grupal o colectivo, describiendo en seguida el contexto en el que ocurre para evitar el sesgo de que es un fenómeno exclusivo de los lugares de trabajo; (...) Con ello se recupera adecuadamente su característica principal de ser una agresión concertada por un colectivo identificable, así como también que este tipo de conductas no son privativas de los espacios laborales."

Es por esto que se retoma el término asedio como propuesta para entender y comprender que el acoso / hostigamiento se lleva a cabo por un grupo de individuos identificable. Al utilizar la palabra asedio estaremos utilizando una palabra de nuestro lenguaje lo que apoyara para visibilizar lo grave de la situación. Como se puede ver el acoso/hostigamiento en el ámbito laboral (mobbing) y el acoso / hostigamiento en el ámbito educativo (bullying) son formas de ejercer violencias, pero hay un problema al tratar de traducirlas o definir las, como Peña Saint (2013) nos habla que:

"la literatura anglosajona europea hace referencia a este tipo de agresiones como "workplace bullying" que traducido es "acoso laboral" sin embargo en México bullying se refiere al contexto escolar, por lo que se crea una confusión internacional. En Europa se le denomina

también Workplace harassment u hostigamiento en el lugar de trabajo, pero, según el Dr. Westhues citado por Peña Saint (2013), los términos bullying y harassment no captan la esencia del concepto de mobbing pues este hace referencia a un agresión colectiva, realizada por un colectivo enojado; el bullying y el harassment son tipos de violencia posibles de ser llevados a cabo por un solo individuo / bully/ acosador. Cuando se traduce al español con frecuencia como acoso laboral confundiéndose con el acoso sexual, pues los 2 son tipos de hostigamiento. El acoso laboral puede ser perpetrado por un solo individuo en contra de otro, generalmente desde una posición de autoridad y/o poder."

El tema de las violencias sexuales que se dan en el acoso y hostigamiento sexual es de por sí un tema delicado y muy difícil de desarrollar pues como refiere Gaytan (2007):

"El principal reto de esta investigación consistió en establecer una definición de lo que los sujetos consideran acoso sexual, partiendo del hecho de que en la vida cotidiana y en el lenguaje coloquial, ni siquiera se emplea dicho término para referirse al problema. Partiendo del hecho de que en la vida cotidiana y en el lenguaje coloquial, ni siquiera se emplea dicho término para referirse al problema. En segundo lugar, establecer que su existencia, aunque efímera y casi inasible, permanece presente en la conciencia de los y las transeúntes y éstos les asignan significados y valoraciones diversas, en medio de las cuales es posible discernir experiencias negativas y humillantes, intimidatorias y agresivas de meras aproximaciones de cortejo y coquetería. De tal manera, que una categoría in vivo la de 'piropo' cobró dos dimensiones, una positiva y otra negativa, estableciendo desde el punto de vista de los actores sociales lo que es grato bien recibido y lo que es ofensivo y molesto. (...) A pesar de que ocurre en lugares públicos, el acoso sexual nos remite a cuestiones que son consideradas por las personas como parte de su vida privada: los agravios verbales y físicos, las experiencias desagradables con alusiones a la sexualidad, se dirigen directamente al aspecto más íntimo de las personas. Las sensaciones y las reacciones que experimentan quienes reciben y quienes presencian los agravios están enraizadas en algo que se considera muy personal y que se prefiere no exhibir."

O bien como nos expone un ejemplo el mismo autor puede ser también *"De acuerdo a las interacciones que pueden surgir entre los clientes y los prestadores de servicios El carácter transitorio de los viajes y de las relaciones en general que se crean y se evaporan en los lugares públicos le otorgan un significado difícilmente aprensible a las experiencias de acoso sexual."*

Se propone hablar del **asedio sexual** para denominar las prácticas, técnicas o estrategias en las que se ejercen violencias y que se dan en el acoso y/o el hostigamiento con fines sexuales, pues:

“Tanto el Acoso Sexual como en el Hostigamiento Sexual:

- Son expresiones de violencia.
- Son actos coercitivos, ya que transgreden la voluntad de las personas
- Se presenta en: la calle, transporte público, la escuela, lugar de trabajo y es anónimo
- Hay sensibles diferencias en formas, grados, consecuencias e implicaciones.
- El Hostigamiento Sexual tiene que ver con la posición jerárquica en una relación laboral, que implica subordinación entre la víctima y el agresor/a.
- Relación sexual con consentimiento mutuo.” (LGMVLV)."

Así pues podemos partir retomando las diferentes acciones violentas que se llevan a cabo en el acoso / hostigamiento, moral y sexual, que se den tanto en los ámbitos laboral como educativo. Es necesario tener en cuenta que en las instituciones pueden surgir en conjunto con el acoso laboral o acoso escolar. Como nos refiere Peña (2013) en su cita a varios autores:

"Aunque el mobbing no solo está presente en el lugar del trabajo, Iñaki y Pinuel (2012) se refieren a esto como "acoso inmoral". Diferenciando al mobbing de Leymann, el acoso moral viene de todo un grupo a un solo individuo, sin embargo en estos casos de acoso puede venir de un solo individuo hacia otro. (Peña, 2013) sin embargo como veremos más adelante, tal persona puede utilizar a la institución y sus miembros para dicha agresión. El mobbing consiste en un largo rito de degradación (Thérese y Martín, 2010) imparable e interminable, por lo cual se puede regresar al concepto de Leymann refiriéndose como asedio u hostigamiento grupal o colectivo, describiendo después el contexto donde se lleve a cabo, para evitar el sesgo de que solo sucede en el lugar del trabajo (Peña, 2013)."

En esto ahonda Westhues (2103):

"El mobbing también sucede en el ámbito académico así como sucede en otros ámbitos de trabajos. En los grupos estamos sujetos a las mismas fuerzas sociales que las de cualquier otro lugar. E incluso, en nuestros lugares de trabajo pertenecemos a categorías sociales: Sexuales, raciales, étnicas, tribales, religiosas, políticas, lingüísticas y otras (...)."

Además que: *"De este tipo de fuerzas sociales hay una en particular que es sexual, que deriva en la violencia de género" (Guzmán, et all; 2013), pues son las mujeres las*

más afectadas, como en todos los tipos de violencia.

En los contextos de trabajos o académicos se puede estar ejerciendo la violencia sexual a través del acoso / hostigamiento moral en el contexto laboral y/o del acoso/hostigamiento moral en el contexto escolar, y también ejercerlo en sentido contrario, es decir, utilizar el acoso / hostigamiento moral en los contextos laborales y educativos para violentar sexualmente, como es el caso del:

"Aprovechamiento sexual: Los estados de Chiapas, Guerrero, Hidalgo y Quintana Roo consideran en su legislación penal una nueva figura delictiva denominada "aprovechamiento sexual" que, como su definición lo señala, es la coacción derivada de una posición jerárquica en el empleo, hacia la ofendida, para consentir cópula, para sí o con otra persona." (INEGI, 2011).

Otro ejemplo es el que Gaytan (2007) retoma citando a:

"(García, 1998) Soborno sexual. "Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos."

El asedio sexual pareciera ser una serie de actos ocultos, un murmullo o un cáncer silencioso dentro de las instituciones, públicas, privadas, médicas, educativas, gubernamentales, no gubernamentales, etc. Como lo señala al hablar del acoso laboral Peña Saint (2013): *"El llamado acoso laboral no es privativo de espacios de trabajo, sino que también está presente en universidades involucrando estudiantes (que carecen de contrato laboral), sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, partidos políticos, conjuntos vecinales, organizaciones no gubernamentales, grupos políticos, etc."*. Este tipo de actos puede ser ocultos en forma de bromas pesadas, chistes o bien de comentarios en tono de sorna, como Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citan lo siguiente:

(Einarsen et al., 2003; 2005; Nunes, Duarte y Moretto, 2010), puede pensar que determinados actos negativos no son más que bromas del agresor o; incluso, que es su modo "normal" de comportarse con los otros. Así, por ser este un mal "contemporáneo", discutido en el ambiente académico o en los medios de comunicación, es

extremadamente prudente que la institución tome medidas, por lo menos en la divulgación, sobre qué es el acoso moral y sus características principales."

Así la persona a quien va dirigida la violencia no puede defenderse, pues si lo hace, el argumento del agresor es que era broma, otro de los actos nos lo refiere Rivera y Tirado (2013):

"(...) desde la propuesta feminista, en el caso de las instituciones educativas, develar las reglas no escritas, silencios, lo "que es invisible" para la comunidad universitaria, alumnado, profesorado, trabajadores y autoridades, así como para la sociedad en general. Se necesita demostrar que en estos contextos también está presente la violencia más sutil, socialmente aceptada y legitimada en las prácticas universitarias: descalificaciones al cuestionar aspectos de orden teórico, académico o político, hostigamiento académico hacia el alumnado en el aula, acoso y hostigamiento sexual del profesorado al alumnado, entre otras manifestaciones."

Es así que el asedio se permite, no solo porque sea cultural sino por el silencio que surge alrededor de este, Guzmán et al (2013)

"El silencio de las personas violentadas siempre será el mejor cómplice de los agresores, la reproducción de sus prácticas se sustentan en que es uno de los secretos mejor guardados, todos y todas los conocemos y los comentamos en los espacios privados, pero no nos atrevemos a develarlos en la esfera pública. Cabe mencionar de que la estudiante que se mostró más reactiva ante el acoso sexual, lo denunció y enfrente a su acosador, tuvo que experimentar cierto nivel de hostilidad por parte de algunas y algunos compañeros que simpatizaban con el profesor agresor, así como la descalificación por parte de las autoridades ante su denuncia, de tal forma que la combinación entre acoso sexual y la denuncia respectiva fue un factor precipitante para que también se viera envuelta en un caso de mobbing."

Para conocer las causas que ocasionan el asedio, hay que comprender que las violencias son decididas por los agresores, así que se debería de estudiar a los perpetradores, para conocer cómo actúan Fernández (2013) cita:

"Fuertes (2003) resalta 3 destrezas del perpetrador: la posibilidad de acosar simultáneamente a más de un individuo, manteniéndolos separados e, incluso, ignorándose y odiándose mutuamente; la de controlar su propia imagen: muy correcta en público y, particularmente, ante los superiores, e inmoral y perversa en la privacidad del grupo; y la de seducir y embaucar a su propio grupo de acólitos."

Cultura organizacional:

Se puede considerar la definición de Luthans (2008):

“(...) La cultura organizacional es muy compleja. Aunque existen muchos problemas y discrepancias relacionados con la conceptualización de la cultura organizacional, la mayoría de las definiciones, incluyendo la anterior, reconoce la importancia de las normas y los valores compartidos que guían el comportamiento de los participantes organizacionales. De hecho, existe evidencia de investigación de que estos valores culturales no solo se enseñan a los empleados de nuevo ingreso, sino que éstos desean conocer la cultura de su organización. La cultura organizacional tiene varias características importantes. Algunas de las más aceptadas son las siguientes:

- 1. Regularidad de los comportamientos observados. Cuando los participantes organizacionales interactúan unos con otros, usan un lenguaje, una terminología y rituales comunes relacionados con la buena disposición y el comportamiento.*
- 2. Normas. Existen normas de comportamiento, incluyendo directrices sobre cuánto trabajo realizar, que en muchas organizaciones se reduce a “no hacer demasiado; no hacer muy poco”.*
- 3. Valores dominantes. Existen valores importantes que la organización apoya y espera que los participantes compartan. Como ejemplos típicos están la excelente calidad de los productos, el bajo nivel de absentismo y la eficiencia elevada.*
- 4. Filosofía. Hay políticas que establecen las creencias de la organización sobre la manera de tratar a los empleados y/o clientes.*
- 5. Reglas. Existen directrices estrictas relacionadas con llevarse bien en la organización. Los empleados de nuevo ingreso deben aprender cómo funciona todo para ser aceptados como miembros plenos del grupo.*

Ambiente organizacional. Este se refiere a la “sensación” general que transmite la distribución física, la manera de interactuar de los participantes y la forma en que se conducen los miembros de la organización con los clientes y otros que no forman parte de las organización.”

Es en la cultura organizacional en donde más afecta el acoso psicológico o moral al igual que el acoso sexual dado que es en este aspecto en donde se combinan los valores de las personas que ahí laboran / estudian:

"Se entiende por cultura organizacional una representación cognitiva formada por un conjunto estructurado de creencias comunes o compartidas por los miembros del sistema social, con un significado socialmente atribuido. Este conjunto de creencias se concreta en una serie de normas sociales implícitas, que también son compartidas por los miembros del grupo."(Topa et all; 2006).

Clima Laboral / Ambiente organizacional:

Retomando lo que señala Chiavenato (2006):

“Del concepto de moral se deriva el de clima organizacional. El clima es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros. Una moral elevada (Motivación) genera un clima receptivo, amistoso, cálido y agradable, mientras que la moral baja conduce a un clima negativo, adverso, frío y desagradable.”

Lavoignet et all (2013) cita: *“El Mobbing es fenómeno complejo que no solo afecta al individuo que lo padece, sino que arrastra consigo consecuencias para la sociedad, además de afectar negativamente el clima laboral de las organizaciones y empresas y, con ello, disminuye su productividad”*

Mainstreaming:

INMUJERES (2004) *Es un término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje de las mismas.*

Perspectiva de género:

“Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones” (LGMVLV; 2009).

El INMUJERES (2006) lo define:

“Instrumento de análisis de la realidad que pone en evidencia las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres y en las relaciones sociales en general.

La perspectiva de género es un marco conceptual, una metodología de interpretación que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género que producen sistemas sociales no equitativos y encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación”

La perspectiva de género nace de la propuesta feminista, para Lamas

(2014): *“El feminismo ya no está planteando que las mujeres ocupen los espacios públicos, porque ellas ya los están ocupando, eso es un proceso imparable. El problema es que los hombres no están haciendo su parte de corresponsabilidad en el espacio de lo privado.”* Es en esta perspectiva donde se plantea la inequidad que existe en las relaciones, para explicarlo podemos retomar a Guzmán, Vargas y Sosa (2013) quienes citan a Bordieu:

“Bordieu (2000:22-24) el mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales (...) de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres”. “Los paradigmas de la relación entre hombres y mujeres, en donde el poder es un elemento esencial, con jerarquías inequitativas que generan múltiples espacios y oportunidades para la expresión de dicha dominación, matizando al mundo por la división de géneros.”.

Es en esta dominación masculina en donde Guzmán, Vargas y Sosa (2013) consideran:

“(...) a las mujeres. La ideología de sumisión las reduce a su cuerpo y a éste como objeto de placer sexual para los varones, por lo que el cuidado de su belleza se convierte socialmente en una tarea inevitable para ellas, con lo cual su propio cuerpo se vuelve simbólicamente una cárcel al definir las, controlarlas, estructurarlas y limitarlas en función de tales demandas masculinas y sociales. En este orden jerárquico, los varones reafirman su masculinidad a través del sometimiento de las mujeres, estableciéndose las bases para el abuso, incluyendo el acoso sexual, que está potencialmente presente en todos los espacios de la vida cotidiana, incluyendo la familia.”

Entre estos espacios se encuentran los educativos, como explican Rivera y Tirado (2013):

“(...) desde la propuesta feminista, en el caso de las instituciones educativas, develar las reglas no escritas, silencios, lo “que es invisible” para la comunidad universitaria, alumnado, profesorado, trabajadores y autoridades, así como para la sociedad en general. Se necesita demostrar que en estos contextos también está presente la violencia más sutil, socialmente aceptada y legitimada en las prácticas universitarias: descalificaciones al cuestionar aspectos de orden teórico, académico o político, hostigamiento académico hacia el alumnado en el aula, acoso y hostigamiento sexual del profesorado al alumnado, entre otras manifestaciones.”

Estas relaciones inequitativas de poder dan como resultado una vulnerabilidad para aquellas personas que no puedan defenderse, un grupo muy vulnerable de situaciones de acoso sexual nos explica Guzmán, Vargas y Sosa (2013):

"Es importante considerar que las mujeres que son objeto de acoso sexual también enfrentan otras circunstancias adversas como su descalificación por parte de los profesores (como si ellas fueran las responsables) y su posible aislamiento por parte de sus compañeros, quienes creen que si son vistos en su compañía pueden ser considerados como opositores al profesor en cuestión, con posibles repercusiones negativas en sus calificaciones. Es evidente que cuando la acosada sexualmente se resiste a las demandas del acosador o, peor aún, si le denuncia, puede sufrir las consecuencias a través de comunicación hostil no solo por parte del acosador, sino además de todos y todas aquellas que crean que con su solidaridad pueden obtener algún beneficio. Con ello se vulnera la capacidad de defensa de las víctimas y las expone a ser blanco de agresiones comunicacionales recurrentes y prolongadas en el tiempo, esto es, se puede desencadenar en contra de ellas el llamado mobbing. "

La perspectiva de género abarca más situaciones, develando las circunstancias de dominación masculina. En donde se deben identificar más definiciones que la componen.

Género:

"Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen conceptos de masculinidad y feminidad, determinando las relaciones entre hombre y mujer." (INMUJERES; 2005b).

Sexo:

Diferencias biológicas entre la mujer y el hombre, determinadas genéticamente, tratándose de características naturales e inmodificables. (INMUJERES, 2006)

Estructura / Sistema / Cultura Patriarcal:

Esta forma de estructura esta permeada en todas las estructuras:

"Las personas vivimos constantemente expuestas a la violencia, la desigualdad, la intolerancia, la discriminación y la inequidad, cuyo origen en gran medida radica en la cultura

patriarcal que por siglos ha predominado en todo el mundo y que ha establecido una construcción social de lo que significa ser hombre o mujer. Lo anterior ha dado pie a que persista la supremacía de unos sobre otros y que se vulneren los derechos humanos fundamentales sin distinción alguna." (Trejo; 2004).

Esta estructura asigna vulnerabilidades de acuerdo al sexo y al género de una persona, desde ahí comienza una larga lista de asignación de vulnerabilidad y sumisión a tales personas vulnerables. Pérez Vázquez (2004) profundiza:

"El patriarcado ha sostenido históricamente la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino, imponiendo un sistema donde los varones predominan en las posiciones de poder, la toma de decisiones y el control sobre las mujeres. Este orden social se sustenta en la misoginia, que es la estructura de dominación destinada a desvalorizar, inferiorizar, discriminar y violentar a las mujeres (...) la supremacía masculina ha sido un mecanismo por el cual la misoginia ha dotado de poder y control a los hombres sobre las mujeres, esto con el fin de reproducir y sostener la estructura patriarcal. (...) Esta masculinidad se manifiesta en distintos ámbitos donde los hombres se desenvuelven, como en el laboral, en los espacios públicos e institucionales, en los que la violencia es una expresión de las prácticas misóginas que los servidores públicos reproducen, perpetuando así la impunidad. El ineficiente y misógino trato en la atención y procuración de justicia a las mujeres es la constante en la administración pública al momento de que ellas –sean adultas, jóvenes o niñas– acuden a denunciar y/o solicitar apoyo de cualquier tipo."

Equidad de género:

"Es otorgar a cada persona aquello que le corresponde, con equilibrio de responsabilidades y oportunidades, reconocimiento de necesidades, aspiraciones y limitaciones. Es, por tanto, la dimensión del desarrollo humano y calidad de vida... En el caso específico de la mujer trabajadora, los roles que se le asignan en la sociedad llevan a sobrecargas en el empleo y en el hogar, lo cual merma su calidad de vida y fomenta un mayor desequilibrio con relación al papel previsto para los hombres." (INMUJERES; 2005).

Discriminación por sexo / sexismo:

INMUJERES (2006) cita al CEDAW, 1979:

"La expresión "discriminación por sexo contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular

el reconocimiento, goce y ejercicio que realice la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, y las libertades fundamentalmente en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.”

Machismo:

“El Diccionario de la Lengua Española dice que el machismo es una “actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres”, y el Diccionario del español actual de Manuel Seco, Olimpia Andrés y Gabino Ramos lo define como: “actitud de considerar superior al varón, frecuentemente con intención despectiva y exaltación de las cualidades que se consideran propias del varón, especialmente la fuerza y la agresividad”.(...) “Lo interesante del análisis que se ha venido haciendo de 1980 para acá –sobre todo por hombres–, es entender el machismo como una fuente de sufrimiento, no sólo de esas mujeres que padecen las actitudes machistas, sino de los propios hombres que perpetrán esta práctica.”(Martha Lamas; 2004)

Masculinidad:

Esta masculinidad, nuevas masculinidades o masculinidades emergentes son propuestas que nacen del feminismo y los planteamientos de perspectiva en las instituciones, es una propuesta para desechar la masculinidad hegemónica.

“De los estudios sobre las mujeres nacieron los estudios de género, interesados en conocer cómo histórica, social y culturalmente se construye la diferencia sexual y de allí las desigualdades sociales. De la unión de esta preocupación para crear relaciones de género más justas y de este marco teórico que permite estudiar la construcción social por la cual el sexo biológico se vuelve género empezaron los estudios sobre masculinidad, que se ven un poco como la continuación natural de los estudios sobre la feminidad.

Los estudios sobre masculinidades son el fruto del conjunto de preocupaciones tanto académico-científicas como ideológicas en la construcción de modelos más hedónicos de convivencia humana.”(Hartog; 2006)

Las nuevas masculinidades hacen alusión a las acciones que aquellas personas que se identifiquen con el género masculino, como Garda (2004) define:

“En el campo de estudio de las masculinidades han estado latentes estos conceptos: masculinidad –más relacionada con el machismo–, masculinidades y nueva masculinidad –

más vinculada con la otredad o la equidad. Si bien los tres se usan con poco rigor, lo paradójico es que en no pocas ocasiones son sinónimos, y en otras más se utilizan como conceptos francamente antagónicos."

Este estudio propone que los masculinos adopten formas de relacionarse de manera efectiva y no violenta, así como también los daños que se ejercen sobre el propio cuerpo, para Guzmán, Vargas y Sosa (2103) quienes citan a varios autores:

"Bordieu (1996) y Burin y Meler (2000), plantean que los hombres cargan el propio peso de su sexo; es decir, que su actuar social se ve pautado por conductas que muchas veces van en contra de sus propios valores y deseos y que incluso pueden colocarlos en situaciones de riesgo para su vida como (...) ser sexualmente promiscuos para lograr reconocimiento social."

Trejo (2004) retoma para hablar de la masculinidad hegemónica:

"La hegemonía masculina que ha regido las relaciones políticas, económicas y sociales no sólo ha colocado en una posición de subordinación y desventaja a las mujeres en relación con los hombres, sino que las prácticas machistas que tal supremacía trae aparejadas han impedido a los propios varones desarrollarse y participar en ámbitos trascendentes del entorno individual y colectivo."

La masculinidad es un constructo maleable, no está determinada por la biología ni es un "atributo" dado por la naturaleza, al contrario, la masculinidad se refiere a una construcción sociocultural que está presta para ser interpelada y reinterpretada mediante sus prácticas.

"Se define [la masculinidad hegemónica] como la configuración de una práctica genérica que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de la legitimidad del patriarcado, la que garantiza (o se toma para garantizar) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres [...]. La hegemonía se refiere a la dominación cultural en la sociedad como un todo."

La masculinidad hegemónica también se vive dentro de las instituciones como lo refiere Patricia Guevara (2009:37,38): *"en la organización laboral se reproducen los paradigmas de participación con un control vertical masculino contrario a la innovación y que pondera la inercia de lo obsoleto"*; Esta inercia a lo obsoleto es dirigido a todo aquellos que no tenga una actitud "masculina" o mejor dicho una actitud misógina, es entonces cuando es utilizada la violencia sexuales en el ámbito laboral y/o docente,

Misoginia:

"Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer" (LGMVLV; 2009). Pérez Vázquez (2004) explica: "La

misoginia se reproduce a través de actos y discursos que median las relaciones sociales de los individuos y que de manera natural justifican la hegemonía de lo masculino tanto en el ámbito público como en el privado."

Sobrevivientes:

Se manejan diversos conceptos acerca de las personas hacia quienes van dirigidos los actos violentos del asedio (acoso / hostigamiento) sexual, se utiliza en muchas definiciones el término víctima, pues así se maneja por parte de las legislaciones e instituciones para referir y construir la categoría que mejor defina a tales personas, sin embargo se debe tomar en cuenta la recomendación que Lugten- Sandvik (2006) hace: *"Cuando hablemos sobre las víctimas es mejor referirnos a ellas como hablar de blancos y no de víctimas de asedio grupal, para darle espacio para hacer visibles a aquellas personas que han reaccionado asertivamente a las agresiones sufridas, así como visibilizar y recuperar las estrategias de resistencia que han resultado exitosas"*

El INMUJERES (2004) maneja que:

"La víctima (sobreviviente), así como el hostigador podrá ser un hombre o una mujer. La víctima no necesariamente debe ser del sexo opuesto. El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un colega o una persona que no sea un empleado.(...) La víctima no tiene que ser necesariamente la persona hostigada, puede ser lo cualquier otra que resulte afectada por la conducta ofensiva y el ambiente laboral hostil. El hostigamiento sexual podrá ocurrir sin que exista perjuicio económico para la víctima o cause su despido."

La LGMVLV (2009) define *Víctima: La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia*. Sin embargo para explicar el por qué se habla que las violencias ejercidas son dirigidas a las mujeres, retomaremos lo que cita el INMUJERES (2004):

"Cuando las mujeres trabajan en espacios laborales considerados tradicionalmente como masculinos, la incidencia de hostigamiento sexual aumenta, contribuyendo a reforzar otras formas de discriminación, como la segregación ocupacional. (...) Se presentan con mucha mayor frecuencia en las mujeres, con independencia de su edad, estado civil, características físicas o forma de vestir. (...) cuando trabajan en espacios laborales considerados tradicionalmente como masculinos, la incidencia de hostigamiento sexual aumenta, contribuyendo a reforzar otras formas de discriminación, como la segregación ocupacional."

Como ya se había dicho, la construcción social de la dominación masculina Guzmán, Vargas y Sosa (2013) quienes citaron a Bordieu:

"Bordieu (2000:22-24) el mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales (...) de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres". "Los paradigmas de la relación entre hombres y mujeres, en donde el poder es un elemento esencial, con jerarquías inequitativas que generan múltiples espacios y oportunidades para la expresión de dicha dominación, matizando al mundo por la división de géneros."

La Suprema Corte de Justicia (2012) retoma: *"Aunque la desigualdad estructural entre mujeres y hombres ha determinado que éstas se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad para sufrir violencia basada en el género, los hombres, así como otros grupos y personas en situación de vulnerabilidad, son igualmente susceptibles de padecer violencia en el ámbito de las relaciones laborales."* Para hablar de la vulnerabilidad de las personas sobrevivientes del asedio sexual refiere Martínez Alcántara, S. & Cruz Flores, M. (2008): *"Aunque se plantea una diferencia entre el acoso sexual y el acoso moral, se podría decir que son las mujeres, como grupo poblacional, quienes generalmente sufren con mayor frecuencia ambas condiciones"*. Para comprender mejor este fenómeno Moreno-Jiménez (2006) recomienda: *"integrar las variables de personalidad en el estudio y análisis de proceso del acoso (...) aunque siempre con la precaución de no culpar a la víctima. El énfasis no está tanto en la causalidad como en la vulnerabilidad (...)"* Pues como explica Vargas Urías (2004) *"Ellas suelen estar expuestas a situaciones que les generan desasosiego: desde miradas lascivas, piropos grotescos, pasando por tocamientos o, incluso, llegando al extremo de violaciones sexuales. Actos que muy rara vez son dirigidos a los cuerpos de los hombres"*. Es decir que se encontraran a más sobrevivientes del asedio sexual mujeres que hombres, mientras que serán más hombres agresores que mujeres, como se puede ver demostrado en el comunicado del INEGI (2007):

"Violencia contra las mujeres en los espacios laborales

En este rubro se captaron las situaciones de discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual, enfrentadas por las mujeres en el lugar donde trabajan. En el nivel nacional el porcentaje de mujeres que señalaron haber tenido un incidente violento en el ámbito laboral ascendió a 29.9%; sin embargo, en 14 entidades federativas los porcentajes son superiores. En el otro extremo se encuentran las entidades donde se presentan los porcentajes más bajos, que no dejan de resultar preocupantes: Sinaloa (24.7%), Chiapas (24.1%), Yucatán

(23.8%) y Baja California Sur (19.7 por ciento).

Violencia contra las mujeres en el terreno escolar

Este tipo de violencia abarca las situaciones de discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual, experimentadas en los centros educativos a los que han asistido o asisten las mujeres. En este contexto, 15.6% de las mujeres entrevistadas declaró haber sufrido algún incidente de este tipo en su escuela.

En el contexto estatal, la situación se polariza, ya que mientras en Yucatán el porcentaje de mujeres con incidentes violentos en el ámbito escolar es de 9.9%, en Oaxaca alcanza 22.9%; cinco entidades presentan cifras superiores a 18%; Puebla, el estado de México y Colima (18.1%), Durango con 18.6% y Jalisco con 20.7 por ciento."

Dado los contextos que el sistema patriarcal maneja, al hacerlas a ellas objetos sexuales que se "necesitan conquistar" y a ellos sujetos del deseo de ellas "que necesitan obtener conquistas" para ser más "hombre".

Algunos criterios por los que el agresor escoge a las personas a quienes van a dirigir su violencia los cita Fernández (2013):

"González de Rivera y Revuelta (2001), "sujetos en riesgo de padecer mobbing", hay tres criterios de clasificación que son globales, integradores y van más allá de la vulnerabilidad.

1. *Los envidiables, personas brillantes y atractivas, pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionados por su mera presencia.*
2. *Los vulnerables, individuos con alguna peculiaridad o defecto o, simplemente, depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos.*
3. *Los amenazantes, activos, eficaces y trabajadores, que ponen en evidencia lo establecido."*

Fernández (2013) y Piñuel (2006) retoman algunas características que los agresores pueden escoger como argumentos para ejercer violencia sobre los sobrevivientes:

*"no se trata de algo que la persona haya hecho, sino más bien de algo que **no** (negritas en el original) ha hecho (...). no ser sumiso, no ser servil, no dejarse manipular, no transigir con la*

mentira o los enjuagues, no mirar ante la corrupción o los desmanes, **no dejarse avasallar sexualmente** (negritas añadidas, no viene en el original); no ser mediocre profesional, no ser igual que los demás, etcétera.

Es por eso que al hablar de las personas sobrevivientes de acoso sexual hay que considerar lo que Guzmán, Vargas y Sosa (2013) refieren:

"Es importante considerar que las mujeres que son objeto de acoso sexual también enfrentan otras circunstancias adversas como su descalificación por parte de los profesores (como si ellas fueran las responsables) y su posible aislamiento por parte de sus compañeros, quienes creen que si son vistos en su compañía pueden ser considerados como opositores al profesor en cuestión, con posibles repercusiones negativas en sus calificaciones. Es evidente que cuando la acosada sexualmente se resiste a las demandas del acosador o, peor aún, si le denuncia, puede sufrir las consecuencias a través de comunicación hostil no solo por parte del acosador, sino además de todos y todas aquellas que creen que con su solidaridad pueden obtener algún beneficio. Con ello se vulnera la capacidad de defensa de las víctimas y las expone a ser blanco de agresiones comunicacionales recurrentes y prolongadas en el tiempo, esto es, se puede desencadenar en contra de ellas el llamado mobbing."

Es decir, que las personas sobrevivientes del acoso sexual también son acosadas moralmente por su contexto social, esto es de lo que se habla al referirse al Asedio sexual como explica Guzmán et al (2013):

"El silencio de las personas violentadas siempre será el mejor cómplice de los agresores, la reproducción de sus prácticas se sustentan en que es uno de los secretos mejor guardados, todos y todas los conocemos y los comentamos en los espacios privados, pero no nos atrevemos a develarlos en la esfera pública. Cabe mencionar de que la estudiante que se mostró más reactiva ante el acoso sexual, lo denunció y enfrentó a su acosador, tuvo que experimentar cierto nivel de hostilidad por parte de algunas y algunos compañeros que simpatizaban con el profesor agresor, así como la descalificación por parte de las autoridades ante su denuncia, de tal forma que la combinación entre acoso sexual y la denuncia respectiva fue un factor precipitante para que también se viera envuelta en un caso de mobbing."

No solo es por el silencio en lo que se ejercen violencias para la persona sobreviviente, pues esto surge como apoyo del contexto hacia el agresor; otra de las consecuencias es la victimización del agresor y la culpabilidad a la persona a quien está dirigida la violencia, esto es, que se practican comentarios haciendo alusión a que la persona sobreviviente del maltrato fue la "provocadora" o causante de que el

agresor ejerciera tales violencias, también los comentarios nunca cuestionaran la actitud decisión del agresor, pero si cuestionaran al persona que recibe la agresión el por qué no hizo nada para evitar la agresión o bien que por que no se dio cuenta de que el agresor ejercía violencia, entre otros comentarios, que den a entender que es responsabilidad de la persona que sobrevive al maltrato haber padecido y no una responsabilidad, decisión y planeación del agresor haber cometido tales actos como refiere Burnet II(2014): "*La prevención de las violaciones no pasa porque las mujeres se eduquen en cómo evitarlas, sino en que los hombres no las cometan.*". Esta es la esencia de esta investigación el visibilizar que existen asedio sexual por parte de un grupo que apoya a uno o más agresores combinando el acoso/hostigamiento moral o psicológico con el acoso sexual, también develar que tales violencias son actos decididos de los agresores y por lo tanto el contexto social debe hacerlos responsables de tales actos, pero esto se irá desarrollando más adelante.

Al combinar el acoso sexual con el acoso moral podemos citar Alcides y Puentes (2010) *para comprender la reacción que puede suceder en las personas sobrevivientes de asedio sexual: Por otra parte, la víctima de acoso laboral se va deteriorando profesional y psíquicamente hasta perder su capacidad de autoestima, luego cae en la depresión, enfermedades psicosomáticas, insomnio, alcoholismo e incluso, el suicidio (Góngora, Martín & Rivas, 2002).* También habría que considerar lo que la Suprema Corte de Justicia (2012) refiere:

"Además, de manera opuesta, se puede dar una serie de comportamientos o uno sólo que sean suficientes para generar un ambiente opresivo, hostil e, incluso humillante, y de los cuales la víctima no esté plenamente consciente, como ocurre en el Síndrome de Estocolmo.

De esta manera, las relaciones de subordinación que se dan en el ámbito laboral pueden provocar que la persona acosada no distinga el maltrato en virtud de la gratitud, la habituación o normalización institucional o estructural de ciertos comportamientos, aunque éstos resulten agresivos."

Para referirnos a las situaciones que provocan que se identifique o no el acoso sexual Guzmán et all (2013) explica:

"En la totalidad de los casos se reportó que quienes sabían de la situación de acoso

inicialmente eran los y las compañeras de clase; una sola de las mujeres (que denunció la situación) lo comunicó a la familia que la apoyó en su denuncia.

Solo una de las 16 mencionó haberlo denunciado antes las autoridades de la entidad académica, el resto de las mujeres refirieron no haberlo hecho por:

- Desconocimiento de sus derechos.
- Temor a represalias en las calificaciones.
- Las autoridades no hacen nada.
- Algún miembro de la familia de origen les sugirió no hacer caso, terminar estudios y no meterse en problemas.
- Si denunciaba no podría seguir obteniendo buenas calificaciones con ese maestro.

La estudiante que denunció al profesor que la acosaba comunicó el problema a una de sus profesoras, quien aconsejó el denunciar y orientó con respecto al manejo y tipo de denuncia. (...) el 93.75 % reportaron alguna forma de violencia en sus familias de origen. Cuando se les cuestionó acerca de si alguna otra mujer de su familia directa había tenido alguna experiencia de acoso sexual en el ámbito educativo, reportaron que no, aunque al menos cuatro mencionaron que parientes cercanas (tías y primas) han sufrido de acoso sexual en el espacio laboral.

Las entrevistadas no identificaron o no aceptaron el hecho de obtener algún beneficio con su silencio y consentimiento tácito; aunque justificaron el no denunciar por temor a las represalias por parte de los profesores, cabe hacer mención que la estudiante que denunció el acoso no reportó ninguna clase de represalia.

Las víctimas de acoso sexual fueron aquellas que, por lo general, no manejaban información acerca de las leyes que las protegen, lo entienden como una situación incómoda que les provoca tensión y molestia, sentimientos de enojo, indignación, incomodidad y frustración. Comúnmente, no denuncian esta situación puesto que consideran que solo se debe hacer siempre y cuando exista contacto físico o porque tienen la creencia de que no se actuará a favor de ellas si el acoso es "leve". Señalan como incompetentes las autoridades escolares en estos caso; en contraparte, piensan que si no se denuncia el acoso, las consecuencias de este pueden ser más graves, además de que otros compañeros pueden volverse víctimas del mismo acosador.

Durante la realización de las entrevistas se encontraron casos de acoso sexual a estudiantes varones por parte de algunos profesores de su mismo sexo (...)."

Así pues también habría que considerar que en la investigación que la

institución debe realizar para prevenir, identificar a la persona sobreviviente de asedio sexual, a quien es dirigida la violencia y sancionar al agresor la Suprema Corte de Justicia (2012) recomienda:

(...) La debida diligencia: Las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual vulneran la dignidad e integridad personal de quienes las padecen, y, en esa medida, son violaciones a los derechos humanos frente a las cuales los poderes públicos están obligados a actuar con la debida diligencia.

De acuerdo con diversos precedentes interamericanos, la obligación de debida diligencia incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente."

Para esto es necesario considerar lo que refiere Fernández (2013) "*Que la defensa de blanco y el castigo al perpetrador se manejen en los ámbitos moral, político y jurídico, diferenciando los costos para el blanco para cada uno.*" Es decir, para identificar quien es la persona sobreviviente de asedio sexual y sancionar al agresor se deben considerar las legislaciones, los costos que han tenido para ambos tales acciones, siempre salvaguardando la integridad de las personas.

Violencia y el proceso violento

Abordemos el tema de la violencia, como parte del asedio sexual como lo propone Fernández (2013):

“La violencia es uno de los medios del poder político; este poder es una potencia que ejerce el individuo (racional y emocional) sobre sí, otro u otros con quien(es) se vincula institucionalmente; pero quien también está sujeto a recibir de aquellos. Otros de los medios por los cuales se ejerce esa potencia son la autoridad, la fuerza, la voluntad, el dominio, la coacción imposición/defensa, las fuentes económicas, las decisiones. El objetivo de ese poder es el disfrute que se consigue al desviar, impulsar, frenar, dirigir, vigilar, manipular, ayudar y/o lastimar la acción de otros en la búsqueda de un buen manifiesto futuro, el cual puede ser negativo o positivo para el individuo solo o en grupo.”

Es decir, la violencia es un medio político dentro de las relaciones y las instituciones, utilizada para dominar y someter, tiene diversas formas de ejercer. En el caso del asedio (acoso / hostigamiento) sexual podríamos considerar a Fernández (2013) *“Por eso es que la explicación del acoso debe buscarse en el o los sucesos que lo causaron. Se tiene que observar al perpetrador cuanto al blanco y la situación.”* se debe considerar para una mejor explicación de la situación una observación minuciosa sobre los tipos de violencia que se ejercen dentro del asedio sexual y su interacción.

En el asedio sexual, teniendo en cuenta que son utilizadas tanto las violencias que se ejercen en el acoso / hostigamiento sexual como las que se ejercen en el acoso / hostigamiento moral. Una forma de identificar la violencia es la que Gaytán (2007) nos explica:

“Enseguida (a veces casi instantáneamente) la persona interpelada autoriza o reconoce (Goffman, 1996) mediante alguna señal, emitida por sus ojos, voz u otra, que se encuentra “a la disposición del otro para efectos de un intercambio mutuo de miradas” de una conversación, etc. En otras palabras, es el indicador de una correspondencia de propósitos. No obstante, en el acoso sexual, a pesar de que esta autorización o reconocimiento no es otorgada al acosador (a), generalmente se insiste en llevar la interacción por una línea que desagrada a la otra parte.”

El ejercicio de violencia se da sin considerar la disposición de la persona a quien está dirigida la violencia. A partir de este tema se puede tomar en consideración el proceso violento en el que se desarrollan las diferentes formas de violencia que abordaremos:

Violencia de género.

“Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada” (LGMVLV; 2009), diversos trabajos se han llevado a cabo sobre cómo surge y se desarrolla la violencia de género culturalmente en las instituciones y la sociedad alrededor de ella. La violencia de género es parte del asedio sexual, pues es uno o serie de actos de violencia que daña, coacciona y amenaza, en las áreas sexual y psicológica a la persona en la vida de la organización. Esta violencia es ocasionada por la cultura, como nos refiere Gaytán (2007): *"a presencia de grandes anuncios que fortalecen el predominio de la apariencia (consecuencia) y la explotación del cuerpo como una forma de promocionar productos, que de paso ponen un toque de erotismo en el ambiente."* Es así, que al exponer al cuerpo como un producto de consumo, con la justificación de ser imagen de la institución en carteles o anuncios dentro y fuera de esta, se apoya en cierto sentido el asedio sexual por parte de los jefes y compañeros. La violencia de género tiene diferentes modalidades, como Pérez Vázquez (2004) propone:

“La violencia institucional constituye una de las modalidades de la violencia de género. El artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia la define como: los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia."

Es gracias a la violencia institucional que el acuerdo vergonzoso (shame dealing) y la falsificación (fake) se llevan a cabo, entre otros conceptos que se abordaran más adelante en la investigación en el tema "La colusión y el asedio (mobbing / bullying / asedio)".

Violencias sexuales.

La LGMVLV (2009) la define como:

"Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como

objeto sexual.

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

- *Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres."*

Las diferentes formas de violencia que se ejercen para obtener favores del índole sexual, entre ellas está reconocida por la Suprema Corte de Justicia (2012): "Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe."

Las violencias sexuales son todos los actos violentos que se ejercen hacia una persona o grupo de personas, en los cuales se denigre, dañe, atente contra la dignidad, integridad y libertad sexual del individuo, como Gaytan (2007) explica:

"A pesar de que ocurre en lugares públicos, el acoso sexual nos remite a cuestiones que son consideradas por las personas como parte de su vida privada: los agravios verbales y físicos, las experiencias desagradables con alusiones a la sexualidad, se dirigen directamente al aspecto más íntimo de las personas. Las sensaciones y las reacciones que experimentan quienes reciben y quienes presencian los agravios están enraizadas en algo que se considera muy personal y que se prefiere no exhibir."

Entre estas formas de violencia también se incluyen lo que proponen Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013), quienes retoman la propuesta de:

"Einarsen et al., (2003 y 2005) y de Nunes, Duarte y Moretto (2010): puede pensar que determinados actos negativos no son más que bromas del agresor o; incluso, que es su modo "normal" de comportarse con los otros. Así, por ser este un mal "contemporáneo", discutido en el ambiente académico o en los medios de comunicación, es extremadamente prudente que la institución tome medidas, por lo menos en la divulgación, sobre qué es el acoso moral y sus características principales."

Este tipo de acto violento es culturalmente aceptado y ejercido "para ir calando terreno", en el cual los agresores van identificando la vulnerabilidad y reacción de las personas a quienes dirige sus actos violentos, retomando a Gaytán (2007) "Comentarios y acercamientos no autorizados. En toda interacción focalizada, ya sea verbal o no, un primer movimiento de apertura es realizado por uno de los actores."

Las violencias sexuales dentro del acoso sexual las expone Gaytán (2007):

"Las acciones que conforman el acoso sexual en lugares públicos se pueden agrupar en cinco grandes tipos en el cuarto modelo paradigmático: el acoso expresivo, el verbal, el físico, las persecuciones y el exhibicionismo." Es decir, que las violencias sexuales van desde la expresión, lo verbal, lo físico, la persecución el exhibicionismo, sin embargo, como ya se había dicho antes, es importante abordar en esta investigación también las que suceden cuando el acoso/hostigamiento sexual se combina con el acoso y hostigamiento moral, así pues las iremos identificando en los siguientes temas donde se explican cómo se ejercen los actos violentos. Estas formas de violencias es difícil de detectar, a veces se llegan a detectar hasta que existe la violencia sexual en forma de acto sexual, como lo expone Save The children (2014): *"La violencia sexual presentaba unos índices muy bajos de detección. Siete docentes mencionaron que habían detectado situaciones de acoso sexual. Los tocamientos sexuales fueron detectados por otros siete docentes. En cuanto a las relaciones sexuales forzadas, 3 de los 23 docentes señalaron haberlas detectado."*

Violencia Simbólica.

Para hablar acerca de las violencias simbólicas podemos referirnos al trabajo de Lamas (2004):

"En términos del orden simbólico todavía sigue habiendo una división sexual del trabajo en donde los hombres son los encargados de la provisión y la defensa, y las mujeres son las responsables del cuidado.

Este extraordinario poder que tiene lo simbólico [...] se sostiene por esta visión compartida, visión hegemónica que tenemos la mayoría de las personas. La mayoría en este país sostiene que lo natural es que las mujeres se hagan cargo del cuidado y que los hombres salgan a trabajar y que sean los que vayan a hacer el servicio militar.

Lo que ha hecho el feminismo es que las mujeres que han empezado a cuestionar esto, han construido un discurso diciendo: "no queremos ser lo que se considera femenina, queremos también tener las atribuciones y las tareas de los hombres, queremos entrar al espacio público". Y ha habido toda una revisión y una crítica de la feminidad como una cuestión cultural."

Es lo simbólico aquello que culturalmente es aceptado, a las mujeres se les asignan en las instituciones puestos de trabajo que tengan que ver con el cuidado de los hombres y reproducción. Estas percepciones culturales forman parte de la

violencia simbólica. La violencia simbólica como Rivera y Tirado (2013) nos refieren al citar a: "Bordieu violencia simbólica "constituye una forma de dominación que se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador cuando no dispone de otros esquemas de percepción y apreciación del mundo que aquel que comparte con el dominador (Bordieu, 2000: 51)" y continua Rivera y Tirado (2013):

"Tanto dentro como fuera del aula, se registran prácticas culturales relacionadas con la violencia simbólica, verbal y psicológica como parte de la reafirmación del poder patriarcal. La auto-percepción de la mujeres sobre estos temas, funcional a la lógica social hegemónica, impide muchas veces construir acuerdos para reconocer y denunciar la violencia que se vive en el ámbito laboral y académico universitario (...) se guarde celosamente como secreto, incluyendo a veces sentimientos de vergüenza..."

Sin embargo, no solo sucede en el ámbito educativo, sino en todos los espacios, ya sean públicos o privados. La violencia simbólica es parte de las diferentes tipos de violencia que surgen y se deciden ejercer por parte de los agresores.

Violencia emocional sexual:

"La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; Fracción reformada DOF 20-01-2009" (LGMVLV; 2009).

Esta forma de acciones violentas se suscitan dentro del asedio sexual pues se encuentran en el trabajo de Guzmán et all (2013):

"Formas de acoso sexual

Entre las expresiones de acoso más frecuente se encontraron:

- *El profesor dictaba las respuestas de los exámenes a las alumnas que vestían minifalda y/o tenían escotes pronunciados.*
- *Discriminación a las alumnas que no entraban en el ámbito de sus intereses eróticos, lo que repercutió negativamente en sus calificaciones*
- *El profesor las miraba directamente a los senos durante las clases o encuentros casuales en los pasillos."*

Estos actos violentos sirven para desestabilizar las emociones de la persona a quien está dirigida la violencia. Generan situaciones de rechazo y competencia entre las propias compañeras, pues el discurso del agresor es que si llevan minifaldas o escotes pronunciados se verán beneficiadas, así quienes “accepten” (porque en realidad es coacción) y quienes no, entrarán en una competencia que desequilibra las relaciones entre los y las compañeras de estudio. Estas formas de violencia no solo se encuentran en espacios educativos, sino en todo tipo de instituciones, exigiendo a las mujeres y hombres vestir de tal manera que se conviertan en objetos sexuales, justificando que en su forma de vestir hacen referencia a la “imagen institucional” y que quienes lo acepten serán beneficiados, las formas de vestimenta (en las mujeres en su mayoría) exigidas en la institución como Vargas Urías (2004) explica: *Ellas suelen estar expuestas a situaciones que les generan desasosiego: desde miradas lascivas (...)*. Es decir, se les pide formas de vestimenta para mirarles y que esta forma de violencia les cause desequilibrio emocional, al sentirse objeto de las miradas.

Es sobre todo en este ámbito donde el acoso / hostigamiento psicológico o moral se junta con lo sexual, como se detallará más adelante en el tema: “De cuando el acoso laboral (mobbing) / el acoso escolar (bullying)/ asedio traspasa a la violencia sexual o viceversa”.

Acoso cibernético con fines sexuales / Ciber acoso sexual:

Save The children (2013):

"El ciberacoso es un nuevo tipo de acoso que se da a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Se puede definir como una agresión intencional, por parte de un grupo o un individuo, usando formas electrónicas de contacto repetidas veces contra una víctima que no puede defenderse fácilmente por sí misma (Smith et al., 2008). (...) El acceso a internet conlleva un espectro de riesgos a los que los niños y las niñas son más vulnerables que los adultos. Esos riesgos están vinculados con la vulneración de sus derechos fundamentales como la libertad, la dignidad, la intimidad y el derecho a ser protegidos contra la violencia. El ciberacoso como forma de expresión de la intimidación entre pares a través de los nuevos dispositivos digitales, es uno de estos riesgos."

Tanto infantes, jóvenes como adultos son vulnerables a este tipo de violencia, la cual se ejerce como intimidación a través de mensajes con propuestas de favores sexuales o a través de

exigir fotografías, video llamadas o algún otro tipo de comunicación con fines sexuales, como Gardenias (2014) expone: *"El casanova utiliza varios recursos en la actualidad desde los cibernéticos tales como las redes sociales pasando incluso por el feminismo para acercarse a mujeres, el deporte, movimientos sociales. (...) Para ellos no existe la moral o valores éticos."* Como también lo refiere Save The children informe (2013):

"La violencia a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación también fue objeto de pregunta para los docentes. Los SMS y los mensajes a través de programas de mensajería instantánea eran las formas más frecuentemente detectadas por los docentes. Por su parte el uso de fotos para acosar eran las que menor frecuencia presentaba."

Esta forma de violencia es utilizada dado que Save The children (2013):

"La forma de contacto entre víctimas y agresores en el caso del ciberacoso introduce factores de riesgo específicos, como el anonimato del agresor, la gran difusión social de la situación y las dificultades prácticas para detener la agresión y, por extensión, terminar con el sufrimiento de la víctima. Las TIC también ofrecen en las víctimas oportunidades para responder y defenderse, inclusive de manera violenta en algunas ocasiones, respuesta que probablemente no sería la misma cara a cara (Ortega, Del Rey y Casas, 2012)."

Violencia económica y/o patrimonial con fines sexuales:

Estas formas de violencias son separadas en su estudio para una mejor identificación, pero en la práctica son combinadas, es por eso que se hace la revisión en su combinación y ejecución manteniendo la diferencia entre estas mismas, mientras: *"La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima"* (LGMVLV; 2009). Es decir, enfocada a objetos como documentos, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos, es por este último punto que entra la confusión de si es igual que la violencia económica, la violencia económica es parte de la violencia patrimonial, como lo podemos ver en su definición: *"Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral"* (LGMVLV;2009). La violencia económica se enfoca

particularmente en la economía de la persona, tales como ingresos y salarios.

Una de las formas en que es ejercida la violencia patrimonial y económica es a través del "*Chantaj sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.*" (Suprema Corte de Justicia México; 2012) Hablando de violencia económica en las instituciones educativas en caso de hostigamiento se plantea en esta investigación que la violencia económica estructural en el ámbito educativo y en el laboral, como el condicionamiento de pagos, salarios, prestaciones, becas, becas por servicio social, proyectos financiados, etc. Para dar un ejemplo de esto podemos citar a Guzmán et all (2013):

"Formas de acoso sexual:

Entre las expresiones de acoso más frecuente se encontraron:

- *El profesor dictaba las respuestas de los exámenes a las alumnas que vestían minifalda y/o tenían escotes pronunciados.*
- *Discriminación a las alumnas que no entraban en el ámbito de sus intereses eróticos, lo que repercutió negativamente en sus calificaciones."*

Este ejemplo nos refiere que también los apuntes, los dictados o bien las instrucciones dentro del área de trabajo o educativa, hay una discriminación de acuerdo a los intereses sexuales tanto del capacitador, jefe, compañero de trabajo con más experiencia o del docente, argumentando otras situaciones, ejerciéndolo como algo natural, otra de las situaciones que entran en esta clasificación es el de la cuotas y la acción afirmativa como nos narra Lamas (2004): "*Pero aquí quiero meter el tema de las cuotas y de la acción afirmativa, porque cuando me pregunté qué política hay para enfrentar este tipo de machismo pensé [...] que lo que tenemos que hacer es desnaturalizar, quitarle esta condición de natural al contenido opresivo y discriminatorio de las prescripciones laborales existentes.*"

Violencia verbal sexual: Del piropo al hecho hay violencia.

La violencia sexual verbal es una de las formas de violencia en que se ejerce el acoso sexual, tomando en cuenta a Guzmán et all (2013):

"Formas de acoso sexual

Entre las expresiones de acoso más frecuente se encontraron:

- *Expresiones verbales soeces.*
- *Invitaciones a salir, insistiendo en la necesidad de hablar de sus calificaciones."*

Es decir que toda expresión verbal que dañe a través de expresiones verbales soeces o de insistir a "salidas", es considerado violencia sexual verbal y estas formas de expresión se utilizan mucho en los lugares públicos, justificándose en la cultura, como lo expone Gaytan (2007):

"Sin embargo, el acoso sexual en lugares públicos es un componente invisible de las interacciones cotidianas, que afecta las vidas de muchas personas, pero del que se habla muy poco. La brevedad de su duración, así como la forma velada en la que muchas veces se presenta, disfrazándose de halagos, susurrándose al oído o confundándose en la multitud, lo hacen aparentemente intangible.

El principal reto de esta investigación consistió en establecer una definición de lo que los sujetos consideran acoso sexual, partiendo del hecho de que en la vida cotidiana y en el lenguaje coloquial, ni siquiera se emplea dicho término para referirse al problema. Partiendo del hecho de que en la vida cotidiana y en el lenguaje coloquial, ni siquiera se emplea dicho término para referirse al problema. En segundo lugar, establecer que su existencia, aunque efímera y casi invisible, permanece presente en la conciencia de los y las transeúntes y éstos le asignan significados y valoraciones diversas, en medio de las cuales es posible discernir experiencias negativas y humillantes, intimidatorias y agresivas de meras aproximaciones de cortejo y coquetería. De tal manera, que una categoría in vivo la de 'piropo' cobró dos dimensiones, una positiva y otra negativa, estableciendo desde el punto de vista de los actores sociales lo que es grato bien recibido y lo que es ofensivo y molesto."

El problema es identificar el asedio sexual pues es una situación que valida la cultura, desde la estructura patriarcal, se le asigna estos significados de cortejo y coquetería cuando en realidad son ejercicios de violencia sobre el cuerpo de las demás personas, como explica el CONAPRED (2009):

"Una de las dimensiones en las que el sexismo se cristaliza es a través del significado que le atribuimos a ciertas palabras o expresiones, cuyo sentido explícita o implícitamente refuerza concepciones que como se ha indicado son androcéntricas, porque ocultan la presencia de lo femenino e institucionaliza lo masculino, como

referente principal.

El sexismo en el léxico se produce específicamente cuando se utilizan palabras cuyos significados califican los atributos físicos y morales según se trate de mujeres u hombres, reforzando estereotipos de género." Esto queda demostrado en Gaytán (2007) el acoso verbal, que tradicionalmente se ha llamado "piropo", puede provocar sentimientos ambiguos en las mujeres que aprecian los halagos como una forma de alimentar su autoestima, pero se sienten incómodas por el contenido ofensivo de la mayoría.

Las violencias de forma verbal pueden ser llevadas a cabo en 3 formas. Cosificar, menospreciar y/o amenazar.

Cosificar:

En la situación del piropo se puede hacer la revisión a Guzmán, Vargas y Sosa (2013) *"Es común que los hombres se dirijan a ellas o sobre ellas mencionando siempre sus características físicas y que sostengan que los "piropos" deben ser aceptados, como una "deferencia" de ellos." Continúan diciendo "Ese piropo no es otra cosa que una agresión verbal que representa en forma grotesca las intenciones sexuales de los hombres sobre el cuerpo femenino con base en el sistema de creencias falocéntricas ya descritas". Y también aporta Gaytan (2007):*

"Los piropos ofensivos, y por lo tanto el acoso sexual en lugares públicos, no es un fenómeno nuevo. Con base en los datos históricos investigados (soukkio, 1998), se calcula que tiene al menos cuatro siglos de existencia en el mundo y seguramente el mismo tiempo en la región geográfica que conforma nuestra ciudad, pues para entonces ya éramos colonia de España y compartíamos los rasgos culturales y las costumbres de interacción entre los géneros."

Es decir que el piropo es un problema cultural apoyado por la estructura patriarcal arraigada desde siglos, que atenta contra el cuerpo de las mujeres a quienes se les exige que reciban tales violencias verbales con intenciones sexuales porque son " actitudes románticas" o de "galantería" apoyado además por la imagen de la empresa en algunos casos como Gaytán (2007) lo refiere: *a presencia de grandes anuncios que fortalecen el predominio de la apariencia (consecuencia) y la explotación del cuerpo como una forma de promocionar productos, que de paso ponen un toque*

de erotismo en el ambiente.

Menosprecio:

Las palabras de menosprecio surgen como una forma de desintegrar la psique de la persona a quien se dirige la violencia, obligándola a desvalorizarla ante la sociedad y ella misma, como lo refiere Guzmán et al (2013): *"Entre las expresiones de acoso más frecuente se encontraron:*

- *Expresiones verbales soeces.*
- *Discriminación a las alumnas que no entraban en el ámbito de sus intereses eróticos, lo que repercutió negativamente en sus calificaciones."*

Sobre este tema también se puede retomar el trabajo de Wetshues (2013):

"Como se desarrolla el mobbing varia de caso en caso, pero los temas recurrentes incluyen el rechazo; encontrar maneras de hacerle difícil la vida, decir chismes a sus espaldas. Si continúa, los cargos formales por algún tipo de mala conducta se establecerán y las "palabras talismán" serán utilizadas para desacreditar al blanco del mobbing, al objeto, justificando sus agresiones hacia éste."

Estas palabras "Talismán" son expresiones utilizadas para desacreditar al sobreviviente menospreciándole. Estas formas de violencias verbales también la cita el CONAPRED (2009):

"De igual manera, el lenguaje sexista discrimina a los grupos que no cumplen con los atributos asignados al hombre como representación de la humanidad, tales como grupos étnicos, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, personas que viven con VIH sida, adultos mayores, migrantes, grupos religiosos y personas con discapacidad.

Es importante erradicar los términos peyorativos que se usan en el lenguaje común para estigmatizar a estos grupos, refiriéndolos con el respeto que merecen. "

Estos términos peyorativos comúnmente son dirigidos a la vida sexual de la persona sobreviviente.

Amenaza:

Una de las formas de violencia que se han tratado con anterioridad es la que plantea la Suprema Corte de Justicia México (2012): *"Chantaje sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura*

en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión."

Parte de las violencias verbales ya se han citado con anterioridad en el trabajo de Guzmán et all (2013) "*Formas de acoso sexual: Entre las expresiones de acoso más frecuente se encontraron: Escucharon relatos no solicitados de la vida sexual del profesor, presumiendo de sus posibilidades físicas y prácticas sexuales.*" Estas violencias como estos relatos y comentarios para presumir, son amenazantes para las sobrevivientes, dado que es como si estuvieran avisando que ejercerán tales formas sobre las personas.

Violencia física con fines sexuales:

La violencia física es definida: "*Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas*" (LGMVLV; 2009). Dentro de esta forma de violencia física con fines sexuales se encuentran las de contacto y alrededor.

De contacto

Esta forma de violencia se presenta cuando el agresor invade el cuerpo de la persona. Algunos ejemplos se puede señalar el trabajo de Guzmán, et all (2013):

"Formas de acoso sexual

Entre las expresiones de acoso más frecuente se encontraron:

- *Abrazos y besos sorprendidos.*
- *Tocarlas y acariciarlas."*

Estas formas de violencia de contacto en el asedio sexual son muy frecuentes en el acoso sexual, en la cultura del asedio sexual son apoyadas, pues frecuentemente se escucha entre los compañeros de trabajo o de escuela sus hazañas sobre las caricias y tocamientos no solicitados dirigidos hacia los cuerpos de otras personas, tales tocamientos generan desequilibrio en la persona como lo refiere Vargas Urías (2004): "*Ellas suelen estar expuestas a situaciones que les generan desasosiego: (...) pasando por tocamientos.*"

Alrededor:

Este tipo de violencia está conformada por actos, en los que se usa la fuerza física, la presencia de armas o invasión de espacios sociales por parte de los agresores

dirigidos a desequilibrar la estabilidad en que se encuentra la persona Gaytán (2007) retoma:

“Goffman, E., Situación. “[Con este término] Me referiré al ambiente espacial completo, cualquiera que este sea, en el que una persona entrante se convierte en miembro de un encuentro que existe o que inicia a partir de ese momento. Las situaciones comienzan cuando ocurre el monitoreo mutuo, y terminan cuando la penúltima persona se ha marchado.”

“Las acciones que conforman el acoso sexual en lugares públicos se pueden agrupar en cinco grandes tipos en el cuarto modelo paradigmático: el acoso expresivo, el verbal, el físico, las persecuciones y el exhibicionismo.”

Otra forma de violencia física con fines sexuales alrededor se puede identificar en las recomendaciones del CONAPRED (2009) CONAPRED (2009):

“Casi la totalidad de la comunicación entre los seres humanos incluye o se acompaña de gestos, signos corporales y expresiones no verbales.

No hay reglas que indiquen cómo expresarnos gestualmente sin sexismo, ya que muchos de los gestos adquieren sentido en el contexto específico de la comunicación. No obstante, es importante reparar en varias expresiones cargadas de sexismo, tales como:

- *El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.*
- *La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación.*
- *La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio.*

Para combatir estas prácticas es necesario tomar conciencia y reflexionar sobre el uso del repertorio gestual al momento de transmitir nuestras ideas y opiniones en la interacción social cotidiana. ”

Acecho / Vigía / Stalker: Entre estas formas de violencias existe el espía, el acechador, el vigilante o stalker como se conoce con su término anglosajón, que se dedica a monitorear a la persona a quien dirige esta forma de violencia, para esto podemos retomar a Gaytán (2007): *“En términos de la vida cotidiana de las mujeres, éstas ven afectadas y modificadas por la presencia del acoso las decisiones que toman con respecto a la forma de vestir y los lugares por los cuales caminar, así como la libertad de salir solas a la calle. Finalmente, el acoso sexual es una forma de violencia.”* Pues esta forma de sentirse observadas hace que cambien su forma de vestir o las decisiones sobre en

qué espacios estar por miedo a que su acosador se encuentre ahí. Este comportamiento recuerda a los animales depredadores, quienes trabajan en equipo se mantienen a distancia hasta que su presa se encuentre lejos del grupo para atacarla, la orillan a separarse del grupo. La cultura del acecho o del asedio es apoyado por la sociedad a través de la ilusión de “amor romántico” en donde se privilegia el acecho de la persona con el fin de obtener más información sobre ella, en vez de acercarse a preguntar

Violencia sexual/ violación/ abuso sexual con coacción:

Esta es la cumbre de todo el proceso violento que conlleva el asedio sexual, la mayoría de las violaciones como refiere Burnet III (2014):

“En el 73 por ciento de las violaciones, las víctimas conocían a su agresor, así que, si ni siquiera pueden fiarse ni juzgar acertadamente las intenciones de hombres a los que ya conocen, ¿cómo esperas que vayan a hacerlo contigo, un completo desconocido? La prevención de las violaciones no pasa porque las mujeres se eduquen en cómo evitarlas, sino en que los hombres no las cometan.”

Estas violaciones bajo coacción que se llevan a cabo en el asedio sexual cuando ya se hacen presentes los favores sexuales exigidos, la persona a quien ha estado dirigida las diferentes formas de violencia "accede" por coacción a las exigencias confines sexuales de la persona agresora, Vargas Urías (2004) *“Elas suelen estar expuestas a situaciones que les generan desasosiego: (...) incluso, llegando al extremo de violaciones sexuales. Actos que muy rara vez son dirigidos a los cuerpos de los hombres”*. Este tipo de actos deberían ser considerados violaciones por coacción o abusos sexuales con coacción a quien ha dirigido su violencia, pues los agresores le generan las ideas de que fue consensuado tal acto, que siempre pudo detenerlo y/o bien que siempre quiso pero que no se daba cuenta a la persona a quien va dirigido este acto para invadir la intimidad de la persona, como Gaytan (2007) refiere:

"A pesar de que ocurre en lugares públicos, el acoso sexual nos remite a cuestiones que son consideradas por las personas como parte de su vida privada: los agravios verbales y físicos, las experiencias desagradables con alusiones a la sexualidad, se dirigen directamente al aspecto más íntimo de las personas. Las sensaciones y las reacciones que experimentan quienes reciben y quienes presencian los agravios están enraizadas en algo que se considera

muy personal y que se prefiere no exhibir."

Estas acciones que se están enraizadas en lo oculto por parte de los agresores para mantener a la persona en vulnerabilidad, apoyándose en el discurso "personal", es decir que es entre el agresor y la persona a quien dirige la violencia, y no se quiere exhibir, por que perdería el poder asumido sobre esta persona si se revelan sus acciones ante las redes de apoyo. La violencia sexual está presente en todo espacio público pero en lo oculto, esta violencia sexual se puede percibir de diferentes maneras. Al mantener todo el proceso violento del asedio sexual, manejar los intereses eróticos sexuales del agresor por encima de los resultados de trabajo de la persona a quien va dirigida el proceso violento, como lo cita Guzmán, et all (2013) *Entre las expresiones de acoso más frecuente se encontraron: Discriminación a las alumnas que no entraban en el ámbito de sus intereses eróticos, lo que repercutió negativamente en sus calificaciones.* Esto cae en el soborno sexual que Gaytan (2007) cita: (García, 1998) *Soborno sexual. "Se refiere a la intención de causar alguna forma de prejuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos."* Tales situaciones se dan en lo oculto, en lo privado así que es difícil distinguirlas, cuando se llega a este nivel de violencia el agresor ya se han socavado el equilibrio emocional de la persona, sus redes de apoyo son pocas o inexistentes y/o el aislamiento y ya sobrepasa e inactiva las herramientas con las que cuenta las instituciones para denunciar tales hechos de violencia.

La muerte del sobreviviente:

El objetivo de todo proceso de violencia es la muerte de la persona o personas a quienes está dirigida a violencia como se menciona en el trabajo de investigación del Dr. Westhues (2013): *"Identifica 3 casos de profesores y estudiantes que murieron como resultado del tormento colectivo provocado por sus colegas y administradores académicos."* De estas 3 personas, una murió por un ataque al corazón, otra por suicidio y una por sobredosis ocasionada por la inmensa depresión que la llevo a consumir drogas, metafóricamente, aunque los agresores no movieron el gatillo, ni pusieron la pistola en su cabeza, pero si realizaron todo un ritual de degradación al ejercer tales formas

de violencia hacia los sujetos, para que estos buscarán formas de suicidarse y "jalaren el gatillo", terminando el trabajo que los agresores habían iniciado. Aunque estos casos no fueron causados por acoso sexual, si fueron causados por acoso moral, que es un componente del asedio sexual. Como se verá a profundidad más adelante de esta revisión bibliográfica, existe la anulación de la disidencia, que es una forma de "matar simbólicamente" a la persona sobreviviente. El agresor vuelve al sujeto un objeto de uso y desuso, pues si fuera sujeto se podría defender pero al ser objeto, este objeto no se puede defender, así el agresor buscará por todo el proceso violento terminar con la psique, la estabilidad y la vida de la persona a quien dirige su violencia.

Diferencia y similitud entre acoso y hostigamiento sexual: Los juegos de poder

Una crítica a las investigaciones que se hacen sobre el acoso y/o hostigamiento sexual es que se crea una confusión entre conceptos, como se había hecho referencia en la crítica que hace Peña Saint (2013):

"La literatura anglosajona europea hace referencia a este tipo de agresiones como "workplace bullying" que traducido es "acoso laboral" sin embargo en México bullying se refiere al contexto escolar, por lo que se crea una confusión internacional. En Europa se le denomina también Workplace harassment u hostigamiento en el lugar de trabajo, pero, según el Dr. Westhues citado por Peña Saint (2013), los términos bullying y harassment no captan la esencia del concepto de mobbing pues este hace referencia a un agresión colectiva, realizada por un colectivo enojado; el bullying y el harassment son tipos de violencia posibles de ser llevados a cabo por un solo individuo / bully / acosador. Cuando se traduce al español con frecuencia como acoso laboral confundiéndose con el acoso sexual, pues los 2 son tipos de hostigamiento. El acoso laboral puede ser perpetrado por un solo individuo en contra de otro, generalmente desde una posición de autoridad y/o poder."

Pareciera ser que algunos autores retoman el hostigamiento (harrasment / bullying) cuando se habla de una violencia individual o personal (es decir uno a uno) y acoso (mobbing) cuando es colectiva, pero también al acoso se le da una cualidad de que sea de una posición de autoridad y/o poder hacia un subordinado (vertical) mientras que hostigamiento (harrasment / bullying) se le considera solo entre pares (horizontal); es por esto que se propone manejar el término asedio cuando se habla de una combinación de tanto acoso moral, acoso sexual, hostigamiento moral, hostigamiento sexual para ejercer formas de violencia con fines sexuales.

El acoso y hostigamiento según el INMUJERES (2004) y Kurczyn, (2004) citan a:

"Estudios de género y feminismo, Fontamara / UNAM, 1993: Esta conducta se expresa de muy variadas formas, contextos y condiciones; algunas de las más importantes a considerar según son:

1) Por las circunstancias y la actitud o comportamiento del agresor

a) Acoso ambiental: crear un ambiente hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso, que puede

conducir al abandono del empleo, más orientado a molestar que a lograr los requerimientos sexuales solicitados; en este caso pueden incluirse las agresiones hacia personas que tienen preferencias sexuales diferentes.

b) Acoso por chantaje (acoso sexual típico): cuando interviene la promesa o insinuación de cualquier beneficio relacionado con el trabajo, en la cual se aprovecha la subordinación de la persona acosada o, en caso contrario, se la intimida, amenaza o bien se le restringen los beneficios a que tiene derecho con motivo de su desempeño en el trabajo.

2) Por las consecuencias en la relación de trabajo

a) Consecuencias positivas al acceder o aceptar las propuestas: Obtención de prestaciones, aumento de prestaciones, cambio benéfico en la asignación de tareas, disminución de cargas de trabajo o de responsabilidades.

b) Consecuencias negativas: No obtención del empleo, despido, disminución de algún derecho o privilegio, negación de prestaciones, ambiente hostil, cambio negativo en la asignación de tareas, valoración o calificación inapropiada en el desempeño del trabajo.

c) Transferencias de puesto o de lugar de trabajo.

3) Por los sujetos

a) Acoso sexual en el trabajo en sentido estricto: Sujeto activo Superior jerárquico, a Sujeto pasivo Subordinado.

b) Acoso sexual en el trabajo cuando no existe subordinación laboral, es decir, entre compañeros de trabajo.

c) Acoso sexual en el trabajo cometido por terceras personas (clientes, proveedores).

d) Acoso sexual cometido por autoridades: cuando el sujeto activo es un servidor público: Inspectores de trabajo, procuradores, auxiliares, consultores, asesores, delegados sindicales, inspectores y/o supervisor es de cualquier dependencia gubernamental, médicos (instituciones de seguridad social), autoridades y personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, autoridades del Poder Judicial, encuestadores.

4) Por la preferencia sexual de los sujetos

5) De acuerdo con la jerarquía de los sujetos:

a) Acoso de superiores

b) Acoso entre subordinados.

6) En relación con el lugar en donde se produce la conducta hostigadora.

7) *En relación con el tiempo en que se produce la conducta hostigadora.*

8) *Por la edad de los sujetos*

Entre personas adultas. Cuando la víctima sea menor de edad."

El acoso y hostigamiento sexual son formas de violencia laboral y docente, recordando el ARTÍCULO 10 de la LGMVLV (2009): *“Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.”* Así podemos establecer que tales formas de violencia se ejercen independientemente de la relación jerárquica dentro de las instituciones y son actos u omisiones en abuso de poder, este poder es el que se tiene en el puesto o bien el dado culturalmente por la sociedad, como ya se había citado con anterioridad el INMUJERES (2004):

"La violencia laboral se define como toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajador atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política, a través del:

- *Maltrato psíquico y social: hostilidad continua en forma de insultos, descalificación, desprecio y crítica con el fin de incomodar con palabras, gestos o bromas a la trabajadora o trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar entre otros.*
- *Maltrato físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico a la trabajadora o el trabajador, desde el encierro hasta los golpes.*
- *Acoso moral: conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”*

Es decir que se utiliza la estructura de la institución y la estructura social para atender con la persona en diversas acciones, todas estas acciones también constituyen el asedio sexual, una de ellas es el acoso moral; sobre el acoso moral agregan Fernández (2013):

"Arciniaga (2009: 16) plantea que el acoso moral en el trabajo puede ser de tres tipos, horizontal ("se produce con el objeto de perjudicar el ascenso del acosado, para quienes los acosadores vislumbran como un peligro para su propio ascenso e, incluso, su supervivencia laboral"), vertical ("el acosador es el empleador o quien ejerce autoridad sobre el acosado") y mixto ("la conducta hostil de los propios compañeros se suma a la actitud complaciente e incluso estimulante del empleador o sus representantes")."

Retomando acoso moral se puede efectuar desde el tipo horizontal por los propios compañeros de trabajo o de estudio, vertical donde los jefes o empleadores se coluden entre sí, en forma mixta, es decir una colusión cultural tanto de compañeros de trabajo, empleadores y/o jefes con el fin de mantener en una posición vulnerable a la persona a quien va dirigida la violencia. Para ello se puede considerar lo que explica Lugten-Sandvik (2006):

"La persona o grupo que administra un ritual degradación pueden ser los inmediatos superiores (por ejemplo, jefe, jefe de la escuela), una persona con autoridad colectiva en el más amplio grupo (por ejemplo, decano, vicerrector), compañeros de trabajo (con más o menos el mismo estatus), los competidores dentro de un campo, o detractores de más allá del propio grupo profesional o inmediato contexto. Las implicaciones de los rituales de degradación, tales como sus impactos emocionales o de comportamiento, pueden variar con la naturaleza del agente degradante. Rituales promulgados por aquellos en una posición de poder estructural sobre el tema es probable que sean más graves en sus efectos que las que se dicten por los compañeros de trabajo."

Si este ritual de degradación, que es una estrategia de violencia, también se combina con la violencia sexual entonces se efectúa el asedio sexual. Otra de las similitudes es hacia quien va dirigido, la mayoría de estas formas de violencia van dirigidas a las mujeres: *"Considerando la presencia de al menos una estrategia de acoso como mobbing, 79.5% de los hombres y 83.6% de las mujeres se calificaron como víctimas. (...) aquellas que tienen las redes sociales de menor calidad quienes exhiben una mayor prevalencia de sufrimiento por conductas de acoso psicológico"* (Aldrete et al, 2006). Sin embargo el acoso se

identifica en la forma jerárquica Pinuel y Zabala, Iñaki (2012): *"El acoso laboral puede ser perpetrado por un solo individuo en contra de otro, generalmente desde una posición de autoridad y/o poder."*, mientras que el hostigamiento se refiere a una violencia en puestos de trabajo o de estudio similares, sin embargo esto es como lo refiere a nivel social el INMUJERES (2004) *"En el nivel social, esta forma de violencia laboral reafirma la persistencia de esquemas culturales de discriminación e inequidad de género y de mecanismos de exclusión que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con efectos importantes para el crecimiento económico."* Aún entre puestos similares también hay posiciones de autoridad ocultas estas posiciones de autoridad como Gaytán (2007) retoma en estos conceptos:

- *"Estatus. Se refiere a una situación "de privilegios negativos o positivos en la consideración social fundada: a) en el modo de vida y en consecuencia, b) en maneras formales de educación, c) en un prestigio hereditario o profesional (Weber, 1993). "Algunos autores clásicos (Tönnies, Weber) usaron el término estamento (stand) indistintamente para referirse a órdenes sociales jerárquicos distinguidos jurídicamente (...) y a colectivos diferenciados por rasgos biológicos o funcionales, como las categorías de género, edad, raza o profesionales. La noción de grupo de estatus se propuso para eliminar esa ambigüedad limitando estamento a su sentido jurídico en el Antiguo Régimen. Grupo de estatus se refiere, en general a todo colectivo identificado por sus rasgos funcionales o culturales propios" (Iranzo 2001).*
- *Jerarquía. "En la sociología norteamericana se usa en relación con las grandes organizaciones, las burocracias y el prestigio diferencial de las ocupaciones poniéndola en relación con la estratificación y el poder" (Martin, 2001). En este trabajo nos referiremos a ella especialmente vinculada a un orden formalmente establecido al interior de las instituciones"*

Estos conceptos son parte de los juegos de poder que existen en todo tipo de instituciones, como Guzmán, et all (2013) lo refiere:

"El acoso sexual está presente en los espacios en los que se dan relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres, sean los ámbitos laborales, sociales, académicos, políticos, etc. El acoso de los académicos hacia las estudiantes es una representación frecuente de este contexto; como en otros contextos, en la universidad el problema se reproduce mediante el silencio de las víctimas, porque está garantizada la impunidad de los agresores."

Este tipo de poder lo señala también Luthans (2008):

"El uso negativo del poder también se observa en situaciones como el acoso sexual. Una

conducta desagradable de naturaleza sexual ocurre cuando alguien utiliza el poder coercitivo para amenazar a otro con consecuencias negativas sino se somete a sus propuestas sexuales. Esto se conoce como acoso por compensación. Un ambiente de trabajo hostil (bromas sexuales, miradas lascivas, carteles) representa otro uso inadecuado del poder de alguien sobre otra persona. En todas estas circunstancias inadecuadas, el acoso se basa en el poder que se ejerce para intimidar al otro, sobre todo a los que se encuentran en un puesto formal subordinado. Sin embargo, a pesar de la controversia en torno al poder, es obvio que el poder es inevitable en las organizaciones actuales. La manera de usar la dinámica del poder y el tipo de poder utilizado afecta en forma vital el desempeño humano y las metas organizacionales."

Sin embargo no solo es la jerarquía lo que está en juego, sino las relaciones de poder asimétricas que se dan tanto por jerarquía como por estatus.

"El medio universitario es un espacio de interacción social... (Al igual que en cualquier institución) formador de nuevos cuadros, sustentado en relaciones de poder asimétricas. También es una zona de disputa y legitimación de conocimiento entre profesores e investigadores... Las universidades públicas aparentemente juegan un papel neutral frente a la sociedad; sin embargo, en ellas están presentes distintas manifestaciones sutiles y simbólicas de violencia académica: en el aula, en la relación Gargallo (2008) Las instituciones educativas, entre las que se encuentran las universidades, son un poderoso instrumento social, pues en ellas se reproducen las relaciones dominantes en la sociedad a través del currículum oculto. docente-alumnado, en las prácticas entre docentes, entre profesores-investigadores, administrativos, alumnos y profesores-investigadores, etc. (...) incluyendo las relaciones de poder entre autoridades-docentes-alumnado-docentes, las cuales fácilmente terminan siendo de dominación y subordinación. En su organización predominan las jerarquías de poder vertical y, en este sentido, son reproductoras del poder asimétrico del resto de la sociedad. (Rivera Gómez 2013).

Estas relaciones asimétricas de poder también incluyen el currículum oculto como Rivera (2013) cita a: Gargallo (2008) *Las instituciones educativas, entre las que se encuentran las universidades, son un poderoso instrumento social, pues en ellas se reproducen las relaciones dominantes en la sociedad a través del currículum oculto.* Y Rivera (ídem) retoma:

"Las universidades, como señalamos anteriormente, también reafirman las inequidades y cultura patriarcal a través de la violencia simbólica, acoso sexual y violencia psicológica, que están presentes en el currículum oculto. (...) La presión ejercida los lleva a un estado de estrés y terminan reprobando la materia, esto afecta el proceso de titulación automática o por

honores al concluir la carrera, pues el reglamento institucional vigente exige no reprobado ni recurrir ninguna materia."

Estos juegos de poder, forman parte de los privilegios masculinos tanto por jerarquía, como por status como lo comenta Trejo (2004):

"La hegemonía masculina que ha regido las relaciones políticas, económicas y sociales no sólo ha colocado en una posición de subordinación y desventaja a las mujeres en relación con los hombres, sino que las prácticas machistas que tal supremacía trae aparejadas han impedido a los propios varones desarrollarse y participar en ámbitos trascendentes del entorno individual y colectivo."

Mientras exista una hegemonía masculina dentro de la institución, existirán relaciones asimétricas de poder, basadas en el estatus y la jerarquía del curriculum oculto. Estas relaciones asimétricas de poder desde la hegemonía masculina las refiere Garda (2004):

"El poder sólo existe en cuanto que uno tiene movimiento y con él se construyen las relaciones que establecemos con los demás. (...) Se refiere a la conducta y la relación que son significativas para la construcción de la identidad de los hombres, elementos con los que se reafirma una jerarquía por encima de las y los otros, a quienes se ofrece el mensaje de "yo puedo hacer esto que tú no puedes, y esa diferencia reafirma mi hombría". (...) Este vínculo jerárquico se encuentra en el centro de la masculinidad y, como señalamos anteriormente, tiene dos sentidos.

El primero es personal, en él uno construye la jerarquía en relación con alguna parte de uno mismo: los sentimientos, las necesidades, el propio cuerpo, a los cuales es preciso someter para llegar al siguiente nivel. El segundo, es la jerarquía, que implica la relación que se tiene con las y los otros, con quienes uno mantiene distancia: la pareja, las mujeres, las niñas y los niños, e incluso con otros hombres que no pueden llegar a hacer lo que uno hace."

Esto es el meollo de las relaciones asimétricas de poder desde la hegemonía masculina, Garda (ídem) *El poder es entendido desde esta subjetividad, siempre en términos dicotómicos: soy, en cuanto que no soy igual que el otro, o soy, en cuanto que me acerco a éstos para alejarme del otro.* Es aquí en donde las supuestas "autoridades" asumidas desde la jerarquía, el estatus y lo personal se establecen con una idea de "poder", la cual constituye una de las características que hombres disponen para ejercer formas de violencia, como el acoso y el hostigamiento, como continua Gaytán (2007):

"El desequilibrio de poder se puede encontrar en las reacciones al acoso, en el evitarlo, en la unión a él y en la decisión de no hacer nada. El restablecimiento del equilibrio se puede determinar a partir de cada situación tras identificar los elementos que ha podido aprovechar la mujer en su favor. Las formas de resistencia no sólo son abiertas (como la confrontación y la unión), que contrarrestan el poder en la misma interacción, sino también ocultas (infrapolíticas)."

Esta forma de no hacer o hacer también es una forma de someter al "poder" y dominar al sobreviviente de acoso y hostigamiento. Un ejemplo de esto es el que cita Save The children (2013):

"Ortega y Mora-Merchán (2008) han señalado la presencia de la ley del silencio y el esquema dominio-sumisión. En situaciones de acoso los escolares no suelen comunicarle lo que está pasando a los adultos. Por otra parte, el desequilibrio de poder que existe entre el agresor y su víctima se transforma en un patrón de comportamiento, dónde el agresor ejerce el poder sobre la víctima, la cual se somete a su dictado."

Este comportamiento, las relaciones inequitativas de poder, las jerarquías, el estatus, el curriculum oculto, y las autoridades asumidas por lo personal forman parte de las similitudes entre el acoso y el hostigamiento. La manera en cómo se puede evitar que a partir de estas situaciones se puede observar en la aportación de Garda (2004)

"Esto se logra con autocontrol sobre los propios sentimientos, las ideas y el cuerpo, y también mediante el control del otro u otra al intentar evitar que alcance mis objetivos. Así, los estudios de la masculinidad lograron dar luz sobre esta profunda identificación de los hombres con el poder —el cual es entendido jerárquicamente—, y definieron esta visión como masculina. (...) cuando se aluda a conductas de cercanía y cooperación se está refiriendo en realidad a masculinidades o nuevas masculinidades, y tales deberían reconocerse como prácticas en las que los hombres no desean demostrar el poder, ni quieren la reafirmación ni la jerarquización sobre otras personas.

De esta manera quedó claro que no todo en los varones ha sido una preocupación por el poder, sino que éstos pueden trascender esa iniciación a la hombría y construir, desde otro lugar no viril, la relación con los demás.

Porque el que ellos cambien implicaría modificar las instituciones y los intereses económicos y políticos. Conllevaría transformar las estructuras del poder y su ejercicio en sí mismo. Históricamente el poder no formula una crítica para sí y eso también ocurre con el gran

empresario, el político, el empleado, el estudiante, el indígena o el hombre en reclusión. Todos ejercen el poder en sus contextos y, a la vez, viven grados de vulnerabilidad. Y, principalmente, tal poder ofrece acceso a los privilegios, por lo que dejarlos no va a ser fácil mientras persistan las vulnerabilidades que los propios varones han construido."

Este último tal vez será el mayor reto, modificar las instituciones, los intereses políticos y económicos, transformando la estructura misma del poder y el cómo se ejerce. Abordando los costos para la institución son iguales los que tiene el hostigamiento como el acoso sexual, como el INMUJERES (2004) refiere:

"El clima laboral ocasionado por este tipo de conductas y sus efectos en el personal, ya sea como víctimas directas o indirectas, indudablemente repercute en la productividad, representando costos económicos y sociales importantes en cuanto a la salud laboral, la seguridad e higiene en el empleo y la responsabilidad social de las empresas e instituciones, en relación con sus trabajadoras y trabajador con el entorno y la comunidades."

Claro que estos costos afectan tanto a instituciones, como a las personas que forman, laboran o reciben servicios de ellas, en todos los ciclos de vida, desde la niñez hasta la ancianidad. Si no se aborda las similitudes entre el acoso y el hostigamiento como las relaciones de poder asimétricas, las jerarquías dadas por la institución así como las asumidas por el contexto social, se estaría apoyando la violencia que existe en el asedio sexual y su perpetuación, como la Suprema Corte de Justicia (2012) hace la siguiente recomendación:

"el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación demandan que las investigaciones relacionadas con el acoso laboral o sexual eviten la perpetuación de relaciones de poder asimétricas, especialmente en perjuicio de personas que, de manera individual o como parte de determinados grupos, se encuentren en situación de vulnerabilidad, y se abstengan de la reproducción de estereotipos de género que imponen a las personas comportamientos y actitudes, basados exclusivamente en su identidad sexo-genérica y que inciden negativamente en su acceso a los derechos."

Cuando el acoso laboral (mobbing), el acoso escolar (bullying), el hostigamiento traspasa a la violencia sexual o viceversa.

Como ya se ha dicho antes, se propone el término asedio sexual y esta es una de las causas por las cual se propone, como en el tema anterior se presenta las similitudes que existe entre el acoso y hostigamiento, ahora se pasara a presentar el proceso violento que se lleva a cabo tanto en el ámbito académico como el laboral, ya sea de

forma vertical, horizontal o mixto. Es en este ámbito en donde se describe con más detenimiento la violencia emocional o psicológica que se ejerce sobre la persona a quien se dirige el proceso violento como ya se había mencionado en ese apartado. Se considera lo que Guzmán (et al; 2013) menciona:

"Es importante considerar las especificidades del mobbing con respecto al acoso sexual, pero debe superarse la visión de que siempre son eventos separados, pues con frecuencia uno conlleva el otro, es decir, el acoso sexual puede derivar en mobbing, a la vez que tiene el potencial de constituirse en una estrategia del mismo. No deben confundirse los términos mobbing, bullying y acoso sexual, pues cada uno de ellos se refiere a una práctica violenta particular, aplicable a diferentes contextos, actores y actrices, con diferentes formas de expresión, aunque a veces se interrelacionen".

En este apartado se presenta como y cuando se unen tales formas de violencia, pues el asedio sexual deriva del acoso psicológico en el ámbito laboral y/o educativo, como el acoso psicológico en el ámbito laboral y/o educativo se vuelve parte de la estrategia o un paso más del proceso violento en el asedio sexual. Es importante considerar lo que Fernández (2013) refiere: *"Por eso es que la explicación del acoso debe buscarse en el o los sucesos que lo causaron. Se tiene que observar al perpetrador cuanto al blanco y la situación."*, para entender todo el proceso violento se debe enfocar a los sucesos que rodean al perpetrador para que este decida ejercer esta violencia. Se habla de la violencia grupal antes de hablar de violencia sexual, pues la violencia sexual se da cuando ya se ha pasado por un largo o corto proceso violento. El proceso violento del acoso laboral que se da en cualquier espacio como nos refiere Peña Saint (2013) *"El llamado acoso laboral no es privativo de espacios de trabajo, sino que también está presente en universidades involucrando estudiantes (que carecen de contrato laboral), sindicatos organizaciones de la sociedad civil, partidos políticos, conjuntos vecinales, organizaciones no gubernamentales, grupos políticos, etc."* El mismo autor continúa describiendo como se da tal proceso:

"El grupo que agrede percibe a los blancos como una amenaza para sus intereses y/o ansias de control y poder; menos frecuentemente alguien en particular puede ser antipático o despertar envidia entre algunos de sus integrantes. Afectar los intereses de grupos con propósitos creados le puede ocurrir prácticamente a cualquiera, pero con frecuencia se trata de personas honestas en contextos corruptos; a los activos, participativos y promotores, en dinámicas inerciales institucionales (...), a los que manifiestan abiertamente sus inconformidades, en situaciones de consenso cómplice; a los que se atreven a señalar los errores o el ejercicio discrecional de quienes detentan poder (...) etc.

Leymann (1996) denominó al comportamiento realizado por estos agresores psicológicos que actúan en grupo en contra de quien amenaza sus intereses como *Work place mobbing*, haciendo la primera lista de las 45 conductas más frecuentemente utilizadas, las que clasifiqué en 5 elementos en el instrumento *Leymann Inventory Of Psychological terror (LIPT; The mobbing Encyclopaedia; S/F <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>*

1. actitudes que intentan impedir que el blanco se exprese;
2. que promueven su aislamiento, a través de lograr rechazo colectivo;
3. que promueven el desacredito de su persona invisibilizando o minimizando sus cualidades y exagerando o inventando defectos y faltas;
4. que promueven el descredito de su trabajo, mediante el mismo mecanismo y
5. que comprometen su salud, asignándole tareas riesgosas.

Estos 5 elementos en el comportamiento del agresor son formas de violencia que a su vez forman parte del proceso violento que ya antes se había mencionado en este trabajo, como se puede percibir también en Alcides y Puentes (2010) quienes citan a:

“Leymann (1997) plantea que las estrategias que se utilizan para destruir a la víctima son: limitación a la comunicación, al contacto social, desprestigio ante los compañeros, descrédito de la capacidad laboral y profesional, y el compromiso de la salud.

Al limitar la comunicación, a la víctima se le niega el derecho a expresarse o hacerse oír, además, el acosador impone con su autoridad aquello que se puede decir, bloqueando la libre expresión y el flujo continuo de información (González de Rivera, 2003). Los acosadores restringen los canales de comunicación de sus víctimas, comenzando por evitar comunicarse directamente con ellas y en la mayoría de los casos se le prohíbe dirigirse a sus compañeros, para ello se le puede separar del grupo al que pertenece asignándole una nueva ubicación (Luna, 2003).

Los cambios que va sufriendo la víctima de acoso laboral, en su personalidad, acontece a una serie de factores psicológicos y a repercusiones físicas individuales que la persona toma como intentos vanos de solución en el medio laboral donde es hostigado, complicando su estado de ánimo, cognitivo, físico y contextual; lo que repercute en el deterioro de la salud mental y física, síntomas que son evidentes en los cambios bruscos de personalidad que va presentando el individuo (Luna, 2003).”

Es en este proceso donde empieza a socavar las redes de apoyo y la psique

de la persona a quien se agrede. Leyendo a Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) hacen referencia a varios autores:

“Leymann (1990), Einersen, Hoel, Zapf, Cooper (2003; 2005) Heloani (2005), Freitas, Heloani y Barreto (2008) destacan el aspecto de la intencionalidad definida por dos aspectos importantes: Deseo hacer el mal o bien no deseo hacer mal, pero está en posibilidad de infringirle daño es más fuerte que yo y no consigo dejar herido o colocarlo en dificultades, (...) (Hirigoyen, 2006) direccionalidad, duración y frecuencia de las agresiones puesto que Einarsen (et al., 2003) Nos dice que los actos aislados no son considerados acoso moral; el desequilibrio de poder y el carácter procesal.”

Haciendo una revisión sobre tales argumentos se puede inferir que la intencionalidad, direccionalidad, duración, frecuencia, desequilibrio de poder y carácter procesal son aspectos importantes para entender como sucedió el acoso moral, sin embargo se puede diferir con Einarsen al decir que los “actos aislados” no son considerados acoso moral, puesto que el agresor puede hacer una serie de “actos aislados” con diferentes personas o en varios espacios de la institución, es decir, el agresor podría seguir ejerciendo violencia con diferentes personas para no ser detectado, lo haría en diferentes momentos para parecer que son “actos aislados”, recordando lo que cita Fernández (2013): *“Fuentes (2003) resalta 3 destrezas del perpetrador: la posibilidad de acosar simultáneamente a más de un individuo, manteniéndolos separados e, incluso, ignorándose y odiándose mutuamente; la de controlar su propia imagen: muy correcta en público y, particularmente, ante los superiores, e inmoral y perversa en la privacidad del grupo; y la de seducir y embaucar a su propio grupo de acólitos.”* También se puede hacer una revisión para entender que la intencionalidad en el proceso violento es decisión del agresor, aunque no se le “desea” hacer el mal, si existe todo un proceso de pensamiento para justificar el acto violento del agresor hacia la persona sobreviviente de esta violencia, lo cual significa un acto decidido.

Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citan a:

“Hirigoyen (2006) el acoso moral predomina en el sector terciario, en el sector de la medicina pública y en la enseñanza. (...) En el sector privado es más evidente, dura menos tiempo y termina, en general, con la salida de la víctima del contexto laboral. En el sector público, la duración puede ser de años, los individuos están protegidos y no pueden ser despedidos, a no ser que cometan una falta grave, ya que tienen estabilidad laboral.”

Es por eso que el acoso moral en el ámbito de la enseñanza, en el sector

asignado al cuidado y la enseñanza, rol que predominantemente se le asigna al género femenino por parte de la estructura patriarcal, como Guevara (2009:37,38) refiere: *“en la organización laboral se reproducen los paradigmas de participación con un control vertical masculino contrario a la innovación y que pondera la inercia de lo obsoleto”*; Este obsoleto es lo femenino, aquellos que no es masculino, aquello a lo que se le asigna el papel "débil" o controlado, como explica Guzmán, et all (2013):

"El acoso sexual está presente en los espacios en los que se dan relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres, sean los ámbitos laborales, sociales, académicos, políticos, etc. El acoso de los académicos hacia las estudiantes es una representación frecuente de este contexto; como en otros contextos, en la universidad el problema se reproduce mediante el silencio de las víctimas, porque éste garantiza la impunidad de los agresores."

Es importante retomar este tipo de situaciones porque es el ejemplo perfecto de cuando se da el asedio sexual en los 2 ámbitos: el laboral, entre académicos y administrativos, y el educativo, de profesores a estudiantes, como Rivera et all (2013) refiere:

"El medio universitario es un espacio de interacción social... formador de nuevos cuadros, sustentado en relaciones de poder asimétricas. También es una zona de disputa y legitimación de conocimiento entre profesores e investigadores... Las universidades públicas aparentemente juegan un papel neutral frente a la sociedad; sin embargo, en ellas están presentes distintas manifestaciones sutiles y simbólicas de violencia académica: en el aula, en la relación docente-alumnado, en las practicas entre docentes, entre profesores-investigadores, administrativos, alumnos y profesores-investigadores, etc. (...)"

Guzmán, Vargas y Sosa (2013) añade: *Dentro de estas prácticas en las universidades, hoy son endémicas las ligadas a nuestro interés: el acoso de los profesores hacia las alumnas, que integra simultáneamente las dos esferas de dominación: jerarquización del poder y la de género. Es esta jerarquización la que mencionamos en los juegos de poder que existen, es por eso que se retoma también el curriculum oculto que explica Rivera y Tirado:*

"Curriculum oculto Según Torres Santomé (1994:198) “todos aquellos conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren mediante la participación en proceso de enseñanza y aprendizaje y, en general, en todas las interacciones que suceden día a día en las aulas y que nunca llegan a explicitarse como metas educativas a lograr de manera intencional” Rivera continua: *conductas y actitudes, generalmente inconscientes y a veces opuestas a las intenciones de la currícula oficialmente inclusiva, que se expresa en gestos,*

omisiones, selecciones sesgadas de materias, miradas de aprobación o reprobación, que reflejan la posición de las y los docentes sobre temas como la desigualdad, las prácticas culturales hegemónicas y los conflictos de género entre otras.

También reproduce relaciones de dominación y subordinación entre hombres y mujeres donde está presente la violencia no sólo física sino también simbólica."

Estas formas de dominación de la masculinidad hegemónica es como el acoso moral y el acoso sexual se combinan en todos los sectores, pues utilizando la jerarquización, el estatus, el curriculum oculto y los diferentes tipos de violencia, son formas para someter y dominar a las mujeres para obtener fines sexuales como Guzmán, Vargas y Sosa (2013) refiere:

"Es importante considerar que las mujeres que son objeto de acoso sexual también enfrentan otras circunstancias adversas como su descalificación por parte de los profesores (como si ellas fueran las responsables) y su posible aislamiento por parte de sus compañeros, quienes creen que si son vistos en su compañía pueden ser considerados como opositores al profesor en cuestión, con posibles repercusiones negativas en sus calificaciones. Es evidente que cuando la acosada sexualmente se resiste a las demandas del acosador o, peor aún, si le denuncia, puede sufrir las consecuencias a través de comunicación hostil no solo por parte del acosador, sino además de todos y todas aquellas que crean que con su solidaridad pueden obtener algún beneficio. Con ello se vulnera la capacidad de defensa de las víctimas y las expone a ser blanco de agresiones comunicacionales recurrentes y prolongadas en el tiempo, esto es, se puede desencadenar en contra de ellas el llamado mobbing."

Existe un discurso de naturalización de la violencia, en donde se educa para ser violento, en la primaria los maestros en un discurso de preparar mejor a sus estudiantes, les aseguran que tiene que ser exigentes con ellos porque en el siguiente ciclo escolar serán más exigentes los educadores, justificando así muchas formas de violencia mediante este discurso, cuando se llega a tal ciclo escolar, tales profesores continúan el discurso de justificación de la violencia, así hasta llegar a la universidad o el posgrado, justificando que en el medio laboral serán más exigentes, de esta manera se va justificando, naturalizando y minimizando la educación para ser sujeto de violencia; algunos de estos actos violentos en el aula empiezan en la descalificación sigue con el aislamiento para evitar que las redes de apoyo actúen, si se resiste o denuncia también se apoya en el acoso moral hacia las demás personas del entorno para evitar tal apoyo, esto no solo por parte del perpetrador sino de todos

los perpetradores que le apoyan y de aquellos que con su silencio también se vuelven cómplices, como explica Guzmán et al (2013):

"El silencio de las personas violentadas siempre será el mejor cómplice de los agresores, la reproducción de sus prácticas se sustentan en que es uno de los secretos mejor guardados, todos y todas los conocemos y los comentamos en los espacios privados, pero no nos atrevemos a develarlos en la esfera pública. Cabe mencionar de que la estudiante que se mostró más reactiva ante el acoso sexual, lo denunció y enfrento a su acosador, tuvo que experimentar cierto nivel de hostilidad por parte de algunas y algunos compañeros que simpatizaban con el profesor agresor, así como la descalificación por parte de las autoridades ante su denuncia, de tal forma que la combinación entre acoso sexual y la denuncia respectiva fue un factor precipitante para que también se viera envuelta en un caso de mobbing.

(¿) "Este tipo de violencia psicológica se diferencia nítidamente del acoso sexual y de las agresiones o violencias físicas, que tienen otro tipo de manifestaciones y efectos (?)." (?) "El Mobbing consiste en diversas actuaciones de compañeros jefes, o incluso subordinados, que suelen incluir estrategias consistentes en aislar, incomunicar o estigmatizar al trabajador al que se "hace invisible" o ninguna, haciéndole sentir como si en realidad fuera invisible, en atacar y criticar de manera sistemática y continuada todos los trabajos que desempeña de manera malintencionada, en asignarle de manera sistemática trabajo excesivo que no pueda entregar en plazo (y que le obligará a un sobre esfuerzo continuado y a una ansiedad permanente), en no darle o asignarle ningún tipo de trabajo a pesar de que a sus compañeros se le asignen."

Es decir puede existir Hostigamiento o asedio Laboral sin que exista asedio sexual, pero no asedio sexual sin asedio laboral, pues los asediadores sexuales integran como una estrategia el asedio laboral, como lo veremos más adelante. Este tipo de violencias producen otras estrategias violentas pues forman parte de: "Los conflictos disfuncionales en el trabajo: acoso moral interpersonal y organizacional, acoso sexual y violencia sexual, debido a prácticas discriminatorias, tienen como resultado otras conductas que violan la dignidad humana" (Sobol; 2010). Este tipo de discriminación es dirigida en su mayoría a mujeres, como se demuestra en el trabajo de Guzmán, Vargas y Sosa (2013):

"Al menos ocho de las entrevistadas afirmaron desconocer que las prácticas de algunos de sus profesores eran consideradas acoso sexual por la ley. (...) El 100% de las entrevistadas reportaron que el acoso sexual era por parte de los profesores de las asignaturas que ellas cursaban en ese momento. En dos de los casos (12.5 %) mencionaron además acoso por parte de al menos uno de sus compañeros de clase."

“Predadores” sexuales: Perfil del agresor y/o conductas de violencia sexual.

Agresores, acosadores, acechadores, predadores sexuales, todos son sinónimos de aquellas personas que deciden ejercer el acoso sexual sobre otras personas, son aquellas personas que deciden asediar a otra u otras personas. Cómo señala Burnet III (2014):

“No somos los hombres los únicos que violamos, como no son las mujeres las únicas víctimas. Hay hombres que violan a otros hombres y mujeres que violan a hombres, pero lo que nos convierte a los hombres en sus máximos responsables es que somos los que cometemos el 99% de las violaciones denunciadas.”

Para este trabajo se utilizara el concepto de “Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres” (LGMVLV) o personas a quienes se dirige la violencia. El acosador se vuelve seductor y las formas de seducción son psicóticas como Gardenias (2014) lo describe:

“La sociedad, patriarcal, lejos de darles la espalda, les premia con adjetivos como "seductor", "inteligente". Pese a que solo se preocupan por sí mismos y sus necesidades inmediatas y son los máximos representantes del capitalismo en los afectos y la sexualidad. Nadie habla del implacable sadismo de estos seres "encantadores". Son maestros del lenguaje, de una simpatía arrebatadora, locuaces y fascinantes, eso sí, en la superficie. Siempre aparentando estar buscando a su mujer ideal sin éxito y continuamente perdiendo amigas y amigos por el camino cuando ya han saciado su ego y necesidades más prácticas.”

A estas personas se les inculca desde la cultura del asedio en ser sádicos hacia las demás personas y hacia ellos mismos como Hartog (2006) cita:

“Huir a través del alcoholismo o de las drogas, consumir a las mujeres, mostrar su enojo pero jamás su pena, asegurarse de tener el poder sobre los seres queridos o hasta suicidarse son algunas maneras a veces utilizadas por los hombres para demostrar su hombría a sí mismos y a los demás, ocultando su vulnerabilidad frente a situaciones difíciles de la vida. La necesidad de mostrarse potente, de controlar a las mujeres y de no perder el sentido del honor conducen a numerosas prácticas que lastiman y perjudican un número importante de mujeres, de niños y de hombres también alrededor de la planeta.”

Esta cultura del asedio se abordará con más detenimiento en el posterior capítulo. Para los autores que hablan sobre la personalidad que define al agresor del acoso moral se retoma el trabajo de Alcides y Puentes (2010) quienes citan:

"Según lo planteado por Piñuel (2001), muchos de los diagnósticos de las personas que consultan por acoso, son incorrectos en la medida que olvidan los aspectos situacionales que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada, y mantenida, y no en la fragilidad constitucional de la víctima.(...) Asimismo, el acosador fue considerado como una persona dominante, que hace uso de su autoridad y abusa del poder conferido en el medio laboral, es paranoico, manifiesta desagrado por la víctima; de acuerdo con Piñuel & Zavala (2003)."

Así también para el acoso sexual Gaytan (2007) propone:

"Generalmente se cree que el acoso sexual es realizado sólo por personas de bajos recursos, o que se dedican a actividades que frecuentemente se relacionan con la vulgaridad o la apariencia sucia, como los mecánicos y los albañiles. Sin embargo, se ha confirmado mediante la información empírica proporcionada por los mismos informantes, que los acosadores pertenecen a diferentes estratos sociales y a una gran variedad de ocupaciones."

También Lavoignet et all (2013) aporta:

"Los acosadores presentan un perfil típico, personas incompetentes en el trabajo, mediocres, manipuladores, desconfiadas, inseguras; suelen tener personalidades o rasgos psicopáticos, paranoias, muy narcisistas y con un complejo de inferioridad, para actuar necesitan el secreto, la vergüenza o el temor a la víctima a denunciar, y el silencio de los testigos (Pinuel, 2001)."

Y Gardenias (2014) añade *"Presumen, aunque sutilmente para rodearse de un halo de misterio, de sus conquistas femeninas y de lo cabrones que pueden llegar a ser con las mujeres, pero no reflexionan sobre sus actos, ni se sienten culpables ni intentan cambiar porque ya no serían tan machos de cara a la sociedad patriarcal"*. Es decir, utilizan conductas violentas y ya no se sienten culpables porque eso sería ser vulnerable, son conductas claramente psicópatas, como continúa la misma autora:

"Los Psicópatas son grandes seductores: si no, nadie querría estar con ellos. Estamos ante un "Casanovas", aquel hombre muy envalentonado que presume de sus conquistas, y de las que no ha podido conquistar como conquistadas. Es esta persona que llega a ti, de una manera muy sutil y sigilosa, que primero analiza tus necesidades y se convierte en eso que tú necesitas, debido a su gran experiencia con mujeres. Tiene la facilidad de leerte muy rápidamente, es astuto, más no inteligente. Su única satisfacción es la conquista de mujeres como trofeos, y regodearse de sus hazañas. Es un narcisista, por lo que los sentimientos de la otra persona son ignorados, tiene una facilidad para halagar la sensibilidad femenina, y darle a cada mujer lo que necesita. No estamos ante un súper amante o un superdotado, el "secreto" reside en su habilidad especial para captar el tiempo de cada mujer. Puede llegar a mostrarse muy sensible y frágil, esto es parte de su don camaleónico de transformación."

Cada persona que cae en sus redes se vuelve un trofeo, deja de ser sujeto para convertirse en objeto, así simbólicamente al quitarle su calidad de persona le mata, que es el fin de todo proceso violento, es preocupante por lo que Gardenias (2014) plantea: *“Necesitan camaradería sexual permanente, que no amorosa. Por prolongadas o intensas que sean sus relaciones tienen el regusto de la fugacidad e improvisación. Para estos hombres no hay pérdida insoportable ni mujer irremplazable.”* Por eso son predadores, están en la incesante cacería como refiere más adelante Gardenias (ídem):

“Sus relaciones con mujeres empiezan rápidamente, con una atracción física instantánea. No hay espacio entre el deseo y su satisfacción. Los Casanova evitan los afectos más profundos; si la relación con la amante de turno adquiere un tinte más serio suelen huir de la misma. Tratan a las mujeres y al sexo como un objeto de consumo. La seducción suele perseguir una "escalada sexual" que consiste en una serie de concesiones logradas mediante el encanto y la habilidad.”

Es decir, van perfeccionando y escalando en sus técnicas, (ídem):

“Es por ello que cuando descubre a una mujer que le resulta atractiva comienza su estrategia de juego y habilidad para conseguir el trofeo ansiado; sus pasos son meticulosamente calculados, lo que requiere concentración y autocontrol. La adulación se convierte en un arte a cultivar y hacen de la seducción toda una ciencia reemplazando el romanticismo con la técnica y la pasión con la precisión. Estos hombres son inseguros y carentes de madurez afectiva, buscan con este comportamiento el llenar el vacío que tienen de amor maternal, son machistas por mucho que se llenen la boca con el término libertario, verdaderos depredadores capitalistas de los afectos y la sexualidad.” (...) *“Mientras están en la relación te hacen sentir que tocas el cielo con las manos: te dicen todo lo que siempre quisiste oír, te tratan de maravillas. ¡Son el hombre ideal! Pero una vez que te tienen en sus garras se comportan por encima del bien y del mal, porque él mismo se siente tan poca cosa que necesita rebajarte para sentirse más importante. Se esmera en enamorarte, hasta que le dijiste " te amo", y entonces ya no le interesas más, porque caíste en sus redes, que era el fin de todo su juego. Si le amas, no le interesas porque ¿para qué seguir cautivando a alguien que ama a una basura como él? (prueba de que se siente basura son sus lamentos de pobre víctima constante a los que te somete).”*

Se añade la propuesta de Fernández (2013):

“En un espacio institucional, un individuo puede actuar de forma violenta perpetrando acoso laboral, ejerciendo poder, más no cualquier persona es violenta, ejerce poder o acosa. Tampoco quien lo hace realiza sus acciones de forma persistente en su vida, hay situaciones y aptitudes de personalidad que se conjugan. Lo mismo sucede con los blancos, eso complica

las comprobación del acoso.” “Si tienen una aptitud perpetradora; elegirán la violencia; una manera de hacerlo es mediante el acoso. Algunas tácticas que presenta el acoso sexual son: El control, la humillación, la degradación e intimidación de la víctima.”

Gardenias (2014) continua: *Suele realizar comentarios negativos sobre ellas cuando ya han dejado de estar en su punto de interés: “se ha vuelto loca por mí, es un poco pesada, a ver si me deja de llamar ya” “está desequilibrada, yo nunca dije que la quería”. (...) “a ninguna mujer del mundo el conviene enamorarse de un psicópata, aunque son maestros en enamorar.”* Estas artimañas seductoras varían de acuerdo a su rol camaleónico como lo comenta, sin embargo se pueden detectar ciertos comportamientos y tácticas que el agresor utiliza y como se da el proceso violento del acoso moral son las que Fernández (2013) cita:

“Objetivos, estrategias, mecanismo y tácticas del acosador.

De doce mecanismos identificados, se expone un proceso que inicia con el planteamiento de un objetivo, seguido por el diseño de una estrategia, la elección del mecanismo a emplear y, en consecuencia, la táctica a seguir (las estrategias están referidas a los medios que emplea el acosador para lograr su objetivo en el mediano y largo alcance; y las tácticas a la manera de emplear los recursos de los que dispone el victimario en el corto y mediano plazo. Algunas tácticas que presenta el acoso sexual según Fernández (2013) son:

- 1. Es posible que un perpetrador emplee más de un mecanismo y varias tácticas para alcanzar un mismo objetivo.*
- 2. Puede llegarse de otros medios de poder político para cumplirlo.*
- 3. La seducción o manipulación (Edreida, 2003) es recurrente.*
- 4. Hay mecanismos que son parecidos, pero lo que cambia es el objetivo.*
- 5. El perpetrador, en cualquiera de los mecanismos enunciados, se mueve en los planos donde sea que esté su blanco: vertical ascendente o descendente, así como horizontal (Apiquiant, 2008)*
- 6. El carácter de la persona-objetivo para acosar es una constante: vulnerable. Esa indefensión puede ser por género, por preferencias sexuales o culturales, por diferencias de edades, posiciones jerárquicas, nacionalidades, religiones, estatus, capacidades físicas, habilidades, caracteres, temperamentos, personalidades, actitudes, expectativas, formación académica, intelecto.*
- 7. En algunos mecanismos se ha documentado más el ataque hacia un perfil; por ejemplo; el escolar es entre estudiante-estudiante o profesores-estudiante; o el inmobiliario, hacia personas de tercera edad. Pero aun dentro de este parámetro*

pueden estar combinadas algunas de las características arriba señaladas.

8. *Por otro lado, blanco y acosador no siempre son los mismos:*

- *A) El acosador no es de manera persistente con todas las personas que puedan ser vulnerables; solo con una, dependiendo de la oportunidad y el objetivo que persiga. Él mismo puede ser blanco alguna vez.*
- *B) No toda persona indefensa es blanco de un acosador e, incluso, el blanco puede convertirse en perpetrador.*

(...) el acosador puede o no hacerse visible. Eso depende de si recurre a las artimañas seductoras para involucrar a alguien más que se alíe a la perpetración. Esa cualidad dificulta la demostración jurídica del acoso, pues al no poder identificar al perpetrador (aunque haya un daño palpable), no hay forma de fincar responsabilidades. Pero la importancia dada a los testigos de la acción acosadora, es mínima en los documentos estudiados.”

| En cuanto a otros comportamientos que se pueden detectar del agresor sexual Gardenias (2014) comenta:

“En una salida "normal" en un entorno social variado (senderismo, activismo político, actividades deportivas...) podemos observar en estos hombres como su comportamiento a veces se puede notar a simple vista y sin necesidad de ser una de las piezas a batir: ojos perdidos en búsqueda para ligar, excusas para quedarse a solas con una mujer, "caballeridad" exagerada para llamar la atención, adulación extrema de las virtudes del objetivo. Pero una vez conquistada la mujer es abandonada.”(…) “El hombre Casanova habla de sus conductas, y de las mujeres, en términos de intercambio: "Me dan lo que necesito y yo les doy lo que necesitan. Sea cual sea la edad cronológica o el estatus que ocupa el hombre "buscador de emociones" no puede vivir sin novedad y excitación”

Y como añade Fernández (2013):

“Fuentes (2003) resalta 3 destrezas del perpetrador: la posibilidad de acosar simultáneamente a más de un individuo, manteniéndolos separados e, incluso, ignorándose y odiándose mutuamente; la de controlar su propia imagen: muy correcta en público y, particularmente, ante los superiores, e inmoral y perversa en la privacidad del grupo; y la de seducir y embaucar a su propio grupo de acólitos”

El agresor tiene ya una amplia gama de destrezas que va desarrollando conforme perfecciona sus estrategias, es decir, “va tanteando terreno” o ejerciendo violencia de manera que pueda refinar sus movimientos o tácticas de asedio sexual.

Muchos estudios se basan en la condición de la persona a quien va dirigida la violencia en lugar de tomar en cuenta a los agresores y las situaciones que generan a su alrededor, como propone Fernández (2013) *“Por eso es que la explicación del acoso debe buscarse en el o los sucesos que lo causaron. Se tiene que observar al perpetrador cuanto al blanco y la situación.”* y continúa con las situaciones con las que se podría identificar al agresor:

“Hay un alto grado de dificultad para identificar al perpetrador y al blanco. Cuando se logra un acercamiento en la tercera y última parte de la acción acosadora (La acción acosadora: 1.- incidentes críticos, 2.- acoso y estigmatización, 3.- intervención de las autoridades, 4.- exclusión) pero aun en esas etapas, por lo general, la credibilidad del blanco, se pone en duda.” (...) *“Llegando a las 2 últimas etapas que se refiere Leymann, se debe descartar la acción no intencional y analizar las externalidades (o costos y beneficios) de la acción acosadora.”*(...) *“hay que documentar la voluntad y la conciencia por parte del acosador de quebrantar la norma de quebrantar la norma violentando al blanco con objeto de atentar contra su personalidad, dignidad, integridad física o psíquica, a sabiendas que es dañino para el otro (Plascencia; 1998).”* (Fernández; 2013).

Es decir que el agresor decide ejercer violencia con toda intención para obtener algo a cambio, siempre poniendo en duda la credibilidad, para dañarla de tal manera que acceda por coerción, parafraseando a Fernández (2013) en la acción acosadora el blanco no es la causa que mueve al perpetrador, es un proceso de interacción y analizada e interpretada en un ambiente y contextos específicos, sin caer en la generalización. Es importante entender que el agresor es al autor intelectual apoyado o no cuestionado por otras personas que también han sido personas a las que ha dirigido su violencia como Fernández (ídem) refiere:

“Propone también que el perpetrador pueda ser considerado como el autor intelectual y material, sin descartar el objetivo que en conjunto persiguen las acciones acosadoras. En caso de haber implicados, presentarlos como tales, como ayudas para satisfacer el deseo del perpetrador. Aceptar que tal vez también son sujetos del poder de manipulación o seducción del acosador. (...) que la defensa de blanco y el castigo al perpetrador se manejen en los ámbitos moral, político y jurídico, diferenciando los costos para el blanco para cada uno. Sugiere que se visibilice al perpetrador (...) como un individuo que tiene la capacidad de planeación, que su razonamiento es instrumental y que elige a sus blancos por su

vulnerabilidad, sin importar el espacio físico del que se trate.”

lo más preocupante es esta última parte, la capacidad de planear y elegir de acuerdo a vulnerabilidad, sin importar el espacio, como ya se había expuesto anteriormente son las mujeres el sector de la población más vulnerable para el asedio sexual de acuerdo al trabajo que Martínez & Cruz (2008) refieren: *“Aunque se plantea una diferencia entre el acoso sexual y el acoso moral, se podría decir que son las mujeres, como grupo poblacional, quienes generalmente sufren con mayor frecuencia ambas condiciones.”* y lo comprueba el trabajo de Guzmán et al (2013): *“El 100% de las entrevistadas reportaron que el acoso sexual era por parte de los profesores de las asignaturas que ellas cursaban en ese momento. En dos de los casos (12.5 %) mencionaron además acoso por parte de al menos uno de sus compañeros de clase.”* Es en este trabajo se puede observar no solo el acoso vertical sino el acoso horizontal también, es decir el asedio sexual hacia las mujeres primordialmente, apoyando lo que Gardenias (2014) nos comenta sobre los agresores:

“Son poco o nada selectivos, para ellos todas las mujeres están dentro de su target, feas o bonitas, viejas o jóvenes, en desgracia o felices, sus relaciones son cortas, o cuando están casados o en una relación formal, son infieles. El casanova, con los recursos que utiliza tan hábilmente, lo que busca es bajar las defensas de la mujer, por eso algunas veces, halaba sus virtudes o cuando esté se encuentra con una mujer que esta fuera de sus posibilidades, utiliza bajarle la autoestima o activarle el síndrome Wendy. (...) Se sienten adictivamente atraídos por el sexo femenino como si estuvieran ante una pastelería o un filete de carne vacuna en su jugo. (...) Sus presas no tienen un perfil muy definido, pero generalmente son mujeres difíciles: muy exigentes y selectivas, emparejadas.”

Estos agresores, también suelen acosar a los de su propio sexo como Guzmán et al (2013) relata: *“Durante la realización de las entrevistas se encontraron casos de acoso sexual a estudiantes varones por parte de algunos profesores de su mismo sexo (...). Esto es provocado por la estructura patriarcal en donde se fomenta una cultura del asedio, solo posible combatirla por lo que Vargas Urías (2004) propone: “renunciar a la supremacía masculina y al ejercicio de ciertas prácticas consideradas “privilegios” no significa sólo un acto para el beneplácito de las mujeres y de otras personas consideradas inferiores, sino que también es una apuesta benéfica y libertadora para quienes logran emanciparse de los mandatos machistas.”* Pues al liberar a los agresores de los mandatos de la hegemonía masculina, a los

privilegios que no son más que cadenas que también atan a los hombres y mujeres por igual, toda la población será libre para ejercer relaciones interpersonales no violentas y que apuesten por la cercanía y la colaboración.

Cuando les “predadores” se juntan: La cultura del asedio sexual

La cultura del asedio sexual se retoma de la cultura de la violación que habla Burnet III (2014):

“Una mujer siempre tiene que pensar adónde va, a qué hora irá, a qué hora llegará, a qué hora volverá, qué día de la semana es, si se quedará sola en algún momento... y así sigue la cosa, porque hay más elementos que me estoy dejando en el tintero. (...) Si queréis llegar a entender la cultura de la violación, recordad que la mitad de la población no disfruta de esta libertad.

La cultura de la violación es el entorno en el cual la violación ostenta una posición preponderante y en la cual la violencia sexual infligida contra la mujer se naturaliza y encuentra justificación tanto en los medios de comunicación como en la cultura popular. La cultura de la violación se perpetúa mediante el uso de lenguaje misógino, la despersonalización del cuerpo de la mujer y el embellecimiento de la violencia sexual, dando lugar a una sociedad despreocupada por los derechos y la seguridad de la mujer.

Adjunto aquí una enumeración de ejemplos de cultura de la violación.

- *Echar la culpa a la víctima («lo iba buscando»).*
- *Dulcificar las agresiones sexuales («Estos hombres...»).*
- *Hacer chistes sexualmente explícitos.*
- *Tolerar el acoso sexual.*
- *Inflar las cifras de denuncias de violación falsas.*
- *Elaborar un estudio sobre los hábitos de vestimenta, salud psíquica, motivaciones e historial de la víctima de carácter público,*
- *Violencia de género gratuita en películas y televisión.*
- *Definir la «masculinidad» como dominante y sexualmente agresiva.*
- *Definir la «feminidad» como sumisa y sexualmente pasiva.*
- *Presionar a los hombres para que «consigan sus metas».*
- *Presionar a las mujeres para que «estén alegres».*

- *Presuponer que solo violan a mujeres promiscuas.*
- *Presuponer que no hay hombres violados y que los que hay son «débiles».*
- *No tomarse en serio las acusaciones de violación.*
- *Enseñar a las mujeres cómo no ser violadas en vez de enseñar a los hombres a no violar.”*

Para describir el asedio sexual se podría comparar con la dinámica del acoso moral que Westhues (2013) plantea: *“El mobbing es relativamente raro, aunque los casos tienden a concentrarse en determinados lugares de trabajo, no más del 5% de los trabajadores son elegidos como blancos en toda su carrera profesional. 2 impulsos surgen al mismo tiempo: unirse como un solo grupo y destruir a un enemigo en común.”*

Cuando los agresores se unen para destruir a la persona a quién dirigen su violencia, se permiten justificar múltiples formas de discriminación, como se observa en el trabajo de Guzmán et all (2013):

"En el caso de las y los compañeros que estaban enterados del acoso hacia su compañera, es importante mencionar que ninguno de los varones apoyó a las mujeres por temor a que los profesores involucrados tomaran represalias contra ellos y en al menos tres de los casos, los compañeros varones culparon a las estudiantes por el comportamiento de los profesores; una de la entrevistadas revelo que al menos una compañera le comentó que el comportamiento del profesor era “probablemente porque ella lo provocaba”.

esta idea de que la persona sobreviviente del asedio sexual fue “la provocadora” es un discurso de los agresores que se utiliza comúnmente para no responsabilizarse de sus actos violentos pero si culpabilizar a los otros, incluso también utilizada por las propias personas sobrevivientes o que aún se les está dirigiendo el proceso violento del asedio sexual para culparse a ellas mismas por la situación, esta culpabilizarían es parte de la cultura del asedio como Rivera y Tirado(2013) hacen demostración en la cita de la entrevista publicada que se le hace a:

"Valcárcel en Hidalgo (2006) (...) las mujeres, entre nosotras, aún no tenemos la confianza suficiente. Tenemos muy pocas cosas y quien tiene poco, lo guarda celosamente, las mujeres aún tenemos poco poder, poco respeto, poca consideración social y eso lleva en ocasiones a que a la hora de luchar por ello se mire antes a la prójima que al prójimo, como si el enemigo natural a abatir sea lo que más se parezca a cada una misma. El feminismo lo que nos ha enseñado en todo este tiempo de lucha es a caminar juntas de la mano.”

Esta tipo de discursos de la competencia o lucha entre iguales, son parte de la cultura del asedio para someter y dominar, haciendo creer que todos podemos acceder a la sexualidad con actos violentos y juegos de poder; han invadido las mentes de la sociedad como se demuestra en la aportación de Gardenias (2014):

"Así, muchas veces nos convertimos en esa amiga-amigo, que declara ser distinta a sus congéneres. Y que se empeña en buscar cuestiones fálicas, como el poder, la competencia, follar. Lo que no sería problemático si no fuera porque en la exaltación de esa vía, renegamos de cosas como la palabra, la cercanía y el cuidado. Todo bajo el nombre de liberación.

¿Pero de qué se habla cuando se alude a liberación sexual?

*"No más que a la flexibilización de contratos. Más allá de los viejos convenios – que como toda norma siempre fueron transgredidos- se trata sobre todo de estar libre del otro. El sexo así, tiene rostro libre, pero cuerpo mezquino." "Por otra parte, me pregunto si es posible jugar realmente el mismo juego de los hombres, cuando aún no tenemos las mismas condiciones en la cultura. Porque todavía las mujeres valemos menos en el mercado laboral. Aún no somos dueñas del destino de nuestro cuerpo, la natalidad es un asunto de Estado y la maternidad, un asunto privado con escaso apoyo social. Aún debemos modelar nuestros cuerpos de acuerdo al fetichismo masculino (quién no se ha sacado fotos de pedacitos de sus presas para exhibirlas en las redes sociales). Aún los femicidios. Aún los juicios clásicos hacia las mujeres: tontas, locas, maracas. Entonces ¿por qué tendríamos que estar en las mismas condiciones en la erótica? Para que esto no parezca – que seguro ya lo parece- un lamento conservador o un gemido de mina histórica, hay que entender que a veces **la libertad prometida no es más que una nueva domesticación.**"*

Pero no es el único discurso que se vende por parte de los agresores para continuar perpetuando patrones de comportamientos que permitan la "neutralidad" de las acciones en contra del asedio, este es el erotismo desde la hegemonía masculina y el sistema patriarcal para hacer uso de los cuerpos de las mujeres como objetos sexuales, haciendo del sexo un poder y no una relación responsable, como lo presenta Gardenias (Ídem):

"Nos enseñaron a pensar que el único mecanismo de control social era la represión y que, por lo tanto, librarse de las ataduras significaba libertad. Y es cierto que las mujeres hemos tenido que pelear frontalmente con el poder para lograr cierta justicia y dignidad. Sin embargo, olvidamos que la ideología también se instala a través de discursos y prácticas que parecen neutrales. Y es por esta vía que nos hemos construido una autoimagen, que tiene mucho de

impostura masculina. Calientes, independientes, cabronas." "Estos discursos, que parecen inofensivos, provienen al menos de dos fuentes. Una de ellas es la erótica modelada por la ciencia. Casi cada semana nos encontramos con algún técnico del sexo enseñándonos como amar e imponiéndonos distintos scores de la práctica sexual. La ciencia ha transformado el sexo en tema sanitario. Ahora se dice que sería bueno para la salud, como hacer deporte o comer fruta. Por el contrario, alguien que no tiene sexo -por qué no puede, o no quiere- estaría enfermo." "Desde otro frente, la revista femenina propone a la mujer de vanguardia. Invitando a la sexualidad tántrica, holística, cuántica... promocionando juguetes sexuales de diseño para llevar en la cartera por si a una le baja la calentura por ahí. Angustiando a cuanta fémica, que con su libido por el suelo, se siente culpable y frígida. Lo que no hemos entendimos – como decía Foucault – es que decirle que sí al sexo, no significa decirle que no al poder. Sin darnos cuenta, nos hemos ido construyendo como mujeres hiperdefensoras de lo masculino, dejando a un lado nuestro gran capital transformador: el campo de las relaciones. Ese tejido social que apunta al cuidado y la cooperación.

No se trata de defender las viejas instituciones de lo amoroso, que también nos aplastaban; pero el simulacro del touch and go crónico deshumaniza. Se trivializa el cuerpo, se mecaniza el sexo y se atenta contra las posibilidades de un encuentro: la amistad, la ternura, la solidaridad, al menos una fraternidad política con el otro. "

Estos discursos y otros discursos como los presentados por Guzmán et al (2013):

"Solo una de las 16 mencionó haberlo denunciado antes las autoridades de la entidad académica, el resto de las mujeres refirieron no haberlo hecho por:

- *Desconocimiento de sus derechos.*
- *Temor a represalias en las calificaciones.*
- *Las autoridades no hacen nada.*
- *Algún miembro de la familia de origen les sugirió no hacer caso, terminar estudios y no meterse en problemas.*
- *Si denunciaba no podría seguir obteniendo buenas calificaciones con ese maestro."*

También son parte de la cultura del asedio sexual y sirven como incubadora para el desarrollo de las destrezas del perpetrador que señala Fernández (2013):

"Fuentes (2003) resalta 3 destrezas del perpetrador: la posibilidad de acosar simultáneamente a más de un individuo, manteniéndolos separados e incluso, ignorándose y odiándose

mutuamente; la de controlar su propia imagen: muy correcta en público y, particularmente, ante los superiores, e inmoral y perversa en la privacidad del grupo; y la de seducir y embaucar a su propio grupo de acólitos."

Como se demuestra en la investigación de Guzmán et al (2013):

"Cabe mencionar de que la estudiante que se mostró más reactiva ante el acoso sexual, lo denunció y enfrente a su acosador, tuvo que experimentar cierto nivel de hostilidad por parte de algunas y algunos compañeros que simpatizaban con el profesor agresor, así como la descalificación por parte de las autoridades ante su denuncia, de tal forma que la combinación entre acoso sexual y la denuncia respectiva fue un factor precipitante para que también se viera envuelta en un caso de mobbing."

Este grupo de acólitos, se identifican en los tipos de implicados que Save The Children (2013) expone:

"Intentando delimitar la influencia del grupo en el problema que nos ocupa, el equipo de Salmivalli (Salmivalli, Lagerspetz, Bjorkqvist, Osterman y Kaukiainen, 1996) identificó seis tipos de implicados en los fenómenos de acoso: agresor, reforzador del agresor, ayudante del agresor, defensor de la víctima, ajeno y víctima. El reforzador y el ayudante adoptan roles más próximos al agresor mientras que el defensor se pone de parte de la víctima."

Estos 6 tipos de implicados, no son estáticos, sino que pueden cambiar de acuerdo al contexto o a la persona a quien dirigen la violencia, juegan un papel importante en el entorno para reforzar o evitar el asedio sexual, los 3 primeros implicados serán el o los agresores en potencia, sin embargo "(...) *el mobbing, o acoso psicológico en el trabajo, no es un problema solo relacionado con la personalidad del trabajador, aunque en muchas ocasiones esta sea el medio (el más "bravucón" puede encabezar el acoso moral), sino un problema asociado con la precarización del empleo y la posibilidad de pérdida del mismo (...)*" (Martínez & Cruz; 2008). Esta precarización del empleo y la posibilidad de perderlo, así como el machismo, la misoginia, la masculinidad hegemónica, son también factores para ejercer el asedio sexual y convertirlo en algo natural o cultura, como menciona Hartog (2006): *"Es importante precisar que los aspectos negativos que derivan de la masculinidad tienen que estar considerados como frutos de un consenso social que involucra tanto a los hombres como a las mujeres."* así se ejerce la violencia sexual para someter y dominar a las personas que se desarrollan en el lugar de trabajo o escuela, así lo detalla Fernández (2013):

“La violencia es uno de los medios del poder político; este poder es una potencia que ejerce el individuo (racional y emocional) sobre sí, otro u otros con quien(es) se vincula institucionalmente; pero quien también está sujeto a recibir de aquellos. Otros de los medios por los cuales se ejerce esa potencia son la autoridad, la fuerza, la voluntad, el dominio, la coacción imposición / defensa, las fuentes económicas, las decisiones. El objetivo de ese poder es el disfrute que se consigue al desviar, impulsar, frenar, dirigir, vigilar, manipular, ayudar y/o lastimar la acción de otros en la búsqueda de un buen manifiesto futuro, el cual puede ser negativo o positivo para el individuo solo o en grupo.”

Es por esto que la cultura del asedio está presente en todo momento de las relaciones humanas cuando hay una vinculación con poderes inequitativos presentes que crea vulnerabilidades dentro de las instituciones, como lo expone Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citando a:

"Gauleac (2006) Las organizaciones no son neuróticas, ni paranoicas o perversas, pero su mecanismo de funcionamiento sí puede llevar a los empleados a comportamientos neuróticos y perversos, es decir, las formas de gestión de la organización pueden servir de factores propiciadores de la violencia contra el trabajador y transformarse en situaciones desencadenantes de acoso moral."

Sin embargo, es necesario considerar lo que Martínez y Cruz (2008) plantean:

"La falta de seguridad y estabilidad en el trabajo que se presenta actualmente en los diversos sectores productivos del país (México) ha dado la pauta a que algunos trabajadores soporten el acoso laboral en sus centros de trabajo con la finalidad de conservar el empleo, aunque éste no garantice condiciones favorables para su desempeño."

Todos estos factores son sociales como lo refiere INMUJERES (2004):

"Socialmente, la recurrencia del hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del “hombre productor” (dominante) y de la “mujer reproductora” (sumisa), reduciéndola a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos, o bien, circunscribiendo su participación a puestos no jerárquicos o de menor calificación. De esta forma el hostigamiento sexual es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener una relación de dominación / subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidos en el sistema de género en la organización social."

Aquellas personas que trabajan en lugares donde el hostigamiento sexual es tolerado por desconocimiento, desinterés o por la existencia de patrones socioculturales que favorecen la discriminación de género y la desvalorización de lo femenino, también enfrentan consecuencias perjudiciales, entre ellas, la trasgresión de sus derechos como trabajadoras y trabajador y daños importantes es en el ámbito de la salud, el desarrollo profesional y económico, e incluso en el familiar."

Esta cultura del hombre productor y la mujer reproductora son guiones en el sistema o la estructura de la institución permitiendo vulnerabilidades de las personas que colaboran ahí a ser posibles sobrevivientes de maltrato, como Guzmán, Vargas y Sosa (2013) apunta: *"Los paradigmas de la relación entre hombres y mujeres, en donde el poder es un elemento esencial, con jerarquías inequitativas que generan múltiples espacios y oportunidades para la expresión de dicha dominación, matizando al mundo por la división de géneros."* Estos paradigmas de las relaciones interpersonales son identificados dentro de la masculinidad hegemónica y la estructural patriarcal que lastima tanto a hombres como a mujeres, como refiere Hartog (2006):

"la masculinidad como un freno a relaciones igualitarias de género, como generadora de sufrimiento en los propios hombres y como fuente de problemas sociales que obstaculizan la construcción de sociedades más democráticas y pacíficas constituyen las tres preocupaciones principales que hacen que los estudios sobre ésta se vuelvan de actualidad y de interés como elementos que pueden favorecer cambios sociales deseables tanto para los hombres mismos como para la humanidad en general." (...) *"Cuestionar los elementos de la masculinidad hegemónica que pueden frenar la equidad en las relaciones de género es asumir que los hombres tienen un parte del camino que recorrer para aspirar ellos también a una liberación de los dictados asociados al hecho de nacer hombres."*

En esto ahonda el trabajo de INMUJERES (2006):

"La segregación en el mercado laboral hace referencia a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y mínimas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos "feminizados", fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor.

La segregación horizontal alude a la concentración que se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales.

La segregación vertical se manifiesta en la existencia de un “techo de cristal” o “techo de vidrio”, que actúa como una barrera invisible para las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, de tal modo que una vez que llegan a este punto muy pocas mujeres pueden franquearlo. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas.”

Este “Techo de cristal” somete a las mujeres a la vulnerabilidad al no poder acceder a puestos con mayor poder de decisión, en el supuesto de que las mujeres son malas para tomar decisiones por estar “sometidas” a sus cambios hormonales y sentimientos, falacia fatal basada en el machismo que se usa en la cultura para someter a las personas a la hegemonía masculina, como Lamas (2004) cita:

“Carole Pateman, quien hablaba de que antes del contrato social hay un contrato sexual que responde a esta división sexual del trabajo y que es una transacción de la cual se desprenden los intercambios económicos y la interacción emocional entre mujeres y hombres.

Si lo vemos como intercambios de otro orden vamos a ver cómo el Estado, el mercado y las empresas operan con esta premisa de una división sexual del trabajo que ya es arcaica, bajo la cual las mujeres son responsables del trabajo del cuidado y de la casa, esto no obstante su mayor ingreso cada día a la fuerza de trabajo asalariado y a los espacios de poder público.”

Es este uno de los argumentos más frecuentes que se utilizan por los hombres, empresarios, jefes, capacitadores, etcétera. Para explicar este fenómeno Guzmán, Vargas y Sosa (2013) cita a Bordieu: “Bordieu (2000:22-24) el mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales (...) de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres”. Como Hartog G. (2006) refiere:

“El hecho de que históricamente, los hombres han sido más representados en los cuerpos científicos y académicos y en las estructuras de poder, en general, que las mujeres, explica probablemente porque ciertas disciplinas se llamaron ciencias del Hombre más bien que ciencias de la Mujer.” o también como: “La dicotomía naturaleza-cultura ocupó un lugar muy importante en los debates sobre la alienación y la emancipación de las mujeres. El famoso instinto maternal o la tendencia natural del hombre a dominar y a oprimir a las mujeres fueron el centro de numerosos debates apasionados tanto por parte de las feministas radicales como de los grupos religiosos más tradicionalistas.”

Estas discusiones son parte de las “prácticas culturales”, que no son más que discursos que apoyan la hegemonía masculina, como lo explica Rivera y Tirado (2013):

"Tanto dentro como fuera del aula, se registran prácticas culturales relacionadas con la violencia simbólica, verbal y psicológica como parte de la reafirmación del poder patriarcal. La auto-percepción de la mujeres sobre estos temas, funcional a la lógica social hegemónica, impide muchas veces construir acuerdos para reconocer y denunciar la violencia que se vive en el ámbito laboral y académico universitario (...) se guarde celosamente como secreto, incluyendo a veces sentimientos de vergüenza (...)"

Y también lo refiere Gaytán (2007):

"La amplitud y la frecuencia con la que se practica el acoso sexual, así como el gran silencio que se ha propiciado socialmente en torno a él y la tolerancia de quienes lo presencian, son características que llevan a sustentar la idea de que éste es un problema social y no de patologías psicológicas individuales. Sin embargo, las personas suelen explicarse a sí mismas el acoso como producto de la enfermedad mental de quienes lo practican."

El quinto implicado “ajeno” en dinámica del acoso que retoma el informe de Save The Children (2013), es aquel que se colude en secreto, decidiendo dejar pasar la violencia como parte de la cotidianidad, no “apoya” a los agresores pero con su silencio lo hace, como Lavoignet (2013) cita:

“(Barón, 2001) La ausencia de respuesta del entorno de las personas que rodean a la víctima se puede convertir en el mejor reforzador de la conducta agresiva del acosador.” (...)
“Góngora, Lahera & Rivas, (2002) La respuesta del entorno laboral hacia el conflicto será la que determinará la resolución rápida del acoso, o bien, su implantación permanente, (...) el superior es el principal alentador dentro de la dinámica del mobbing.”

Y Topa (et all; 2006) retoma: *“Un ambiente donde las normas sociales dictan la colaboración con los compañeros puede reducir la tensión, el estrés y la frustración causada por la situación laboral, que también han sido señalados como antecedentes del acoso laboral.”* Es el trabajo de los puestos superiores determinar el apoyo o la evitación de tal cultura, en ocasiones estas personas son las reforzadoras del agresor, los ayudantes de los agresores o los mismos agresores, cuando bien pueden ser los apoyos del sobreviviente de violencia, como lo menciona Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013)

citando a:

"Salin (2008) Para reducir los casos es necesario cohibir los factores que puedan provocar estos comportamientos/ acciones así como aumentar la divulgación de las consecuencias de tales actitudes para los agresores (...)".

Así es como se vuelve un asedio sexual justificado desde las prácticas culturales del día con día, pues como lo demuestra Rivera y Tirado (2013) *"La cultura académica universitaria, sustentada en modelos teóricos que la posicionan como espacios "neutrales y democráticos" impide reconocer que en está predominan asimetrías que legitima el poder patriarcal, representado a través del discurso y prácticas misóginas y androcéntricas."* Este tipo de posturas tolerantes a la violencia se puede impedir con lo que propone Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013): *"La política de "tolerancia cero" en los casos de acoso aumenta la consciencia sobre éste, involucra y esclarece lo que significa tener un comportamiento "apropiado" en el trabajo; por tanto, los investigadores recomiendan una introducción de políticas específicas antiacoso moral."*

La colusión y el asedio sexual (mobbing / bullying / asedio)

La colusión es la forma en que se apoya o valida la violencia del agresor, esta forma de apoyo se da mediante el asedio moral. El asedio moral se da en el grupo para "restaurar" la "calidad de vida" del mismo, como lo presenta Westhues (2013):

"Un grupo es una creación humana, una construcción social, para preservar la vida y burlar la muerte. Por "preservar la vida" se refiere a que el grupo ofrece todos o algunos de los medios de subsistencia a sus miembros: alimento, vestido, vivienda, cuidado de la salud (...). El grupo ofrece una red social que puede utilizarse para acceder a los medios de subsistencia. Por burlar la muerte (...) quiero decir que el grupo ofrece un significado moral mediante el cual se intenta reducir o eliminar todo lo horroroso de la muerte (...). Ocasionalmente el grupo se enfrenta a una amenaza desde su interior, uno de sus miembros se comporta de una manera que desafía las formas convencionales puestas en marcha por éste para preservar la vida y burlar la muerte (...) es la ocasión para reafirmar "lo que representamos" y para definir los límites de la tolerancia."

Cualquier situación que amenace la estabilidad del grupo será tomada como una agresión, esta agresión en el asedio sexual es el develar a los agresores y a su grupo de acólitos, revelar las estrategias que se han utilizado dentro de la institución para que los agresores asedien sexualmente a las personas que laboran o estudian

en la misma como lo demuestra Guzmán et all (2013):

"En el caso de las y los compañeros que estaban enterados del acoso hacia su compañera, es importante mencionar que ninguno de los varones apoyó a las mujeres por temor a que los profesores involucrados tomaran represalias contra ellos y en al menos tres de los casos, los compañeros varones culparon a las estudiantes por el comportamiento de los profesores; una de la entrevistadas revelo que al menos una compañera le comentó que el comportamiento del profesor era "probablemente porque ella lo provocaba".

La víctima duda de que en caso de denunciar el hecho se otorguen las sanciones pertinentes o, en el peor de los casos, las represalias podrían afectar su tránsito académico por la misma complicidad existente entre autoridades y docentes, que en algunos casos simplemente lo dejarán pasar."

Sobre este problemática explica las causas que lo provocan Rivera y Tirado (2013):

"Tanto dentro como fuera del aula, se registran prácticas culturales relacionadas con la violencia simbólica, verbal y psicológica como parte de la reafirmación del poder patriarcal. La auto-percepción de la mujeres sobre estos temas, funcional a la lógica social hegemónica, impide muchas veces construir acuerdos para reconocer y denunciar la violencia que se vive en el ámbito laboral y académico universitario (...) se guarde celosamente como secreto, incluyendo a veces sentimientos de vergüenza (...)". "La cultura académica universitaria, sustentada en modelos teóricos que la posicionan como espacios "neutrales y democráticos" impide reconocer que en está predominan asimetrías que legitima el poder patriarcal, representado a través del discurso y prácticas misóginas y androcéntricas."

También Guzmán et all (2013):

"El problema de acoso sexual en el ámbito universitario no se está atendiendo, por lo que todavía existe mucho camino por recorrer para identificarlo y erradicarlo, tal como sucede con muchas otras formas de violencia contra las mujeres. (...) es importante enfatizar que el silencio ante este tipo de prácticas es un elemento esencial para su perpetuación."

Este apoyo puede darse en el silencio de la institución como Lavoignet (2013) cita: "(Barón, 2001) La ausencia de respuesta del entorno de las personas que rodean a la víctima se puede convertir en el mejor reforzador de la conducta agresiva del acosador." Corresponde a las instancias de justicia tomar cartas en el asunto y no coludirse con la violencia, sin embargo, estas instancias también son permeadas por la cultura del asedio como

Peña Saint y Alonso (2013) refiere:

“Deborah Osborne (2009) encontró que una vez que habían sido hechas oficiales las transgresiones hacia ellos, los blancos esperaban que sus casos fueran tratados por las instancias correspondientes de manera justa y legítima, aplicando las normas vigentes. En cambio, se toparon con falsificaciones (fake) y simulaciones en su manejo oficial (shamdealing), mismas que para ellos fueron una más de las múltiples agresiones que sufrieron, sumándose a la serie de formas distintas de maltrato psicológico vivido.”

Es por ello que la cultura del asedio también invalida la esperanza en los mecanismos de aplicación de justicia como se demuestra en Guzmán et al (2013: *“La víctima duda de que en caso de denunciar el hecho se otorguen las sanciones pertinentes o, en el peor de los casos, las represalias podrían afectar su tránsito académico por la misma complicidad existente entre autoridades y docentes, que en algunos casos simplemente lo dejarán pasar.”*

Estas formas de violencia: La Falsificación (fake) y el acuerdo vergonzoso (shame dealing), temas que abordaremos más adelante con detenimiento, son precisamente parte de la cultura del asedio sexual, por la inconsciencia de la problemática, la desinformación del fenómeno, etc. como Gaytan (2007) explica:

“Una gran cantidad de justificaciones acerca del acoso sexual en lugares públicos ha propiciado que la gente no esté del todo consciente de que éste es un problema muy generalizado y que las explicaciones que repiten porque socialmente son las válidas no necesariamente coinciden con la lógica de las situaciones. Por ejemplo:

- *Se piensa que las formas en las que se manifiesta el acoso sexual son formas en las que se realiza el cortejo. Sin embargo, al hablar de las ofensas que lo constituyen esto muestra que no son sinónimos.*
- *El acoso sexual no es un tributo a la belleza, a la apariencia ni a la edad. Tampoco depende de la forma de vestir que eligen las mujeres. Contrario a lo que piensa la mayoría, basta con ser mujer para estar expuesta a recibir acoso en lugares públicos.*

Los piropos ofensivos, y por lo tanto el acoso sexual en lugares públicos, no es un fenómeno nuevo. Con base en los datos históricos investigados (soukio, 1998), se calcula que tiene al menos cuatro siglos de existencia en el mundo y seguramente el mismo tiempo en la región geográfica que conforma nuestra ciudad, pues para entonces ya éramos colonia de España y compartíamos los rasgos culturales y las costumbres de interacción entre los géneros.”

Tales formas de violencia se justifican en la idea del "amor romántico" que no

es otra cosa que una interacción psicópata para controlar y someter a las otras personas o También se justifica en el "juego", "broma" o "mame" como Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citan lo siguiente:

"(Einarsen et al., 2003; 2005; Nunes, Duarte y Moretto, 2010), puede pensar que determinados actos negativos no son más que bromas del agresor o; incluso, que es su modo "normal" de comportarse con los otros. Así, por ser este un mal "contemporáneo", discutido en el ambiente académico o en los medios de comunicación, es extremadamente prudente que la institución tome medidas, por lo menos en la divulgación, sobre qué es el acoso moral y sus características principales."

Estas instituciones y sus mecanismos de defensa para erradicar la violencia sexual en el ámbito laboral o educativo se ven sobrepasadas por la colusión que existe dentro de ellas mismas por las personas que las forman, por lo que es difícil, cumplir con el protocolo, se puede evitar este tipo de situaciones de la manera que lo presenta Plinio J. Pavão de C., Crislaie Berttari y Waleir Previtale Bruno (2013):

"Muchos sindicatos, aunque signatarios, no lograron éxito en la práctica de hacer cumplir el protocolo. Mientras que algunas explicaciones están en otra dirección, el informe de la mayoría es que los bancarios, especialmente de los bancos privados, tienen miedo de denunciar por que puedan ser identificados por el banco. Esta preocupación tiene un fundamento real, si bien los sindicatos preservan los nombres de los denunciantes, es posible que el banco llegue a descubrir la identidad del demandante a partir de los lugares de trabajo donde ocurrió el problema y de la descripción de los acontecimientos. Sin embargo, el sindicato debe dar confianza a los empleados, asegurando que va a estar a su lado para impedir cualquier intento de represalias por parte del banco. (...) Idealmente, sin embargo, es que las quejas, en la medida de lo posible, no tenga carácter individual, sino colectivo, porque si solo un trabajador es víctima, esta situación crea una gran incertidumbre e inestabilidad en el lugar de trabajo. Por tanto, debe ser visto como un problema colectivo."

Para erradicar este problema colectivo podemos identificar algunas estrategias que los agresores utilizan coludiéndose con aquellos que los apoyan, reforzadores o ajenos.

- **Anulación de la disidencia o "suppression of dissent":**

La anulación de la disidencia es presentada por Peña Saint y Alonso (2013) para definir este concepto citando a:

*“Martín (1997) traducida como **eliminación de una amenaza percibida**, a través de represalias sutiles, encubiertas o abiertas, puede implicar la nulificación del disidente/descontento o la idea incómoda, desde otro ángulo de análisis, así como la combinación de todo lo anterior. Por intereses creados “vested interests” (ídem) en y entre grupos.” (...) “La anulación de la disidencia/descontento se da de manera particular en contra de aquellos que llaman la atención sobre irregularidades de interés público dentro de sus instituciones (llamados en inglés Whistleblowers) (Martín, 1997, 2002 y 2011).” (...) “Brian Martín (1997, 2002, 2011) denomina la anulación de la disidencia / descontento, donde se necesitan que un grupo o persona por sus pronunciamientos públicos, investigación, docencia u otras actividades, amenazan los intereses creados en la élites de corporaciones, gobiernos, profesiones u otra área. La característica principal en casos de anulación es que existan intereses creados que se vean amenazados por la o las personas, paradigmas o ideas a las que luego se quiere anular, nulificar o suprimir”. (...) “La segunda característica en casos de anulación es la decisión de individuos o grupos poderosos de ejercer represalias hacia la persona, la idea o la actividad que encuentran objetable” (...) “otra característica típica en casos de anulación es la falta de razones válidas para la acción emprendida” (...) “nunca se dice que la anulación se llevó a cabo como represalia por la crítica o la docencia cuestionadoras hechas públicas. Sino que se expresan razones “aceptables”. (...) “Se puede sospechar con un alto grado de confiabilidad que hubo anulación siempre que se pueda demostrar que las razones formales expresadas para ejercer represalia contra una persona o actividad carece de fundamento. (Martín, 1997)”*

- **Mandonear (Bossing):**

Fernández nos explica quien maneja tal concepto *“Edreida (2003:133) introduce el concepto de “bossing” el caso de organizaciones o empresas que promueven y recompensan el mobbing.”* se traduce como “mandonear” por la forma en que se generan formas de violencia desde algunas personas en puestos directivos o en puestos similares pero que sus acciones son de atosigar, acosar, asediar a los empleados y empleadas, ya sean subordinados o no. Tales actitudes dañan a la empresa o institución pues se perpetúan las situaciones de violencia en “pro de la producción”. Como lo sugiere Lavoignet Acosta B.J.; Del Ángel Salazar E.M.; Santés Bastián M., 2013:

“Con el surgimiento de la relación patrón-empleado se han puesto en marcha acciones en

contra de los trabajadores con la finalidad de explotarlos para extraer su máximo rendimiento, aunque esto conlleve a afectarlos física y psicológicamente; esto le reditúa mayores ganancias económicas al empleador, sin que el trabajador obtenga remuneraciones económicas de acuerdo con su desempeño laboral y, por lo contrario, es objetos de maltratos, ofensas, hostigamientos, humillaciones, que lo llevan a una baja autoestima, una posible deserción laboral o un despido injustificado, en todo lo cual el patrón es el que siempre ha ganado.”

Recordando la cita de Lavoignet (2013): “Góngora, Lahera & Rivas, (2002) La respuesta del entorno laboral hacia el conflicto será la que determinará la resolución rápida del acoso, o bien, su implantación permanente, (...) el superior es el principal alentador dentro de la dinámica del mobbing.” Este mandoneo incluye: el exigir favores sexuales y/o que al ser descubierto un caso de acoso sexual este sea invisibilizado.

- **La Falsificación (Fake):**

Para entender tal término Peña Saint y Alonso (2013) cita a: “Osborne (2009) *El manejo simulado para falsificar que se actúa con justicia y probidad*”

Este manejo simulado se puede demostrar en el trabajo de Guzmán et al (2013):

“En la situación que fue denunciada, las autoridades de la entidad académica mencionaron al padre que se presentó para apoyar la denuncia de la estudiante, que el problema se resolvería al interior de la escuela y que le aseguraba que la situación no se repetiría; sin embargo, resolver el problema significó, exclusivamente, hablar con el profesor y pedirle que no “se metiera” con esa estudiante.”

Es así, simulando llevar a cabo el “protocolo” para resolver conflictos solo se lleva a cabo una parte y no todo el protocolo correctamente para erradicar cualquier tipo de violencia o el desarrollo de la misma.

- **El trato / acuerdo vergonzoso (Shame Dealing):**

El acuerdo vergonzoso es la principal situación para que se lleve el manejo simulado que es abordado por Peña Saint y Alonso (2013):

“Osborne (2009) El manejo simulado para falsificar (fake) que se actúa con justicia y probidad cuando en realidad se hace lo contrario.” (...) “Osborne (2009) encontró que una vez que habían sido hechas oficiales las transgresiones hacia ellos, los blancos esperaban que sus casos fueran tratados por las instancias correspondientes de manera justa y legítima, aplicando las normas vigentes. En cambio, se toparon con falsificaciones (fake) y simulaciones en su manejo oficial (shame dealing), mismas que para ellos fueron una más

de las múltiples agresiones que sufrieron, sumándose a la serie de formas distintas de maltrato psicológico vivido.” (...) Osborne (2009): La simulación en el manejo oficial de casos de anulación de la disidencia/descontento y mobbing por parte de quienes son los responsables de la buena marcha institucional, así como la sorprendente frecuencia con que esta es la manera en la que se lleva a cabo el tratamiento de casos de injusticias e irregularidades en los espacios institucionales. Tal simulación está basada en manipulación de leyes y procedimientos, así como en la elaboración de complicados discursos orales y escritos para forzar los argumentos que culpen a la víctima de su propia situación y que den la razón a las arbitrariedades administrativas a las que los enfrentan, pero que parezcan basados en la legalidad y transparencia. El afán es fundamentar como válidas las acciones irregulares cometidas en su contra, justificando a los perpetradores al ejercer el poder de manera parcial, manipuladora e inadecuada.”

Este acuerdo vergonzoso se forma a partir de los acuerdos patriarcales para seguir sometiendo mediante la colusión a las personas sobrevivientes de maltrato.

- **El soplón (Whistleblower):** *“el whisteblower, el que delata las deficiencias o comportamientos cuestionables y graves de su propio grupo.” Westhues (2013).* Como en el caso de denunciar el acoso sexual por parte de uno o más miembros del grupo y no entra en la colusión de la violencia sexual. Estas personas son los sobrevivientes de maltrato y/o sus defensores, al no estar de acuerdo con el proceso violento que se le lleva a cabo y denunciarlo ante la sociedad.

Esta cultura del asedio es solo uno de los mecanismo del sistema patriarcal para someter y dominar a las personas, sin importar el género, esta tan arraigada y es casi tan imperceptible que pareciera estar por encima de cualquier mecanismo de acción en contra de ella, afortunadamente hay una solución, la no colusión.

Estrategias para lidiar con agresores.

En este capítulo se presentaran algunas estrategias para lidiar con los agresores, desde las instituciones, las instancias de justicia o las personas. Es importante considerar lo que Guzmán et all (2013) expone:

“Las entrevistadas no identificaron o no aceptaron el hecho de obtener algún beneficio con su silencio y consentimiento tácito; aunque justificaron el no denunciar por temor a las represalias por parte de los profesores, cabe hacer mención que la estudiante que denunció el acoso no

reportó ninguna clase de represalia.

Debemos mantenernos vigilantes de lo que sucede en nuestros espacios académicos pues es bien sabido que la negatividad que experimenta mi compañero o compañera también me afecta a mí."

Todas las personas son vulnerables a vivir violencia, el silencio o el consentimiento tácito de esa violencia solo beneficia al agresor para continuar ejerciendo estas tácticas con otras personas, se debe detener de inmediato como lo propone Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citando a:

"Salin (2008) "Para reducir los casos es necesario cohibir los factores que puedan provocar estos comportamientos/ acciones así como aumentar la divulgación de las consecuencias de tales actitudes para los agresores(...) La política de "tolerancia cero" en los casos de acoso aumenta la consciencia sobre éste, involucra y esclarece lo que significa tener un comportamiento "apropiado" en el trabajo; por tanto, los investigadores recomiendan una introducción de políticas específicas antiacoso moral."

Para evitar la colusión y erradicar la violencia que conlleva las situaciones de asedio se debe tomar como necesario lo que el INMUJERES (2004) plantea:

(Como evitarlo)

En el nivel personal:

- *Manifiestar con toda claridad a la persona hostigadora que su conducta (insinuaciones, bromas, tocamientos) resulta ofensiva y pedirle que cese de inmediato.*
- *Informar del hecho a las compañeras y compañeros de trabajo o de estudios. Esto es importante porque se sienta un precedente que puede servir para documentar una demanda.*
- *Hacer un informe escrito, lo más detallado posible, sobre la conducta de la persona hostigadora y del contexto en el que se presenta el hecho. Si existen testigos, conviene que lo lean y, si es posible, que lo validen con su firma.*
- *Denunciar el hecho ante representantes sindicales, directivos o directivas, funcionarios o funcionarias de la empresa o institución si el hostigamiento sexual persiste.*
- *Buscar asesoría legal, laboral y psicológica.*
- *De ser necesario, presentar una demanda penal ante las autoridades competentes.*

En los sindicatos

- *Incluir en todos los acuerdos de negociación colectiva mecanismos efectivos para enfrentar el hostigamiento sexual.*
- *Aplicar programas educativos para reconocer, evitar y/o denunciar el hostigamiento sexual.*
- *Instar a los empleadores y empleadoras a desarrollar y hacer valer una política firme en contra del hostigamiento sexual.*
- *Asesorar y apoyar a las víctimas directas e indirectas.*
- *Incluir el hostigamiento sexual como un factor de riesgo ambiental en los criterios normativos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo y a la salud laboral.*

En las empresas e instituciones

- *Incluir de manera explícita la prohibición de esta práctica y señalar las sanciones correspondientes dentro de las políticas de la empresa o institución, reglamentos internos y códigos de conducta.*
- *Favorecer la creación de condiciones, criterios y prácticas que garanticen la equidad de género, la no discriminación hacia las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia laboral en las organizaciones sindicales y en las dependencias de la administración pública.*
- *Concientizar al personal sobre la importancia de contar con ambientes sanos en los que se prevenga y sancione el hostigamiento sexual y otras formas de violencia laboral, y se promuevan los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores.*
- *Impulsar acciones de difusión y sensibilización. La prevención es siempre la mejor manera de resolver un problema.*

El INMUJERES (2005c) también propone:

Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género

El Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) se definió con enfoque de sistemas de gestión y mejora continua. El Modelo está diseñado para ser auditable por parte de una empresa evaluadora con prestigio, credibilidad e independencia probados.

Su objetivo es el de “Apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil, dirigidas a

promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.”

Sin embargo “El Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género es de carácter voluntario y se aplica a organizaciones públicas y privadas que deseen demostrar, a través de la implantación y uso del Modelo, su compromiso con la equidad de género.”

Algunos de los compromisos adquieren al obtener el Distintivo en equidad de Género que me interesa recalcar son:

- *Suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina.*
- *Alentar la participación de las mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada/do, y a los/as empleadores/as para que reciban a estas personas favorablemente.*
- *Asegurar que las áreas de reclutamiento y selección cuenten con el número suficiente de personal calificado, que conozca los problemas de los/las trabajadores/as en relación con los roles que juegan en la sociedad.*
- *Divulgar ampliamente las disposiciones que regulan el trabajo femenino y asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias.*
- *Impulsar el desarrollo de políticas de recursos humanos en las organizaciones privadas y públicas que tengan como fin la igualdad de oportunidades y trato.*
- *Impulsar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la negociación colectiva.*

Los beneficios de la incorporación de este programa son:

A LAS ORGANIZACIONES.

- *La productividad y la eficiencia pueden aumentar si las personas logran el acceso a todo tipo de puestos.*
- *La incorporación de los procedimientos definidos en el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003 permitirá visualizar las diferencias existentes en el trato laboral entre mujeres y hombres en el nivel organizacional, así como aplicar medidas estratégicas para disminuirlas y generar un ambiente de trabajo más satisfactorio y elementos de motivación para el personal.*

- *Al aumentar los niveles de satisfacción personal, profesional, económica y social de sus colaboradoras y colaboradores, se generará un proceso de mejora continua en el que las capacidades de ambos serán aprovechadas en beneficio de los objetivos de la organización, lo que traerá consigo mayor competitividad y nuevos niveles de productividad.*

A LAS MUJERES.

Les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional al permitirles:

- *Contratación no discriminatoria y prácticas de promoción*
- *Pago igual por trabajo de igual valor*
- *Oportunidades de capacitación*
- *Apoyos para la atención de las responsabilidades familiares*
- *Un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.*

A LOS VARONES.

Los oficios tradicionalmente desempeñados por ellos y los considerados femeninos quedan abiertos para ser elegidos de acuerdo con la preferencia personal y sin peligro de menor retribución económica o menor valoración social.

También les proporciona una revalorización de su participación en el ámbito privado, posibilitando un rol más fuerte como padres al otorgarles permisos por paternidad.

AL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN.

Genera justicia social y por tanto contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática, a través del desarrollo de acciones afirmativas y acciones a favor del personal, estableciendo con ello buenas prácticas laborales para la equidad de género que alientan, incluyen, promueven y mejoran el ingreso, permanencia y las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, permitiendo un ejercicio pleno de sus derechos.

Propone como acciones afirmativas para obtener la aprobación en su evaluación:

“Identificar y eliminar discriminaciones reales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales.

Eliminar los obstáculos que impidan a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones o desarrollar ciertas profesiones.”

De esta manera se establecen bases firmes para evitar las diferentes estrategias que se

utilizan para llevar a cabo el mobbing o el acoso sexual."

En ocasiones tal protocolo no es respetado, pues lamentablemente el Modelo de Equidad de Género que es el que impulsa tales protocolos es opcional para la institución, esto conlleva a que las instancias que brindan seguridad no estén obligadas a tomarlas en cuenta, lo que produce que la denuncia y el protocolo de prevención y atención no se lleve a cabo correctamente, como ya lo había mencionado Guzmán Et all (2013):

"En la situación que fue denunciada, las autoridades de la entidad académica mencionaron al padre que se presentó para apoyar la denuncia de la estudiante, que el problema se resolvería al interior de la escuela y que le aseguraba que la situación no se repetiría; sin embargo, resolver el problema significó, exclusivamente, hablar con el profesor y pedirle que no "se metiera" con esa estudiante."

Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) siguen las indicaciones de:

"Freitas; Heloani y Barreto (2008) "erradicar la cultura de la impunidad, de la falta de respeto, de la promiscuidad y de la indigencia moral en el ambiente de trabajo es una tarea colectiva, que necesita la cooperación de los ocupantes de cargos más elevados" (...)"Los gestores deben tener en cuenta que no solamente se deben de construir las políticas de prevención, sino que también las de intervención necesitan estar bien formuladas y aplicadas." (...)"Hirigoyen (2008) para interrumpir el acoso moral, es preciso que haya una verdadera voluntad de cambio por parte de las empresas, pero también de todos los trabajadores sea cual sea su posición en la empresa" "(Einarsen y Hoel, 2008) La institución y sus gestores deben garantizar que cualquier caso emergente de acoso moral o malos tratos en el ambiente de trabajo tenga un tratamiento y resolución, y que garantice los derechos de las víctimas y de los supuestos agresores"

"Salin (2008) El desarrollo de una política necesariamente precisa tener una posición clara y coherente de la gestión, participación activa e involucrar a miembros de diferentes funciones y niveles jerárquicos, además de los sindicatos en este proceso; solamente de este modo esta política será transformada en prácticas efectivas ."

"Freitas; Heloani y Barreto (2008) Las políticas públicas de prevención y de combate al acoso moral en el trabajo "debe ser exhaustiva y asumir el carácter informativo, administrativo, jurídico y/o psicológico".

Para el ámbito educativo es necesario tomar en cuenta un sistema de

protección como el que sugiere Save The Children informe (2013):

Un sistema de protección en la escuela implica:

- *El desarrollo de un protocolo de actuación dentro de la escuela que establezca mecanismos claros y conocidos por todos que incluyan la participación de los niños y las niñas para la búsqueda de soluciones conjuntas. Varios docentes plantearon la importancia de contar con uno.*
- *La formación de los y las docentes, así como de otros profesionales que intervienen directamente con los niños y las niñas, en temas como derechos de infancia, definición y formas de violencia y pautas de actuación.*
- *Intervención con los niños y las niñas sobre:*
 - *El acoso escolar, el ciberacoso:*
 - *Elementos para la prevención como la asertividad, la empatía, el pensamiento crítico, la evaluación de las consecuencias de sus comportamientos, el desarrollo de competencias de autoprotección frente a los riesgos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.*
- *Acceso a formas eficientes de denuncia.*
- *Implicación de las familias en la protección frente a cualquier forma de violencia.*
- *La necesaria coordinación y participación de todos los agentes del ámbito escolar y otros ámbitos como servicios sociales, salud, agentes tutores, organizaciones no gubernamentales, etc.*

Otras estrategias para erradicar las situaciones que promueven el asedio sexual en los agresores se puede considerar lo que propone Burnet III (2014):

"Cuando me cruzo con una mujer en un aparcamiento por la noche y ella anda por delante de mí, hago todo lo que creo posible para que a) no se sobresalte b) tenga tiempo de sentirse segura o cómoda y c) en la medida de lo posible, pueda acercarme de manera amistosa para hacerla saber que no soy una amenaza.

Básicamente, me hago cargo de que esa mujer que me encuentro por la calle, en el ascensor, en las escaleras o donde sea se sienta segura; intento que se sienta tan segura como si yo no estuviera allí. Tengo presente que toda mujer

que coincide conmigo en un espacio público y no me conoce, me lee como hombre. Un hombre que, en concreto, se encuentra repentinamente a su lado. Tengo que tener en cuenta su sentido de espacio y que mi presencia pueda hacerla sentirse vulnerable. Y hemos aquí el factor clave, la vulnerabilidad.

Para prevenir las violaciones, un hombre debe entender que un «no» nunca es un «sí», que cuando una mujer se encuentra bajo los efectos del alcohol o de alguna droga y se ve incapaz de articular palabra no es un «sí» o que estar en una relación no implica un «sí» automático. Dejemos de concentrarnos en cómo las mujeres pueden evitar ser violadas o cómo la cultura de la violación hace sospechosos a hombres inocentes, ciñámonos a lo que, como hombres, podemos hacer para evitar que se cometan violaciones: dismantelar las estructuras que las permiten y modificar las actitudes que las toleran.

Ahora que ya sabes lo que es, ¿cómo puedes actuar dentro de esta cultura?

- *Evita el uso de lenguaje que despersonalice o degrade a las mujeres.*
- *Alza tu voz si oyes a alguien contar un chiste ofensivo o que dulcifica la violación.*
- *Si una amiga te dice que la han violado, tómala en serio y apóyala.*
- *Mantén un pensamiento crítico con los mensajes que te llegan de los medios de comunicación sobre mujeres, hombres, relaciones y violencia.*
- *Respetar el espacio ajeno incluso en situaciones distendidas.*
- *Mantén comunicación constante con tus parejas sexuales, no presupongas el consentimiento.*
- **Define tu propio concepto de masculinidad o femineidad. No dejes que los estereotipos guíen tus actos."**

También se puede tomar el trabajo sobre cómo lidiar con los casos para evitar la falsificación (fake), el acuerdo vergonzoso (shame dealing) y que se lleve a cabo un buen mainstreaming Peña Saint y Alonso (2013) cita a:

“Martín (2011) Estrategias para lidiar casos controversiales:

Argumentación. Incluye la presentación de información y el desarrollo de razones durante los debates.

Posicionamientos (endorsements). Cuando las organizaciones o los colectivos toman posiciones públicas formales.

Ataques. Cuando se cuestiona la credibilidad, personalidad, motivos, afiliación y otras características de los “enemigos”. Nótese que en los ataques el centro de atención se desvía de lo que se discute, hacia las características negativas de quien sostiene la posición contraria.

Acción política convencional. Como llevar a cabo reuniones, hablar con gente clave, votar en cierto sentido, elaborar volantes, pegar información en las paredes, etcétera.

Acción política no violenta. Otras formas de presión política, tales como marchas, asistencia masiva a reuniones, toma de instalaciones, etc.”

Algunas otras estrategias que también son necesarias considerar y que se proponen en este trabajo de investigación son las planteadas por Garda (2004): Se han propuesto algunas iniciativas tales como: (...) espacios para tratar temas dirigidos a detener la violencia hacia las mujeres,

Propuesta de grupos de apoyo de reeducación para la erradicación de la violencia en agresores.

Es obligación de las instituciones y de las instancias que brindan seguridad y justicia el planteamiento que hacen Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) citando a:

"Freitas, Heloani y Barreto, (2008) La organización debe actuar en dos frentes: el de la prevención y el del combate. Las políticas relacionadas con el bienestar del personal, la mediación de conflictos y el celo por el clima organizacional pueden no solo reparar errores actuales, sino también auxiliar en la construcción de un ambiente más saludable”.

Estas políticas con el bienestar personal y bienestar en el clima laboral son plantadas también por Lamas (2004): “Resolver de otra manera el cuidado requiere de políticas públicas para esto que se ha llamado conciliación trabajo-familia, hay quienes lo llaman armonización de vida personal y vida laboral [...]”. Las políticas públicas dentro de las instituciones pueden tomar en cuenta como una forma de erradicación de la violencia laboral o docente, del asedio sexual junto con otras formas de violencia, que los agresores que se encuentren dentro de la institución asistan a programas de grupos de apoyo de reeducación para la erradicación de la violencia. Esto traería beneficios personales primeramente como Hartog (2006) plantea:

“Los grupos de auto-ayuda para hombres responden a esta necesidad de permitir a los hombres reflexionar sobre su propia identidad, sus dificultades, y permiten un contexto de

homosocialización propicio a generar cambios en sus participantes. El reconocimiento del hecho de que la masculinidad también puede llevar sus sufrimientos y sus beneficios podría revelarse como una fuente fértil de investigación y de intervención para favorecer cambios sociales."

Estos programas de reeducación son considerados y explicados por Vargas Urías (2004):

"El reto de trabajar con hombres desde la perspectiva de la igualdad de género para reflexionar en torno a las masculinidades en diferentes ámbitos y contextos implica la imperiosa necesidad de establecer condiciones que erradiquen tanto la violencia contra las mujeres como la de los hombres que la ejercen. Trabajo con hombres: el conjunto de prácticas que emanan de la reflexión sobre la construcción del género masculino y que se traducen –entre otras posibilidades de intervención– en el desarrollo de procesos de reeducación que permiten demostrar que no existe una sola forma de ser hombre.

Es decir, que se pueden des-aprender las conductas asumidas como naturales –que son las que propician la desigualdad entre hombres y mujeres–, para re-aprender otras formas de autoconocimiento que, a la postre, generan relaciones humanas sustentadas en el respeto, la sensibilidad, la equidad y la igualdad.

Vida cotidiana y convivencia. Insistimos en priorizar el análisis de estas esferas debido a que no basta pensar la igualdad sino ejercerla a través de prácticas concretas que evidencien que es posible compartir los espacios respetando, renunciando al uso de esos mecanismos de control (simbólicos y materiales) que se imponen desde ideas machistas y que superponen el poder de lo masculino sobre todo lo considerado como femenino.

El trabajo con hombres no es un ejercicio que se agote en la buena voluntad ni una ocurrencia empática con las mujeres. Al contrario, este propósito encuentra una de sus principales justificaciones en el reto de erradicar la violencia en contra de las mujeres, siendo ésta una preocupación histórica en la agenda política feminista."

La Ley General Acceso A las mujeres a una Vida Libre de Violencia (2009) legisla acerca de los grupos de apoyo siguiente:

I. Proporcionar atención, asesoría jurídica y tratamientos psicológicos especializados y gratuitos a las víctimas, que favorezcan su empoderamiento y reparen el daño causado por dicha violencia;

II. Brindar servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos al Agresor para erradicar las conductas violentas a través de una educación que elimine los estereotipos de

supremacía masculina, y los patrones machistas que generaron su violencia;

III. Evitar que la atención que reciban la Víctima y el Agresor sea proporcionada por la misma persona y en el mismo lugar. En ningún caso podrán brindar atención, aquellas personas que hayan sido sancionadas por ejercer algún tipo de violencia;

IV. Evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el Agresor y la Víctima;

V. Favorecer la separación y alejamiento del Agresor con respecto a la Víctima, y

VI. Favorecer la instalación y el mantenimiento de refugios para las víctimas y sus hijas e hijos; la información sobre su ubicación será secreta y proporcionarán apoyo psicológico y legal especializados y gratuitos. Las personas que laboren en los refugios deberán contar con la cédula profesional correspondiente a la especialidad en que desarrollen su trabajo. En ningún caso podrán laborar en los refugios personas que hayan sido sancionadas por ejercer algún tipo violencia. (LGMVLV).

LGMVLV ARTÍCULO 9.- *Con el objeto de contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres dentro de la familia, los Poderes Legislativos, Federal y Locales, en el respectivo ámbito de sus competencias, considerarán:*

I. Tipificar el delito de violencia familiar, que incluya como elementos del tipo los contenidos en la definición prevista en el artículo 7 de esta ley;

II. Establecer la violencia familiar como causal de divorcio, de pérdida de la patria potestad y de restricción para el régimen de visitas, así como impedimento para la guarda y custodia de niñas y niños;

III. Disponer que cuando la pérdida de la patria potestad sea por causa de violencia familiar y/o incumplimiento de obligaciones alimentarias o de crianza, no podrá recuperarse la misma, y

IV. Incluir como parte de la sentencia, la condena al Agresor a participar en servicios reeducativos Integrales, especializados y gratuitos.

Dadas las recomendaciones anteriores también es necesario que las instituciones tomen en cuenta lo que Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013) “Los gestores deben tener en cuenta que no solamente se deben de construir las políticas de prevención, sino que también las de intervención necesitan estar bien formuladas y aplicadas.”

Para ello es necesario que se sigan las recomendaciones al pie de la letra y evitar la colusión por parte de las personas que sean gestores de tales políticas públicas.

Conclusiones

En el presente proyecto se hizo una revisión bibliográfica para poder proponer y definir el acoso sexual y las formas en que se desarrolla: el cual es la combinación del acoso moral o psicológico y el hostigamiento sexual, ya sea dentro de las instituciones, además de cómo se naturaliza, se invisibiliza, se apoya y se perpetua.

En esta investigación se utilizó primeramente el informar las legislaciones que se han hecho sobre hostigamiento y/o acoso sexual, después señalando el contexto en los que se desarrollan. Después se hizo uso de la perspectiva de género como eje básico para dar a conocer los sucesos propician el acoso sexual: las relaciones inequitativas de poder, las desigualdades sociales, el sistema patriarcal, el machismo, la misoginia, las diferentes formas de violencias y su proceso violento, la cultura del acoso o de la violación y la colusión. También se hace notar las diferencias y similitudes entre el acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso en el ámbito laboral (mobbing), el acoso en el ámbito escolar (bullying) y cuando este tipo de procesos violentos se conjugan traspassando a la violencia sexual o viceversa lo cual lleva al acoso sexual. Se consideraron los costos tanto personales: físicos, psicológicos, sociales, etcétera; así como los institucionales en donde se ve afectado el ambiente laboral y también en los costos por rotación y/o despido de personal. Al combinar 2 procesos violentos como lo es el acoso moral en cualquier ámbito y el acoso sexual se vuelve peligroso para la vida de la/s persona/s que ahí laboran/compran/reciben servicios/estudian.

Se identificaron los patrones de comportamiento de los "Predadores" sexuales o bien el perfil del agresor y/o sus conductas de violencia sexual. Se hace hincapié en que el proceso violento del acoso sexual desde su origen y su ejecución, es decisión del Agresor o del "predador" sexual, que esta persona va refinando sus técnicas y estrategias conforme pasa el tiempo, mejorándolas entre sobreviviente y sobreviviente, de proceso violento en proceso violento y de contexto en contexto. El agresor cuenta con otros agresores que le apoyen a su

acto violento, estos a su vez pueden ser definidos por su actos en estas posturas: apoyadores, reforzadores o ajenos, que tales posturas no son estáticas sino que cambian de acuerdo al contexto o al sobreviviente. Se recalcó y definió “La cultura del asedio sexual” la cual apoya para que los agresores se coludan en el proceso de violencia del asedio sexual, esta cultura que es parte de la estructura patriarcal para seguir sometiendo y dominando a las personas, esta estructura se ve inmersa en la cultura organizacional por las personas que en la institución laboran. Es por ello que se hace necesaria la intervención de las instituciones tanto en la que se lleva a cabo el proceso como de las encargadas de impartir justicia y bienestar a las personas, sin importar si son privadas o públicas, gubernamentales o no.

Por último se plantea varias estrategias, técnicas y alternativas de solución para confrontar y trabajar con los agresores sexuales, además de considerar las propuestas de grupos de apoyo de reeducación para la erradicación de la violencia en agresores los cuales pueden ser un gran avance para las empresas su implementación, sin embargo habrá que tener en cuenta que la mayoría de programas y modelos es opcional a la institución, es decir, que depende de la institución y sus directivos la implementación, lo cual pareciera ser un “mayor” trabajo sin “remuneración” inmediata, sin darse la oportunidad de apostar e invertir por mejores formas de relacionarse.

Hay que apostar e invertir por mejores formas de relaciones entre hombres y mujeres, para una mayor intimidad sin violencia.

Bibliografía

- Aldrete Rodríguez, Ma. G., Pando Moreno M., Aranda Beltrán, C. y Torres López, T. M. ;(2006) ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: ¿UN PROBLEMA DE GÉNERO?, Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 11, núm. 1, enero-junio, México. pp. 53-63,
- Alcides Camargo., Puentes Suárez, A. (2010) Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. Colombia. Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 6, núm. 1, enero-junio, 2010, pp. 51-64,
- Burnett III, Z. (2014) A Gentleman's Guide to Rape Culture (La cultura de la violación. Guía para el caballero). Consultado el 14 de noviembre en <<http://eldemonioblancodelateteraverde.wordpress.com/2014/08/18/la-cultura-de-la-violacion-guia-para-el-caballero/>> traducido del artículo publicado en: <http://www.huffingtonpost.com/zaron-burnett/guide-to-rape-culture_b_5440553.html>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2009). Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. México.
- CONAPRED (2009); 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, 2da edición núm. 1.
- CONAPRED (2012); Reporte sobre la discriminación en México 2012 Trabajo. http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill.
- Guevara, P. (2009). "las académicas entre la materialidad política y la subjetividad" María Antonia Chavés Gutiérrez, María Rita Chavés Gutiérrez, Erika Ramírez Diez, María Elena Cruz Muñoz, Gabriela Karina Cervantes Fuentes. *Género y trabajo en las universidades*. Instituto Municipal de las mujeres de Guadalajara/Universidad de Guadalajara, México.
- Fernández Marín, S. K. (2013) MOBBING ¿Mecanismo de poder Político? Recuperado de Peña Saint F. (coord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la

dignidad en las organizaciones I. Eón: México.

- Garda Salas R. (2004)"Estudios de las masculinidades: esperanza y temor". Revista DFENSOR , Marzo, número 3, año XII
- Gardenias E. (2014, Abril) LOS CABRONES, ¿NACEN O SE HACEN?: SEDUCTORES Y DEMÁS PSICÓPATAS QUE NOS VENDEN LA ESCLAVITUD DEL FOLLAR. Consultado noviembre 2014 en: http://mujeressinfonterasysinbozal.blogspot.com.es/2014/04/los-cabronesnaceno-se-hacen-seductores_23.html>
- Gaytan Sánchez, P. (2007). El acoso sexual en lugares públicos: un estudio desde la Grounded Theory. El Cotidiano, vol. 22, núm. 143, mayo-junio, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México pp. 5-17,
- Guzmán Ibáñez, M., Vargas López, L. y Sosa López S. (2013) ACOSO SEXUAL: TABÚ Y SILENCIO EN LA UNIVERSIDAD Recuperado de Peña Saint F. (coord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I. Eón: México.
- Hartog, G., (2006) De las Ciencias del Hombre a los Estudios sobre Masculinidades, un Camino Sinuoso. La Manzana. Revista Internacional de Estudios sobre Masculinidades. Volumen I, Numero I, Enero Marzo. UN HORIZONTE PARA CAMINAR.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2004); Las mexicanas y el trabajo III "Hostigamiento sexual". México
- Instituto nacional de las mujeres; (2005). Las mexicanas y el trabajo IV. "Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas", México.
- Instituto nacional de las mujeres; (2005b). Construcción de identidades y género en la escuela secundaria, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2005c); Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género. México

- Instituto Nacional de las Mujeres; (2006) Las mexicanas y el trabajo III “Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las empresas”. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres, (2009) “Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, 1a. Edición, México, D.F.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA 2013. Recuperado de:
<<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/violencia0.pdf>>
- INEGI (2011) Delitos contra las mujeres 2011 Análisis de la clasificación estadística de delitos. México
- Kurczyn Villalobos, P. (2004); Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Serie Ensayos Jurídicos, núm. 18.
- Lamas M. (2004) "Machismo y política". Revista DFENSOR, Marzo, número 3, año XII
- Lavoignet Acosta B.J.; Del Ángel Salazar E.M.; Santés Bastián M. (2013) MOBBING EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. Recuperado de Peña Saint F. (coord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I. Eón: México.
- Lugten-Sandvik, P. (2006). Take this Job and...: Quitting and other Forms of resistance To workplace Bullying, Communication Monographs, vol.73, núm.4, pp. 406-433
- Luthans, F. (2008) “Comportamiento organizacional”. México: McGraw-Hill.
- Martínez, S. & Cruz, M. (2008) “el acoso psicológico en el trabajo”. *Psicología y Salud*, 18(2): 255-265.México D.F.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A. Y Garrosa, E. (2006). “El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos”, *Revista de Psicología del Trabajo y las*

Organizaciones, vol. 22, núm.3, pp. 363-380. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121008>

- Nunes, T. Y da Rosa Tolfo, S. (2013); Acoso moral en el trabajo: políticas y prácticas de prevención y combate en una institución de enseñanza superior brasileña. Recuperado de Peña Saint F. (coord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I. Eón: México.
- Peña F., Ravelo Blancas P. y Sánchez Díaz S. (coords.) (2007). Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre mobbing en México. Ediciones Eón/UAM-Azcapotzalco/Servicio Europeo de investigación sobre el mobbing, México.
- Pérez Vázquez T. (2004) "La violencia institucional contra las mujeres". Revista DFENSOR, Marzo, número 3, año XII
- Peña Saint Marín, F., Alonzo Padilla, A. (2013) Un caso de triple anulación. La designación de un cargo académico en un espacio universitario. Recuperado de Peña Saint F. (coord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I. Eón: México.
- Peña Saint F. (cord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I. Eón: México.
- Piñuel y Zavala, Iñaki (2006); Libro blanco. *Los riesgos psicosociales en el profesorado de la enseñanza pública de la comunidad de Madrid. La incidencia del estrés, el burnout y el mobbing en los docentes de la enseñanza pública de Madrid. Resultados del barómetro Cisneros IX*. Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo-sindicato ANPE, Madrid. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/LBM.pdf>
- "Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual", (2009) Instituto Nacional de las Mujeres, 1a. Edición, México, D.F.
- Plinio J. Pavão de C., Crislaie Berttari y Waleir Previtale Bruno (2013) La experiencia de los sindicatos de bancarios de Brasil en defensa de la salud mental de los trabajadores y la lucha contra el acoso moral. Recuperado de Peña Saint F. (coord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I.

Eón: México.

- Save The children (2013); acoso escolar y ciberacoso: propuestas para la acción: Save The children informe.
- Suprema Corte de Justicia México (2012); MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y/O EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. México
- Thérèse, Sandrine y Brian Martin (2010). "Shame, Scientis! Degradation Rituals in Science", Prometheus, Vol. 28, núm.2 pp.)7-110.
- Trejo Torres, K. (2004) "Masculinidades por la igualdad de género". Revista DFENSOR marzo 2004 número 3, año XII
- Topa Cantisano G., Morales Domínguez José F. y Gallastegui Galán José A. (2006) Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. España.
- Vargas Urías M.C. (2004) "Un paso necesario: el trabajo con hombres para avanzar hacia la igualdad de género". Revista DFENSOR, Marzo, número 3, año XII
- Westhues, K. (2013). Mobbing en la academia. La importancia de su reconocimiento. Recuperado de Peña Saint F. (coord.) (2013). Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I. Eón: México.

Anexos