

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL¹

Por Lorena Goslinga Remírez²

I. Introducción.

En el presente trabajo expondremos diversas reflexiones en torno al hostigamiento y el acoso sexual; figuras jurídicas que, si bien están previstas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que entró en vigor el 2 de febrero de 2007 y, en el caso del hostigamiento, tipificada como delito en el Código Penal Federal desde principios de 1991, hasta el momento no han sido desarrolladas jurisprudencialmente en tesis alguna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de Tribunales Colegiados de Circuito.

No puede sino llamar nuestra atención el hecho de que en México no exista ni una sola tesis de jurisprudencia en la materia. Aun cuando quisiéramos pensar que ello se debe a que en nuestro país nadie es víctima de este tipo de conductas, difícilmente podríamos aceptar como válida esta última conclusión.

De acuerdo con información publicada en *El Universal* el ocho de marzo de dos mil seis³, en el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se

¹ Trabajo elaborado en cumplimiento a lo establecido en el artículo 34, fracción IX, del Acuerdo General de Administración III/2008 del Comité de Publicaciones y Promoción Educativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con motivo de la beca otorgada para asistir, del 8 al 23 de enero de 2009, al *Curso sobre Equidad de Género* organizado e impartido en el Departamento de Derecho de la Universidad Pompeu Fabra, con sede en la ciudad de Barcelona, España.

² Secretaría de Estudio y Cuenta de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adscrita a la Ponencia del señor Ministro José Ramón Cossío Díaz.

³ Nota consultada en la página Web <http://www.eluniversal.com/cultura/w135944.html>, el 17 de abril de 2009.

calculaba en esas fechas que el acoso sexual afectaba a un 46% de las trabajadoras, con base en los datos arrojados por diversas encuestas.

Según la nota periodística en comento, Inmujeres atribuía el hecho de que no existieran cifras oficiales sobre el número de casos de acoso sexual registrados contra mujeres en México, a que son pocas quienes que se atreven a denunciar por temor a represalias y, por ende, son contados los casos que se resuelven por la vía penal, al tratarse de delitos que se persiguen por querrela y no de oficio.

En fechas más recientes, el periódico *Milenio* reportó que el abuso y hostigamiento sexual contra mujeres policía de la Secretaría de Seguridad Pública capitalina se disparó 350%, al pasar de 2 denuncias en 2008 a 9 en el primer trimestre de 2009⁴. Al respecto, se informa en este medio que el titular de la dependencia, reconoció, sin embargo, que este tipo ilícitos pudiera ser aún más grave, debido a que hay una cifra negra que se presenta por el temor de las víctimas a denunciar.

Suponiendo que las cifras anteriores sean representativas de lo que acontece en la realidad mexicana, resulta por demás alarmante el hecho de que en nuestro país, a diferencia de lo que acontece en otras latitudes, las víctimas de hostigamiento o acoso sexual no acudan ante las instancias competentes para hacer valer sus derechos.

Evidentemente nuestro contexto económico, político y social dista mucho de ser el mismo que el que se vive en la Unión Europea. Sin embargo, un ejercicio comparativo entre el desarrollo normativo de estas figuras en México y en Europa no carece de interés; máxime, si tomamos en consideración que ello

⁴ Nota consultada en la página Web <http://www.milenio.com/node/193448>, el 17 de abril de 2009.

puede ser útil para determinar hasta qué grado la regulación mexicana es adecuada, o bien si presenta algunas deficiencias que pudieran ser corregidas para alentar a las víctimas de este tipo de conductas acudir a las instituciones que pueden brindarles apoyo.

De ahí nuestro interés en llevar a cabo este breve estudio, en el que expondremos, en primer lugar, las principales disposiciones aplicables en la materia en el orden jurídico mexicano y, en segundo, cuál ha sido el desarrollo normativo del tema que nos ocupa en el Derecho Comunitario de la Unión Europea y, a manera de ejemplo, la experiencia en España, incluyendo algunos datos estadísticos que, sin duda, resultan de interés.

II. Marco normativo aplicable en México.

II.1. Instrumentos internacionales.

Por lo que hace a los compromisos de índole internacional o regional que México ha adquirido en la materia que nos ocupa, cabe referir al artículo 2° de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer** (Convención de Belem Do Para), ratificada por el Estado Mexicano el 19 de junio de 1998, en cuyo texto se establece que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que: a) tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, 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, y c) sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Por su parte, el **Convenio Número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes**, ratificado por México el 18 de agosto de 1990, se prevé en el artículo 20 la obligación de los gobiernos de hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, debiendo garantizar, entre otras cuestiones, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el **hostigamiento sexual**.

Finalmente, en la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo**, ratificada el 26 de octubre de 2007, se dispone en el artículo 27, relativo al trabajo y empleo, que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo cual incluye, entre otros aspectos, la obligación de proteger los derechos de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el **acoso**, y a la reparación por agravios sufridos.

II.2. Legislación Federal.

En cuanto a la legislación federal, en el **Código Penal Federal** se encuentra tipificado el delito el **hostigamiento sexual**, indicándose en el artículo 259 Bis que 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.

Lo anterior en el entendido de que solamente será punible el **hostigamiento sexual** cuando se cause un perjuicio o daño, y que sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida.

Mención especial merece la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, en cuyo artículo 10 se establece que la **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, aclarándose que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño, y que también incluye el **acoso** o el **hostigamiento sexual**.

En el artículo 13 del mismo ordenamiento legal se señala que 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, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Por su parte, el **acoso sexual** se define como 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.

De conformidad con el artículo 14 de la Ley en comento, las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en

consideración: 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; fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes **hostigan** y **acosan**; promover y difundir en la sociedad que el **hostigamiento sexual** y el **acoso sexual** son delitos, y diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

A su vez, el artículo 15 dispone que, para efectos del **hostigamiento** o el **acoso sexual**, los tres órdenes de gobierno deberán: reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

II.3. Legislación Estatal.

Por lo que respecta a la legislación estatal, debe precisarse, en primer término, que en la mayoría de los Códigos Penales de las entidades federativas se encuentran tipificados como delitos el **hostigamiento sexual**, el **acoso sexual** o **ambos**, a excepción de los Estados de Campeche, Guanajuato y Tamaulipas, en donde hasta el momento no están previstos como conductas delictivas.

En segundo término, es de mencionar que, a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,

publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de febrero de 2007, 28 entidades federativas han expedido sus propias leyes de acceso, con objeto de hacer operativa la Ley General⁵, encontrándose pendientes todavía de hacerlo los Estados de Guanajuato, Oaxaca, Querétaro y Tamaulipas.

Los datos anteriores, se detallan en el siguiente cuadro comparativo:

ENTIDAD FEDERATIVA	CÓDIGO PENAL Y CONDUCTA TIPIFICADA	LEYES DE ACCESO
Aguascalientes	✓ Art. 120 (Hostigamiento Sexual)	✓
Baja California	✓ Art. 184 Bis (Hostigamiento Sexual)	✓
Baja California Sur	✓ Arts. 293 y 293 Bis (Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual)	✓
Campeche	X	✓
Coahuila	✓ Art. 399 Bis (Acoso Sexual)	✓
Colima	✓ Art. 216 Bis (Hostigamiento Sexual)	✓
Chiapas	✓ Arts. 237 y 238 (Hostigamiento Sexual)	✓
Chihuahua	✓ Art. 176 (Hostigamiento Sexual)	✓
Distrito Federal	✓ Art. 179 (Hostigamiento Sexual)	✓
Durango	✓ Art. 391 (Acoso Sexual)	✓
Estado de México	✓ Arts. 269 y 269 Bis (Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual)	✓
Guanajuato	X	X
Guerrero	✓ Art. 145 Bis (Hostigamiento Sexual)	✓
Hidalgo	✓ Art. 189 Bis (Hostigamiento Sexual)	✓
Jalisco	✓	✓

⁵ Véase *Reporte del Comparativo entre las Leyes Estatales y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, Cámara de Diputados, 10 de junio de 2008.

ENTIDAD FEDERATIVA	CÓDIGO PENAL Y CONDUCTA TIPIFICADA	LEYES DE ACCESO
	Arts. 176 Bis (Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual)	
Michoacán	✓ Art. 246 Bis (Acoso Sexual)	✓
Morelos	✓ Art. 158 (Hostigamiento Sexual)	✓
Nayarit	✓ Art. 206 Bis (Hostigamiento o Acoso Sexual)	✓
Nuevo León	✓ Arts. 271 Bis y 271 Bis I (Hostigamiento Sexual)	✓
Oaxaca	✓ Art. 241 Bis (Hostigamiento Sexual)	X
Puebla	✓ Arts. 278 Bis y 278 Ter (Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual)	✓
Querétaro	✓ Art. 167 Bis (Acoso Sexual)	X
Quintana Roo	✓ Arts. 130 Bis y 130 Ter (Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual)	✓
San Luis Potosí	✓ Arts. 158 Bis y 158 Ter (Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual)	✓
Sinaloa	✓ Art. 185 (Acoso Sexual)	✓
Sonora	✓ Art. 212 Bis (Hostigamiento Sexual)	✓
Tabasco	✓ Art. 159 Bis (Hostigamiento Sexual)	✓
Tamaulipas	X	X
Tlaxcala	✓ Art. 227 Bis (Hostigamiento Sexual)	✓
Veracruz	✓ Art. 189 (Acoso Sexual)	✓
Yucatán	✓ Art. 308 (Hostigamiento Sexual)	✓
Zacatecas	✓ Art. 233 (Hostigamiento Sexual)	✓

Evidentemente existen algunas diferencias entre las Leyes de Acceso a una Vida Libre de Violencia de cada una de las entidades federativas, así como entre los elementos del tipo y la punibilidad de las conductas en cada una de las legislaciones penales.

Como se advierte del cuadro anterior, hay dos Estados de la República, a saber, Guanajuato y Tamaulipas, en los que no se establece como delito ni el hostigamiento ni el acoso sexual, y tampoco se ha expedido la ley local de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

En cambio, 27 entidades han legislado en la materia que nos ocupa, tanto en el ámbito penal como en el de acceso. De estas 27 entidades, 16 prevén el delito de hostigamiento sexual, 6 el de acoso sexual, 1 utiliza estos términos como sinónimos y 6 establecen ambos delitos como independientes entre sí.

III. Derecho Comunitario de la Unión Europea.

A fin de exponer brevemente cuál ha sido el desarrollo normativo de las figuras a que hemos dedicado el presente trabajo en el Derecho Comunitario de la Unión Europea, nos referiremos a continuación a la **Recomendación 92/131/CEE de la Comisión Europea**, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en la se invita a los Estados miembros a adoptar medidas para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la persona son inaceptables.

En dicha Recomendación el **acoso sexual** se define como:

- Toda conducta irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma;

- Toda conducta que justifique explícita o implícitamente una decisión que afecte a los derechos de esta persona en materia de formación profesional, empleo, mantenimiento del empleo o salario, y
- Toda conducta que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Además, se invita a los Estados miembros a tomar medidas en el sector público para poner en práctica el código de conducta de la Comisión, considerándose que tales medidas servirán de ejemplo para el sector privado, dentro del cual deberá promoverse también el establecimiento, por parte de los empresarios y de los representantes de los trabajadores, de medidas que permitan aplicar el código.

Otro documento que vale la pena mencionar es la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea** de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En esta Directiva se refunden las disposiciones de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social; la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997,

relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas cuestiones de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades.

La Directiva 2006/54/CE parte de la premisa de que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho Comunitario en virtud de los artículos 2 y 3, apartado 2, del Tratado —en los que se proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades—, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el cual ha sostenido que el ámbito de aplicación de este principio no puede reducirse únicamente a la prohibición de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo.

Igualmente, se toma en consideración que en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

En la Directiva se distingue entre dos clases o tipos de discriminación:

a) **discriminación directa**: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo **de manera menos favorable** que otra en situación comparable, y

b) **discriminación indirecta**: la situación en que una disposición, criterio o práctica **aparentemente neutros** sitúan a personas de un sexo determinado en **desventaja particular** con respecto a personas del otro sexo, salvo que

dicha disposición, criterio o práctica **pueda justificarse objetivamente** con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean **adecuados y necesarios**.

Además, se sostiene que el **acoso** y el **acoso sexual** son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la Directiva. Ello, en el entendido de que dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Por ello, de acuerdo con la Directiva, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de **discriminación por razón de sexo** y, en particular, a tomar **medidas preventivas** contra el **acoso** y el **acoso sexual** en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Al respecto, se establece en el artículo 2 de la Directiva que por **acoso** se entiende la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; en tanto que, por **acoso sexual** se entiende la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En consecuencia, según la Directiva 2006/54/CE, se considerará en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

IV. LA EXPERIENCIA EN ESPAÑA

Después de hacer una breve relatoría acerca del Derecho Comunitario de la Unión Europea cabe preguntarnos, ¿cuál ha sido el resultado en esas latitudes de los compromisos adquiridos por los Estados en esta materia?

Utilizando a España como ejemplo, y de acuerdo con el estudio denominado “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral” de 26 de abril de 2006, elaborado por el Instituto de la Mujer (MTAS), el acoso sexual en el ámbito laboral se asienta en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder, tanto jerárquico como de género.

Según se desprende de esa investigación, mientras en entornos laborales de mayoría femenina un 13% de trabajadoras se sienten discriminadas, este porcentaje sube al 22% en entornos más equilibrados y alcanza el 24.5% en los más masculinizados.

Partiendo del grado de consideración de situaciones de acoso sexual por parte de las mujeres trabajadoras y teniendo en cuenta que dicha percepción depende de la sensibilidad y percepción de cada mujer ante la ocurrencia de dichas situaciones, en el estudio se consideraron tres niveles:

Acoso leve, se incluyen aquellas situaciones consideradas graves o muy graves por menos del 55% de las mujeres trabajadoras. Se corresponde con situaciones circunscritas a expresiones verbales públicas vejatorias para la mujer (chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos/comentarios

sexuales sobre las trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y hacer gestos y miradas insinuantes).

Acoso grave, situaciones consideradas graves o muy graves en un intervalo del 55 al 85% de las trabajadoras entrevistadas. Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa hacia la mujer con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones y presionar después de la ruptura sentimental con un compañero).

Acoso muy grave, engloba a aquellas situaciones en las que más del 85% de las trabajadoras consideran grave o muy grave. Situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y el asalto sexual.

Para establecer la incidencia del acoso sexual en el trabajo en España se ha optado por establecer dos diferentes niveles de cuantificación, diferenciando para ello en lo que se ha denominado acoso técnico y el acoso declarado.

Se considera **acoso técnico** el padecido en el último año por una trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual.

Como **acoso declarado** se entienden aquellas situaciones sufridas por la mujer en su trabajo, en el último año y consideradas por ella como acoso sexual.

Según las definiciones anteriores, los resultados del estudio indican que el 14.9% de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico), mientras que sólo el 9.9% de las entrevistadas percibe haber sufrido acoso sexual (acoso declarado).

Respecto al acoso técnico, las conductas más frecuentes suelen ser aquellas clasificadas como leves: los chistes de contenido sexual sobre la mujer, con un 13.1% y los piropos y comentarios sexuales sobre las trabajadoras, con un 9.8%, tienen una incidencia muy alta y superior a las demás.

Otras conductas tienen una incidencia más baja, pero por su gravedad deben ser tenidas en cuenta al mismo nivel de importancia. Entre éstas cabe destacar los abrazos o besos no deseados, con un 0.9%, los tocamientos y pellizcos, con el mismo porcentaje y, especialmente, los acorralamientos, con un 1.6%.

En lo que se refiere al acoso declarado, se mantienen como más habituales las conductas señaladas en el caso del acoso técnico. Los piropos aparecen como la que más afecta a las trabajadoras, un 6,4% reconocen padecerlo. En segundo lugar, aparecen los chistes, con un 5,5%, los gestos y miradas insinuantes con un 3.1%, los acercamientos con un 2.7% y las preguntas sobre la vida sexual aparecen en los siguientes lugares.

En cuanto a las reacciones de las trabajadoras ante el acoso sexual, las líneas de actuación varían en función del tipo de acoso, pero se puede afirmar que a medida que se eleva la gravedad de la situación, se incrementa la búsqueda de soluciones.

En los casos de acoso leve prevalece la táctica de la inacción, especialmente en el caso de los piropos, mientras que en las situaciones de acoso grave se empiezan a articular medidas más amplias, entre las que destaca sobre el resto el evitar al acosador o enfrentarse al mismo. En el acoso muy grave, se articulan y combinan todo tipo de acciones con el fin de reducir sus efectos.

Un dato a destacar es la baja confianza que se tiene en la estructura empresarial como elemento de protección ante el acoso. Sólo en los casos muy graves se acude al jefe superior, si bien en niveles muy bajos, dos de cada diez mujeres que sufren abrazos no deseados y una de cada diez que ha vivido acorralamientos.

En los casos en que las mujeres tomaron algún tipo de iniciativa ante el acoso sufrido, los resultados obtenidos no se pueden considerar satisfactorios. En un 31.8% de los casos el acoso desapareció, en un 35.8% sólo se ha aliviado sin llegar a desaparecer y todavía queda un importante grupo de mujeres que permanecen en la misma situación, un 15.7% o incluso que padece incidentes más graves, un 3.9%.

La reacción mayoritaria es apoyar incondicionalmente a la víctima, el 40.6% de las mujeres que han vivido una situación de acoso en el último año tienen esa percepción. Sin embargo, frente a esta conducta solidaria, casi una tercera parte, el 30.7% de los trabajadores y trabajadoras, tienden a minimizar el problema e incluso un significativo 24% se pone frente a la mujer acosada, bien dándole la espalda o bien culpabilizándola.

Sólo una cuarta parte de las trabajadoras, un 25.1%, que han vivido alguna situación de acoso sexual en el trabajo, reconocen haber comentado esta situación con alguien de su entorno.

Los confidentes del acoso sexual son, según manifiestan las mujeres que reconocen haber comentado con otras personas su situación, mayoritariamente mujeres, si bien casi la mitad de ellas también comparten su problema con varones. Sólo una de cada diez mujeres que han declarado haber sufrido acoso en el último año lo han comentado exclusivamente con varones.

Las amigas, en un 56.3% y/o compañeras, en un 46.7%, son los interlocutores más utilizados para comentar el acoso. Con menos frecuencia aparecen los varones, amigos con un 25.7% y/o compañeros de trabajo, con un 16.1%.

De forma mayoritaria, las propuestas son altamente conservadoras y escasamente proclives a un enfrentamiento con la situación. De hecho, dos de cada tres consejos recibidos, tienen un componente de evitación (no hacer nada, que se evite a la persona, que cambien de empleo o puesto), frente a una tercera parte que recomienda adoptar acciones para solucionar el problema (enfrentarse al acosador o poner una denuncia).

El papel que juega la empresa, actualmente, en la prevención y erradicación del acoso sexual es muy reducido, según las respuestas de las trabajadoras entrevistadas. Únicamente un escasísimo 8,3% de las mujeres que han declarado sufrir acoso sexual consideran que la actuación de la empresa podría calificarse de adecuada.

Respecto a la actuación más habitual de las empresas es inhibirse del problema, es decir, no hacer nada al respecto, según lo percibe el 49,8%, si bien banalizar la situación ("lo ven normal") o el intento de ocultamiento de la misma, aparecen igualmente en el repertorio de actuación de las compañías ante el acoso sexual, si bien con una reducida incidencia.

El 8.5% de las trabajadoras entrevistadas reconoce haber sufrido algún tipo de acoso sexual en otros trabajos anteriores. Preguntadas acerca de que influencia tuvo el acoso sufrido para cambiar de empresa, más de la mitad, un 51.9%, reconocen que la situación vivida fue un factor para dejar la empresa.

El papel actual de las instituciones ante el acoso sexual en el trabajo es meramente testimonial. Tan sólo, el 1.6% de las mujeres que han sufrido acoso sexual, en el último año (acoso declarado), han acudido a algún organismo institucional para exponer lo ocurrido. De ese porcentaje mínimo, la vía más utilizada son los sindicatos.

V. CONCLUSIONES

Si bien es cierto que en México no existen cifras oficiales acerca del número de personas que son o han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, instituciones especializadas en el tema estiman que más del 45% de las trabajadoras han enfrentado este problema.

Tanto en el ámbito federal como local están prohibidas ambas figuras por la Leyes de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y, en la mayoría de los casos, tipificadas como delito, al menos una de ellas, en los Códigos Penales respectivos.

Sin embargo, se trata de delitos que pocas veces son denunciados y, por tanto, pocas veces son perseguidos.

El análisis del desarrollo que estas figuras han tenido en el Derecho Comunitario de la Unión Europea y de las obligaciones que han asumido los Estados miembro al respecto, nos permiten advertir que en el hostigamiento y el acoso sexual subyacen conductas discriminatorias que es menester

combatir. Asimismo, se refuerza la idea de que la participación del sector privado en esta tarea es pieza clave.

Aun cuando podría pensarse que en la Unión Europea se ha dado un mayor desarrollo conceptual en la materia que nos ocupa, las cifras estimadas de personas que son víctimas de estos delitos en España también nos hablan de un grave problema, ocasionado fundamentalmente por escasa cultura de denuncia y la falta de participación del sector empresarial en su erradicación.

Por tanto, con excepción de aquellas entidades federativas que no han expedido sus leyes locales de acceso de las mujeres a un vida libre de violencia y/o no han tipificado ni el hostigamiento sexual, ni el acoso sexual como delitos, parecería que en México el problema no radica en la legislación emitida al respecto, sino en la falta de programas integrales encaminados, por un lado, a promover la denuncia y a comprometer a los patrones a brindar un verdadero apoyo a los trabajadores que enfrentan esta clase de actos discriminatorios.

Aunque sería deseable que la legislación mexicana fuer más uniforme y se pudiera distinguir conceptualmente de una mejor forma entre hostigamiento sexual y el acoso sexual, en los tiempos actuales, eso no parece ser el problema, ya que ambas conductas permanecen en la impunidad, incluso estando tipificadas por miedo a represalias.

Ello, en el entendido de que no deja de resultar preocupante que en la actualidad existan todavía Estados de la República en que ni siquiera se considera como delito una u otra conducta, dejando en completo estado de indefensión a las víctimas.