

Acoso sexual en el trabajo	59
I. Definición	59
II. Definiciones legales	60
1. Legislación nacional	60
2. Legislación internacional	64
III. Definición doctrinal	71
IV. Elementos del acoso sexual en el trabajo .	78
V. Propuesta de definición y sanción de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo . .	80
VI. Manifestaciones del acoso sexual en el trabajo	81
VII. Clasificación del acoso sexual en el tra- bajo	85
1. Por las circunstancias y actitud o com- portamiento del agresor	85
2. Por las consecuencias en la relación de trabajo	87
3. Por los sujetos	89
4. Por el sexo de los sujetos	91
5. De acuerdo con la jerarquía de los su- jetos	91
6. En relación con el lugar en que se pro- duce la conducta hostigadora	92
7. En relación con el tiempo en que se produce la conducta hostigadora	93
8. Por la edad de los sujetos	93
VIII. Responsabilidades	94
IX. Efectos en la víctima	95
1. Efectos psicológicos y físicos	95
2. Repercusiones para el empleador . . .	97
X. Medidas para prevenir, combatir y elimi- nar el acoso sexual	97

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

I. DEFINICIÓN

El término acoso se utiliza como sinónimo de hostigamiento. *Acosar*, refiere una acción de persecución. *Perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos*, como lo señala en tercer sentido el *Diccionario de la Lengua Española*.¹⁶

Hostigamiento, del verbo hostigar significa también perseguir, molestar. El mismo diccionario lo define así: “...molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndolo, o de otro modo. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo...”

Ambos términos coinciden en referir una acción para molestar a alguien, por lo cual son válidos para calificar conductas impropias. *Acoso sexual* puede definirse gramaticalmente *como la acción de molestar y/o de perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales*, —o con más propiedad— de se-

16 *Real Academia Española, Diccionario de la Lengua española* 21a. ed., Espasa Calpe.

xualidad, al identificar este término con *placeries carnales*.

Ambos términos pueden utilizarse indistintamente; sin embargo, el de hostigamiento sexual ha sido preferido por la legislación penal mexicana, traducido en las lenguas inglesa y francesa como *harrasment* y *harcèlement*, respectivamente.

II. DEFINICIONES LEGALES

1. *Legislación nacional*

En la legislación mexicana el acoso sexual sólo se define en las leyes penales. Sin embargo, existen varios proyectos de reforma a la LFT, que además de incorporar esta conducta como una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, ofrecen una definición para los efectos laborales.¹⁷ Vale la pena subrayar que la legislación laboral sólo cita la causal sin señalar qué debe entenderse como tal, lo cual sería conveniente con el propósito de que en la práctica procesal se faciliten los medios probatorios, que son el obstáculo mayor para la eficacia en la aplicación de la norma.

17 *Infra.*, anexo I.

Se citan dos ejemplos de una supuesta definición en leyes penales, subrayando que son los tipos de delitos que recogen el Código Penal Federal y el Código Penal nuevo para el Distrito Federal. Se citan estos ordenamientos por la aplicación federal del primero y el segundo porque además de ser el más novedoso, rige en el área geográfica con mayor concentración de habitantes en el país.

A) Código Penal para la Federación, Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual.

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 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.

B) Nuevo Código Penal para el Distrito Federal, Título Quinto Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual.

Artículo 179:

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

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

Este delito se perseguirá por querrela.

Al comparar ambos textos se advierte que la segunda disposición atiende de manera más completa la finalidad de combatir y sancionar estas conductas. Cierto es también que ambas definiciones son criticables y perfectibles, pero en virtud de que el tema de este análisis se concreta al ámbito laboral, baste con señalar que los dos artículos transcritos lo tipifican y se refieren a la condición de subordinación o jerarquía. El segundo es sin duda más explícito, así como más severo al estipular sanciones sin condicionar la prueba del daño o perjuicio como se induce, lo hace el primer cuerpo legal citado.

Resulta inadecuado que una misma conducta pueda ser sancionada o no, de acuerdo al ámbito federal o local en que se realice, pues no es esta la finalidad de distinguir entre competencias como tampoco puede determinarse mayor o menor culpa-

bilidad o distintos daños, en función de los fueros jurisdiccionales.¹⁸

Es importante recomendar el estudio más profundo en este tipo de delito para conseguir la coercibilidad apropiada, toda vez que el artículo 14 constitucional ordena que: “En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata”.

Aun cuando la legislación laboral vigente no contiene disposiciones expresas sobre acoso sexual, las referencias penales son sólo eso, “referencias” en virtud de que el derecho penal no es fuente del derecho del trabajo (artículo 17 LFT). Sin embargo, es observable la disposición jurisprudencial que dice:

Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad.¹⁹

18 Para analizar las disposiciones penales, véase Carrancá y Trujillo, Raúl., *Código Penal Anotado*, Porrúa, México, 1993, pp. 642-645.

19 *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995*, t. V, materia del trabajo, tesis núm. 192, p. 127.

Este tema se introduce en varias iniciativas de reforma a la LFT, al agrupar el hostigamiento sexual como una causal específica de rescisión de la relación de trabajo; las cuales se reproducen textualmente en los anexos.²⁰

2. *Legislación internacional*

En otros países el tema ha sido motivo de reglamentación y estudio desde hace tiempo, por lo que es conveniente analizarlas y compararlas. A continuación se señalan algunas definiciones legales:

A) La ley australiana de 1984 sobre discriminación sexual define al hostigamiento sexual como: la actitud de una persona que produce un acercamiento o hace un requerimiento sexual a otra que lo acepta al considerar que el rechazo le puede significar una desventaja en su empleo o trabajo, o puede dificultar su posibilidad de acceder a éste.²¹

B) El código canadiense, en la División XV.I de la parte Tercera, lo considera como conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual que el acosador sabe, o debería saber, que es ofensivo para la dignidad de la mujer y del hombre en el tra-

20 *Infra.*, anexo I.

21 *Sex Discrimination Act*, cit. por Martínez Vivot, Julio, *Acoso sexual en las relaciones laborales*, Buenos Aires, Astrea, 1995, p. 15.

bajo, a) por el cual se ofende o se humilla a cualquier empleado, o b) que en situaciones razonables, pudiera considerarse como una condición de orden sexual para obtener un puesto o alguna oportunidad para recibir adiestramiento o una promoción.²²

C) La Ley de Derechos Humanos de Canadá no define el acoso sexual pero de acuerdo a la Sección 7, se infiere como una práctica discriminatoria, cuyo contenido se amplía en la sección 14 al determinarlo, "... c) en materia relacionada con el empleo, perseguir a un individuo". Este ordenamiento sanciona cuatro tipos de discriminación basada en el sexo: por género, hostigamiento en el lugar de trabajo, solicitudes sexuales, represalias sexuales.

D) En Francia existe un antecedente legislativo en el artículo L122.46 del código de trabajo, sobre el abuso de autoridad de carácter sexual en las relaciones de trabajo, núm. 92-1179 de 2 de noviembre de 1992 y la Circular núm. 93-88 de 1o. de diciembre de 1993.²³

22 Véase Jarvis Donald B. y Pasiaka, Paulene C, "Conferencia tri-nacional Canadá-Estados Unidos-México, sobre relaciones industriales en el siglo XXI", *Workplace Practices for the 21st Century*, marzo 1996. Véase. también: Martínez Vivot, Julio, *op. cit.*, nota 21, p. 15.

23 Esta ley dice textualmente: "Ningún trabajador puede ser sancionado ni despedido por haber sufrido o rehusado a soportar actitudes de hostigamiento de un empleador o de su representante o de toda persona que, abusando de la autoridad que le confieren sus funciones, haya dado órdenes, proferido amenazas, impuesto coacciones o ejercido pre-

La disposición contenida en el artículo 8o. fracciones I, II y III ha sido reformada por la Ley número 2001-397 del 9 de mayo del 2001 (Periódico Oficial del 10 de mayo del 2001), con el siguiente texto:

Ningún asalariado, candidato a reclutamiento, a una capacitación o a un periodo de formación en una empresa, puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, tanto en materia de remuneración, de formación, de reclasificación, de afectación, de calificación, de promoción profesional, de cambio o de renovación de contrato por haber sufrido o rehusado a padecer las acciones del acoso de un empleador, de su representante o de toda persona que, en abuso de la autoridad que le confieren sus funciones dé órdenes, amenace, imponga, coaccione o ejerza presiones de cualquier naturaleza sobre el asalariado con el fin de obtener favores de naturaleza sexual para su beneficio o en beneficio de un tercero.

Ningún asalariado puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria por haber testimoniado las acciones definidas en el párrafo precedente o por haberlos relatado.

siones de toda naturaleza sobre su trabajador con el fin de obtener sus favores de naturaleza sexual en su provecho o en provecho de un tercero”. Véase Verdier, Jean-Maurice *et al.*, *Droit du travail*, 11ème ed., Dalloz, París, 1999, pp. 109-112 (texto en francés). Véase también Martínez Vivot, *op. cit.*, nota 21, pp. 16 y 17.

Toda disposición o todo acto contrario es nulo de pleno derecho.

Es interesante que se amplíe la conducta indebida con relación a terceros, entre quienes pueden considerarse familiares, proveedores, consumidores u otros. De ahí puede establecerse que se sancione como incumplimiento contractual o se considere falta administrativa. La reforma agregó una protección para quien sea testigo del acoso sexual, lo cual es importante para la eficacia de la norma.

E) En Alemania la Ley sobre igualdad de hombres y mujeres de 24 de junio de 1994 aborda el tema y, por su parte, la legislación berlinesa admite el acoso sexual como “un contacto físico innecesario, observaciones de contenido sexual rechazados, sugestivos comentarios o bromas acerca de la personal apariencia de la persona o del cuerpo, exhibición de material pornográfico y proposiciones sexuales”.²⁴

F) La ley de contrato de trabajo en Nueva Zelanda considera acoso sexual en el trabajo cuando hay proposiciones de intercambio sexual, contactos u otras formas de actividad sexual, cuyo contenido importa una propuesta de mejor trato, una amenaza

²⁴ Martínez, Vivot, “Ley contra la discriminación”, *op. cit.*, nota 21, p. 16.

de trato desfavorable, perder el empleo o adquirir un nuevo empleo, así como el uso de palabras verbales o escritas de naturaleza sexual, o conductas de tal naturaleza, que no son aceptadas por el empleado, o bien por las que éste se considera ofendido y que, por repetidas o por su significación, producen un efecto negativo sobre el empleo, sus condiciones de desempeño o de la propia satisfacción en el trabajo.²⁵

G) La ley número 17/88 de Puerto Rico define como acoso sexual “cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo que afecta las oportunidades, el empleo mismo, sus términos y condiciones o afecta al lugar del trabajo”.²⁶

H) En Argentina el decreto presidencial número 2385 de 18 de noviembre de 1993, referido a los servidores públicos lo define como: “...el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovecha de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal”.²⁷

A propósito de estas definiciones legales conviene tomar nota de que son más de 35 países los que sancionan específicamente el hostigamiento sexual

25 *Ibidem*, p. 16.

26 *Idem*.

27 *Ibidem*, p. 17.

en el trabajo.²⁸ Además de los ya citados se observan los siguientes:²⁹

- Austria (Ley de igualdad de trato modificada por la ley número 833/1992 y la Ley federal núm. 100/1993 relativa al servicio público en general).
- Suiza (Ley federal sobre igualdad del hombre y de la mujer de 24 de marzo de 1995).
- Bélgica (Real Orden de 18 de septiembre de 1992 y de 9 de marzo de 1995).
- Costa Rica (Ley sobre el acoso sexual en el trabajo y la enseñanza, núm. 7476, de 3 de febrero de 1995).
- Estados Unidos de Norteamérica (Ley de derechos civiles de 1964).
- Filipinas (Ley en contra del acoso sexual, núm. 7877 de 8 de febrero de 1995).
- Finlandia, Ley núm. 206, de 17 de febrero de 1995 que modifica la ley sobre igualdad de 1986).
- España (considerada como violación al derecho a la seguridad e higiene en el trabajo

28 Véase *Condiciones de trabajo, recopilación núm. 7: Lucha contra el acoso sexual en el trabajo*, OIT, 1995.

29 Los datos de las leyes y sus fechas de promulgación o entrada en vigor están tomados de la investigación de Jane Aeberhard-Hodges, publicada en la *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núm. 5 de 1996 y de Martínez Vivot, *op. cit.*, nota 21, *passim*.

en el estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ordenanza sobre la materia de 1971).

En relación con este último país, en el estudio sociológico sobre el acoso sexual sufrido por mujeres en el entorno laboral que realizaron las autoras de *Acoso sexual en el trabajo en España*,³⁰ se tuvieron las siguientes conclusiones al entrevistar a 600 mujeres y 400 hombres en el año 2000: El 23% de los hombres y el 19% de las mujeres ven el acoso sexual como una exageración por no entender las bromas. Por otra parte, el estudio promovido por el organismo español Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO),³¹ revela la siguiente información:

18% de PEA femenina ha sufrido acoso sexual en el trabajo.
6.6% tiene conciencia de ello.
11.4% lo identifica después de varias preguntas determinadas.
41.4% de la afectadas eran divorciadas o separadas.
26.6% viudas.
18.7% solteras.
15.3% casadas.

30 Pernas Begoña *et al.*, *Acoso sexual en el trabajo en España*, Secretaría Confederada de la Mujer, Madrid, 2000.

31 *El país*, núm. 1736. www.elpais.es/p/d200010202/sociedad/acoso.htm y [/sociedad/g31.htm](http://www.elpais.es/p/d200010202/sociedad/g31.htm).

27% de las afectadas no tenían contrato de trabajo. 19.4% era por tiempo indefinido. 13.1% era temporal. 15.1% eran trabajadoras autónomas. 25.3% otras modalidades.
58% manifiesta acoso por una sola vez.
50% refiere acoso simple (piropos y chistes).
35% de las afectadas deciden dejar el empleo.
3% denuncia legalmente, pero el pleito normalmente no prospera.
Entre los hombres sólo el 8.8% reconoce haber sido acosado sexualmente sin tener mayores informes.

III. DEFINICIÓN DOCTRINAL

La doctrina jurídica mexicana no ha analizado con suficiencia la problemática del acoso sexual, lo cual no es indicativo de ser una conducta libre o admitida. Las feministas que insistieron en su penalización lograron en el año de 1990 su inclusión en el Código Penal del Distrito Federal con una sencilla definición y una leve sanción, condicionada además, a probar los perjuicios causados, lo cual es prácticamente imposible y reduce considerablemente la eficacia de la norma. De cierta manera puede interpretarse que los legisladores, en su gran mayoría varones, hayan decidido tratar el tema superficial-

mente para calmar ánimos, sin intención de corregir dicho desorden, tal vez sin comprender su relevancia. Es cierto que las costumbres y la idiosincrasia derivan en conceptos distintos. Las percepciones pueden cambiar de acuerdo a la cultura popular, de tal manera, que como lo señala la guía en contra del acoso sexual elaborada por la universidad de Australia Occidental, “algunas formas de conducta sexual que son consideradas inofensivas por alguna gente se pueden considerar ofensivas para otros”.³² Esta universidad ha impulsado a la vez, una política en contra del hostigamiento sexual entre el personal y entre los estudiantes, entendiendo por tal, “un comportamiento inaceptable... una conducta con un componente sexual que es incómodo, no solicitado y una actitud no correspondida”.³³

Es hasta fin del siglo XX que en materia laboral se registran propuestas concretas para incluirlas en la legislación. La ausencia de prohibición expresa, sin embargo, no significa que pueda quedar impune o que no existan recursos legales para proceder ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Puede considerarse que a partir del intercambio motivado por el ACLAN, el tema toma importancia en el medio mexicano, o por lo menos aflora en la opinión pú-

32 <http://www.uwa.edu.au/hr/equity/sexual/harrassment/policy.html>

33 <http://www.cicese.mx/iramirez/sexh2.html>

blica al incluirse en la temática de algunas conferencias trinacionales celebradas para analizar problemas laborales o condiciones de trabajo en los tres países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

La ausencia de doctrina, de legislación y de demandas interpuestas ante las Juntas de Conciliación y de Arbitraje no significa inexistencia del problema. Ahora bien, denunciarlo o exponerlo será sencillo pero demostrarlo tiene severas complicaciones. Pareciera que el acoso sexual ha sido un tema prohibido, un problema escondido tratado siempre en la intimidad y ocultado la mayoría de las ocasiones. Algo similar, aun cuando en menor escala, de lo acontecido respecto del aborto y de la violación. Ahora es justo exponerlo y abrir oportunidades para que las víctimas de esta persecución puedan defenderse, haciéndose necesario mostrarles el camino legal a seguir, algo que no es común en la práctica mexicana.

La información doctrinal y la información legislativa comparadas permitirán preparar la documentación y los medios de difusión convenientes, de acuerdo a las costumbres de la sociedad mexicana, para aplicar las medidas necesarias. Con la divulgación se cumplirá un capítulo más de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.

Estamos de acuerdo, como lo expresan las autoras españolas antes citadas, en que el factor principal de combate al problema responde a:

la voluntad de delimitar el problema, la responsabilidad empresarial para la creación de un entorno laboral adecuado, la puesta en marcha de diferentes recursos, legales, sindicales, que faciliten su denuncia por parte de las víctimas y su pronta solución, a ser posible en el seno de la misma empresa.³⁴

Como se aprecia, existen muchas definiciones elaboradas en cada medio y en cada país. Martínez Vivot, de Argentina, presenta varias de ellas en su libro titulado *Acoso sexual en las relaciones laborales*,³⁵ que enseguida se transcriben:

A) “...conducta verbal o física, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima”, entendiéndose que el comportamiento es de naturaleza sexual, la cual se convierte en ilícita cuando amenaza a la víctima con fundamentar decisiones dentro del empleo, o por el uso del poder y cuando la pro-

34 Pernas, Begoña *et al.*, *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Los libros de la catarata, Madrid, 2000, p. 19.

35 *Op. cit.*, nota 21, pp. 13 y ss., véase también González Elpidio, *Acoso sexual*, Depalma, Buenos Aires, 1996, pp. 11-22.

pia víctima entienda que dicha conducta le perjudica en su ambiente de trabajo.³⁶

B) Al citar a *Husbands*,³⁷ menciona dos clases de acoso, el llamado *chantaje sexual (quid pro quo)*, el tradicional, el típico, tal vez el más usual, cuya definición corresponde al del *Informe Rubinstein*, adoptada por el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea, precisándolo como: “una conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo” y la otra sobre el *acoso sexual ambiental*, término empleado en doctrina española identificado con:

Incitaciones o solicitaciones sexuales importunas, o bien de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso, en muchos casos para lograr que abandone el empleo.³⁸

C) A propósito de la Unión Europea, las consideraciones del derecho comunitario reflejan que el acoso sexual se define más como una cuestión de poder,

36 Rubinstein, “Dealing with Sexual Harassment at Work: the Experience of Industrialized Countries”, *Conditions of Work Digest. Combating Sexual Harassment*, OIT, vol. 11, p. 10, cit. por Martínez Vivot, Julio, *op. cit.*, nota 21, pp. 13 y 14.

37 *Husbands*, “Análisis internacional que tratan el acoso sexual”, *Revista Internacional del Trabajo*, 1993, vol. 112, núm. 1, p. 115.

38 *Op. cit.*, p. 22.

que como una cuestión vulneradora de la igualdad de sexos. En el informe publicado en 1987,³⁹ el Parlamento Europeo advierte además del carácter de indeseado, (como lo expresa la Comisión de Oportunidades de Empleo en Estados Unidos) el carácter ofensivo, el cual debe destacarse.⁴⁰ Expresa la resolución del Consejo de Comunidades Europeas del 29 de mayo de 1990 que deben tomarse medidas para proteger la dignidad de la mujer y del hombre.

Uno de los resultados concretos es la Recomendación de la Comisión Europea para la Protección de la Dignidad de la Mujer y del Hombre en el Trabajo y el Código de Conducta para combatirlo.⁴¹

Al acoso sexual prácticamente se le define como “toda conducta verbal o física de connotación sexual cuyo autor sabe, o debería saber, que es ofensivo para la víctima”.⁴² Es ilegal cuando el rechazo o la aceptación sea motivo para amenazar o para crear ventajas.

39 Conviene destacar que se produjo una recomendación del Consejo de Comunidades Europeas (13-XII-1984), para tomar medidas en función del respeto a la dignidad de las mujeres en el trabajo.

40 Citado por Lousada Arochena, José F., *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*, Comares, Granada, 1996, p. 38.

41 Publicado en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, vol. 35, núm. L. 49, 24 de febrero de 1992, anexo, pp. 3-5.

42 Resolución de la Comisión Europea para la Protección... 11-VII-1986.

D) Persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia con motivo o en ocasión del trabajo bajo la dirección del empleador o personal jerárquico, situación que importa una discriminación en la comunidad laboral para el trabajador que no acepta el asedio o el avance sexual y que produce o puede producir en él un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía o cualquier forma de menoscabo en su condición de ser humano y trabajador, importando a su vez una restricción a la libertad de elegir.⁴³

E) Donald B. Jarvis y Paulene C. Pasieka, de Canadá consideran difícil definir con precisión el acoso sexual; algunas conductas indeseadas, como avances sexuales o tocamientos pueden ser considerados como tal y serían actos contrarios a la Ley de Derechos Humanos, pero no toda interacción entre trabajadores, que pudieran tener algún elemento sexual se puede considerar prohibida.⁴⁴

F) La Universidad de Maryland, en Estados Unidos la define en relación con el ámbito de trabajo o de educación como: a) avances sexuales no deseados, requerimientos de favores sexuales no aceptados y otras conductas de naturaleza sexual, implíci-

43 Rodríguez Salach, Luis *Acoso sexual, hurto y otras causas de despido*, Buenos Aires, Alcotán, 1993, p. 16, *cit.* por Martínez Vivot, *op. cit.*, nota 21, p. 17.

44 Martínez, Vivot, *op. cit.*, nota 21, p. 18.

tas o explícitas, como una condición para emplear a una persona o para la participación en algún programa educacional o actividad de la Universidad; b) cuando tal conducta se tome en cuenta para decisiones de orden académico o de empleo afectando a una persona o; c) cuando dicha conducta tenga el propósito o el efecto no razonable de interferir en las actividades académicas o laborales de una persona, o de crearle un ambiente laboral o escolar intimidatorio, hostil u ofensivo.⁴⁵

IV. ELEMENTOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La OIT ha estudiado el tema del acoso sexual desde hace varias décadas. Seguramente su influencia ha permitido la exteriorización del problema y el haberlo llevado a la discusión en los ámbitos nacionales e internacional, con lo cual se facilita llegar a consideraciones de orden legal. En sus últimas publicaciones se advierten las consideraciones recogidas en distintas leyes, contratos colectivos, estudios y propuestas, que pueden recogerse como elementos del acoso sexual:

45 Universidad de Maryland, College Park's (UMPC), documento preparado para distribución electrónica. Texto en inglés.

- Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe;
- cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y,
- conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

En términos generales pueden considerarse los siguientes elementos en el acoso sexual en el trabajo:

- a) Una acción expresa verbal o escrita.
- b) Acción que puede ser directa o indirecta.
- c) Con sentido sexual.
- d) Producción de molestia o perturbación en la persona acosada u hostigada.
- e) Creación de un ambiente hostil en detrimento de la seguridad de la persona acosada.

- f) **Ámbito laboral:** cuando ocurre en el desarrollo de relaciones laborales o con motivo del trabajo de la víctima.

V. PROPUESTA DE DEFINICIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Con lo expuesto hasta ahora puede proponerse una definición de acoso u hostigamiento sexual para prohibirlo expresamente y para sancionarlo en la Ley Federal del 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.

Cuando esta conducta provenga del empleador, de un superior jerárquico, de sus familiares o de un representante de aquel, será sancionado en los términos que se indican en el último párrafo de esta disposición.

Cuando el hostigamiento sexual ocurra entre personal del mismo nivel jerárquico o inferior, o provenga de terceros, como son clientes, consumidores o proveedores de bienes y servicios del empleador, éste

deberá tomar las medidas preventivas y correctivas para asegurarle a los trabajadores y a las trabajadoras un lugar seguro de trabajo y ambiente laboral sano.

El incumplimiento de estas disposiciones será causa justificada de rescisión de la relación de trabajo con responsabilidad para el empleador, en los términos del artículo 47. Esta sanción no será excluyente de las que pudieran aplicarse de conformidad con otras leyes.

VI. MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La consideración de la OIT al respecto es muy amplia. Sería difícil elaborar una relación sobre cada una de las supuestas prácticas. Los señalamientos que se hacen no pueden ni deben considerarse en forma limitativa sino enunciativa y habrá de dejarse siempre abierto un conducto para identificar el acoso sexual en apoyo de las trabajadoras o en su caso de los trabajadores.

Se estima prudente definir el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo con cierta flexibilidad con el propósito de brindar amplia información que conduzca y facilite la adaptación y la adopción de los términos que resulten más convenientes en cada región y, para ajustarlo a la caracterización de las distintas y complejas relaciones laborales. Podría ejemplificarse con el caso de los trabajadores ocupados en la actua-

ción, cuyas actividades laborales suelen incluir tocamientos y actitudes sexuales. También podría entenderse respecto de algún deportista profesional que es tocado para señalarle o corregirle posturas para el mejoramiento de su desempeño físico. En otros casos podría encontrarse que ciertas actividades parecerían hostiles en una sociedad cuando para otra serían aceptables y admisibles, principalmente respecto de las expresiones, señas y gestos. Así se entiende importante determinar elementos básicos o principales para facilitar la identificación de discriminación sexista de acuerdo a la idiosincrasia, costumbres y tradiciones del lugar y, con el afán de brindar mayor protección en virtud de la delicadeza del asunto y de la ofensa que significa atentar en contra de la dignidad del ser humano. Este es, finalmente, el valor a preservar preponderantemente.

Las manifestaciones, sin embargo, resultan difíciles de catalogar como ofensas acosadoras toda vez que suelen hacerse disimuladamente, sin la presencia de terceros pues quien las comete busca los momentos y oportunidades de no exhibirse y no demostrar su conducta, salvo excepciones, cuando se pretende manifestar su poder, su autoridad o simplemente su cinismo.⁴⁶

46 El problema del hostigamiento también es moral. Véase Hirigoyen, Marie-France; *Le harcèlement moral. Le violence perverse au quotidien*. Cyros, París, 1998, pp. 111 y ss., y 209-220.

Conforme a las recomendaciones de las comunidades europeas, la dignidad se afecta cuando la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima; cuando se usa para tomar una decisión en el ámbito laboral, en la formación profesional, acceso o continuidad en el empleo, el monto salarial... en general cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.⁴⁷

Por los estudios de Jane Aeberhard-Hodges⁴⁸ se concluye que el acoso sexual en el trabajo puede adoptar distintas formas que enseguida se enumeran, a las cuales se les han agregado algunas observaciones y ejemplos:

a) *Contactos físicos* (se debiera agregar innecesarios), torcimientos en general, palmadas, caricias, pellizcos, roces con cualquier parte del cuerpo aun cuando aparenten ser accidentales.

47 Véase Lousada, Arochena, *op. cit.*, nota 40, p. 38.

48 *Revista de la OIT*, marzo de 1996. En los últimos años se está reconociendo cada vez más un tema que antes era tabú: el acoso sexual en el lugar de trabajo. Cada vez más, el problema del acoso sexual, desagradable y no deseado, está siendo abordado por los parlamentos y, ostensiblemente, por los tribunales. En un artículo publicado recientemente en la *Revista Internacional del Trabajo*, Jane Aeberhard-Hodges, del Servicio de Coordinación de Igualdad y Derechos Humanos de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, examina las tendencias judiciales y arbitrales con respecto al acoso sexual. En su estudio, Hodges revela que la preocupación por el acoso sexual en el trabajo es reciente pero va en aumento. Hace veinte años no se reconocía como un problema, como ahora ocurre.

b) *Insinuaciones sexuales*, pueden ser de manera directa o indirecta, verbales o a través de expresiones, movimientos, gestos o señas, hechos con la boca, con los ojos, con las manos o cualquier parte del cuerpo; a veces hablando con terceros; mediante una canción, dichos, expresiones populares o alburas. Los gestos y otras actividades no verbales pueden ser “movimientos con el cuerpo, cabeza, brazos, manos, dedos, cara y ojos al expresar una idea, opinión o emoción. Algunos gestos intentan llamar la atención del sujeto, otros intentan provocar alguna reacción”.⁴⁹

c) *Comentarios y chistes de contenido sexual*, expresados directa o indirectamente, pueden referirse tanto a la persona acosada como a otra o a un personaje imaginario.

d) *Comentarios y/o chistes* sobre el aspecto de la persona, de su cuerpo, peso, talla, estatura, de sus movimientos, de su vestimenta o bien de su actividad sexual o sensualidad, e igualmente cuando las expresiones se refieren a su cónyuge; lo cual podría ser común con las expresiones consideradas *alburas o de doble sentido*.

e) *Exhibición de material pornográfico*, referido éste a cualquier imagen, por ejemplo en la pantalla de la computadora, una fotografía expuesta o expre-

49 Universidad de Maryland, *op. cit.*, nota 45.

samente mostrada al sujeto pasivo; dibujos, libros o revistas, proyecciones.

VII. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO⁵⁰

1. *Por las circunstancias y actitud o comportamiento del agresor*

a) *El acoso ambiental*, cometido con el propósito de obtener un placer, de alcanzar los requerimientos sexuales solicitados o simplemente de molestar o perturbar.

En el acoso sexual ambiental no interviene la manifestación de poder, pero se persigue importunar y coartar, sin razón, la función laboral del agredido; de crear un *ambiente* hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso, muchas veces para lograr que abandone el empleo.

En los países de habla inglesa se usa el término *sex pollution*, para referirse a actos que pueden conducir al acoso pero que no necesariamente lo son. Esto podría identificarse con la alusión grotesca a las condiciones de las mujeres, al referir frases des-

50 Véase la clasificación del acosador que hace Rivera Delgado, Amalia; “El hostigador sexual, una propuesta de clasificación”, *Estudios de Género y Feminismo*, Fontamara, UNAM, 1993, pp. 135 y 136.

pectivas, tales como son una históricas, cuidado con las mujeres, son unas brujas, etcétera.

b) *El acoso por chantaje*, cuando interviene la promesa o la simple insinuación de cualquier beneficio relacionado con la relación de trabajo, en la cual se aprovecha la subordinación de la persona acosada o, en caso contrario, se le intimida, amenaza o bien se restringen, limitan, disminuyen o impiden aumentos en los beneficios a que tiene derecho con motivo del desempeño de su trabajo. En este caso se realiza *un chantaje*, denominado por Martínez Vivot como “acoso sexual típico”.⁵¹

Es acoso sexual por chantaje cuando se trata de una exigencia formulada por un superior que puede ser o no el propio empleador, de sexo masculino, a un subordinado suyo, de sexo femenino, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales.⁵²

En relación con este último también debe entenderse que el acoso puede ocurrir entre personas del mismo sexo, como se señala en el número 4 de este

51 *Op. cit.*, nota 21, p. 22, véase los ejemplos que refiere tales como: apretar los labios o los dientes, agarrar los alimentos o comer de manera provocativa, constante flirteo, etcétera.

52 *Análisis internacional de las leyes que tratan el acoso sexual*, *op. cit.*, nota 37, p. 115, citado por Martínez Vivot, *op. cit.*, nota 21, pp. 14 y 15.

capítulo, o bien provenir de sexo femenino sobre un subordinado de sexo masculino.

Los canadienses y norteamericanos identifican esta clase de acoso como *quid pro quo sexual harassment* (acoso sexual *quid pro quo*), en el cual son condicionantes la existencia de una relación de trabajo y el nivel superior jerárquico del sujeto activo.

En términos de la legislación mexicana, sería indispensable la subordinación laboral del sujeto pasivo. En todo caso, la aceptación o el rechazo de los requerimientos pueden producir efectos positivos o negativos.

2. *Por las consecuencias en la relación de trabajo*

A. Consecuencias positivas al acceder o aceptar las propuestas:

- a) Obtención de prestaciones (derecho de pensión).
- b) Aumento de prestaciones.
- c) Cambio benéfico en la asignación de tareas, disminución de cargas o de responsabilidades laborales.

Los norteamericanos entienden que esta clase de acoso es *una solicitud o requerimiento sexual*.⁵³

B. Consecuencias negativas al rechazar el acoso sexual:

- a) No obtener el empleo.
- b) El despido.
- c) Disminución de cualquier derecho o privilegio.
- d) Negar prestaciones.
- e) Ambiente hostil.
- f) Cambio negativo en la asignación de las tareas, aumento de cargas o responsabilidades laborales.
- g) Valoración o calificación inapropiada en el desempeño del trabajo.
- h) Transferencias de puesto o de lugar de trabajo.

Este acoso se fundamenta en la represión ejercida en contra del trabajador al no aceptar los requeri-

53 Es necesario considerar que no todas las acciones constituirían acoso, de ahí la importancia de precisarlo en normas jurídicas muy claras. Jarvis y Pasioka (véase nota núm. 23) citan una decisión de autoridades canadienses como un ejemplo de acoso mediante requerimientos, con el caso de *Potapczyk v. Mac Bain [1984] 5 C.H.R.R. D/2292* en el siguiente sentido: “Cualquier invitación social en la noche, hecha por un empleador de sexo masculino a una empleada de sexo femenino, sea con el simple propósito de discutir asuntos de trabajo” o no, implica un peligro o en última instancia expresa una mala intención cuando la empleada está teniendo problemas (por cualquier razón), en relación con sus funciones de trabajo.

mientos o favores sexuales. Bastaría considerar la propuesta de favores relacionados con las condiciones generales de trabajo, la intimidación o amenaza de modificarlas o hasta de rescindir la relación laboral.

3. *Por los sujetos*

Son sujetos activos los autores de la conducta o comportamiento considerado acoso sexual y sujetos pasivos las víctimas de aquellos:

A. *Acoso sexual en el trabajo en sentido estricto*, cuando entre los sujetos activo y pasivo existe una relación de trabajo. En este, la responsabilidad del empleador es evidente e inevitable. Así se entiende también cuando el sujeto activo sea el familiar o el representante del empleador en el centro de trabajo (supervisor, jefe, pagador).

B. *Acoso sexual en el trabajo*, cuando entre el sujeto activo y pasivo no exista subordinación laboral. Podría considerarse como acoso entre compañeros de trabajo y extenderlo al hostigamiento proveniente de los directivos o delegados sindicales, miembros de organizaciones sindicales a las cuales pertenezcan ambos sujetos.

C. *Acoso sexual en el trabajo*, cometido por terceras personas:

- a) Clientes o visitantes del empleador. A título de ejemplo piénsese en una secretaria que pudiera ser acosada por un cliente de un despacho u oficinas de profesionistas, por los clientes o consumidores en centros de trabajo dedicados a brindar servicios como restaurantes, hoteles, bares, centros de diversión, transportación u otros.
- b) Proveedores de bienes o servicios de la empresa, centro de trabajo del empleador o relacionados con sus actividades, entre ellos: agentes de ventas, distribuidores, personal de mantenimiento, asesores o ayudantes que no pertenecen a la misma planta de trabajo.

D. *Acoso sexual cometido por autoridades*, cuando el sujeto activo es un servidor público entre quienes pueden considerarse a los:

- a) Inspectores de trabajo (o cualquiera de sus ramas, incluso tratándose de seguridad social), procuradores, auxiliares, consultores o asesores en las dependencias de atención a los trabajadores. En este rubro pueden incluirse autoridades encargadas de otras actividades, por ejemplo, en el campo del registro de asociaciones sindicales.

- b) Inspectores, supervisores u otros de cualquier dependencia gubernamental. En nuestro medio puede hacerse referencia a cualquier Secretaría de Estado que tenga entre sus atribuciones las de supervisión o inspección y otros organismos desconcentrados o descentralizados como el IMSS y el SAR y en general, cualquier autoridad gubernamental.
- c) Médicos, cuando pertenecen a instituciones de seguridad social o dependencias encargadas de los exámenes médicos, evaluaciones y atención a la salud en general respecto de los trabajadores.
- d) Autoridades y personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cualesquiera que fueran sus funciones.
- e) Autoridades del Poder Judicial.
- f) Encuestadores, lectores de luz, agua, etcétera.

4. *Por el sexo de los sujetos*

El acoso puede ser:

- A) Heterosexual
- B) Homosexual

5. *De acuerdo con la jerarquía de los sujetos*

A) *Acoso de superiores*: Cuando el sujeto activo sea el empleador o empleadora, sus representantes,

concubina, concubinario o cualquier familiar y el sujeto pasivo sea el trabajador o trabajadora.

B) *Acoso de subordinados*: Cuando, sea un trabajador o una trabajadora quien actúe respecto del empleador o empleadora, sus representantes o de los sujetos que se mencionan en el párrafo anterior.

6. *En relación con el lugar en que se produce la conducta hostigadora*

Puede ser interno cuando ocurra en cualquier parte del centro de trabajo, por lo cual es relevante determinar qué se entiende por *centro de trabajo*, con mayor razón con la proliferación de nuevas formas de trabajar como el *outsourcing* y el teletrabajo⁵⁴ y en general, con las diferentes categorías de trabajadores especiales para lo cual, los contratos y los reglamentos internos de trabajo tendrán extraordinaria utilidad.

54 El teletrabajo puede considerarse como una modalidad del tradicional trabajo a domicilio, por supuesto con mayor sofisticación y si se atiende a una conceptualización con mayor rigidez, es aquel que se desempeña a través de medios electrónicos de comunicación. Véase sobre el concepto y otras referencias: Kurczyn Villalobos, Patricia. *Las nuevas relaciones de trabajo*, Porrúa-UNAM, México, 1999. pp. 230-232.

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

A) Cuando ocurra durante la jornada de trabajo ordinaria o extraordinaria.

B) Cuando ocurra durante días de trabajo, días de descanso o periodos vacacionales.

C) En periodos de suspensión de la relación de trabajo por cualquier motivo

D) Durante el curso de cualquier procedimiento que se siga por conflictos entre las partes.

Bajo las hipótesis señaladas es conveniente hacer precisiones, por una parte para limitar la evasión de responsabilidad y por la otra, para no incurrir en exageraciones que pudieran afectar la aplicación adecuada de la norma protectora y sancionadora, además de conformar una condición importante para prevenir conductas acosadoras.

8. Por la edad de los sujetos

A) Cuando la conducta se de entre adultos.

B) Cuando el sujeto pasivo sea menor de 18 años de edad, y no sólo menor para los efectos de la legislación laboral, en que habrá de aumentarse la sanción considerando el agravamiento de la conducta ante el riesgo de ocasionar efectos más graves.

VIII. RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de los empleadores varía de acuerdo con el tipo de acoso cometido. Es obvio que el empleador, como sujeto activo responda por su conducta en los términos señalados por las leyes. En los demás casos, la legislación del trabajo debe prever y sancionar distintas hipótesis, con independencia de las disposiciones de las leyes penales.⁵⁵ La intención final es conminar al empleador a mantener un ambiente laboral libre de hostilidad y hostigamiento sexual, lo cual contribuye a cumplir con medidas de seguridad para, evitar también el acoso moral y crear condiciones propias para el buen desempeño de las actividades previniendo riesgos de trabajo. En este sentido debe destacarse que el derecho a la salud de los trabajadores se refiere tanto al aspecto físico como mental y social.

Las medidas disciplinarias deben incluirse en los contratos de trabajo y en los reglamentos interiores, donde se marque el tipo de sanción aplicable. De igual manera es ampliamente recomendable determinar y señalar los modos para denunciar las faltas, lo que impedirá que por la subordinación misma se inhiban las víctimas y quede impune el acosador. Esta condición es susceptible de un uso de doble

55 *Infra.*, anexo I.

sentido, por lo que debe establecerse de común acuerdo por trabajadores y empleadores en busca del equilibrio. No se puede negar la posibilidad de una mala aplicación de estas normas ante el enojo de algún trabajador o trabajadora amonestada o sancionada justificada o injustificadamente, por faltas en su desempeño laboral.

Las mismas recomendaciones pueden hacerse en el ámbito sindical para que los integrantes, junto con sus propias directivas establezcan medios de denuncia y sanciones, lo cual contribuiría al ejercicio democrático en la vida interna sus organizaciones.

IX. EFECTOS EN LA VÍCTIMA

1. *Efectos psicológicos y físicos*

El acoso daña la salud física, algunas de sus consecuencias son dolores de cabeza, cuello u otros puntos afectados generalmente por la tensión muscular que se produce por indicios de temor e inseguridad, lo que puede trascender y provocar otros padecimientos como pueden ser, los trastornos gastroduodenales, y la hipertensión. La salud mental se lastima por la inquietud que puede causar enojos, mal humor, depresión, ansiedad y otras consecuencias. En cuanto a la salud social es de considerarse

el ambiente poco agradable en que conviven los colaboradores, empleados y en general la comunidad laboral que se forma; además de que pueden resultar afectados de manera indirecta los terceros (proveedores, distribuidores, clientes), con repercusión negativa en las relaciones humanas y en la productividad que tanto importa en estos tiempos al sector empresarial.

Las personas ofendidas por este tipo de conductas quedan expuestas a varios problemas leves o hasta graves, que pueden repercutir en la salud física como en la mental, y cuyas consecuencias pudieran afectar la esfera doméstica, familiar o sentimental. No debe descartarse, incluso, la posibilidad de que la denuncia del acoso se revierta con una denuncia por difamación perjudicando a la propia víctima. Este tema lo aborda Jennifer Cooper llamando a la protección en ese sentido.⁵⁶

Se ha comprobado científicamente, como lo expone la OIT, que las víctimas del acoso sexual en el trabajo padecen problemas físicos. Los síntomas detectados son: dolor de cabeza, cuello u abdomen, como probable consecuencia de la tensión nerviosa. La depresión, la angustia, la distracción, la incertidumbre, la inseguridad y el temor. Sin embargo, el

⁵⁶ Cooper, Jennifer, *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, PUEG, marzo 2001, pp. 31 y 32.

más grave de todos los efectos laborales es el abandono del trabajo o la renuncia a la relación laboral por parte del trabajador, con todo lo que ello representa.

2. *Repercusiones para el empleador*

Para la empresa o centro de trabajo también existen consecuencias negativas ya que el estímulo y el rendimiento de la persona ofendida disminuyen en cantidad y en calidad, haciendo aumentar los riesgos de trabajo, así como el ausentismo y el tortuguismo. Es importante reconocer que los efectos nocivos causan perjuicios en el propio centro de trabajo, alteran la disciplina y disminuyen la productividad; pero resaltaría como más grave el incremento en la incidencia de riesgos de trabajo.

X. MEDIDAS PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR EL ACOSO SEXUAL

Una de las medidas oportunas reside en la información a los y a las trabajadoras sobre el significado de *acoso u hostigamiento sexual*, lo nocivo de éste y sus repercusiones, haciendo amplias referencias y explicaciones que les permitan identificar cuándo una conducta, un comportamiento o una

manifestación altera sus derechos laborales y encaja en lo prohibido y lo sancionable.

Para completar las medidas correspondientes y obtener resultados positivos tanto en la prevención como en el combate a estas actitudes, la información debe ser clara y concreta, valerse de lenguaje sencillo y determinar conceptos; explicar los tipos de acoso, las distintas formas de acción; señalar ejemplos y destacar las posibles formas de responder al agresor; el procedimiento inmediato o posterior que debe seguirse; a quiénes se debe recurrir en el centro de trabajo según que el agresor sea un superior o si depende de éste, o cuando se trata de un compañero, de un subalterno o de un tercero; finalmente deben señalarse las autoridades competentes para conocer de la violación a los derechos laborales, específicamente en el hostigamiento sexual en el trabajo que en el caso de México deben ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cuando la conducta de hostigamiento proviene de un funcionario o servidor público existe también la posibilidad legal de recurrir a las Comisiones de Derechos Humanos, que si bien no están facultadas para atender problemas laborales, sí lo están para atender asuntos de orden administrativo, como pudiera ser el caso. Igualmente, existe la posibilidad de presentar una reclamación o queja ante el recientemente crea-

do Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en los términos que la ley de la materia señale.

La importancia en divulgar los derechos y las prestaciones de trabajo redundan en la seguridad que se da al trabajador o a la trabajadora acerca de sus derechos y las garantías en el cumplimiento de las leyes; de la defensa legal que puede ejercitar, de la asesoría gratuita, de los medios de prueba que pueden obtener o recabar para que en caso de litigio existan evidencias, elementos probatorios que permitan a las autoridades dictar resoluciones justas y no relegar la importancia de la dignidad humana.

En la práctica laboral mexicana el acoso sexual es tal vez más frecuente de lo que se supone; sin embargo, no se registran rescisiones de las relaciones de trabajo o demandas laborales basadas en este tipo de discriminación, tampoco las hay para exigir igualdad y buen trato o para reclamar conductas reprobables de los superiores (representantes o familiares). Es presumible que estas circunstancias obedezcan a la falta de instrucción e información de los trabajadores, además del temor al despido como represalia, sobre todo cuando los índices de desempleo son desalentadores y no existe la certeza de recibir el pago de la indemnización correspondiente cuando se demanda la rescisión con estos fundamentos legales.

La guía de investigación y resolución que ha publicado el Programa Universitario de Estudios de Género, resulta un documento de excelencia.⁵⁷ En éste se analizan los mitos, las políticas y procedimientos de denuncia o queja, las responsabilidades que pueden resultar y que deben resultar, la forma de presentar a los testigos o de obtener otras evidencias, así como los remedios y las sanciones aplicables. Esta presentación inculca el sentido de responsabilidad y promueve la cultura de defensa de los derechos humanos de los trabajadores; se trata de una política en apoyo al ambiente del trabajo decente, de un medio ambiente laboral sin violencia.

Falta destacar que la mujer resulta más vulnerable en esta problemática, ejercida principalmente por varones. Su silenciosa actitud frente a las autoridades obedece a múltiples circunstancias. La mujer asediada, por regla general, evita cualquier manifestación que pudiera provocar conflictos familiares, tales como enfrentamientos entre el esposo, compañero, o pareja, con el acosador, sea éste un compañero de trabajo, un compañero del sindicato, un superior o su empleador directamente. El silencio también obedece a la humillación y vergüenza, sentimientos que la llevan al secreto, pero que lamentablemente dejan sin sancionar al hostigador. Igual puede ocurrir en caso de que el

57 *Supra*, núm. IX.1

acosado sea del sexo masculino. Cuando el hostigamiento es entre personas del mismo sexo, se presume sea más difícil el ánimo de denuncia temiendo la vergüenza, la burla, el sentimiento de crear una fama equívoca sobre sus preferencias sexuales y la humillación.

Los sindicatos por su parte deben tomar la iniciativa y responder, en defensa de los intereses de sus agremiados con el planteamiento de políticas empresariales y medidas preventivas, con la exigencia de incluirlos en las contrataciones colectivas y en los reglamentos interiores de trabajo. Ciertamente esta actitud sindical requiere empezar pregonando con el ejemplo, para evitar desórdenes en las asociaciones sindicales que pudieran tolerar la práctica del mal denominado *derecho de pernada*.⁵⁸

La reglamentación legal del acoso requiere indicar como violación a los derechos sindicales, cualquier conducta o acción relacionada con la obtención de empleo por medio del sindicato como para lograr ascensos, capacitación o beneficios estipulados en las leyes o en los contratos de trabajo, para merecer *las gracias sindicales* que corresponden por estatutos o las que consiguen las organizaciones de trabajadores para sus agremiados. La conducta

58 Expresión por la que se entiende la exigencia de favores sexuales para obtener un puesto de trabajo.

auténtica e imparcial del sindicato puede crecer en la medida de su democratización interna; un factor decisivo para ello será la mayor afiliación de las mujeres, su activismo sindical y su inclusión en las mesas directivas, cuando esto sea posible en función de la composición de las plantas de personal.