

**UNIVERSIDAD DE PANAMÀ**  
**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**INSTITUTO DE LA MUJER**  
**MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ACOSO SEXUAL SUTIL EN MUJERES DEL SINDICATO DE LA RED  
DE MUJERES TRABAJADORAS, CIUDAD DE PANAMÁ, AÑO 2022: DESDE  
UNA PERSPECTIVA DE CONDUCTA SOCIAL APRENDIDA E  
INVISIBILIZADA.**

**ASTRENY ALEIDY ARTUNDUAGA GÓMEZ**

**PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ**

**2024**

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**INSTITUTO DE LA MUJER**  
**MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**ACOSO SEXUAL SUTIL EN MUJERES DEL SINDICATO DE LA RED DE MUJERES TRABAJADORAS, CIUDAD DE PANAMÁ, AÑO 2022: DESDE UNA PERSPECTIVA DE CONDUCTA SOCIAL APRENDIDA E INVISIBILIZADA.**

**PRESENTADO POR**  
**ASTRENY ALEIDY ARTUNDUAGA GÓMEZ**  
**4-226-776**

**Trabajo como requisito para optar por el grado de Maestría en Prevención de Violencia de Género**

**Panamá, República de Panamá**

**2024**

Este trabajo ha sido aprobado en el cumplimiento de los requisitos exigidos para otorgar el título de Magister en Prevención de Violencia de Género.

---

Asesora

---

Miembro de Jurado

---

Miembro de Jurado

---

Fecha

## **DEDICATORIA**

Doy gracias, primeramente, Allah por haberme dado la vida y haberme permitido realizar este trabajo de investigación y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante para la formación y superación profesional.

A mi familia y muy especialmente a mi compañero de vida, Harun Rashid por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su amor, dedicación, cariño y apoyo incondicional en todo momento y en especial en este proceso.

Al Instituto de Estudios Laborales, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por tomarme en cuenta y darme la oportunidad de lograr tomar este estudio y crecer profesionalmente alcanzando un peldaño más en mi preparación profesional.

Y a todas las personas que conocí en este recorrido de aprendizaje, que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos que dedicaron tiempo y dando una mulla extra para nuestro enriquecimiento profesional y cada uno/a de los/as compañeros/as que día a día compartíamos estas horas de clase.

Por ende, considero que esta maestría ha significado una consolidación de conocimientos profesionales que me ha enriquecido enormemente cuyo fruto se verá reflejado en mis nuevos retos profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi agradecimiento al Instituto de Estudios Laborales- IPEL del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por brindarme esta oportunidad de estudios superiores. Mi reconocimiento a las Centrales que forman parte de la Red de Mujeres, por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta indagación.

También agradecemos encarecidamente con todo el apoyo brindado por el Sindicato de Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, CTRP; principalmente al Secretario General Guillermo Puga, y a nuestra gran aliada mujer luchadora por los derechos de las mujeres trabajadoras, nuestra estimada Dialys Campa, por todo el apoyo y permitir el espacio dentro de la confederación para la aplicación de nuestros instrumentos de estudio.

Al Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá, por ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos estudios. De igual forma, agradezco a mi asesora de Tesis, Mgtrr. Deysi Vega; que gracias a su experiencia, conocimientos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Profesores, por todas sus enseñanzas su ardua vocación dando una milla extra desinteresadamente, gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichosa y contenta.

## RESUMEN

Esta investigación busca identificar los comportamientos de acoso sexual sutil que pueden estar teniendo las mujeres en el ámbito laboral, que no son identificado como acoso debido a los patrones de conducta, sociales, machistas aprendido y no son visibilizado como tales en la sociedad, pasando desapercibidas, causando molestias; quien lo vive, a su vez haciendo que la mujer se sientan ofendidas, disgustadas, humilladas y/o intimidada; considerando que hay que aceptarlo porque los “hombres son así”. Existiendo la tolerancia social frente al acoso sexual sutil, pueden ser consideradas conductas machistas. Por lo tanto, haciendo ver que el hombre por su naturaleza posee un irrefrenable instinto sexual, lo cual es un mito, porque la sexualidad humana no es exclusiva del hombre; los patrones machistas magnifican su libido, justificando que la mujer tiene la culpa de ser acosadas por ser provocadoras, cosificando a la mujer como objeto sexual de su fantasía. Haciendo bromas con contenidos sexuales en público, formando esto parte de la violencia de género sustentadas en las relaciones de poder entre hombre y mujer. El hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo, son conductas que les impide su desarrollo, mermando su producción y capacidad, provocando un entorno laboral hostil.

Actualmente, se ha divulgado muy poco de este tema, hay que dar a conocer a los gremios, sindicatos, empresarios, trabajadores/as e instancias estatales para que los lugares de trabajo estén libres de acoso sexual.

Por esta razón, se requiere de trabajos de investigación que permitan adentrarnos en el estudio de sus causas y consecuencias para visibilizar y abordar de forma integral el acoso sexual sutil en el ámbito laboral.

Es un estudio Exploratorio-Descriptivo dentro del enfoque cuantitativo.

La investigación gira en torno a este tema dirigido a un grupo de mujeres que forman parte de la Red de Mujeres trabajadoras.

Al realizar el análisis de los resultados de los hallazgos de la encuesta aplicada, considero de suma relevancia hacer una aclaración que a pesar de la teoría que tome de INMARK, Estudios (2006), en donde se explica que existen niveles de acoso sexual en niveles (leve, moderado, muy grave); para mí consideración desde el momento en que se da el acoso sexual, ya representa un alto riesgo para considerarse el acoso sexual laboral y que no debe estar tipificado en niveles: Por lo tanto; mi aporte, es que; sugiero que la

teoría INMARK, obvie estos niveles y que quede estructurado que desde el momento que se da el acoso representa un peligro y causa mucho daño para las mujeres que están siendo acosada en el lugar de trabajo.

**Palabras Claves:** Acoso Sexual, Violencia de género, ámbito laboral, Hostigamiento

## **ABSTRACT**

This research seeks to identify the behaviors of subtle sexual harassment that women may be having in the workplace, which are not identified as harassment due to patterns of behavior, social, macho learned and are not visible as such in society, going unnoticed, causing discomfort; who experiences it, in turn making women feel offended, disgusted, humiliated and/or intimidated; considering that you have to accept it because "men are like that". Existing social tolerance against sexual harassment, they can be considered sexist behavior. Therefore, showing that man by his nature has an irrepressible sexual instinct, which is a myth, because human sexuality is not exclusive to man; macho patterns magnify their libido, justifying that women are to blame for being harassed for being provocative, objectifying women as sexual objects of their fantasy. Making jokes with sexual content in public, forming part of gender violence based on power relations between men and women.

Harassment and sexual harassment in the workplace are behaviors that prevent their development, reducing their production and capacity, causing a hostile work environment.

Currently, very little has been disclosed on this subject, it is necessary to make it known to the unions, unions, businessmen, workers and state entities so that the workplaces are free of sexual harassment.

For this reason, research work is required that allows us to delve into the study of its causes and consequences to make visible and comprehensively address subtle sexual harassment in the workplace.

It is an Exploratory-Descriptive study within the quantitative approach.

The research revolves around this topic addressed to a group of women who are part of the Network of Working Women.

When analyzing the results of the findings of the survey applied, I consider it extremely relevant to make a clarification that despite the theory taken from INMARK, Studies (2006), which explains that there are levels of sexual harassment at levels (mild, moderate, very serious); For me, from the moment sexual harassment occurs, it already represents a high risk to be considered workplace sexual harassment and should not be classified into levels: Therefore; My contribution is that; I suggest that the INMARK theory ignores these

levels and that it is structured that from the moment harassment occurs, it represents a danger and causes a lot of harm for women who are being harassed in the workplace.

**Keywords:** Sexual Harassment, Gender Violence, labor sphere, Harassment

## INTRODUCCIÓN

En esta investigación nos proponemos analizar diversos aspectos del Acoso Sexual Sutil, a partir de cinco objetivos específicos: i) Conocer las características sociales, educativas y laborales de las mujeres trabajadoras; ii) Enumerar formas de acoso sexual sutil en el trabajo experimentado por las trabajadoras, iii) Determinar el impacto en la salud y estabilidad laboral de las trabajadoras afectadas por el acoso sexual sutil. iv) Indicar las reacciones de las mujeres frente al coso sexual sutil y como lo identifican, y v) Realizar campañas informativas y concienciación a las mujeres trabajadoras para que el acoso sexual aflore, se haga visible.

Partimos del supuesto de que diversos factores, como las características socioeconómicas de las mujeres, el ambiente laboral, el espacio de trabajo y las relaciones jerárquicas dentro del espacio laboral, se relacionan con el riesgo de situaciones de Acoso Sexual Sutil dentro del ámbito laboral; además, la ocurrencia y severidad de algunos padecimientos físicos y psicológicos, se verían incrementados por la experiencia de situaciones de acoso sexual sutil.

Además, a fin de identificar de quién viene o quién ejecuta alguna acción de acoso en contra de las mujeres trabajadoras, consideramos la clasificación de las personas implicadas y el tipo de relación que existe entre, la cual supone que si bien las manifestaciones de acoso sexual sutil implica un abuso de poder de quien la ejerce y quien la recibe, el acoso sexual sutil en el lugar de trabajo, puede ser ejercida tanto por un superior (jefe) hacia una subordinada, como por compañeros y compañeras (pares) que se encuentran en un mismo nivel jerárquico. Causando daño a la autoestima, a la salud, a la integridad física y psicológica, a la libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo profesional, atentando contra la igualdad de oportunidades laborales.

Entre los incidentes más frecuentes del acoso sexual sutil en el lugar de trabajo se pueden dar los verbales y físico. No obstante, en muchas ocasiones o no se les presta atención o se asumen como parte inevitable de la dinámica de trabajo, aunque en realidad pueden tener importantes consecuencias sobre las personas que los sufren e incluso sobre el resto de las y los trabajadores que son testigos de esta.

El problema radica en que, a diferencia de las agresiones físicas, los impactos de otros tipos de conductas violentas son difíciles de determinar y a veces los efectos no son

inmediatos, además de que están mediados por las distintas percepciones sobre lo que se considera una conducta verbal abusiva.

Si bien investigaremos los factores que propician el acoso sexual sutil, no es posible señalar una única causa ni un solo efecto final de la misma.

La complejidad para definir qué son y qué no son las conductas del acosador sexual sutil, proviene de diversas multidimensionalidad del problema; en este trabajo de investigación consideramos los tipos de violencia que pueden encontrarse en el ámbito laboral, sin negar la existencia de algunas otras formas: los comportamientos psicológica o emocional: referida a cualquier acto que dañe la estabilidad psicológica, puede consistir en, humillaciones, marginación, insultos, entre otras; violencia sexual: considerando el hostigamiento y acoso sexual como manifestaciones de este tipo de violencia dentro de los espacios laborales. El primero implica una relación de subordinación de la víctima frente al agresor, mientras que, en el acoso sexual, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder. Ambos se expresan por medio de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y con una connotación lasciva.

En cuanto a las consecuencias del acoso sexual sutil que se ejerce en el ámbito laboral, puede ocasionar complicaciones directas sobre la salud física, mental. Además, el acoso sexual sutil, genera ambientes hostiles, afectando el respeto, la comunicación, el compromiso, el ambiente amigable y la satisfacción de la actividad laboral, que son factores que puntualizan un ambiente laboral favorable.

En Panamá, el problema del acoso sexual sutil en el ámbito laboral no ha sido estudiado, y no se tiene cifras ni referencias sobre sobre este tema en el lugar de trabajo. En este sentido, se hacen necesarias las investigaciones en torno al acoso sexual sutil dentro de los espacios de trabajo que permitan visibilizar y exponer los factores de riesgo que sufren las mujeres dentro de sus espacios de trabajo y además las consecuencias o efectos que esta trae en la vida de las mujeres trabajadoras.

## ÍNDICE GENERAL

	Págs.
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
Introducción.....	x

### CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1	Antecedentes del Problema.....	1
1.2	Planteamiento del Problema.....	2
1.3	Formulación del Problema.....	4
1.4	Justificación e Importancia de la Investigación.....	5
1.5	Objetivos	
	1.5.1 Objetivo General.....	7
	1.5.2 Objetivos Específicos.....	7
1.6.	Hipótesis.....	8
1.7.	Diseño de Investigación.....	8
	1.7.1. Tipo de Enfoque, Estudio y Línea de Investigación.....	9
	1.7.2. Población y Muestra.....	9
	1.7.3 Fuente de Información.....	10
	1.7.3.1. Sujetos.....	10
	1.7.3.2. Documental.....	11
	1.7.4. Diagrama de Cobertura de Investigación.....	12
	1.7.5. Proceso de Recolección, Métodos y Técnicas de Análisis Estadísticos de los Datos.....	13

### CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL

2.1.	Conceptos del Acoso Sexual en el Trabajo.....	15
	2.1.1. Definición de Acoso Sexual.....	15
	2.1.2. Formas de Acoso Sexual en el Trabajo.....	16

2.1.3. La Problemática del Acoso Sexual en el Trabajo.....	17
2.1.4. Chantaje Sexual o Quid Pro Quo.....	21
2.2. Reconstrucción de la Identidad de Género.....	21
2.2.1. Socialización de Género.....	21
2.2.2. Roles de género.....	22
2.2.3. El Androcentrismo.....	24
2.3. La Relación del Acoso Sexual con la Mujer.....	25
2.4. Hostigamiento Sexual en el Trabajo.....	26
2.5. Asunto de Poder.....	28
2.6. Tipos de acoso sexual en el trabajo.....	31
2.6.2.1. Chantaje sexual.....	31
2.6.2.2. Acoso sexual ambiental.....	31
2.7. Acoso Sexual Vs Acoso por Razón de Sexo.....	32
2.8. Características del Acoso Sexual.....	33
2.8.1. Físico.....	33
2.8.2. Conductual.....	34
2.8.3. Verbal.....	34
2.9. Niveles de Gravedad del Acoso Sexual.....	35
2.9.1. Leve.....	35
2.9.2. Grave.....	35
2.9.3. Muy Grave.....	35
2.10. Tipificación de los Efectos del Acoso Sexual.....	35
2.10.1. Psicológico.....	35
2.10.2. Físico.....	36
2.11. Modelos Interpretativos para el Acoso Sexual.....	36
2.11.1. Modelo Biológico.....	36
2.11.2. Modelo Organizacional.....	37
2.11.3. Modelo Socio-Cultural.....	38
2.12. Perspectiva de Género en el Acoso Sexual.....	38
2.13. Los Micromachismos.....	40
2.14. El acoso Sexual Sutil.....	41
2.15. Derechos Humanos violentados con el Acoso Sexual.....	42
2.15.1. Derecho a un ambiente Laboral Libre de Violencia.....	42

2.15.2. Derecho a la Seguridad e integridad física y moral.....	42
2.15.3. Derecho a la Información.....	43
2.15.4. Derecho Laboral.....	43
2.15.5. Derecho a la Libertad.....	43
2.15.6. Derecho a la intimidad.....	43
2.16. Marco Normativo Internacionales y Regionales para la Equidad e Igualdad de Género.....	44
2.16.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación Contra la mujer (CEDAW).....	46
2.16.2. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer (Convenio Belém Do Pará, 1994).....	47
2.16.3. Plataforma de Acción Sobre la Mujer Beijing, 1995.....	47
2.16.4. Convenio 190 y la recomendación número 206, referente al acoso Sexual.....	48
2.17. Marco Normativo Nacional.....	49

### **CAPÍTULO III INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

3.1. Introducción.....	51
3.2. Importancia de Identificar el Acoso Sexual Sutil.....	51
3.3. Generalidades.....	52
3.4. Descripción de los Datos producidos.....	53
3.5. Análisis de los gráficos.....	53
3.5.1. Rango de Edad de las mujeres Trabajadoras.....	53
3.5.2. Nivel de Estudio Aprobado a las Mujeres Trabajadoras.....	54
3.5.3. Estado Civil de las Mujeres Trabajadoras.....	55
3.5.4. Tipo de Actividad Laboral que realizan las Mujeres.....	55
3.5.5. Tipo de Acoso Sexual que han experimentado en el Lugar de Trabajo.....	56
3.5.6. Cruce de Variables entre Edad y estado Civil de las Mujeres.....	57
3.5.7. Cruce de Variables entre Nivel Educativo y Tipo de Acoso Sexual.....	58
3.5.8. Cruce de Variables entre Actividad Laboral y Tipo de Acoso.....	58
3.6. Análisis de los Resultados.....	59
3.7. Observaciones de los Resultados.....	64

## ÍNDICE DE GRÁFICA

<b>GRÁFICA 1</b> .....	53
<b>GRÁFICA 2</b> .....	54
<b>GRÁFICA 3</b> .....	55
<b>GRÁFICA 4</b> .....	55
<b>GRÁFICA 5</b> .....	56
<b>GRÁFICA 6</b> .....	57
<b>GRÁFICA 7</b> .....	58
<b>GRÁFICA 8</b> .....	58
Conclusiones.....	66
Recomendaciones.....	68
Referencias Bibliográficas.....	70

## ANEXOS

Anexo1.....	73
Anexo 2.....	73
Anexo 3.....	74
Anexo 4.....	75
Anexo 5.....	75
Anexo 6.....	76
Anexo 7.....	76
Anexo 8.....	77
Anexo 9.....	77
Glosario.....	78

## **CAPÍTULO I**

### **1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

La violencia contra la mujer es un problema que se ha presentado desde los albores de la humanidad; en los grabados prehistóricos es frecuente observar, entre otras situaciones de la época, al Homo Sapiens masculino arrastrando a la mujer por su larga cabellera. La violencia contra la mujer es una situación que ha permanecido a lo largo de los tiempos con la complicidad de la sociedad.

Por lo tanto, el acoso sexual, ha sido un tema tratado por la Convención sobre los derechos Políticos de la Mujer, celebrada en la Ciudad de Nueva York en el año de 1953, con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en el año 1979; y finalmente, con la aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (Reunión de la OEA celebrada en la Ciudad de Belem Do Pará, Brasil en 1994.

Por consiguiente la violencia contra la mujer es una forma de discriminación, tema que ha recibido un amplio tratamiento internacionalmente, para atacar ese problema se cuenta con un gran número de documentos, considerando el de mayor importancia en la materia el que constituye la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, cuyo artículo 1 define la discriminación contra la mujer como: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier esfera.

La violencia hacia la mujer no solo es parte del seno familiar o del mundo privado de la mujer: Marido, hermanos, tíos, padre, abuelos, entre otros; sino también de la sociedad en general, con los papeles o roles que le asigna socialmente: Madre (reproductora y criadora), guardiana familiar (alimentadora y organizadora), y más actualmente, como trabajadora.

El acoso sexual fue reconocido como un problema social en la mitad de la década de los setenta (70s); los movimientos feministas, basándose en el concepto de discriminación sexual, lograron el reconocimiento legal del problema, enfatizando que desconocer el mismo era contribuir a la discriminación sexual hacia la mujer y a la

inequidad en las oportunidades de empleo y trabajo. El problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno de incidencia mundial, percibiéndose como un asunto de significativa importancia, por las consecuencias individuales y organizacionales que ocasiona.

La experiencia de la OIT (1996), indica que, inclusive cuando en una sociedad haya algunos que nieguen la existencia del problema, éste se ve confirmado por quienes son víctimas, lo cual quiere decir que ignorar que exista no significa que no ocurra.

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder, las mujeres están más propensas a ser víctimas de acoso sexual porque carecen de poder, porque se encuentran en posiciones vulnerables o inseguras, o les falta confianza en sí mismas o bien porque han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio. Pero también pueden ser objeto de tal comportamiento cuando se las percibe como competidoras por el poder (Menan, S. y Canelar, S.; 1992). Innecesarios contactos físicos, manoseos o toqueteos. Comentarios sugerentes y desagradables, chistes, observaciones sobre la apariencia física y agresiones verbales deliberadas.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Esta investigación referente al acoso sexual sutil en el ámbito laboral se realiza con el interés de poder dejar una herramienta clara que ayude a las mujeres a identificar cuando se encuentren en esta situación, y buscar alternativas; a través de la promoción, orientación y capacitación en temas del acoso sexual sutil en el ámbito laboral, como medida de prevención, detección e intervención en este comportamiento que de no identificarse estos primeros indicios se genera el acoso sexual.

Por ende, nos centraremos en un tipo de violencia a menudo invisibilizada y demasiado usual, y no considerada como tal: nos referimos al acoso sexual sutil en el trabajo. Porque, aunque las denuncias de este tipo de delito no se dan, no significa que el problema no existe. Significa que es algo muy difícil de probar y que a veces las instituciones no le dan la importancia que merece. Muchos relacionan el acoso con manoseos o coacción para mantener relaciones sexuales, pero también lo son las típicas frases lascivas que quieren pasar como una broma inofensiva. La sutilidad de éstas hace que sea muy difícil de probar y ponen a las mujeres en un callejón sin salida. Por eso hay una clase de abusador del que se habla poco, el depredador sutil, el interés de

abordar este tema es para profundizar en este tipo de abusador del cual poco se habla y sobre todo es más difícil de reconocer, ¿por qué? Porque no es denunciado por sus víctimas, y no aparece como tal en las estadísticas, porque son Es comportamientos relacionados con el micromachismo es una manifestación macro de comportamiento en la sociedad, ya que son maniobras interpersonales realizadas por hombres para imponer su posición de género, su poder; violentando la autonomía de la mujer, de una manera que no se nota muy invisibilizada y normalizadas.

Produciendo efectos porque se repiten muchas veces, formando parte de las formas masculinas de relacionarse con las mujeres, ejecutada por hábito o a conciencia, provocando las desigualdades, es decir situaciones de poder de dominio masculino, arraigado como idea y como práctica en nuestra cultura se mantiene y se perpetúa, entre otras razones por, la división sexual del trabajo, que aún adjudica a la mujer el espacio doméstico, y es aquí donde surge toda esta discriminación.

El acosador sutil se esconde tras situaciones que les permiten relacionarse con mujeres, además de brindarles espacios físicos de intimidad, es calculador, un toquecito aquí, un despiste allá deslizando la mano...o bien, prueban “accidentalmente” para sondear la reacción de la mujer. La mujer quizás lo percibe, pero al ser pequeños gestos, aparentemente por descuido, le quita importancia, hasta que llega un día donde casualmente están solos, esta no presiente nada fuera de lo común. En un momento dado, el depredador la asalta, sin violencia, y la mujer empieza adarse cuenta, y confusa no sabe bien qué ocurre, no es capaz de reaccionar. No todas las personas reaccionan igual, unas logran parar la situación de inmediato, otras, al no haber violencia, lo consienten, y otras, se paralizan llenas de pánico. El acoso sexual sutil, forma parte del hostigamiento en el ámbito laboral y es un tipo de violencia sobre la mujer basado en un comportamiento verbal y psicológico no deseado, cuyo fin principal es atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil y humillante.

Este tipo de conducta de acoso sutil no es exteriorizada ante los ojos del resto de las compañeras y de los compañeros, sino que se realizan de manera ligera o tenue. El acoso sexual en el trabajo se produce como parte del desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima. El acosador llega a realizar comportamientos físicos como roces indeseados que generan un sentimiento de vejación y humillación en la víctima o incluso llegan a la agresión sexual. El acoso sexual puede considerarse sutil cuando existen diferentes conductas, chistes con contenido sexual, piropos, comentarios sexuales,

insinuación, entre otros. Las conductas que consideramos graves son miradas, abrazos, roces y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, gestos lascivos, acorralamientos, etc. Las conductas muy graves son presiones tanto físicas como psíquicas y emocionales para obtener relación sexual, independiente de que haya contacto físico. Aunque las hayamos diferenciado en tres categorías, esto no quiere decir que las conductas que hemos considerado sutiles no tengan un efecto devastador en la salud física y psíquica de la persona. Por eso consideramos que el acoso sexual sutil en el ámbito laboral aún sigue siendo un asunto invisibilizado e ignorado, del que es necesario hablar para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público.

Por lo tanto, nos surgen las siguientes interrogantes;

¿Cuáles son las características sociales, educativas y laborales de las mujeres trabajadoras?

Según sus vivencias, ¿Cuáles han sido las formas de acoso sexual sutil que ha experimentado en su trabajo?

¿Cuál es el impacto que ocasiona el acoso sexual sutil en la salud y estabilidad en la trabajadora afectada?

¿Cuáles son las barreras y temores que les impide a las mujeres hablar del acoso sexual sutil?

¿Qué medidas utilizan los sindicatos para prevenir, disminuir y erradicar el acoso sexual en el área laboral?

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El acoso sexual en el ámbito laboral se da por la conducta física de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizcos”, roce con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales. Por ende, tal y como lo señala el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 (de España); para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; el acoso sexual consiste en cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio para la víctima. En cuanto a ley 7, del 14 de febrero de 2018 de la Rep. De Panamá, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, en

su artículo 3, acápite 1, define Hostigamiento, acoso sexual o moral. Acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye la libertad, actúa groseramente con insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de la otra persona.

El acoso sexual en el trabajo acarrea graves consecuencias para la víctima, tanto en el ámbito laboral como en su entorno social o familiar. Además, también tiene un efecto negativo para la imagen de la propia empresa y para el acosador, en caso de que su actitud sea denunciada. Existen muchos comportamientos susceptibles de ser considerados como acoso sexual laboral. En cualquier caso, la mayoría de ellos se pueden englobar en dos tipologías principales, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Entre los cuales podemos mencionar, el chantaje u hostigamiento, se da cuando el acosador ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual, y el Acoso sexual ambiental, es cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada.

Por ende, para los gobiernos y los empleadores, el acoso sexual se traduce en grandes costos monetarios, en particular en términos de atención médica y asesoramiento, pérdida de productividad, resolución de casos y compensaciones monetarias judiciales. Contribuyendo también a que las mujeres ganen menos que los hombres, basándose con frecuencia en una relación de poder desigual por razón de género. Promoviendo principios basados en el respeto y en el reconocimiento de las diferencias humanas.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

El acoso sexual sutil es un tema que requiere mayor divulgación para que tanto mujeres como hombres conozcan que es una violación a los derechos humanos de todas las personas trabajadoras, no hay estudios que hablen propiamente del acoso sexual sutil, considero que es la antesala del acoso sexual, de darse, va dejando consecuencias muy perjudiciales principalmente a la mujer, disminuyendo su rendimiento en el trabajo, cambiando en su forma de vida, esta es quizás la principal consecuencia.

Por lo tanto, podemos decir, que luego de haber analizado a las/os autores especialistas en acoso sexual llegamos a la conclusión que, consideramos que el acoso

sexual sutil en el ámbito laboral, como una práctica discriminatoria por razón de género, violatoria de los derechos humanos y que atenta contra la dignidad de las personas, tanto en el trabajo como en lo social. Es de suma importancia que las mujeres identifiquen estas conductas de acoso, brindándole las herramientas orientadas para que conozcan las formas en que se manifiesta y que en algunos casos a veces pasan desapercibidos y lo más triste tomándolo como conducta normal, y ocasionando malestares entre las mujeres, dejando parámetros claros de las instancias, procedimientos y canales de información en donde pueden acercarse, para interponer una queja o denuncia frente a hechos y comportamientos que puedan ser considerados como acoso sexual.

Con esta acción, se pretende promover la igualdad entre mujeres y hombres, por medio de una cultura de prevención y cero tolerancias ante el acoso sexual sutil. Las causas del acoso sexual sutil en el ámbito laboral, no es una situación fácil de identificar debido a la correlación de múltiples variables y factores que juegan un papel fundamental para que el acoso sexual esté presente en determinados entornos laborales. Las causas con mayor peso que se dan; son el sexismo, los estereotipos de género perpetuando las características que tradicionalmente y a lo largo de la historia, se han considerado propias de hombres o mujeres y que determinan diferencias en cuanto a sus capacidades de ejecución de roles sociales, familiares y profesionales. El acosador busca su propio placer sin tener en cuenta el daño que pueda producir a su "víctima". Existen muchos comportamientos sutiles de acoso sexual hacia las mujeres, de los cuales consideran que nunca han ocurrido, y no son consideradas como tales, y sin darse cuenta lo han vivido. A veces es difícil definirlo, pero se siguen dando.

El hostigamiento sexual como el acoso sexual sutil son comportamientos que penden de un hilo, teniendo un mismo fin, que es de causar daño a la persona, debemos tener claro que el hostigamiento sexual se describe como una conducta no deseada de naturaleza sexual que tiene como objetivo intimidar, degradar, humillar, generando un ambiente hostil para la persona afectada, se puede presentar de diversas maneras, y llegar hasta comentarios sexuales. Mientras que el acoso sexual sutil son los comportamientos o acciones no tan evidentes o directas teniendo la intención de crear ambientes incómodos, invadiendo la intimidad de la persona afectada, aunque no es tan evidente como el acoso sexual directo.

Algunas veces, una persona puede hacer un gesto, decir un comentario, hacer una broma o enviar un "meme" que ofende la dignidad y/o autoestima de otra persona y,

sin darse cuenta, estaría incurriendo en hostigamiento sexual, aunque sea de manera involuntaria. Se trata de tener en cuenta las sensibilidades, creencias, valores y costumbres de quienes nos rodean. Tenemos que tener en claro que el respeto al otro no se condiciona a determinados factores, sino que es un derecho de la persona. Algunas veces se escucha decir que la persona se lo buscó por actuar de una determinada manera es parte de los estereotipos y prejuicios que mantenemos a lo largo del tiempo, y que deben de cambiar.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL**

- Describir las conductas de acoso sexual sutil que identifican las mujeres trabajadoras como conducta aprendida e invisibilizada en la sociedad.

### **1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conocer las características sociales, educativas y laborales de las mujeres trabajadoras.
- Enumerar formas de acoso sexual sutil en el trabajo experimentado por las trabajadoras.
- Determinar el impacto en la salud y estabilidad laboral de las trabajadoras afectadas por el acoso sexual sutil.
- Indicar las reacciones de las mujeres frente al acoso sexual sutil y como lo identifican.
- Realizar campañas informativas y concienciación a las mujeres trabajadoras para que el acoso sexual aflore, se haga visible.

## 1.6. HIPÓTESIS

Hi<sub>0</sub>1 La percepción social del acoso sexual sutil en el ámbito laboral, está influida por la posición en la que se identifica el sujeto; (mujer-acosada). Hombre (acosador).

Hi<sub>1</sub> La percepción social del acoso sexual sutil en el ámbito laboral, No está influida por la posición en la que se identifica el sujeto; (mujer-acosada). Hombre (acosador).

Hi<sub>0</sub>2 Déficit en la información y formación necesaria para comprender el fenómeno, del acoso sexual por las trabajadoras (acosada-acosador).

Hi<sub>1</sub> No hay déficit en la información y formación necesaria para comprender el fenómeno, del acoso sexual por las trabajadoras (acosada-acosador).

## 1.7. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se realizará desde un enfoque cuantitativo siendo el más pertinente ya que se busca conocer la forma que interpretan y producen el mundo los actores involucrados y el objetivo es indagar la subjetividad de los sujetos en relación con un fenómeno y la investigación cuantitativa permite profundizar el tema a través del relato de los sujetos. Además, desde una perspectiva metodológica la investigación se abordará a partir de un grupo de mujeres de la Red de Mujeres sindicales. Realizando el análisis documental, para la recopilación de información sobre el tema utilizando bibliografía específica, de tal manera que permitirá establecer un marco teórico del estudio.

Se tomará una muestra de 171 mujeres trabajadoras, de la Central de Trabajadores de la República de Panamá, que forman parte de la Red de Mujeres Trabajadoras que se encuentran en la Ciudad de Panamá. Se aplicará un cuestionario entre preguntas abiertas y cerradas, para conocer si identifican el acoso sexual sutil y de ser así, como lo han manejado. Con la finalidad que las mujeres reconozcan el acoso sexual sutil laboral como una discriminación que afecta a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

### **1.7.1. TIPO DE ENFOQUE, ESTUDIO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

El diseño seleccionado para la realización de esta investigación va ser un estudio Exploratorio-Descriptivo dentro del enfoque cuantitativo. Los cuales se realizarán a través de la observación (encuestas, análisis de documentos) en el grupo de mujeres sindicalistas que forman parte de la Red de Mujeres. Mediante este diseño descriptivo estudiaremos las principales características y situaciones que las mujeres consideran como acoso sexual sutil.

Área: Se desarrollará en el área de las Ciencias Sociales.

Sb-Área: En la Maestría de Prevención de Violencia de Género.

Línea: Acoso sexual sutil en mujeres trabajadoras.

Sub-línea: En identificación del acoso sexual sutil en un grupo de mujeres trabajadoras que se encuentran dentro del sindicato.

Tema: “Acoso Sexual Sutil En Mujeres del Sindicato de la Red de Mujeres Trabajadoras, Ciudad de Panamá, año 2022: Desde una Perspectiva de Conducta Social Aprendida e Invisibilizada”.

### **1.7.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

El estudio se realizará, con un grupo de mujeres trabajadoras de la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, (CTRP), con una población agremiada en la Ciudad de Panamá, de 305 mujeres trabajadoras y se tomará una muestra de 171 mujeres trabajadoras activas en el gremio.

Los criterios de inclusión serán los siguientes:

- Mujeres.
- Edad entre 18 a 45 años
- Estado civil de cada una de las participantes
- Diversas áreas de trabajo

El criterio de exclusión es el siguiente:

- Que no acudan el día señalado para la aplicación del instrumento
- Que no sean parte del gremio
- Que no sean activas en el gremio
- Que pase de los años cumplidos solicitados

Se le aplicará un cuestionario entre preguntas abiertas y cerradas, para conocer si saben identificar el acoso sexual sutil y de como lo han manejado. Con la finalidad que las mujeres reconozcan el acoso sexual sutil en el lugar de trabajo como una discriminación que afecta a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Este instrumento se aplicará de manera presencial.

### 1.7.3. FUENTE DE INFORMACIÓN

Se utilizan las fuentes de información siguiente:

- Las fuentes primarias.
- Fuentes secundarias
- Fuentes terciarias.
- Fuentes generales
- Fuentes especializadas
- Fuentes digitales

#### 1.7.3.1. SUJETO

El estudio se aplicó a 171 mujeres de la CTRP, que forman parte de la Red de Mujeres Trabajadoras, de edades comprendidas en el rango entre 18 a 45 años de edad, todas panameñas y residentes en la ciudad de Panamá. Las mismas laboran en diversas áreas de la economía panameña.

Esta es la fórmula para aplicar y calcular el tamaño muestral:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Siendo:

**N** el tamaño de la población o universo

**e** es el margen de error

**p** es la proporción que queremos encontrar, valor de desviación estándar, es decir (0.5)

**Z** es una constante que depende del nivel de confianza, valor a utilizar (1.96).

### **1.7.3.2. DOCUMENTAL**

Las fuentes documentales utilizada para la recopilación de las informaciones que requerimos para nuestro estudio, entre los que podemos mencionar son:

\*Libros, Revistas, Periódicos, Monografías o Tesis de referencia al tema a investigar y los sitios de Internet.

### 1.7.4. DIAGRAMA DE COBERTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizó a partir de agosto de 2022.

ACTIVIDADES	AÑO 2022					AÑO 2023 /24											
	Ago.	sep.	oct.	nov.	dic.	ene.	feb.	mar.	abril	mayo	junio	julio	agost	sept./oct.	Nov./dic.	ene.	feb.
Revisión bibliográfica	■	■	■														
Desarrollo de las preguntas de investigación y los objetivos		■	■														
Definición y desarrollo de la metodología de trabajo			■	■													
Elaboración del Marco Teórico			■	■													
Presentación del Ante Proyecto y Revisión por la Comisión Académica del IMUP			■	■	■	■	■										
Presentación al CBUP				■	■	■	■	■	■								
1er. Listado de contenidos								■									
Selección y adiestramiento entrevistas								■	■								
Elaboración del instrumento para la recopilación de datos								■	■								
Entrevistas preliminares a grupo de mujeres								■	■								
Aplicación del cuestionario									■	■	■	■					
Introducción de datos											■	■					
Exploración plan informático												■	■				
Informe de avance de resultados												■	■	■			
Análisis de las entrevistas													■	■	■		
Análisis de los datos														■	■	■	
Elaboración de las gráficas e interpretación de las mismas															■	■	■
Elaboración del informe final																■	■
Revisión gramatical y forma de la Tesis																	■
Sustentación																	■

### **1.7.5. PROCESO DE RECOLECCIÓN, METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE ESTUDIOS DE LOS DATOS**

La Red de Mujeres Trabajadora en Panamá, es una iniciativa que surge en el año 2010, con la finalidad de crear espacio de coordinación de las mujeres organizadas en diferentes Centrales obreras del País, tales: Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), Federación Auténtica de Trabajadores (FAT), Federación Sindical (FS), Central de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI) y Convergencia Sindical (CS), identificándose con los mismos problemas laborales, sociales y políticos, así como luchar por conseguir mejores condiciones de vida, lograr igualdad y equidad. Con este lineamiento se obtiene entonces crear la Red de Mujeres Trabajadoras en Panamá, con objetivos y metas claras para el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres. Además, la Red de Mujeres Trabajadoras en Panamá, opera bajo los siguientes principios y valores: Unidad, solidaridad, tolerancia, responsabilidad, respeto, igualdad, honestidad y transparencia.

Esta organización se maneja bajo la dirección de una Coordinadora, que se rota cada seis (6) meses, para así dar participación a cada una de ellas.

Los sectores representados en este grupo de mujeres es el sector comercio, agrícola, Buhonería, turismo entre otros.

Nuestro universo está delimitado con el grupo de mujeres que conforman la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, (CTRP), y forman parte de la Red de Mujeres Trabajadoras. Por lo tanto, la CTRP cuenta con una afiliación total de 54 mil trabajadores y trabajadoras a nivel Nacional, al segregar por sexo, podemos decir que, cuenta con 32 mil hombres y 22 mil mujeres trabajadoras.

Con la finalidad de realizar una adecuada recolección y análisis de información, para llegar a conclusiones basadas en evidencias sólidas y no en razonamiento defectuosos y solo opiniones, se realizará el cálculo del tamaño de la muestra que la tenemos estipulada para 171 mujeres trabajadoras, en base al universo de estudio que es de 305 mujeres trabajadoras de la ciudad de Panamá, entre 18 a 45 años de edad, y los rangos estarán estipulado en cinco (5) años, a su vez, se realizará las tabulaciones de la encuesta aplicada. Con la finalidad de lograr un 95% de nivel de confianza, con un margen de error del 5%, en relación con los datos que se observen.

Para la tabulación de la encuesta, se realizará los siguientes análisis:

- Primeramente, definir la razón del análisis del acoso sexual sutil en las mujeres trabajadoras; en donde realizamos la revisión de los objetivos iniciales del estudio, las preguntas de investigación y las preguntas de la encuesta.
- Establecer lo que se mide y como hacer.
- Obtener los datos.
- Clasificación de los datos.
- Analizar los datos.
- Y finalmente realizar la interpretación de los datos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1. CONCEPTOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

##### **2.1.1. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL**

Existen muchas definiciones de Acoso Sexual, pero todas ellas coinciden en dos aspectos: que se trata de una conducta con elementos de carácter sexual y que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha situación.

McKinnon (1979) define el Acoso Sexual como “la imposición no deseada de favores sexuales en el contexto de una relación desigual de poder” y considera como ejemplos las sugerencias verbales o chistes con connotaciones sexuales, guiños, abrazos, pellizcos, las proposiciones indecentes y las relaciones sexuales impuestas por la fuerza.

En cuanto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el acoso sexual como “toda conducta de carácter sexual no deseada que, de acuerdo con la percepción razonable del receptor, interfiere en su trabajo, se establece como condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo” (OIT, 2017).

El acoso sexual, es una expresión de abuso de poder y dominio para lograr un beneficio sexual, también es un flagelo silencioso, que abordado desde los derechos humanos es una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres trascendiendo del ámbito personalísimo hacia lo colectivo: que además lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, entre ellos, principios de igualdad, no discriminación laboral en razón del sexo, derecho a la vida, derechos y libertades sexuales, estabilidad laboral, derecho a la intimidad, a la integridad física psicológica y por su puesto derechos económicos y sociales de su víctimas.

El concepto de acoso sexual, se utiliza con distintos significados entre ellos, entiéndase aquel que una persona realiza de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, Denominado así el acoso sexual, desde la década de los 70's, es un problema que ha ido saliendo gradualmente como fenómeno reconocido en las esferas públicas y privadas y percibidas como problemas de importancia significativa “El acoso sexual en el trabajo cada vez menos invisible”. [www.reluita.org/sociedad/acoso\\_sexual.html](http://www.reluita.org/sociedad/acoso_sexual.html)”.

Pues es un fenómeno asociado a la reproducción de la discriminación de las mujeres en los nuevos espacios en que ellas comienzan a desenvolverse tales como en el trabajo y la política; es una manera velada de excluirlas de los espacios.

Se considera de importancia señalar lo que indica Chappell y Di Martino (2006), en donde abordan la problemática de la violencia en el trabajo y, dentro de esta consideran el acoso sexual que forma parte importante de ella. Para ampliar, estos autores, consideran también que el acoso sexual es como una expresión de la violencia psicológica, junto con otras de sus manifestaciones, como la violencia física.

### **2.1.2. FORMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Con la finalidad de ahondar más en el tema, podemos indicar que existen aproximadamente dos formas de manera general del acoso sexual, entre las cuales esta, primeramente, el ofrecimiento de mejores condiciones laborales a cambio de favores sexuales; en la otra podemos señalar que en los ambientes hostiles la situación puede llegar a escenarios de intimidación o humillación de la trabajadora acosada. Por otra parte, el hostigamiento puede tomar la forma de agresión física, agresión verbal y agresión no verbal, ocasionando confusión en la víctima de no poder identificar claramente si es a consecuencia del acoso sexual al que está padeciendo. Estas formas de violencia contra las mujeres trabajadoras tienen serias implicaciones para las personas que la sufren, para el lugar donde trabaja y para el entorno social en general. Las personas que lo han vivido pueden presentar consecuencias psicológicas como por ejemplo baja autoestima; el estrés al que se ven expuestas puede acarrearles consecuencias físicas y, en muchas ocasiones, el abandono del empleo (Di Martino, V. y Musri, M, 2001). La parte empleadora puede enfrentar disminución de la productividad a causa del ambiente hostil que provoca el acoso, desmotivación o ausencia del trabajo.

Retomando el planteamiento de Chappell y Di Martino (2006), en donde señalan que los costos para los individuos, las organizaciones y la comunidad como un todo (la que debe cubrir los costos de rehabilitación y de reinserción de las personas afectadas al trabajo; también contienen las consecuencias en casos de desempleo). Asimismo, aluden a una interesante clasificación de costos directos costos indirectos y costos intangibles (en las que se pueden incluir aspectos tales como impacto negativo en la imagen corporativa, en la creatividad de los trabajadores y trabajadoras, en el clima de trabajo, en la apertura a la innovación, en el aprendizaje continuo, entre otros; los que, evidentemente, menoscaban condiciones adecuadas de trabajo en varios niveles). Es muy importante tener presente que, si bien el acoso se da sobre todo contra las mujeres los Estados y la legislación nacional e internacional, deben asegurar la protección contra el acoso sexual, como un derecho básico.

Al tratarse de un fenómeno cultural, se requiere reeducar a la población para poder modificar algunas formas de relacionamiento entre las personas, de manera particular aquellas en las cuales las condicionantes del género se ponen en juego; en cuanto al hostigamiento sexual, esto es palpable. Es necesario conocer cuáles son los factores que llevan a la tolerancia del fenómeno en la sociedad, para poder dirigir iniciativas específicas hacia ellos. Como en la mayoría de los casos las víctimas del acoso sexual son mujeres y la mayoría de quienes acosan son los hombres, es necesario conocer qué piensan estos últimos acerca del fenómeno y cuál es el razonamiento cultural que existe detrás del acoso, para poder establecer campañas efectivas de comunicación y otras medidas que pueden romper la lógica del acoso.

Chappell y Di Martino (2006) afirman al respecto que:

*“Con el acoso sexual y la violencia, las percepciones culturales y las tradiciones pueden jugar un rol fundamental en describir y proscribir dicho comportamiento. En muchos países, esos comportamientos en la sociedad y en el lugar de trabajo no son solo extendidos, sino que en la mayoría de los casos asociados con estereotipos profundamente arraigados en conductas basadas en roles de género. A causa de la percepción tradicional de las mujeres como objeto de deseo sexual y de su rol subordinado en la sociedad y en la familia, su victimización sexual es a menudo vista como parte del orden normal de las cosas” (p.58).*

### **2.1.3. LA PROBLEMÁTICA DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

La problemática del acoso sexual en el trabajo puede ser visualizada desde cuatro ejes básicos, estrechamente entrelazados:

- La violencia contra las mujeres en general; es decir, la misoginia propia del patriarcado, en la que el sexismo toma lugar en forma más o menos explícita.
- La violencia contra las mujeres, específicamente en el área de la sexualidad.
- El despliegue del poder de dominación, sobre todo por parte de hombres, sobre las mujeres, en particular aquellas en condiciones más vulnerables.
- El cambio de la situación de las mujeres en su incorporación en el mundo del trabajo fuera del hogar o en el espacio público, remunerado, la segregación e invisibilización en el mundo de lo privado; lo doméstico. Se quiera ver o no, este cambio arrastra consigo un cuestionamiento a las bases mismas del patriarcado.

Conviene aquí, consecuentemente, subrayar la pregunta acerca de qué pasa con la masculinidad y los hombres en el fenómeno del hostigamiento sexual en el ámbito laboral (Salas, 2011).

Esta interrogante no es arbitraria en tanto parte de una realidad, tal y como lo muestra Moreno (2011):

*“El sujeto pasivo puede ser la mujer o el hombre víctima de acoso. No obstante, el acoso sexual afecta mayoritariamente y desproporcionadamente a las mujeres, respecto de los hombres. Una de cada tres mujeres*

*sufre en su trabajo conductas de trato vejatorio sexual. En los hombres, la proporción se sitúa en uno de cada diez” (p.7).*

En ese sentido, cabe acotar que el hostigamiento sexual, si bien mayoritariamente ejecutado por hombres, aunque no sea una acción de todos, debe ser entendido más allá del ámbito de la sexualidad, si bien esta se encuentra indiscutiblemente presente. De ahí que deba vérsese, por un lado, como una de las manifestaciones de una serie de demandas que el sistema cultural le otorga y les exige a los hombres y, por otro, como un hecho en el que se cruzan algunas variables de ese sistema con el despliegue de la sexualidad masculina. Esta forma de verlo lleva con relativa facilidad a asumir el acoso sexual como una forma de violencia (no solo de tipo sexual), en el contexto de la violación de derechos y de procesos discriminatorios en el ámbito laboral que sufren las mujeres. Con el hostigamiento sexual, muchas mujeres ven menoscabadas las condiciones que deben poseerse para un adecuado desarrollo de sus capacidades como trabajadoras, además de enfrentar situaciones indignas como mujeres.

Para muchos hombres, la masculinidad patriarcal incluye una serie exigencias, de obligaciones y de mandatos que, en algunos casos, toma la ruta de la violencia o de la imposición. De esta forma, ostentar el poder de dominación, conquistar muchas mujeres y desplegar una sexualidad muy activa, son algunos de esos mandatos que, al unirse con la falsa creencia de que las mujeres pueden ser posesión de los hombres, hacen que el acoso sexual tome forma y se manifieste. (Facio A y Fries L, (2005) “Feminismo, género y patriarcado” en Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires, año 3 N° 6.). Por eso es que, en muchos casos, el acoso sexual lo que trata de mostrar es algo más que una sexualidad poderosa: es mostrar al poder como tal. El asunto se complejiza cuando el alarde del poder se lleva a cabo por medio de lo sexual y convierte a una de las áreas de mayor enriquecimiento humano en un escenario en el que actúan el poder de dominación y control sobre otras personas. Por eso no todo hombre acosa; en muchos de ellos, las exigencias recibidas no tienen el peso suficiente como para llevarlos a realizar tales acciones y tienen los recursos personales suficientes para contrarrestarlas y vivir de una manera más armoniosa y tranquila.

Todo esto no puede visualizarse de manera completa si no se ubica el acoso sexual en el contexto global del patriarcado, como sistema sociocultural milenario y extendido. Es este gran marco cultural el que da las explicaciones más acabadas del por qué y cómo se desarrollan los principales componentes de las masculinidades y las feminidades y sus

relaciones. El patriarcado sobre determina los alcances y las implicaciones generales y particulares de la vida de hombres y de mujeres.

A pesar de ello, el patriarcado no es una entidad estática; tiene su propia dinámica, su propio devenir que lleva a una presentación actualizada de algunos de sus más sólidos ejes. De esta manera, podemos entender que han sido el hombre y la masculinidad las columnas vertebrales de un sistema que los coloca en los lugares preponderantes de la vida social. Es el hombre la figura preeminente y sobre ella gira el resto de la actividad sociocultural. Dentro de esto, que el hombre tenga el poder porque es él quien tiene a cargo las labores de producción es una esfera que estuvo intocada por mucho tiempo. La mujer fue confinada al mundo doméstico, encargada de la reproducción, cuyas tareas fueron sistemáticamente devaluadas y situadas en un segundo plano. Una manifestación cotidiana y que se utiliza casi como muletilla es aquella de que “las mujeres no trabajan, están en la casa”. En esta postura, no solamente no trabajan, sino que también se trata de una actividad invisibilizada, no reconocida por el entorno cultural, ni material ni simbólicamente.

Pero, esto ha venido cambiando en los últimos siglos y, sobre todo cuando se colocó a hombres y mujeres en el mismo ámbito, el del trabajo remunerado en la esfera pública. Es decir, la mujer fue ubicada a la par del hombre, solo que metódicamente tanto el sistema como los hombres mismos se niegan a colocarla en el mismo nivel. Esta falta de igualdad ha tenido un fuerte impacto en la forma en que las mujeres se integran al mercado de trabajo y las condiciones en que permanecen en él. Las mujeres tienen más problemas de empleo que los hombres, tanto mayores tasas de desempleo como de subempleo, la brecha salarial sigue siendo alta, la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical sigue segmentando los mercados de trabajo de la región y las mujeres siguen enfrentando barreras para la contratación.

Debe destacarse el doble mensaje que reciben cuando deben atender también las tareas propias de la reproducción, sobre todo las concernientes al cuidado de la familia. Por un lado, se proclama que deben recibir todo el apoyo de la sociedad y del Estado (para lo que se han creado instituciones y normativas específicas) y, por otro lado, cuando desean incorporarse al trabajo productivo o bien ya están en él, el ser madre o cuidadora recibe severos cuestionamientos y obstáculos para ser realizado de la mejor manera. Tanto es así que el riesgo de no ser contratada o de ser despedida por motivos de embarazo, pese a todas las medidas de protección que se han aprobado, sigue latente y amenaza su estabilidad y la de quienes de ella dependen. No es casual que en las “Directrices para

incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo” (OIT) este sea uno de los temas que se aborda con mayor precisión:

*“Las políticas en materia de servicios de guardería son fundamentales para incrementar la participación femenina en la fuerza de trabajo. Los servicios de guardería tienen que ser accesibles y asequibles” (p. 5).*

En otras palabras, el sistema les ha permitido a las mujeres esta incorporación y en ciertos momentos históricos hasta la ha fomentado. Pero, esta incursión es vivida como amenazante por muchos hombres quienes temen perder lugares de poder de dominación y de control si ellas están ahí, produciendo, decidiendo y actuando en igualdad de condiciones junto a ellos. A todo esto, Velásquez (2005) lo llama Neo-patriarcalismo, como una fase del patriarcado, que en palabras de esta autora:

*“... se puede definir como una misoginia religiosa, social y cultural, dándose por supuesta la exclusión de las mujeres de lo económico y de lo político... es un nuevo paradigma de lo masculino que surge como reacción defensiva (ante la amenaza del Yo) contra el ascenso social y cultural de las mujeres... lo cual desencadena relaciones de fuerza y dominación sin mediaciones del lenguaje y es la puerta que se abre al torrente de la violencia entre géneros...” (Pp.22-23).*

Para decirlo de otra manera, hay un cobro, hay una factura que las mujeres deben pagar por su inserción en los campos tradicionalmente asignados y manejados por los hombres. El patriarcado y los hombres se resisten a ceder esos espacios y si lo hacen no es gratis.

Por eso hay que agregar que el acoso sexual no se da en el aire; no se trata solo de ciertos hombres que se comportan de determinada manera y que deben ser señalados. Requiere de un sistema permisivo en el que hombres y mujeres, jefes y personas subalternas, personas mayores o jóvenes, consideran que los hombres “son así”, que las mujeres disfrutan que las “persigan” y que, por lo tanto, el acoso sexual no tiene mayor trascendencia. En otros términos, para que el trastocamiento indicado se produzca tiene que haber un contexto que le dé sentido y lo legitime. Tiene que darse un entorno institucional e ideológico que permita que el malestar y la incomodidad no aparezcan; que consienta que “todo esté bien”.

Será necesario entender que hombres y mujeres desean, necesitan y pueden acceder a una vida libre de violencia, libre de hostigamiento sexual y esta es una tarea que corresponde a todas las personas. Muchas de las acciones deben dirigirse a los hombres, en un afán preventivo de primer nivel. Para ello, se requiere saber cómo ven, cómo viven y cómo sienten el fenómeno del hostigamiento sexual.

#### **2.1.4. CHANTAJE SEXUAL O QUID PRO QUO**

Según el Diccionario Panhispánico de dudas (2005). Real academia Española, lo define literalmente como “algo a cambio de algo”, se usa como locución nominal masculina con el sentido de ‘cosa que se recibe como compensación por la cesión de otra’.

Traduciéndolo en el comportamiento de relaciones laborales podemos verlo como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es o deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona. En el que se ofrece algún tipo de recompensa (ascenso, aumentos de salarios, etc.) a cambio de favores sexuales.

### **2.2. RECONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO**

Es de suma relevancia en este apartado de plasmar la forma de cómo se concibe y se ve la condición de género y sus principales características, asociándolas con otras, tales como sexualidad, masculinidad, feminidad y socialización. De ver las reacciones que tienen ante el hecho de que las mujeres se inserten al mundo del trabajo en el espacio no doméstico y algunas de sus implicaciones en la identidad del género y la vida cotidiana en que interactúan y se relacionan hombres y mujeres.

#### **2.2.1. SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO**

A finales del siglo XIX, el orden social estaba basado en la separación de los dos ámbitos: público y privado, con la consiguiente separación de géneros, de modo que el mundo de la mujer era el privado y el del hombre el público. Este orden no se podía transgredir, sólo en casos excepcionales como guerras o situaciones extremas la mujer salía al ámbito público, pero restablecida la normalidad era recluida de nuevo en el ámbito privado. Ante esta situación la educación de la mujer no era ni parecida a la del varón. Rousseau ya se había encargado de establecer con su "Emilio" y "Eloisa" las diferencias en cuanto que a cada uno de ellos le correspondían tareas diferentes: el varón debía enfrentarse al mundo exterior, pero a la mujer le correspondía el cuidado del hogar y los hijos.

Pero a pesar de todo ello, persisten las diferencias o sea las desigualdades y al analizarlas podemos observar la relación existente entre esas desigualdades entre hombres y mujeres y las diferencias entre los estereotipos tradicionales de género.

Los estereotipos que son creencias generalizadas sobre los atributos que caracterizan a un determinado grupo social, en cuanto a los géneros se han ido formando en épocas anteriores y son transmitidos a través del proceso de socialización, sin apenas modificaciones a lo largo de este período con cambios estructurales tan profundos, es decir la situación social ha cambiado, pero no lo ha hecho el estereotipo correspondiente al hombre y a la mujer y seguimos manteniendo los estereotipos correspondientes a la sociedad del siglo XIX, por tanto han quedado obsoletos, en cuanto no cumplen la función de éstos, que es permitir adaptarnos mejor a la realidad en cuanto representan las características fundamentales de un grupo.

Pero además hay unas características de los estereotipos que aún agravan más el problema que nos ocupa que es su fuerte resistencia al cambio y su efecto de auto-cumplimiento, que afectan no sólo al grupo que estereotipa: el hombre (a través de la sociedad patriarcal) si no al grupo estereotipado: la mujer, con lo cual no es sólo el hombre sino la propia mujer la que ajusta su comportamiento a este estereotipo, que ya no refleja ni las características, comportamientos ni creencias de la mujer, contribuyendo de este modo a mantener las diferencias.

En consecuencia, actualmente en la mayoría de los casos, las diferencias entre hombres y mujeres no obedecen a un proceso de discriminación social, sino de diferenciación de los propios sujetos en cuanto a la prioridad de valores e intereses que van a reflejarse en los roles que hombres y mujeres eligen: en la profesión y en la familia y en la posición que unos y otros ocupan dentro de una misma organización y empresa (poder y autonomía).

### **2.2.2. ROLES DE GÉNERO**

El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales.

Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos, algunos ejemplos pueden ser:

Rol productivo: son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.

Rol reproductivo: son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.

Rol de gestión comunitaria: son actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, como agua y educación. Lo realizan principalmente mujeres a nivel comunitario.

Rol de política comunitaria: es un rol de liderazgo a nivel comunitario, realizado particularmente por hombres, puede ser remunerado y con ello generar poder o estatus.

Triple rol: refiere a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento y fragmentación de los horarios de trabajo de las mujeres.

En virtud de que estos roles son papeles contruidos y aprendidas en la sociedad, pueden modificarse a partir del respeto a los derechos humanos de las personas y al despliegue de sus libertades y capacidades.

Por lo tanto, todas las sociedades se estructuran y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual de los individuos que la conforman, la cual determina también el destino de las personas, atribuyéndoles ciertas características y significados a las acciones que unas y otros deberán desempeñar o se espera que desempeñen, y que se han construido socialmente.

Por consiguiente, los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, entre otras labores consideradas actividades de las mujeres en donde desarrollan un rol reproductivo, sin valor (INAMU, 2012).

Por eso, el concepto sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace, universales e inmodificables. En cambio, el género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construye en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual. (<https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>, s.f.).

De aquí surgen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Es decir, el género responde a construcciones socioculturales susceptibles de modificarse dado que han sido actividades aprendidas. En consecuencia, el sexo es biológico y el género se elabora socialmente, de manera que ser biológicamente diferente no implica ser socialmente desigual.

Compartimos la opinión de, Marta Lamas (2002); en donde señala que “el papel (rol) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: por tanto, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género”. Según Lamas, el hecho de que mujeres y hombres sean diferentes anatómicamente los induce a creer que sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son. Las sociedades determinan las actividades de las mujeres y los hombres basadas en los estereotipos, estableciendo así una división sexual del trabajo.

### **2.2.3. EL ANDROCENTRISMO**

El androcentrismo, literalmente significa que todo está concentrado en el hombre, considerando ya sea consciente o inconsciente, que el varón es el patrón, el modelo, la norma de todo comportamiento humano.

El androcentrismo, se basa en dos reglas fundamentales, me basare en lo establecido por Bengoechea, Mercedes (2000), en donde comparto su planteamiento:

La primera es donde trata a todas las personas como género masculino, a no ser que se especifique lo contrario. Como consecuencia, varón y ser humano, que son considerados como términos sinónimos; y también lo son masculino y universal. Estas reglas operan fundamentalmente a través del uso del masculino como presunto universal (los notarios, para referirse a los hombres y mujeres al frente de una notaría, y así sucesivamente todo lo generalizan en masculino, aunque se quieran referir a mujeres).

La segunda regla del androcentrismo, consecuencia de la práctica anterior, es que: las mujeres quedan borradas de la lengua, el uso masculino hace que se tienda a pensar en varones únicamente.

Este fenómeno tiene todo tipo de repercusiones, por ejemplo, que las mujeres tengamos un lugar provisional en la lengua: Primero la niña aprenderá que se dirigen a ellas llamándola “niña”, por tanto, si oye frases como “los niños que terminen pueden ir al recreo, permanecerá sentada en su pupitre contemplando impacientemente la tarea terminada en espera de que una frase en femenino le abra las puertas del ansiado recreo. Pero estas frases no suelen llegar nunca, es más probable que la maestra diga al advertir que ha terminado, y se continua con frases generalizadas en masculino, y seguirán sin darse por aludidas, entonces cuando se dé cuenta tendrá que explicar que cuando dice “niños” se está refiriendo también a las niñas. Pero se incurre en el error de creer que la palabra “niño” concierne por igual a los dos sexos, pronto veras frustradas sus ilusiones igualitarias.

### **2.3. RELACIÓN DEL ACOSO SEXUAL CON LA MUJER**

Hay una falta de visibilidad social del acoso sexual, completo sobre todo a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, que tiende a circunscribirlo exclusivamente a la frontera del delito. Al tratarse de un grave problema social, es necesario que se abra a su concepto más amplio.

Según Ríos, Jesús. “El Acoso Sexual en el Trabajo” ¿Por qué callan las mujeres? Define que existe un entorno social que tiende a negar el acoso sexual, que lo oculta. Tan sólo se reconoce en sus situaciones más graves y también cuando se trata de casos paradigmáticos.

En definitiva, cuando la mujer es acosada, está siendo discriminada debido a su género, la vulnerabilidad de la misma se manifiesta cuando no se le confiere la capacidad para gozar de los derechos humanos que la normativa interna e internacional dice asegurarla, en pie de igualdad con el hombre en el ámbito laboral.

Existe asimismo otro aspecto a ser considerado, el que tiene una gran incidencia en procurar la igualdad de los géneros. Lo ponen en evidencia Alda Facio y Lorena Fries en un artículo titulado “El lenguaje ginope”, en el que sostienen que es a través de lenguaje cómo se refleja el modelo de sociedad en cada momento y lugar, debido a que éste es el que registra la realidad que viven hombres y mujeres en una determinada cultura. Consideran que, si en una cultura el lenguaje no registra la existencia de la mujer como

sujeto, ella no es vista como tal, e incluso proyecta hacia el futuro una sociedad donde aquella vale menos que el varón.

## **2.4. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**

El hostigamiento y el acoso sexual son expresiones de violencia e inequidad de género e implican una trasgresión a los derechos humanos que niega el principio de la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

Consideramos que es de suma importancia conocer claramente que es el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, pues son conductas de naturaleza sexual no recíproca, por lo que constituyen formas de violencia que atentan contra la integridad física, psicológica y aún económica de las personas; limitando sus derechos a trabajar en un ambiente sano, digno y sobre todo seguro, y sus oportunidades de desarrollo profesional; socavando su confianza y autoestima al generar un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgo de accidentes laborales. Tanto la mujer como el hombre pueden ser víctimas de este tipo de conductas, sin embargo, es más frecuente que se hostigue y acose sexualmente más a las mujeres.

Es importante identificar las diferencias entre ambas acciones, en donde podemos decir que el hostigamiento es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolares, expresándose en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; en cuanto al 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 que se realice en uno o varios eventos.

El hostigamiento sexual se manifiesta en la vida laboral cotidiana, implicando una agresión ejercida a través de las relaciones laborales, se asocia con un premio o con un castigo. Ocurre cuando una persona con jerarquía superior a otra solicita favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario y de cuya negación se originan represalias o despido.

En cuanto al acoso sexual se manifiesta mediante comportamientos como bromas, comentarios, miradas o coqueteos sexuales que interfieren en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante u hostil, que no necesariamente se refiere a una relación jerárquica entre víctima y agresor/a.

Tanto el hostigamiento como el acoso son conductas con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, sean verbales o físicas, que incomodan, humillan, insultan y degradan a las personas, y pueden ser repetitivas o presentarse una sola vez. Pueden ocurrir en cualquier lugar; en muchos casos, se disfrazan de afecto o atracción, pero en realidad son demostraciones de poder con las cuales se intimida o amenaza. Esto provoca en la víctima una angustia creciente provocando trastornos en la salud y afecta negativamente en el desempeño del trabajo.

Mencionaremos las manifestaciones en el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, según (OIT 2013): La Perspectiva de Género en Salud y Seguridad en el Trabajo. Hoja Informativa N°1, el cual consiste en lo siguiente:

Entre las manifestaciones verbales se encuentran; las insinuaciones, propuestas sexuales, piropos o comentarios no deseados en cuanto a su persona, invitaciones insistentes a salir, chistes ofensivos de carácter sexual, burlas o bromas, preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, e insultos o amenazas.

En cuanto a las manifestaciones no verbales, podemos mencionar los siguientes: miradas insistentes morbosas, miradas sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles, calendarios, pantallas de computadora, escritos en los baños, mensajes con contenidos sexuales que envían por medios electrónicos, mensajes de texto en teléfonos celulares o mensajes.

Y en cuanto a las manifestaciones físicas, podemos mencionar los roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, pellizcos, así como cualquier otro tipo de agresiones sexuales que impliquen acercamiento o contacto físico. En estas situaciones de hostigamiento o de acoso sexual, es recomendable de no abandonar el trabajo, de no renunciar, reunir las suficientes pruebas que avalen el desempeño en el trabajo, elaborar un informe escrito del o los incidentes con la fecha, hora y forma en que se dio el hostigamiento. Si es posible, cita las palabras exactas que usó la o el hostigador/a, es recomendable hacer la denuncia de los hechos en la instancia donde labora, ante el sindicato, ante el ministerio público o alguna instancia de apoyo a las mujeres o a una fiscalía especializada para los delitos de violencia contra las mujeres.

Según, Mejía García Ana María; la prevención es el mejor enfoque de este problema y requiere que se tomen medidas a nivel nacional, pero también a niveles institucionales, empresariales, sindicales y sociales a lo interno de cada organización. Es importante informar y difundir a la población en general que el hostigamiento y el acoso sexual afectan

a las garantías individuales de las personas, desarrollar una estrategia contra el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, establecer reglas disciplinarias internas, crear una atmósfera en el lugar de trabajo que se pueda eliminar la intimidación sexual al tiempo que promueva un entorno y relaciones cordiales y productivas donde todas las personas respeten la dignidad de cada trabajador y trabajadora y promover la cultura de la denuncia.

## 2.5. ASUNTO DE PODER

Aquí se puede mencionar que se trata del poder de dominación y su papel en el acoso sexual, combinado con otras dimensiones del ser masculino y sus relaciones en general. La siguiente frase, literalmente, recoge la definición clásica de la masculinidad hegemónica, la que para Kauffman (1989) su esencia radica precisamente en el poder:

*¿Qué tipo de pensamiento? Bueno: "Yo soy el todopoderoso, aquí se hace lo que yo digo, como yo digo, cuando yo digo, a la hora que yo digo y porque yo lo digo"...*

Interesa ubicar a la sexualidad como una forma de expresión del poder. Se trata de lo que Batres (1999) denomina la erotización del poder y que, en este caso, se concreta en el acoso sexual como poder institucional milenario y como poder personal. En el acoso sexual, como en otras manifestaciones de violencia contra las mujeres, ambos niveles de la realidad se conjugan en una sola manifestación.

El acoso es, pues, la síntesis de lo macro-estructural con lo micro-estructural, de ahí que pueda afirmarse sin tapujos que no todo hombre en posiciones de poder cometerá acoso sexual, pero el estar en ellas lo puede hacer más probable. Esta erotización del poder hace que más que el placer sexual, genital, en estos casos lo que erotiza la relación es sentirse en poder, controlando la situación y sometiendo a la otra persona. La sensualidad y el goce del contacto con la otra persona son sustituidos por el placer y la satisfacción que genera la sensación de estar al mando y tener a alguien en forma subordinada, a su merced. La otra persona no es tal si no que es trasmutada a la categoría de cosa o posesión.

Debe llamarse la atención a que, además, esta erotización del poder se trata de instalarla en la naturaleza biológica del ser humano: es un instinto. Demás está decir que es este otro de los mitos más arraigados en el patriarcado y que lo portan todavía muchos hombres (y también mujeres). De esta manera, la posesión de personas o de cosas, que se asumen como iguales, no obedece a mandatos de la cultura sino a imperativos de la especie biológica humana; es natural al ser hombre desear la posesión de otro ser humano.

Los aspectos en base a las relaciones que se dan en torno al trabajo entre hombre y mujer tienen sus efectos, como hemos visto, se refieren a cuestiones complejas y muy arraigadas en la sociedad. Por diversas razones se han establecido a través del tiempo determinados patrones de comportamiento y prejuicios. Las prioridades sociales que requieren que los hombres trabajen y sustenten sus familias, mientras que las mujeres cuidan los hijos y la casa, tendieron a limitar las oportunidades de empleo para las mujeres, aun para aquéllas sin responsabilidades familiares. Durante muchos años las mujeres estuvieron limitadas a un estatus de inferioridad, trabajos con baja remuneración y “trabajos de mujeres” sin calificación.

La hipótesis de partida era que esto es todo lo que podían hacer o, en el caso de mujeres con mejor educación, era que no estaban interesadas seriamente en sus carreras y que solamente deseaban ganar algo para comprar ropa. Esos días han dejado una secuela de costumbres y creencias, de forma que las mujeres aún se enfrentan a dudas acerca de sus aptitudes y existen prejuicios de que no se toman en serio sus obligaciones laborales. En vista de esta situación, la empresa debe dotarse de una nueva prioridad a la hora de seleccionar los candidatos mejor calificados y más adecuados para ser contratados, capacitados y promocionados, independientemente del sexo. De esta forma, se fomentará la igualdad. La idea de igualdad asume que las dos personas que se comparan son claramente diferentes. Si fueran lo mismo no habría ninguna razón para compararlas. Serían tratados automáticamente de la misma manera. La igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la igualdad de valorización empiezan por reconocer que las personas no son obviamente idénticas, más bien muy diferentes (McLaughlin, H. y col.2012). Sus características diferentes son siempre importantes porque hacen la persona completa. Las relaciones que se dan en el trabajo consisten en no dejarnos influenciar por una simple diferencia, como por ejemplo el sexo de la persona.

El requisito fundamental para una buena relación en el ámbito laboral es la igualdad de oportunidades y de trato. La manera más sencilla de ver esto es pensar que la decisión de contratar, capacitar, promocionar o disciplinar, cesar o despedir una persona, siempre debería basarse en razones relevantes, tales como aptitudes, comportamiento, contribución y nunca en el sexo del individuo, pues éste es un mal indicador de las aptitudes. No tiene sentido decidir primero el sexo de su trabajador y luego escoger el candidato perteneciente a ese sexo, pues ésta no es una base eficaz para predecir el éxito. Lo que importa no es si la “mayoría” de los hombres serían mejores para un puesto específico que la “mayoría” de las mujeres, sino cuál de los candidatos individuales para

ese puesto lo haría mejor. Por supuesto los empleadores pueden y deben requerir aptitudes que se refieran debidamente a las funciones y responsabilidades del puesto.

Se considera que las ventajas directas de optar por el principio de igualdad en el trabajo son:

- Posibilidad de escoger entre un abanico más amplio de competencias; entre hombres y mujeres.
- Algunos candidatos excepcionales pueden estar buscando un empleo donde se respete el principio de igualdad de oportunidades;
- Más beneficios para la empresa por la diversidad de experiencias, actitudes y prioridades.
- Una selección sin discriminación también mejora los procesos de formación y de Promoción, y mejores relaciones laborales entre hombres y mujeres.

Para algunos hombres el trabajar con mujeres es complicado, la presencia de mujeres en el trabajo puede generar problemas, ya que para los hombres eso causaría roces y competencia; es obvio que una implicación de este pensamiento es que la mujer es la responsable de estos problemas. Llama la atención la referencia explícita a que estas relaciones están definidas por las jerarquías y el poder. Una de ellas, se refiere a que tales relaciones están desequilibradas en función de cómo el sistema las lleva al mercado laboral, en supuesta igualdad de condiciones, pero que en la práctica esa igualdad no existe. El análisis lo hace, sobre todo, para sectores gerenciales y enfatiza que, de todos modos, la ventaja la lleva el hombre. Desde otra perspectiva, se considera que las relaciones en el trabajo entre hombres son más fáciles, en el sentido de que hay que cuidarse menos y no es necesario “ser delicados”, como lo requieren las relaciones con las mujeres. Según Hugo Roberto M., en este contexto, ofenderse entre hombres es menos probable. Con las mujeres hay que cuidarse con el lenguaje por aquello de una “mala interpretación”; entre hombres, esto es más libre. Como se denota en las frases, el hecho de ser mujeres pensadas como frágiles, delicadas hace que la relación sea diferente que con un hombre donde se puede ser rudo, ofensivo, directo sin que esto afecte en nada la situación. En síntesis, desde esta perspectiva, las relaciones entre hombres son menos complicadas.

Por su naturaleza machista, algunos hombres consideran que con las mujeres hay que tener cuidado, incluyendo estereotipos respecto de su naturaleza biológica que las lleva a condiciones de mayor sensibilidad y delicadeza, por lo que hay que ser cautelosos y considerados con ellas. También se perciben estereotipos de género que limitan dicha

interacción, entre los que se mencionan que las mujeres son cambiantes emocionalmente, que son más frágiles y que hay que estar más atento, argumentando que no se sabe cómo van a reaccionar ante ciertas actitudes o comentarios. Con ellas se debe mantener una lectura permanente de la situación para evitar actuaciones indebidas y que pueden deparar problemas. En este contexto, las mujeres forman una variedad de mundo aparte, mientras los hombres se entienden entre sí mediante la complicidad masculina, que va desde el lenguaje hasta las grandes alianzas patriarcales.

Sí hay reconocimiento de que son discriminadas, de diferentes formas, en sus labores y condiciones. En este marco, las mujeres tendrían “más que perder” que los hombres, en tanto pueden ser objeto de señalamiento más riguroso que el que pueda hacerse a los hombres. No sobra recordar que esta lógica de pensamiento también está presente en otros escenarios sociales.

## **2.6. TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Existen muchos comportamientos susceptibles de ser considerados como acoso sexual laboral. En cualquier caso, la mayoría de ellos se pueden englobar en dos tipologías principales.

### **2.6.1. CHANTAJE SEXUAL**

El acosador ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima, obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicada en sus condiciones de trabajo. En este caso, el acosador hace valer su posición de poder para amenazar a la víctima con consecuencias negativas si no cumple sus requerimientos sexuales. Dicho de manera coloquial, “sino haces esto, te despido” o “si no haces aquello, no te renuevo el contrato”.

### **2.6.2. ACOSO SEXUAL AMBIENTAL**

Se da cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada. Estas conductas pueden ser lo suficientemente amenazadoras y denigrantes para influir en el rendimiento de la víctima y en su percepción del entorno laboral.

Este tipo de acoso se caracteriza por el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan un ambiente laboral negativo e intimidatorio para

la víctima. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, entre otros.

## **2.7. ACOSO SEXUAL Vs ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la sociedad, y como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral.

Como constatan diferentes estudios realizados, el hecho de que las mujeres sean mayoritariamente el objeto de estas situaciones tiene que ver con estas relaciones de poder, en las que se las percibe como sujetos carentes de poder o en inferioridad de condiciones al respecto. Así, por ejemplo, el perfil más frecuente de la víctima de acoso sexual no es la trabajadora joven y atractiva, sino que con mayor frecuencia aparecen otros rasgos que señalan a una mayor vulnerabilidad social:

- Mujeres solas (madres solteras, viuda, separadas, divorciadas) con responsabilidades familiares.
- Mujeres que se incorporan a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que la presencia de mujeres es escasa.
- Mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo, habitualmente de tiempo temporal.

Por otra parte, también la percepción de las mujeres como competidoras por el acceso al poder llevar a que éstas se conviertan en objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, especialmente en los casos de acceso de mujeres a actividades y puestos de trabajo con fuerte tradición masculina.

Otro hecho revelado por las investigaciones desarrolladas en torno al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es el reducido índice de denuncias registrado. Numerosas víctimas encuentran serias dificultades para expresarlo o hacer partícipe a alguien de su entorno (ya sea personal o profesional), y más aún para denunciarlo. Se pueden establecer varios factores que limitan la visualización y denuncia de estas situaciones.

En primer lugar, está la propia dificultad para definir la naturaleza de los que constituye una situación de acoso. Un mismo hecho puede, o no, ser considerado como acoso sexual por diferentes personas.

En esta interpretación del comportamiento entran en juego las percepciones sociales de lo esperable en los hombres, en las mujeres y en las relaciones entre unos y otras. En definitiva, intervienen los estereotipos, creencias y mitos relacionados con el sexo y con el género.

Así, de igual manera que quien acosa puede sorprenderse de que su conducta se considere ilícita, una víctima de acoso puede inhibirse de denunciar su malestar por miedo por estar malinterpretando un acto de camaradería, una conducta normal. Otra dificultad añadida para las víctimas a la hora de dar el paso de denunciar el acoso es decidir respecto al momento adecuado:

- Una denuncia demasiado pronto puede considerarse como exagerada, como una mala interpretación de un acto de confianza, lo cual puede generar un clima de animadversión hacia la propia víctima y restar credibilidad a cualquier otra conducta agresiva que pudiera producirse en el futuro.
- Una denuncia tras varias agresiones podría poner en tela de juicio la coherencia de su actuación, debiendo justificar porqué se ha tolerado o “permitido” la conducta de acoso hasta ese momento, disculpando la conducta de quien ha cometido el acoso.

## **2.8. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL**

El acoso se puede manifestar de diversas formas:

### **2.8.1. FÍSICO**

Conductas perturbadoras que el acosador ejerce hacia su víctima:

- Invadir el espacio y los límites de la otra persona de manera no necesaria, con objetivos o connotaciones sexuales.
- Tocar zonas del cuerpo poco adecuadas.
- Usar el contacto físico como intimidación sexual.
- Tocar la ropa, el pelo de la persona.
- Dar un masaje sin consentimiento.
- Besos y/o abrazos no consentidos, caricias poco adecuadas, frotarse con otra persona.
- Tocarse, frotarse, acariciarse las partes íntimas, masturbarse a uno mismo, con connotaciones sexuales, delante de la otra persona.

- Contacto físico o acercamiento físico excesivo, deliberado, no solicitado ni consentido por la víctima.

### **2.8.2. CONDUCTUAL**

- Mensajes, llamadas, notas, emails, WhatsApp con contenido sexual y/o amenazante.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades no exclusivamente laborales, aunque se haya dejado claro que no son deseadas por parte de la víctima y que son inapropiadas.
- Invitaciones a realizar conductas sexuales, invitaciones impúdicas, comprometedoras.
- Peticiones de favores sexuales o amenazas de pérdida de algún derecho/beneficio si no se realizan las conductas sexuales.
- Inmiscuirse en la vida/intimidad sexual de otra persona.
- Utilizar sonidos sexualizados y relamerse los labios delante de una persona sin su consentimiento, hacer gestos con las manos o el cuerpo de manera sexualizada.
- Hacer regalos personales o sexuales.
- Mirar a alguien de arriba abajo, de manera sexualizada, con la finalidad de hacerle sentir incómodo o invadido, en ambientes no adecuados o sin su consentimiento.

Mostrar imágenes sexuales.

- Agresión sexual.
- Seguir a una persona, no permitirle el paso, de manera intimidatoria, para crearle miedo o para sobrepasar límites personales, tanto físicos como Psicológicos.

### **2.8.3. VERBAL**

- Frases sugerentes, bromas o mofas, comentarios sobre la condición sexual de la otra persona.
- Descalificar a alguien usando expresiones como “nena”, “pequeña”, “muñeca”, “guapetón”, “cariño”, en ambientes que no corresponden, como relaciones laborales, cruzarse con un desconocido por la calle, etc.
- Comentarios sexuales sobre cuerpo.
- Comentarios o insinuaciones sexuales.
- Contar chistes o historias de índole sexual.

- Preguntar sobre la vida sexual de otra persona, sobre sus fantasías sexuales o preferencias en ámbitos no adecuados.
- Mentir o ridiculizar la vida sexual y privada de la otra persona.

## **2.9. NIVEL DE GRAVEDAD DEL ACOSO SEXUAL**

Según INMARK, Estudios (2006); refiere que no todos los tipos de acoso son iguales ni la gravedad es la misma, sin embargo, ningún acoso es positivo para la víctima, la cual puede sentirse desprotegida, confundida, intimidada y asustada. Veamos, entonces cuales considera que son la gravedad del acoso:

### **2.9.1. LEVE**

Expresiones verbales vejatorias o de índole sexual que pueden ir desde chistes o mofas hasta piropos, peticiones repetidas de citas que siempre son renegadas, acercamientos no adecuados ni consentidos, etc.

### **2.9.2. GRAVE**

Situaciones directas con un nivel alto de contenido sexual (chantajes sexuales, petición de favores sexuales, ridiculizar a la víctima), contactos físicos no permitidos.

### **2.9.3. MUY GRAVE**

Presión verbal directa, contactos físicos como abrazos y/o besos no consentidos, tocamientos, caricias, acorralamientos, seguir a la víctima, intimidación directa para conseguir favores sexuales, relaciones sexuales por miedo a consecuencias, agresión sexual, despidos o castigos por no responder de manera que el acosador quiera, etc.

## **2.10. TIPIFICACIÓN DE LOS EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL**

### **2.10.1. PSICOLÓGICO**

Sensación de intimidación y de estar siendo presionadas.

- Inseguridad, inquietud, desgana para ir al trabajo.
- Justificaciones y minimizaciones de lo que ocurre.
- Aceptación del acoso e incluso realización de actos sexuales por miedo a las consecuencias.

- Sentimiento de impotencia, indefensión aprendida, puesto que creen que no pueden hacer nada ante la situación.
- Sentimientos de humillación.
- Culpa y vergüenza.
- Baja autoestima.
- Miedo, irritabilidad, estrés, malestar, tristeza.
- Incapacidad para contar lo que está ocurriendo.

Sensación de estar loco, de abandono y soledad.

- Desánimo y confusión.
- Depresión
- Rabia intensa
- Ansiedad

### **2.10.2. FÍSICO**

Dolores de cabeza, musculares.

- Cambios en el apetito.
- Dolores de barriga.
- Náuseas y vómitos.
- Insomnio.
- Todos los síntomas de la ansiedad y el estrés.
- Disminución del sistema inmune.
- Enfermedad física.

## **2.11. MODELOS INTERPRETATIVOS PARA EL ACOSO SEXUAL**

Compartimos lo planteado por, Tangri, Burt y Johson (1985) quienes llegaron a la conclusión de que básicamente existen tres modelos teóricos para abordar el acoso sexual.

### **2.11.1. MODELO BIOLÓGICO**

Basado en tres premisas:

- El impulso sexual es más fuerte en hombres que en mujeres, por razones biológicas.
- La atracción entre hombres y mujeres es natural, por lo tanto, es lógico que dicha atracción también ocurra dentro del ámbito laboral

- El “carácter” de algunos hombres propicia a que se desarrollen conductas de acoso sexual.

De todo ello, se desprende que el acoso sexual no es más que la manifestación de la atracción sexual.

De acuerdo con estos principios se deduce que es inevitable, ya que depende de la carga biológica de las personas. No se le debe dar importancia, ya que no existe una intención discriminatoria ni sexista hacia la mujer, simplemente se trata de una expresión espontánea.

Por lo tanto, Gutek (1985) explica que, según la interpretación natural / biológica, lo que ha sido denominado acoso sexual laboral es simplemente atracción sexual, sin ser sexista, ni discriminante, ni poseer consecuencias nocivas. En otras palabras, este modelo admite la existencia de conductas que pueden percibirse como acoso por parte de la persona receptora de las mismas, pero niega que sea acoso sexual si no hay una intención de acosar. Esta perspectiva es compatible también con la explicación del “déficit individual”, que atribuye el acoso sexual a la propia deficiencia femenina en el modo de relacionarse o al deficiente control de algunos hombres de sus impulsos naturales (Nieva y Gutek, 1981).

### **2.11.2. MODELO ORGANIZACIONAL**

Pone énfasis en los factores estructurales de cualquier organización. Son determinantes:

- Organigrama empresarial: a mayor estratificación, más probabilidades de acoso sexual. (Se utiliza el poder de la posición jerárquica para obtener gratificación sexual).
- Las condiciones de trabajo (número de personas que trabajan en la empresa, disponibilidad de espacio por persona)
- La proporción de personas de uno y otro género.
- Las funciones desempeñadas por los miembros de la organización.
- La normativa interna.
- La disponibilidad de procedimientos de queja o denuncia.

Fizgerald es uno de los representantes de dicho modelo. Para él, la cultura grupal y el clima organizativo son claves para comprender el marco en el que se desarrolla el acoso sexual.

Para el *modelo organizacional*, las víctimas esperadas son las personas más vulnerables y con menos poder dentro de la organización laboral. En principio, el sexo no

es una variable influyente, aunque en la práctica son las mujeres quienes sufren en mayor proporción el acoso, al tener más presencia en puestos subordinados que las personas de sexo masculino.

### **2.11.3. MODELO SOCIO-CULTURAL**

Considera el acoso sexual como una forma de manifestación del “sistema patriarcal” de relaciones imperante en nuestra sociedad. Es un “producto” derivado de las normas actuales, valores, estereotipos y creencias que enfatizan el papel dominador del hombre sobre la mujer. El acoso sexual asume el papel de regular la interacción entre hombres y mujeres, posibilitando el dominio del primero sobre la segunda. En palabras de Torns, el acoso sexual no es más que otra forma de expresión del “poder patriarcal que siempre existe, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres”.

Este modelo denominado también “paradigma de la dominación del deseo sexual”, está integrado por diferentes aportaciones entre las que destacan las de la “paradigma centrado en la competencia” y la “teoría de los roles sexuales secundarios”.

La primera explica cómo las mujeres son consideradas como unas intrusas que invaden el territorio tradicionalmente masculino. La teoría de los roles secundarios matiza que la valoración de los hombres se realiza en función de su competencia profesional, mientras que la de la mujer se centra en su rol sexual (en su atractivo y en su actitud complaciente con los hombres).

### **2.12. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACOSO SEXUAL**

Dentro de estos estudios podemos indicar que entre estas variables el género es una de las más estudiadas. En este sentido, es importante recordar que en la definición y percepción de lo que es violencia las diferencias de género son evidentes y también se observan diferencias de género en relación con las formas particulares de violencia contra las mujeres, como es el caso del acoso sexual (De Judicibus y McCabe, 2001). Concretamente, como ya señaló Bárbara A. Gutek (1995), suele aceptarse que, frente a experiencias idénticas, las mujeres tienden a etiquetarlas como acoso sexual en mayor medida que los hombres, sugiriéndose que ellas manejan una definición más amplia de lo que constituye acoso sexual. Igualmente, esta autora sugirió que las mujeres pueden responder más negativamente que los hombres ante el acoso, particularmente, cuando

éste es más ambiguo y menos severo (es decir, en aquellas situaciones que no son claramente identificables).

En esta misma línea, John B. Pryor y Katherine McKinney (1995) señalaron que estas diferencias por género aparecían como una constante en la literatura sobre el tema por lo que no debían ser obviadas. Concretamente, se realizó una investigación con una amplia muestra de alumnado universitario que mostró la complejidad del término acoso sexual, la gran confusión a la hora de determinar qué conductas podían o no ser consideradas como tales y la existencia de un efecto de género (las mujeres tenían tendencia a considerar más ítems como acoso frente a los varones) y del estatus (el profesorado y, particularmente, las profesoras, consideraban como acoso un mayor número de comportamientos).

En este mismo sentido, Janet Sigal y cols. (2005) en un trabajo realizado con alumnado universitario de nueve países (Estados Unidos, Canadá, Alemania, Países Bajos, Ecuador, Pakistán, Filipinas, Taiwán y Turquía) que analizaba un escenario en el que un profesor había sido acusado de acosar sexualmente a una alumna, observaron que las estudiantes juzgaban al profesor acusado como culpable en mayor medida y atribuían menos responsabilidad a la víctimas y más responsabilidad al acosador y le asignaban castigos más severos que los estudiantes varones.

Los resultados mostraron que las mujeres tendían a otorgar en todos los escenarios puntuaciones más altas que los hombres al identificarlas como situaciones de acoso sexual, siendo el efecto aún mayor para las situaciones más ambiguas de acoso sexual o para las situaciones que implicaban actividad sexual sin ningún tipo de coacción. Por otra parte, algunas revisiones sobre el tema, como la de Mary L. Hatch-Maillette y Mario J. Scalora (2002), han señalado los problemas metodológicos de algunas de las investigaciones que han mostrado un efecto de género, particularmente de aquellas realizadas en contextos experimentales y mediante el uso de viñetas o similares, y han señalado la necesidad de realizar esfuerzos para desarrollar las investigaciones en contextos laborales (o académicos) reales y naturalistas.

Por otra parte, y también en opinión de estas autoras, tanto hombres como mujeres pueden reconocer haber padecido acoso sexual, pero no se refieren a lo mismo. Generalmente, los hombres dicen haber sido acosados para expresar que han recibido atención sexual no solicitada que muy raramente incluye presión o chantaje y que no es vivida como algo que les ofenda o les minusvalore (incluso en ocasiones es vivida como algo halagador); en las mujeres el acoso está vinculado a discriminación y sexismo y suele

ser vivido como algo que las presiona, humilla o minusvalora. Además del género, se han estudiado otras variables como posibles moduladoras de la percepción de acoso sexual, incluyendo (Bosch y Ferrer, 2000; De Souza, Solberg y Elder, 2007; Luthar, Tata y Kwesiga, 2009; Ohse y Stockdale, 2008): la edad, la orientación sexual, el estatus, la experiencia previa, el locus de control, la autoestima o las creencias sobre sexualidad o la raza. En definitiva, si difícil es encontrar una definición consensuada de lo que es acoso, más difícil se hace aún el tema si tenemos en cuenta que ciertas variables (y, particularmente el género) estarían modulando esa definición.

### **2.13. LOS MICROMACHISMO**

El machismo socialmente ha sido aceptado en el contexto de América Latina y el Caribe y que, por supuesto, es un fenómeno de alcance mundial, donde nuestra región en los últimos años con todo lo que tiene que ver con la igualdad de género, efectivamente ha avanzado mucho, tanto que hoy por hoy el machismo ya no es socialmente aceptado. Pero los micromachismos, continúan en nuestras sociedades como conductas que se naturalizan y son aceptadas socialmente. El primero en utilizar este término de micromachismos en los años 1991, fue justamente el psicoterapeuta argentino Luís Bonino, quien toma como micromachismos aquellas maniobras, conductas casi imperceptibles que se despliegan en la vida cotidiana por parte de los varones, para mantener sus posiciones de poder en las relaciones asimétricas que existen en nuestras sociedades entre hombres y mujeres. Luis Bonino siendo el pionero en el uso de este término, lo define como “una forma solapada de violencia de género que incluye estrategias, gestos, actos de la vida cotidiana que son sutiles, casi imperceptibles, pero que se perpetúan y transmiten de generación en generación”.

En definitiva, se convierten en claves del dominio y la dominación sobre las mujeres en nuestras sociedades. Tienen consecuencias, porque restringen y violentan la autonomía, el equilibrio mental y psíquico de las mujeres, atentando además contra la democratización de las relaciones en todos los niveles de la vida, comenzando por la vida cotidiana y también darle una dimensión política.

La forma en que se presentan los micromachismos se aleja mucho de la violencia de género física, pero persiguen los mismos objetivos y efectos sobre las mujeres: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la división sexual del trabajo, es decir, la

distribución injusta del trabajo en la cual determina que los derechos y las oportunidades de las mujeres sean coartados y no sean los mismos que la de los varones.

Bonino describe a los micromachismos como “artes” de dominio sutiles, no son actitudes descarnadas, sino que son sutiles y por eso son tan naturalizadas.

En definitiva, como lo ha definido la propia Naciones Unidas y otras organizaciones, el micromachismo es un componente más de la violencia de género; no el más dramático, no el más terrible, no el más visible, pero es un componente que está presente, que cotidianamente lo tenemos en nuestras prácticas y que va generando -como efectos- desvalorización en las mujeres. Y también es un componente con el que tenemos que trabajar, desnaturalizar, deconstruir y, por supuesto, intentar modificar.

El micromachismo es parte de la violencia simbólica, son expresiones que las podemos encontrar en diferentes ámbitos: desde el trabajo, lo familiar y la esfera pública, pero que son una manifestación más de la desigualdad que impera en nuestras sociedades, en las relaciones entre mujeres y hombres, y son una característica de los sistemas de género actuales, donde asignan una jerarquización, valorización social, económica, política y cultural, diferenciada a hombres y a mujeres. Y que esta diferenciación en realidad siempre coloca a las mujeres en el lugar y el origen de la desigualdad de género por medio de la división sexual del trabajo.

Bonino hace énfasis en los efectos negativos que tienen los micromachismos en las personas: en las mujeres, reduce su autoestima y aumenta el autocontrol; en los hombres, reafirma su posición de superioridad e identidad masculina.

## **2.14. EL ACOSO SEXUAL SUTIL**

El acoso sexual sutil suele ir acompañado de un: “solo es una broma”. Estas palabras suelen ser pronunciadas por amigos, compañeros de trabajos o incluso por propios familiares. Pero, este tipo de comentarios, ¿realmente son tan inofensivos como parecen o quieren herir sin asumir las responsabilidades de haber hecho daño emocionalmente a otros?

Una persona se convierte en víctima cuando otra oprime su libertad, y queda en desigualdad. Existen, por tanto, muchos tipos de abusadores y de abusos: físicos, psicológicos, de poder, sexuales, etc.

Los tipos y características de los abusadores sexuales, suelen relacionarlos inconscientemente al abusador sexual con violencia, y no siempre es así. Ese tipo de

abusadores, se esconden tras situaciones que les permiten relacionarse con mujeres, además de brindarles espacios físicos de intimidad. Así como un trato continuado durante un periodo de tiempo, más o menos largo. Aguarda el momento oportuno y prepara el ataque con sigilo. Es capaz incluso de esperar meses... o años. Cuando ha puesto la vista en una víctima, ésta se convierte en una presa de caza, y comenzará a maquinarse y a trabajarse su confianza. (Es el primer paso).

Algunos pueden incluso parecer «santos», no han roto un plato en su vida. Buenos modales, trato delicado, medido, paternal. Controlarán sus impulsos y no darán pasos en falso hasta que la presa tenga absoluta confianza en él y por sorpresa ¡zas! el ataque.

Este tipo de conductas de acoso sutiles no son exteriorizadas ante los ojos del resto de compañeros, sino que se realizan de manera sutil o a escondidas. El acoso sexual en el trabajo se produce como parte del desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima. El acosador llega a realizar comportamientos físicos como roces indeseados que generan un sentimiento de vejación y humillación en la víctima, pero también el acosador suele dar un paso más, llegando a realizar comportamientos físicos como roces indeseados que generan un sentimiento de desagrado a las personas que lo experimentan, e incluso con la posibilidad de llegar a la agresión sexual.

## **2.15. DERECHOS HUMANOS VIOLENTADOS CON EL ACOSO SEXUAL**

### **2.15.1. DERECHO A UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA**

El acoso sexual laboral contra las mujeres es una forma de discriminación de género. No solo se expresa como violencia psicológica, acoso y hostigamiento sexual, sino que la discriminación y segregación laboral de las trabajadoras es la base sobre la que se construye la violencia de género en el mundo de trabajo. Por tanto, un derecho fundamental de las empleadas/os es a un ambiente laboral libre de violencia, Art. 3 Convención Belem do Para.

### **2.15.2. DERECHO A LA SEGURIDAD E INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL**

Consiste en el derecho que tiene toda persona a que no se le ocasione algún daño o lesión que menoscabe su integridad corporal; la integridad moral está íntimamente vinculada con la dignidad de toda persona humana. Es una expresión de violencia e inequidad de género.

### **2.15.3. DERECHO A LA INFORMACIÓN**

El derecho de acceso a la información es un prerrequisito de la realización de los derechos. Sin información sobre el contenido y alcance de derechos y responsabilidades las empleadas y los empleados, entre ellos, el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminaciones, las personas no podrán ser capaces de determinar que sus derechos han sido vulnerados y así activar mecanismos legales. El derecho y la costumbre internacional reconocen esta situación.

### **2.15.4. DERECHO LABORAL**

Es una violación a los derechos laborales. Es una trasgresión a los derechos humanos que niega el principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el empleo.

### **2.15.5. DERECHO A LA LIBERTAD**

Este derecho consiste en la facultad que toda persona tiene de escoger y decidir los fines, propósitos y actividades que más le convengan para el desarrollo de su propia personalidad sin coacción alguna.

### **2.15.6. DERECHO A LA INTIMIDAD**

El acoso es una interferencia externa, agresiva e ilegítima en el ámbito de las decisiones individuales, lo que admite, además, enfocarlo como un atentado contra la intimidad decisoria de la persona, entendida como posibilidad de autodeterminación (en especial, aunque no Únicamente, la autodeterminación sexual). Pues el acosador persigue a través de su hostigamiento doblegar la voluntad del acosado y determinarla a realizar o tolerar una conducta indeseada, conducta que la víctima no está jurídicamente obligada a realizar ni a tolerar.

## **2.16. MARCO NORMATIVO INTERNACIONALES Y REGIONALES PARA LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO**

En este apartado se indican los compromisos adquiridos por el Estado panameño a niveles internacionales y regionales sobre las cuestiones más relevantes que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Los compromisos adquiridos a nivel internacional sobre empleo se concretizan en la promoción del “trabajo decente” mediante la eliminación de todo tipo de discriminación, en particular, las relativas al género. Las directrices sobre trabajo decente emanan de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a los derechos laborales, tales como el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneraciones (1951), que postula que las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor; el Convenio No. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) adoptado por la OIT con el convencimiento de que no se puede abordar con eficacia la discriminación en materia de remuneraciones sin garantizar una protección más general contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, señalando que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social.

El principal instrumento jurídico internacional para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres lo constituye la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). En materia de trabajo, la Convención establece, en términos generales, la necesidad de adoptar medidas para asegurar a la mujer el derecho al trabajo, iguales oportunidades de empleo, la libre elección de profesión y empleo, así como oportunidades de capacitación y ascenso; igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor y el derecho a la seguridad social.

Hacia finales de la década de los noventa todos los países de la región habían ratificado la Convención, lo que implica su compromiso, por un lado, de adaptar la legislación nacional a estos fines y, por otro, de aplicar políticas que tiendan a eliminar la discriminación hacia las mujeres. Asimismo, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1999) permite a las mujeres denunciar en forma individual o colectiva ante la CEDAW violaciones a sus derechos.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 20-30 o Agenda 20-30

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por la comunidad internacional en septiembre de 2015 en una cumbre histórica de las Naciones Unidas entraron en vigor oficialmente el 1 de enero de 2016.

En esta Agenda 2030 los derechos de las mujeres y las niñas quedaron reflejados de manera robusta a través del objetivo 5 referido a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como de una sólida transversalización de género en las metas e indicadores de la mayoría de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En el contexto regional

Concibiendo las desigualdades de género como una de las principales barreras para alcanzar el trabajo decente, los jefes de Estado y de Gobierno se han comprometido en los foros interamericanos a incrementar el acceso de las mujeres al trabajo mediante el combate a la discriminación de género en el trabajo, la promoción de igualdad de oportunidades, la eliminación de las brechas de género en el mundo laboral y la integración de la perspectiva de género en las políticas laborales y de empleo.

El Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) fue concebido en el seno de la Comisión Interamericana de Mujeres y adoptado en el año 2000 por la Asamblea General de la OEA. Constituye un consenso político de los Estados Miembros sobre la situación de discriminación y de violencia contra las mujeres y el reconocimiento de la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, el combate a todas las formas de discriminación y la promoción de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género.

La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) es el foro primordial de discusión y decisión política sobre las prioridades y acciones a seguir en materia laboral a nivel hemisférico. Desde 1963 reúne periódicamente a los Ministros y Ministras de Trabajo del hemisferio. La CIMT ha asumido importantes compromisos para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de la mujer en el mundo del trabajo.

Los Ministros y Ministras de Trabajo de la región, agrupados en la XII CIMT en Canadá en 2001, asumieron por primera vez el compromiso de integrar una perspectiva de género en el diseño y aplicación de las políticas laborales y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Por su parte, en la XVI CIMT (Buenos Aires, 2009) se comprometen a trabajar para la reducción de las brechas de género en el mundo laboral, así como para el fortalecimiento de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de empleo y a impulsar iniciativas dirigidas a lograr la equidad en el lugar de trabajo, que

permitan alcanzar un mejor equilibrio entre responsabilidades familiares y laborales. Ministras y representantes de los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer de América Latina y El Caribe se han dado cita en las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y Caribe, como órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con el objetivo de discutir los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género. Las Conferencias de los últimos años se han orientado a la asunción de compromisos para lograr el empoderamiento y la autonomía de la mujer, en el marco del trabajo decente.

### **2.16.1. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)**

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés como CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), fue adoptada en diciembre de 1979 por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por las Naciones Unidas en 1979, el CEDAW es el tratado de derechos humanos más importante para las mujeres. El Comité del CEDAW está formado por 23 expertos independientes sobre los derechos de la mujer en todo el mundo.

Los Estados que ratifican la Convención están legalmente obligados a hacerlo:

Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida;  
Garantizar el pleno desarrollo y avance de las mujeres para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales de la misma manera que los hombres.

Permitir que el Comité del CEDAW examine sus esfuerzos para aplicar el tratado informando al organismo a intervalos regulares. Los países que se han convertido en parte del tratado (Estados parte) deben presentar informes periódicos al Comité sobre cómo se están aplicando los derechos de la Convención. Durante sus sesiones públicas, el Comité examina el informe de cada Estado parte y le hace llegar sus preocupaciones y recomendaciones en forma de observaciones finales.

### **2.16.2. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENIO BELÉM DO PARÁ, 1994)**

Los Estados partes de la presente Convención, reconociendo que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmado en otros instrumentos internacionales y regionales; afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; preocupados porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; recordando la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimoquinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases; convencidos de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y convencidos de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.

### **2.16.3. PLATAFORMA DE ACCIÓN SOBRE LA MUJER BEIJING, 1995**

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 (Plataforma de Acción de Beijing) es el programa más ambicioso sobre derechos de las mujeres y las niñas que existe en todo el mundo. Supone una de las hojas de ruta más importantes para alcanzar un derecho humano fundamental: la igualdad de género, una de las metas incluidas en la Agenda 2030. En donde imagina un mundo en el que todas las mujeres y las niñas pueden ejercer sus libertades y opciones, y hacer realidad todos sus derechos, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, participar en las decisiones y tener igual remuneración por igual trabajo.

El proceso de Beijing desencadenó una voluntad política notable y la visibilidad mundial. Conectó y reforzó el activismo de los movimientos de mujeres a escala mundial.

Las personas que participaron en la conferencia volvieron a sus hogares con grandes esperanzas y un claro acuerdo acerca de cómo lograr la igualdad y el empoderamiento. Desde entonces los gobiernos, la sociedad civil y el público en general han traducido las promesas de la Plataforma de Acción en cambios concretos en cada uno de los países.

Estos han emprendido enormes mejoras en las vidas de las mujeres. Nunca tantas mujeres habían ocupado cargos políticos, contado con protección jurídica contra la violencia de género y vivido al amparo de constituciones que garantizan la igualdad de género. Los exámenes periódicos quinquenales del progreso hacia el cumplimiento de los compromisos de Beijing han mantenido el impulso.

Aun así, la Plataforma de Acción imaginó la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida, pero ningún país ha logrado completar ese programa. Las mujeres ganan menos que los hombres y es más probable que trabajen en empleos de baja calidad. La tercera parte de ellas sufre violencia física o sexual en el transcurso de su vida. Las brechas en los derechos reproductivos y la atención de salud causan la muerte a las mujeres al dar a luz cada día.

El 20º aniversario de Beijing ofrece nuevas oportunidades de renovar vínculos, revitalizar los compromisos, fortalecer la voluntad política y movilizar al público. Todos tenemos una función que desempeñar, y es para el bien común. Cada vez hay más pruebas de que el empoderamiento de las mujeres empodera a la humanidad. Por ejemplo, las economías crecen más rápidamente, y las familias son más saludables y están mejor educadas.

#### **2.16.4. CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 206, REFERENTE AL ACOSOS SEXUAL**

El Convenio núm. 190 incluye el acoso sexual en la violencia y el acoso por razón de género, y exige a los Estados definirlos y prohibirlos (art. 7). Esto tiene lugar en un momento en el que los Estados están prohibiendo cada vez más el acoso sexual en el derecho laboral y en otros ámbitos del derecho.

El Convenio dispone que, con objeto de prevenir y abordar la violencia y el acoso, es preciso respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo (arts. 5 y 6). En virtud de los instrumentos se exigen medidas específicas en el contexto de la violencia y el acoso por razón de género, incluida la adopción de medidas de prevención y protección, como las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo

que tienen en cuenta los peligros y los riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder, y las normas de género y culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (art. 9 del Convenio núm. 190 y párr. 8 de la Recomendación núm. 206).

El Convenio insta asimismo a proporcionar a las víctimas acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de resolución de conflictos que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (arts. 9 y 10). La Recomendación contiene detalles sobre el apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación posibles para las víctimas de violencia y acoso por razón de género, e incluye apoyo para reincorporarse al mercado de trabajo y servicios de asesoramiento e información (párr. 17).

## **2.17. MARCO NORMATIVO NACIONAL EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL**

- La Constitución Política de la República de Panamá consagra el principio de igualdad como una garantía fundamental del individuo. Así, en el artículo 19 se establece: “no habrá discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas”. Además, el artículo 68 de la Constitución señala que la mujer trabajadora que esté en estado de gravidez no puede ser separada de su empleo público o particular por esta causa.
- El Código de Trabajo de Panamá establece en el artículo 67 que, a trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas. Con respecto al acoso sexual está contemplado en las siguientes disposiciones del Código de Trabajo:
  - Artículo 127 inciso 12: prohíbe a los trabajadores realizar actos de acoso sexual.
  - Artículo 128 inciso 28: son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes: establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes.
  - Artículo 138 inciso 15: queda prohibido a los empleadores realizar actos de acoso sexual.
  - Artículo 213 inciso 15: son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo: el acoso sexual, la conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio.

- Ley No. 12 de 23 de abril de 1995, por la cual se ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Belem Do Pará”), adoptada por aclamación en el Vigésimo Cuarto Período Ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, el 9 de junio de 1994 en Belem Do Para, Brasil.
- La Ley No. 4 de 29 de enero de 1999, de “Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”. Este instrumento jurídico constituye la base para que las diferentes entidades gubernamentales proporcionen información sobre programas, acciones y/o actividades encaminadas a lograr medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país, incluyendo el ámbito laboral.
- Ley No. 17 de 28 de marzo de 2001, por la cual se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Examina casos individuales o violaciones extensivas sobre los derechos humanos de las mujeres, convirtiéndose en un mecanismo de rectificación y de denuncia contra las prácticas de cualquier tipo de atentado contra los derechos protegidos en la CEDAW.
- Ley N° 38 de Violencia Doméstica. (De 10 de julio de 2001) Que reforma y adiciona artículos al Código Penal y Judicial, sobre violencia doméstica y maltrato al niño, niña y adolescente, deroga artículos de la Ley 27 de 1995 y dicta otras disposiciones.
- Decreto Ejecutivo No. 53 de 25 de junio de 2002, por el cual se Reglamenta la Ley No. 4. Entre otras medidas, establece la creación de una Red de Mecanismos Gubernamentales para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Panamá, cuyas funciones son las de incrementar su capacidad política técnica y financiera, coordinar acciones institucionales y velar por la implementación de la Ley No. 4 de igualdad de oportunidades para las mujeres y su reglamentación.
- Ley 7, de acoso, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones, de 14 de febrero de 2018. Resolución N° DM-733-2019. Por la cual se adopta el protocolo para identificar, atender y prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial.

## **CAPÍTULO III**

### **3. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

#### **ANÁLISIS DE LA ENCUESTA**

##### **3.1. INTRODUCCIÓN**

El acoso sexual forma parte del hostigamiento en el ámbito laboral y es un tipo de violencia sobre la mujer basado en un comportamiento verbal y psicológico no deseado, cuyo fin principal es atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil y humillante. Este tipo de conductas de acoso no son exteriorizadas ante los ojos del resto de compañeros, sino que se realizan de manera sutil o disfrazada de una falsa amabilidad. El acoso sexual sutil en el trabajo se produce como parte del desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima.

Por lo tanto, el acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder, las mujeres están más propensas a ser víctimas de acoso sexual porque carecen de poder, porque se encuentran en posiciones vulnerables o inseguras, o les falta confianza en sí mismas o bien porque han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio.

Esta encuesta es un cuestionario que se contestó de forma anónima en donde se puede conocer el sentir sobre diferentes aspectos sobre el acoso sexual sutil en el ámbito laboral, se realiza con el interés de poder dejar una herramienta clara que ayude a las mujeres que identifican que se encuentran en esta situación, a identificarla a través de la promoción, orientación y capacitación en temas del acoso sexual sutil en el ámbito laboral, como medida de prevención, detección e intervención en el acoso sexual laboral. Los resultados obtenidos de la encuesta de acoso sexual sutil permiten identificar, las fortalezas y áreas de oportunidad en aspectos relacionados con un tipo de violencia a menudo invisibilizada y demasiado usual: el acoso sexual sutil en el trabajo. Porque, aunque las denuncias de este tipo de delito no se dan, no significa que el problema no existe. Significa que es algo muy difícil de probar y que a veces las instituciones no le dan la importancia que merece.

##### **3.2. IMPORTANCIA DE IDENTIFICAR EL ACOSO SEXUAL SUTIL**

No hay una definición para el acoso sexual sutil, considero es aquel acto que no se ve directamente como un acoso, sino más bien se ven como comportamientos solapados de falsa "amabilidad y cortesía", y que después suelen ser devastadores para las mujeres. El acosador trabaja la confianza de su víctima, intentando conseguir ser su amigo o un

protector, actuando siempre con una falsa amabilidad, sacando el provecho de la situación; posteriormente, al sentirse confiado, comienza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo o un jefe. Los compañeros observan esa relación y creen que se trata de una relación de privilegios y nunca como una relación de acoso sexual sutil. Subsiguientemente el acosador mediante esa relación de falsa confianza comienza a hacer explícitas sus demandas, para posteriormente, comenzar a chantajear a la víctima, recordándole los favores que ha recibido y el agradecimiento que espera por aquellos en compensación.

El acosador nunca aceptará un "NO" por respuesta y puede llegar a ser vengativo si no consigue su propósito, anulando a la víctima como persona y como trabajadora. Esta forma de acoso llega a ser tan humillante para cualquier persona, que quebranta la autoestima, dejándola incapaz de defenderse y poder salir de ese ciclo de violencia ejercida y sin poder demostrarlo, por ser actos disfrazado de amabilidad.

Por lo tanto, es de suma importancia que las mujeres identifiquen estas conductas de acoso, brindándole las herramientas orientadas para que conozcan las formas en que se manifiesta y que en algunos casos a veces pasan desapercibidos y lo más triste tomándolo como conducta normal, y ocasionando malestares entre las mujeres, dejando parámetros claros de las instancias, procedimientos y canales de información en donde pueden acercarse, para interponer una queja o denuncia frente a hechos y comportamientos que puedan ser considerados como acoso sexual.

### **3.3. GENERALIDADES**

Esta encuesta se realiza con la finalidad de poder identificar el grado de conocimiento que tienen sobre el acoso sexual sutil en su área de trabajo. La cual será utilizada para fines de investigación cuyo tema es: "Acoso Sexual Sutil en Mujeres Trabajadoras del Sindicato de la Red de Mujeres, en la Ciudad de Panamá, año 2022: desde una perspectiva de una conducta social aprendida e invisibilizada en la sociedad". Sus resultados servirán para conocer el panorama interno de convivencia entre sus labores y los riesgos que viven diariamente en su trabajo.

El manejo de la información captada en esta encuesta será estrictamente confidencial.

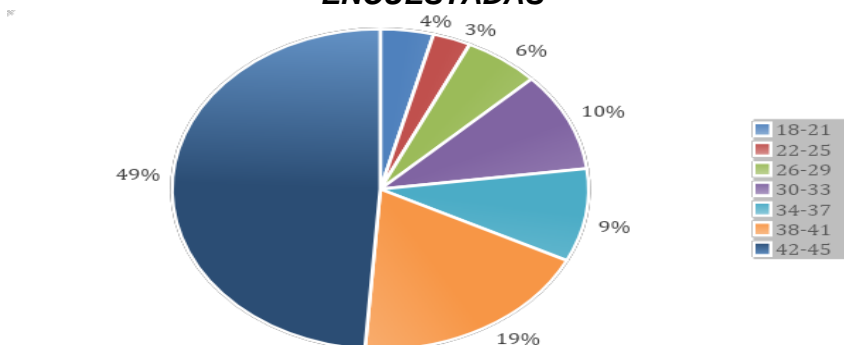
### 3.4. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS PRODUCIDOS

Esta sección está encaminada a describir la información obtenida por medio del instrumento seleccionado para la recolección de los datos. La encuesta fue aplicada a 171 mujeres trabajadoras de la CTRP, que forman parte de la Red de Mujeres Trabajadoras, en un rango de edad de 18 a 45 años, y se encuentran en la Ciudad de Panamá.

### 3.5. ANÁLISIS DE LOS GRÁFICAS

#### GRÁFICA-1

##### 3.5.1. RANGO DE EDAD DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ENCUESTADAS

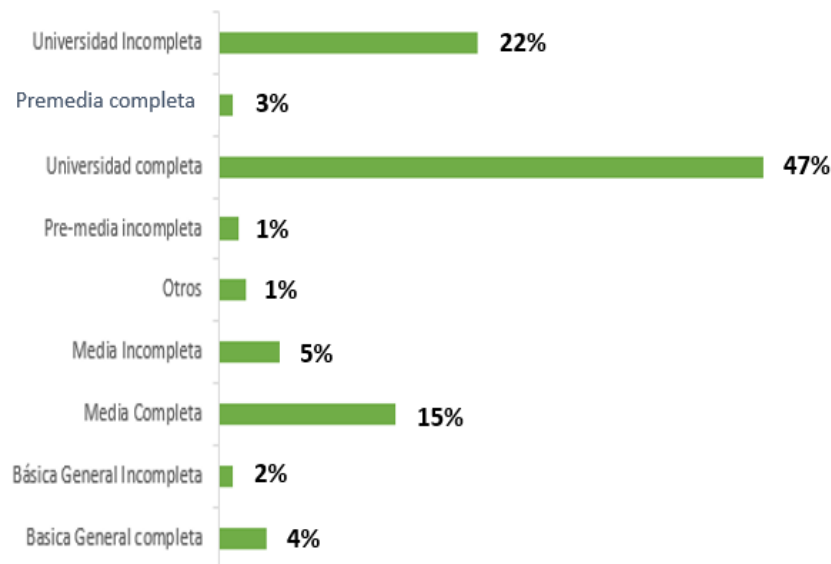


Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

Esta encuesta fue aplicada a un total de 171 mujeres trabajadoras de la CTRP, que forma parte de la red de mujeres, donde el 49% oscila en un rango de edad de 42-45 años, el 18.7% está entre los 38-41 años y un 10.5% tienen de 30-33 años, el 9.4% de estas mujeres tienen de 34-37 años, el 5.8% tienen entre 26-29 años, el 4.1% se encuentran entre 18-21 años y el 2.9% de estas mujeres tienen entre 22-25 años.

## GRÁFICA-2

### 3.5.2. NIVEL DE ESTUDIO APROBADO POR LAS MUJERES TRABAJADORAS ENCUESTADAS

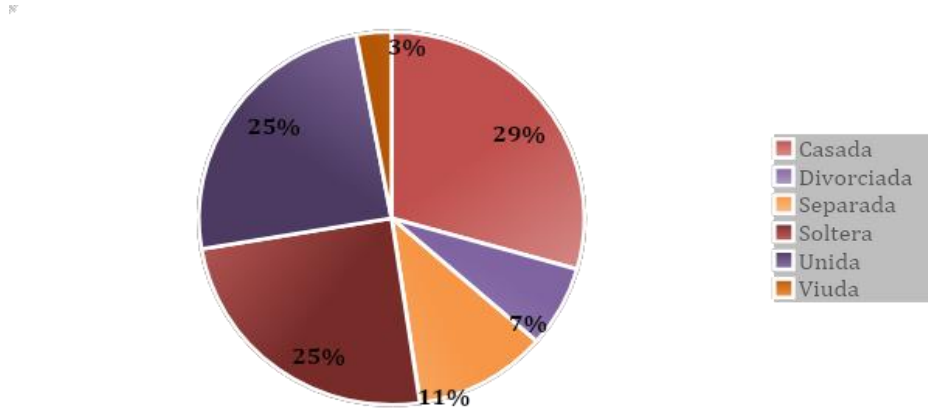


Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

*Nota.* El 47% de las mujeres encuestadas cuentan con un nivel de educación universitaria completa, el 22% no han completado su preparación a nivel universitario y el 15% completó su educación media en comparación con un 5% que no ha completado a nivel de media su preparación académica. En cuanto a la preparación a nivel de pre media podemos indicar que un 3% lo completó mientras que el 1%, no terminó este nivel; en cuanto a básica general el 4% lo completó y un 2% no obtuvo su certificación a nivel de básica general. El 1% cuenta con una preparación de cursos (INADEH).

### GRÁFICA-3

#### 3.5.3. ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ENCUESTADAS



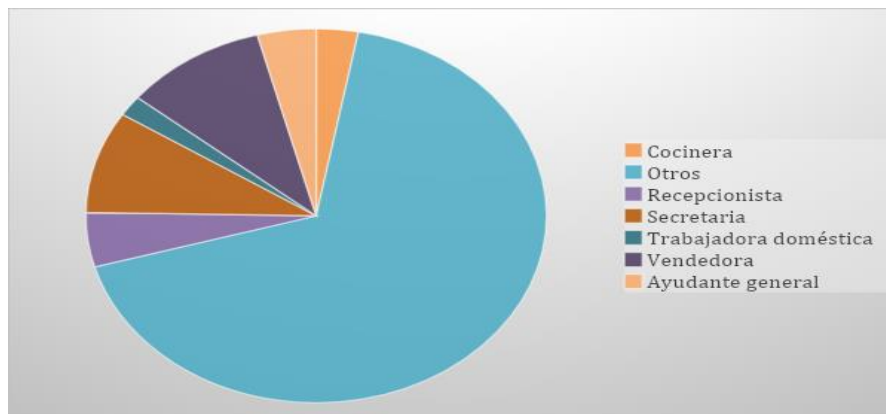
Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

Nota. El 29% de las mujeres encuestadas reportan que su estado civil es casada, mientras que un 25% están solteras, con estado de unidas tenemos un 25%, un 11% manifiestan estar separadas y divorciadas un 7%, lo que nos indica que el mayor porcentaje de las mujeres se encuentran en una relación sentimental, un 3% en estado de viudez.

Este resultado nos muestra que la afectación emocional o mental que ocasiona el acoso sexual puede reflejarse en la relación familiar y matrimonial además de los daños psicológicos causados a la víctima.

### GRÁFICA-4

#### 3.5.4. TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL QUE REALIZAN LAS MUJERES ENCUESTADAS



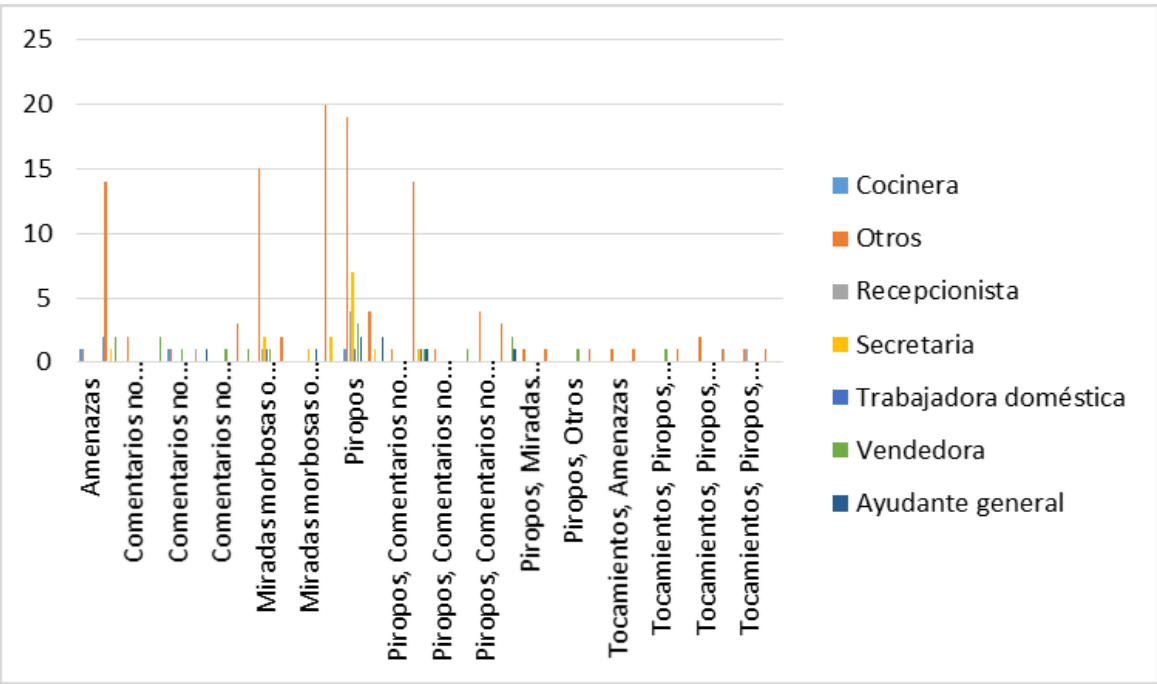
Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

Nota. Las mujeres trabajadoras que participaron de la encuesta realizan las siguientes actividades: el mayor porcentaje de 67.2% se encuentran en esos otros espacios en donde

se ven más afectadas por el acoso sexual sutil, entre las cuales podemos mencionar: Operarias de Maquinarias, Bomberas, Artesanas, Administración/Banca, Educadoras, Servicios y atención al Cliente y las empacadoras en las Industrias; el 9.9% se dedican a las ventas, el 8.7% como secretaria y el 6.1 %; como recepcionista; el 4.6% ayudantes generales, el 1.8% se dedican a la cocina, el 1.7% son trabajadoras domésticas.

**GRÁFICA-5**

**3.5.5. TIPO DE ACOSO SEXUAL SUTIL QUE HAN EXPERIMENTADO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

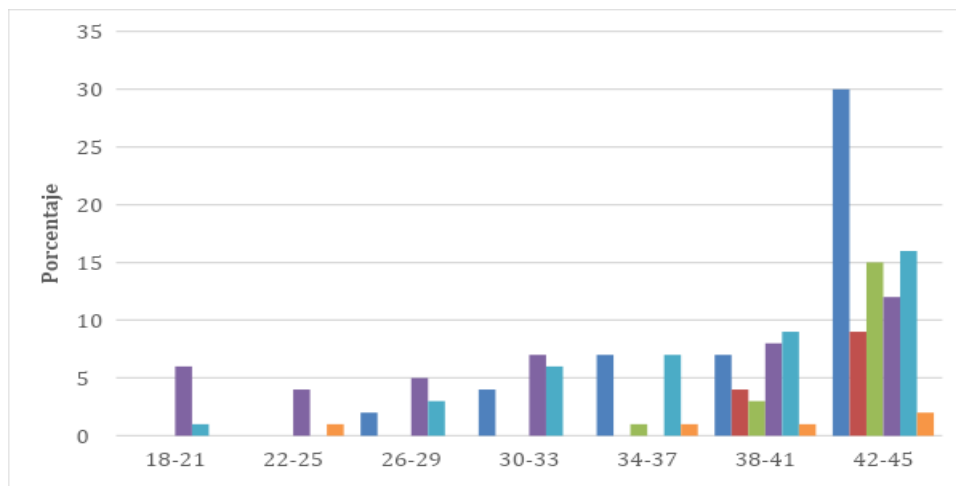


Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

Nota. En esta encuesta las mujeres reportan haber sido víctimas de acoso sutil a través de piropos y comentarios no deseados en un 54%, seguido por un 32% mencionan que fueron víctimas de miradas morbosas o gestos, un 14% fueron víctimas de amenazas. Tomando en cuenta que el instrumento permitía seleccionar diferentes tipos de acoso sexual sutil que ellas podían haber experimentado.

## GRÁFICA-6

### 3.5.6. CRUCE DE VARIABLES ENTRE EDAD Y ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES ENCUESTADAS



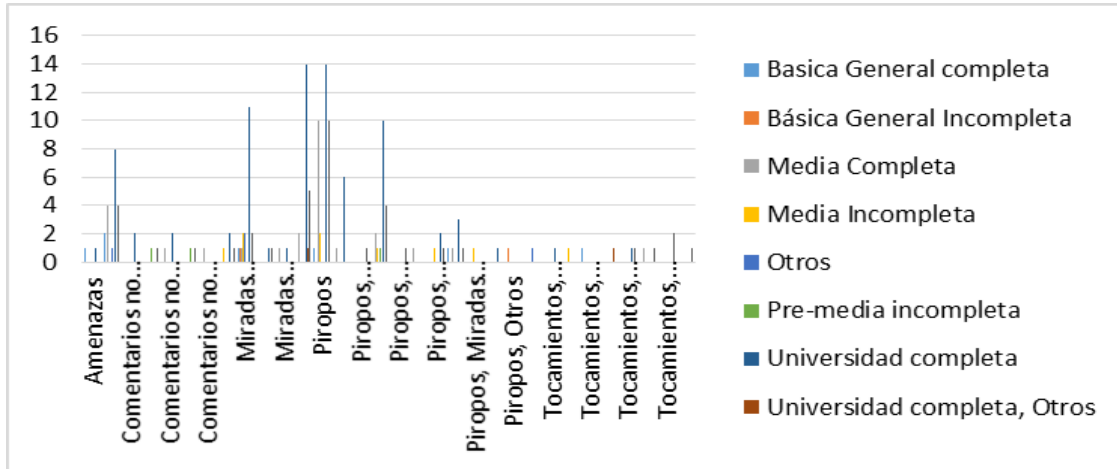
Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

Nota. El 30% de las mujeres encuestadas oscila en un rango de edad de 42-45, y son mujeres casadas y el 16% están unidas en una relación sentimental, el 38% de este mismo rango de edad reportan encontrarse en estado civil de solterías, divorciadas, separadas y viudas; Las del rango de edad entre los 38-41 reportaron un 16% estar en una relación de unión libre o legal y un 16% no tienen pareja. Las de 34-37 años, el 14% están en una relación de unión libre o legal y el 2% están solteras o viudas. Por último, las que tienen entre 18-29, el 6% se encuentran en una relación sentimental por unión libre o legal y el 16% no están en una relación sentimental.

Este resultado nos muestra que la afectación emocional o mental que ocasiona el acoso sexual puede reflejarse en la relación familiar y matrimonial además de los daños psicológicos causados a la víctima. El acoso sexual sutil es más frecuente según estos datos en las mujeres casadas seguidas por las que reportan estar unidas en una relación sentimental en un rango de edad entre los 40 a los 45 años.

## GRÁFICA-7

### 3.5.7. CRUCE DE VARIABLES ENTRE EL NIVEL EDUCATIVO Y TIPO DE ACOSO SEXUAL

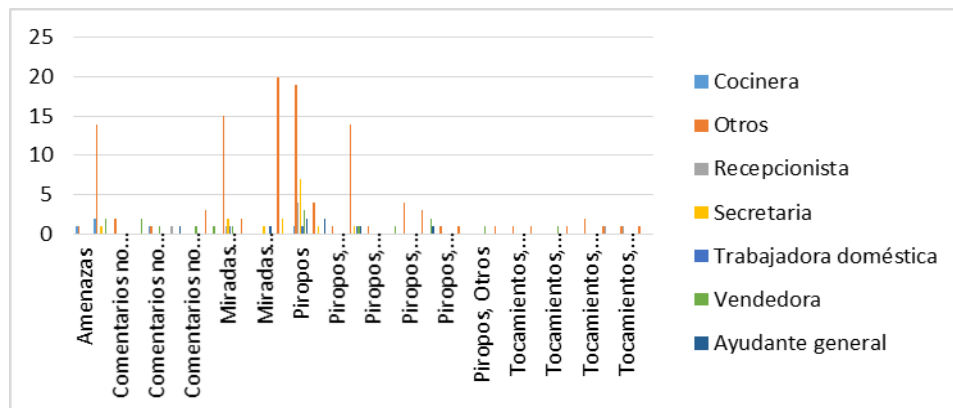


Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

Nota. Según las respuestas aportadas por las mujeres encuestadas el 50.9% consideran que algunos Piropos o halagos con insinuaciones sexuales representan un tipo de acoso sexual mientras que el 40.4% reportan que han experimentado acoso mediante comentarios no deseados acerca de su aspecto, por otro lado el 39.8% menciona han sido acosadas por medio de miradas o gestos morbosos, un 9.9% han sido víctimas de amenazas, el 7% de tocamientos, el 6.4% por medio de llamadas frecuentes al celular, 4.1% envío de fotos indebidas.

## GRÁFICA-8

### 3.5.8. CRUCE DE VARIABLES ENTRE ACTIVIDAD LABORAL Y TIPO DE ACOSO SEXUAL



Fuente: Gráfico de elaboración propia, resultado de encuesta aplicada a mujeres trabajadoras (2022)

Nota. Entre las mujeres trabajadoras que participaron de la encuesta se dedican al comercio y el 11.1% a la venta, el 8.8% como secretaria en el área de administración y el 4.7% como recepcionista, el 2.9% se dedican a la cocina, el 2.3% son trabajadoras domésticas. El mayor porcentaje de 71.3% se dedica a otras áreas.

Quienes reportan haber sido víctimas de acoso sutil a través de piropos y comentarios no deseados en un 54%, seguido por un 32% mencionan que fueron víctimas de miradas morbosas o gestos, un 14% fueron víctimas de amenazas. Tomando en cuenta que el instrumento permitía seleccionar diferentes tipos de acoso sexual sutil que ellas podían haber experimentado.

### **3.6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

Los datos presentados en cuanto a las situaciones de acoso sexual sutil en mujeres trabajadoras revelan que existen situaciones de acoso sexual que no lo consideraban como tal, pero causa mucha incomodidad y al ser identificado como acoso muchas veces son ignorados porque los comportamientos se disfrazan con amabilidad y buen trato para posteriormente asechar a las víctimas, a continuación, presentaremos los siguientes resultados.

Con respecto a la pregunta referente a la edad y el estado civil, de las mujeres encuestadas, podemos señalar que el 30% que oscila en un rango de edad de 42-45, son mujeres casadas y el 16% están unidas en una relación sentimental, el 38% de este mismo rango de edad reportan encontrarse en estado civil de solterías, divorciadas, separadas y viudas; las del rango de edad entre los 38-41 reportaron un 16% estar en una relación de unión libre o legal y un 16% no tienen pareja. Las de 34-37 años, el 14% están en una relación de unión libre o legal y el 2% están solteras o viudas. Por último, las que tienen entre 18-29, el 6% se encuentran en una relación sentimental por unión libre o legal y el 16% no están en una relación sentimental.

Este resultado nos muestra que la afectación emocional o mental que ocasiona el acoso sexual puede reflejarse en la relación familiar y matrimonial además de los daños psicológicos causados a la víctima.

El acoso sexual sutil es más frecuente según estos datos entre las mujeres casadas, arrojando un 29.2% ,y se encuentran entre el 49.1%, un rango de edad entre 42-45 años; considerando que esto es debido a su edad de madurez y su condición, por temor no se atreven a revelar que están siendo acosadas por miedo a la vergüenza y ser objeto de críticas y cuestionamiento y de ser señalada como la que provocan tal situación, por

eso tiende a afrontar esta situación sola, ocultando lo ocurrido a su familia y en el lugar de trabajo, circunscribiéndola a la espera personal y no encontrar solución a la situación; seguidas por las que reportan estar unidas en una relación sentimental en un rango de edad entre los 40 a los 45, se encuentran en la misma situación que las mujeres casadas, porque así el acosador se aprovecha del estado civil de la mujer para evitar ser evidenciado por el miedo de sus víctimas.

Este resultado nos muestra que la afectación emocional o mental que ocasiona el acoso sexual sutil puede reflejarse en la relación familiar y matrimonial además de los daños psicológicos causados a la víctima. Ya que, desde el punto de vista psicológico, Hirigoyen (2001) manifiesta que el acoso laboral es “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

En cuanto al nivel de educación y el tipo de acoso sexual que ha experimentado en el trabajo las mujeres, podemos señalar que el 46.78% de las mujeres encuestadas cuentan con un nivel de educación universitaria completa, el 22.2% no han completado su preparación a nivel universitario y el 15.2% completó su educación media en comparación con un 5.26% que no ha completado a nivel de media su preparación académica. En cuanto a la preparación a nivel de básica general el 4.09% lo completó y un 1.17% no obtuvo su certificación a nivel de básica general.

Según el análisis realizado en base al nivel educativo y tipo de acoso, podemos señalar que las respuestas aportadas por las mujeres encuestadas indican que el 50.9% consideran que algunos Piropos o halagos con insinuaciones sexuales representan un tipo de acoso sexual sutil, porque son expresiones que el acosador considera que son halagadoras para las mujeres pero que en muchas ocasiones se tornan ofensivas y desagradables para ellas; mientras que el 40.4% reportan que han experimentado acoso mediante comentarios no deseados acerca de su aspecto, por otro lado el 39.8% menciona han sido acosadas por medio de miradas o gestos morbosos, las cuales representan conductas generadoras de situaciones desagradable.

En cuanto a otros comentarios se obtuvo un 19.9% en las cuales podemos mencionar, que han experimentado insinuaciones que les causan angustia y miedo, las preguntas frecuentes sobre la vida sexual de ellas volviéndose en algo intimidante y vergonzoso, el acercamiento excesivo al solicitar o dar indicaciones por parte de los

hombres; y el 9.9% han sido víctimas de amenazas, el 7% de tocamientos, el 6.4% por medio de llamadas frecuentes al celular, 4.1% envío de fotos indebidas.

En este punto analizamos las variables de la educación y tipo de acoso, en donde se refleja en las encuestadas, que entre mayor nivel educativo logra la mujer es más expuesta al acoso sexual, y esto se debe que la mujer está atravesando o cruzando fronteras de alcanzar posesionarse en puestos o áreas de trabajos que mayormente son ejercido por hombres y al encontrarse en este escenario, incorporándose en el mundo de trabajo que tradicionalmente era considerado solo de los hombres, la mujer enfrenta situaciones muy difíciles en las cuales tiene que escuchar expresiones o comentarios obscenos, chistes con contenidos sexual, miradas y gestos incómodos, limitando los espacios de convivencia en el lugar de trabajo, lastimando a la mujer en particular, y si estas situaciones no se detienen desencadena en actos de acoso sexual mucho más graves.

Las mujeres trabajadoras que participaron de la encuesta se dedican al comercio y el 11.1% a la venta, el 8.8% como secretaria en el área de administración y el 4.7% como recepcionista, el 2.9% se dedican a la cocina, el 2.3% son trabajadoras domésticas. El mayor porcentaje de 71.3% se dedica a otras áreas, en las cuales se encuentran realizando actividades como: Operadoras de Maquinarias, Bomberas, Artesanas, Administración/Banca, Educadoras, Servicios y Atención al Cliente, y las que trabajan en las industrias.

En este indicador en donde se encuentra, el mayor porcentaje de 71.3% de mujeres que trabajan en las profesiones que tradicionalmente solo las ejercía el hombre, y al darse la participación de las mujeres en estos espacios se ven como amenaza para ellos, en donde utilizan el poder y control para dominar en el área y no permitiendo el desarrollo de estas, desencadenando todas estas acciones de acoso sexual para impedir el crecimiento de las mujeres en su lugar de trabajo.

El impacto del acoso sexual sutil puede producir un efecto devastador en la salud física y psíquica, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad, generando malestar entre las personas, ocasionando también consecuencias físicas y, en muchas ocasiones, el abandono del empleo, sin dejar de lado la afectación en su vida privada. Aunado a esto causando baja productividad en el lugar de trabajo por parte de la víctima, correlacionado con situaciones como desmotivación o ausentismo.

Por lo tanto, según el 91% de las encuestadas son variados los impactos ya que cuando eres víctima de acoso su autoestima se afecta y desarrolla depresión, hasta ansiedad a tal

nivel que en ocasiones se pierde el interés de asistir al trabajo. Los daños psicológicos más frecuentes son: depresión, agresividad, ansiedad, miedo, trastorno de subidas y bajadas de peso, ansiedad, angustia, y traumas, baja autoestima”.

Mientras que el 7% de las mujeres entrevistadas mencionan “que el acoso afecta la mente y el cuerpo por el estrés, resultando con afectaciones en la salud mental.

Por último, el 2% Coinciden que es tan fuerte el impacto que la salud física también se afecta (dolor de cabeza), El sistema nervioso se altera, cambios en el temperamento.

“Todo esto afecta el ambiente laboral y familiar” Mencionan: “Nos sentimos perseguidas.” “Daños emocionales, psicológicos” “trastornos alimentarios.”

Las acciones que consideran las mujeres que deben hacerse para prevenir el acoso sexual sutil en el trabajo entre las respuestas aportadas por las encuestadas podemos mencionar:

- Denunciar al agresor
- Divulgar las leyes referentes al acoso que se proteja a las personas trabajadoras, crear ambiente trabajo sano libre de acoso sexual.
- Brindar capacitaciones en este tema que tan poco se habla.
- Primeramente, a darnos a respetar, valorarnos. Además, no requerimos ser permisible para que nos atiendan y nos consideren.
- Hablar sobre los derechos de las personas y que no tengan temor al hablar.
- Tener un lugar donde la persona pueda ir y conversar con alguien que no te critique o dude de tu credibilidad.
- Informarse sobre los derechos en este tema. Denunciarlo. Divulgación sobre estos derechos y las clases de acoso o violencia sexual que hay y que muchas veces desconocemos.
- capacitaciones a todos los trabajadores y trabajadoras referentes a este tema, que no se le está prestando atención y afecta un montón a las víctimas de acoso.
- Poner atención a la trabajadora en su queja. Dar seguimiento al caso prestado.
- Alzar la voz, tomar medidas, tener el valor y da fortaleza para alzar la voz y decir no al acoso sexual.
- Hacer campañas donde participen mujeres y hombres, hablar sin temor, por algunas veces el acoso proviene de ambas partes.

Es necesario que se establezcan las medidas necesarias de prevención del acoso laboral a través de un Plan contra el acoso sexual, en donde se aspira a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual. Elaborar campañas de prevención para concienciar

contra el acoso sexual. Impartir formación en igualdad e intervención ante este tipo de caso. Contar con códigos de buenas prácticas, Dejar claro que se protegerá tanto a la víctima como a quienes sean testigos, y también es importante instaurar un sistema de seguimiento, evaluación y reparación del daño a la víctima.

Es recomendable sensibilizar sobre los conceptos y normativas que permiten difundir el conocimiento sobre la legislación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.

Las barreras y temores frente al acoso sexual, conforme a los datos obtenidos en la encuesta, podemos indicar que hay temor hablar de este tema, y más si son situaciones que han vivido directamente, y todo se debe a que la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú, del que no se quiere hablar y mucho menos reflexionar sobre ello, por tales motivos las mujeres en su lugar de trabajo se encuentran días tras días enfrentando algún tipo de acoso, y hay temor en expresarlo también por las siguientes situaciones;

- Temor a perder el trabajo, El temor de ser despedida o que la situación empeore, así como la impunidad que se evidencia en algunos casos que no le hacen nada al agresor
- Sufrir un ataque de agresividad o ser víctimas de violencia físicas.
- Son muchas las barreras porque por temor de las repercusiones por denunciar a los jefes o compañeros se toleran por mucho tiempo.
- Temor para relacionarse con otros compañeros, por temor a vivir la misma situación.
- Hoy en día los tipos de acoso sexual son considerados muchas veces como algo normal.
- Abuso sexual, muerte (feminicidio).

Lamentablemente, el acoso sexual es un problema que culturalmente se está viendo como algo normal en el lugar de trabajo. Las personas tienen muchas dudas y creencias ambiguas sobre qué es y qué no es acoso.

Para lograr un cambio positivo en el comportamiento de las personas es necesario primero reflexionar y modificar actitudes que reflejan violencia de género que por años se han maquillado de “normales”. Es fundamental entender el problema desde su raíz, analizando las percepciones que tienen hombres y mujeres sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. En donde las entrevistadas en esta investigación lo que consideran que es acoso para ellas, refieren que para el hombre es un comportamiento normal para ellos y no lo ven como tal, tomándolas como acciones válidas para interactuar con ellas. Hay estudios que han demostrado que estos hombres no necesariamente padecen una enfermedad mental que los justifique, sino más bien que tienen un problema de conducta, donde existe una dificultad para controlar sus impulsos, debido a su crianza y patrones culturales dentro del

hogar en donde se acostumbra a cosificar a la mujer, y socializando bajo mandatos de género donde se normaliza que el cuerpo de la mujer es un objeto “cosa” de su propiedad.

### 3.7. OBSERVACIONES DE LOS RESULTADOS

En base a los hallazgos encontrados, podemos señalar los siguientes resultados:

El equilibrio de poder

Las necesidades económicas

Vergüenza social

La vulnerabilidad

La inacción de la sociedad

El poco conocimiento de los instrumentos legales, dirigido a proteger en esta condición.

La aprensión a la competencia, en este apartado podemos identificar que las mujeres están realizando actividades laborales que tradicionalmente eran exclusivo de los hombres; por lo tanto; los reconocimientos no sean positivo sino más bien receloso de sus capacidades, con lo cual aparece con más nitidez la imagen de la mujer invadiendo espacios que tradicionalmente le han sido vedados. Se reconoce el trabajo de las mujeres, pero puede existir por parte de los hombres, el temor por la competencia. Puede ser visto como una amenaza, no solo económica directa, sino también en sus implicaciones acerca de quién tiene los poderes de decisión y mando en los diferentes espacios de la vida social.

El poder identificar el acoso sexual sutil es de suma importancia porque:

- Ayuda a empodera a las víctimas para reconocer el acoso sexual sutil permitiéndoles a darse cuenta de que están siendo objeto de conductas inapropiadas. Al conocer este tipo de comportamientos, las víctimas pueden tomar medidas para protegerse, pedir ayuda o denunciar la situación.
- Identificar el acoso sexual sutil en sus etapas iniciales puede ayudar a prevenir que se convierta en acoso más grave o incluso en agresión sexual. Al reconocer los signos sutiles, se puede intervenir y detener el comportamiento inapropiado antes de que se vuelva más grave, de igual forma ayuda a crear conciencia sobre este problema, haciendo que más personas estén alerta y sensibilizadas sobre las diversas formas en que puede manifestarse. Esto contribuye a un entorno más seguro donde se promueve el respeto y la igualdad de género.
- Promoción del cambio social, ayuda a reconocer o identificar el acoso sexual sutil, es un paso fundamental para abordar la cultura de violencia y discriminación de

género. Al identificar estos comportamientos, se puede trabajar para cambiar las normas sociales que toleran este tipo de agresiones y para fomentar la responsabilidad y el respeto.

- Promover las políticas y leyes, nos ayudan a identificar el acoso sexual sutil, se logra respaldar la implementación y aplicación de políticas y leyes contra el acoso sexual. Al reconocer y denunciar estas conductas, se puede demostrar la necesidad de una mayor protección legal y de políticas efectivas en diferentes entornos, como el laboral, educativo o comunitario entre otros espacios que se puedan estar dando estas conductas inapropiadas.

Es vital y fundamental poder identificar el acoso sexual sutil para empoderar a las víctimas, de prevenir situaciones más graves, creando conciencia, promoviendo el cambio social y divulgar las políticas y leyes contra el acoso sexual. Es un paso fundamental para construir una sociedad más segura, justa e igualitaria libre de acoso sexual sutil.

## CONCLUSIONES

Es importante tener en cuenta que el acoso sexual Sutil, en cualquiera de sus formas, es una violación de los derechos y la dignidad de las personas, y puede tener consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar de las personas que lo esté padeciendo. Se manifiesta en comportamientos y actitudes inapropiadas que buscan generar intimidación, incomodidad o molestia hacia una persona, pero de manera más encubierta o indirecta que el acoso sexual evidente. Algunas formas de acoso sexual sutil pueden incluir comentarios ofensivos o comentarios sexuales disfrazados como "chistes", insinuaciones constantes, miradas o gestos lascivos, contactos físicos inapropiados de manera "accidental", envío de mensajes o imágenes sexuales no solicitadas, entre otros.

Por lo tanto, para la realización de este estudio, tomamos referencias los tres modelos teóricos, que explican el acoso sexual laboral y son: el Modelo Biológico, el Modelo Organizacional y el Modelo Sociocultural, que son esquemas elaborados para facilitar la comprensión de una realidad que se ve compleja. Los modelos tratan de caracterizar sintéticamente la realidad del fenómeno dividiendo éste en dimensiones concretas, como lo son las causas, los sujetos, las conductas, las reacciones y las consecuencias, diversos aspectos sobre los que expresan su opinión. De esta manera, ofrecen una visión integral sobre el acoso sexual laboral de una forma más simple y comprensible.

Los principales modelos que acabamos de enumerar fueron inicialmente aportados por Sandra S. Tangri, Martha R. Buró y Leanor B. Johnson (Tangri et al, 1982; Tangri y Hayes, 1997). En función de las distintas formas de concebir e interpretar el acoso sexual laboral desde la diversa producción bibliográfica realizada hasta el momento, ellas proponen tres modelos diferenciados para simplificar su entendimiento (El artículo de Belvy Mora publicado en 2004 en el periódico feminista "Mujeres en Red", facilita la comprensión de los posicionamientos de los dos modelos más opuestos entre sí: el biológico y el sociocultural). Llevándonos a la conclusión que nuestras propuestas de hipótesis sobre la percepción social del acoso sexual sutil en el ámbito laboral, sí está influida por la posición en la que se identifica el sujeto; (mujer-acosada). Hombre (acosador).

La versión actual de esta desigualdad seductiva llega de la mano de la emancipación femenina. Como parte de su búsqueda de la igualdad y la autonomía, las mujeres cada día se ven expuesta a estas situaciones de acoso sexual, porque están en la búsqueda de esas oportunidades laborales que le son negadas y al lograr tener

oportunidades se tienen que enfrentar a una serie de obstáculos impidiendo el desarrollo de sus capacidades, con estos actos de acoso y hostigamiento provocando debilitarlas en las oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral.

También hay que considerar a trabajadores, empresarios y a los sindicatos que representan a los trabajadores, desempeñan un importante papel en la prevención del acoso sexual. Todas las estrategias que se creen para mantener un entorno laboral saludable en el que se respete la dignidad y la igualdad entre trabajadores, tendrán más posibilidades de ser eficaces cuando se hagan conjuntamente entre estos colectivos.

Consideramos que la manera más efectiva para hacer frente al acoso sexual sutil es desarrollar a nivel empresarial, un sistema preventivo de actuación que forme, informe y ofrezca pautas de actuación a los trabajadores en situación de acoso sexual Sutil.

Para ello será necesario establecer un clima de trabajo contrario a cualquier tipo de conducta que pueda resultar vejatoria o humillante, diseñar y establecer una postura activa para afrontar una situación de acoso sexual Sutil, facilitar a las víctimas el procedimiento de denuncia (en caso necesario) y garantizar a las partes confrontadas un procedimiento ágil que respete tanto a la víctima como al presunto agresor.

Las personas trabajadoras juegan un importante papel para la prevención del acoso sexual Sutil, su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros/as, así como velar por que el resto de compañeros/as se comporte de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

Hasta el momento, todas las medidas expuestas se engloban estrictamente en el ámbito laboral, pero deberíamos tener en cuenta otro tipo de medidas que también son fundamentales y necesarias para prevenir dichas situaciones. Lo que nos llevar a la otra hipótesis comprobada sobre el déficit en la información y formación necesaria para comprender el fenómeno, del acoso sexual por las trabajadoras (acosada-acosador). Enfatizamos que es importante educar desde la infancia en el respeto a la libertad sexual, en la igualdad de oportunidades, así como informar sobre la violencia de género, entre otros.

También es importante formar a los educadores, a los administradores de justicia, así como al resto de profesionales y trabajadores independientes que directa o indirectamente puedan verse implicados en una situación de acoso sexual Sutil; es de suma importancia promover el cambio en los estereotipos y comportamientos en la

sociedad, para disminuir estos tipos de situaciones y tener ambiente de trabajo libre de acoso sexual.

Hay que sensibilizar a la sociedad y fomentar el apoyo social a las víctimas, para evitar que se dé o siga en aumento esta situación. Toda vez que, no hay niveles bajos, medios o altos para medir el acoso sexual sutil, desde el momento en que se percibe la primera señal de acoso, ya entra en riesgo las mujeres.

Al realizar el análisis de los resultados de los hallazgos de la encuesta aplicada, considero de suma relevancia hacer una aclaración que a pesar de la teoría que tome de INMARK, Estudios (2006), en donde se explica que existen niveles de acoso sexual en niveles (leve, moderado, muy grave); para mí consideración desde el momento en que se da el acoso sexual, ya representa un alto riesgo para considerarse el acoso sexual laboral y que no debe estar tipificado en niveles: Por lo tanto; mi aporte, es que; sugiero que la teoría de INMARK, obvie estos niveles y que quede estructurado que desde el momento que se da el acoso representa un peligro y causa mucho daño para las mujeres que están siendo acosada en el lugar de trabajo.

Por lo tanto; esta investigación sobre acoso sexual sutil subraya la importancia de reconocer y combatir esta forma de acoso. Es necesario tanto crear conciencia sobre sus efectos dañinos como implementar políticas y acciones concretas para prevenirlo y proporcionar un entorno seguro para todas las personas.

## **RECOMENDACIONES**

1. Realizar jornadas continuas de sensibilizaciones y capacitaciones para concientizar sobre el acoso sexual sutil y sus implicaciones, a Recursos Humanos, trabajadores y sindicatos.
2. Crear un protocolo de identificación atención y prevención contra el acoso sexual Sutil que cuente con un comité de recepción de denuncias que sea conformado por personal administrativo y trabajadores(as) de algún departamento y capacitar al personal de recurso humano sobre el rol de los miembros del comité.
3. Establecer e implementar políticas organizacionales claras contra el acoso sexual sutil y asegurarse que todas las personas trabajadoras la conozcan.
4. Se recomienda que en los reglamentos internos de las empresas se establezcan procedimientos para atención de quejas y denuncias por acoso, que contemplen

un proceso disciplinario con un respectivo proceso de investigación a través de la oficina de recursos humanos.

5. Proporcionar canales seguros y confidenciales para denunciar casos de acoso sexual sutil, fomentando un entorno donde las víctimas se sientan respaldadas y apoyadas en su lugar de trabajo.
6. Fomentar un liderazgo comprometido con la igualdad y la prevención del acoso sexual sutil, estableciendo un ejemplo positivo.
7. Ofrecer apoyo a las víctimas a través de un programa de salud mental.
8. Fomentar un ambiente diverso e inclusivo, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.
9. Realizar evaluaciones regulares del clima laboral para identificar posibles problemas y abordarlos de manera proactiva.
10. Mantener comunicación constante sobre el tema para reforzar la conciencia y la importancia de prevenir el acoso sexual sutil. Recordemos que la prevención y la creación de una cultura laboral segura son responsabilidades compartidas entre empleadores y trabajadores

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bengoechea, Mercedes. 2000. Revista Iberoamericana “Historia (española) primera sugerencia para evitar el Androcentrismo Lingüístico”. Vol. 2. N°3 de sept. 2000.
- Bonino, L (2004): Los Micromachismo. Artículo publicado en Revista La Cibeles N°2 del ayuntamiento de Madrid 2004.
- Chappell, D. y Di Martino, V. 2006, Violencia en el trabajo, 3ª edición. (Ginebra, OIT).
- Constitución de la República de Panamá.
- Código de Trabajo, de la República de Panamá.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW-, 1979.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1994.
- Délano Bárbara y Todaro Rosalía, (1993). Asedio sexual en el trabajo. CEM, Santiago de Chile p.15.
- Diccionario Panhispánico de dudas 2005. Real Academia Española. Todos los Derechos Reservados. [https://www.rae.es/dpd/quid\\_pro\\_quo](https://www.rae.es/dpd/quid_pro_quo).
- Di Martino, V. y Musri, M., Orientación para la prevención del estrés y la violencia en el lugar de trabajo (Kuala Lumpur, Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, Malasia), 2001.
- Rel-UITA (2012) “El acoso sexual en el trabajo cada vez menos invisible”. [www.reluita.org/sociedad/acoso\\_sexual.html](http://www.reluita.org/sociedad/acoso_sexual.html).
- Rebeca Torada, María Bastidas (2012): La estrategia 2007-2012 sobre salud y seguridad en el trabajo “incluyó el “acoso sexual y psicológico “como parte de la “violencia en el trabajo”.
- Facio A y Fries L, “Feminismo, género y patriarcado” en Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires, año 3 número 6, primavera 2005.
- ¡Género! Una asociación de iguales, Oficina para la Igualdad de Género, OIT.
- Goffman, Irving (1995). Estigma, la identidad deteriorada. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu Editores.
- González, Mirta (1996). “Jaque el Rey: de la psicología patriarcal a la psicología feminista”. En: Revista Costarricense de Psicología. No. 24, mayo-agosto, año 12. San José, Costa Rica: Publicación del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica (pp.10-30).

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México, D.F.: McGraw Hill.
- Hugo Roberto Mansueti. "Acoso Sexual en las relaciones laborales". [www.mansueti.com.ar/5p/pdf](http://www.mansueti.com.ar/5p/pdf).
- Ito, M. y Vargas, B. (2005). Investigación Cualitativa para psicólogos. De la idea al reporte. México, D.F.: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- McCann, D., Acoso sexual en el trabajo: respuestas nacionales e internacionales, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo: No. 2 (Ginebra, OIT), 2005.
- McLaughlin, H. y col. 2012. "Acoso sexual, autoridad en el lugar de trabajo y Paradoja del poder", en American Sociological Review, vol. 77.
- Mejías García, Ana María. "El acoso sexual en el trabajo. Análisis y Propuesta para su prevención.
- Moore, David y Gillette, Robert (1993). La nueva masculinidad: Rey. Guerrero, Mago y Amante. Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- Organización Internacional del Trabajo (2008). Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y Convenios fundamentales de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana.
- OIT, Hombres y masculinidades: promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Documento de trabajo, Ginebra, 2013.
- OIT. 2017. Informe V (I) Acabar con la Violencia y el Acoso Contra las Mujeres y los Hombres en el Mundo del Trabajo, doc. ILC. 107/V/I (Ginebra).
- Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios. (Folletos No. 5 "Acoso laboral hacia las mujeres" y No. 6 "Acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo").
- Piotrkowski, Chaya S. (s.f.). El acoso sexual. En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad Laboral en el Trabajo. Tomo II, capítulo 34 (pp.32.34).
- [psico.edu.uy](http://psico.edu.uy)  
<https://psico.edu.uy> › hilo › micromachismos

- Ríos, Jesús. "El Acoso Sexual en el Trabajo" ¿Por qué callan las mujeres? Experto en Educación y Comunicación, egresado del Centro de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de OIT en Turín Italia, editor de Long Island Al Día.
- Trabajos como los de Sandra S. Tangri y cols. (1982), Antonio Becerra (1985), Mercedes Calle y cols. (1988), Azy Barak y cols. (1995) y otros muchos recogen y analizan diferentes modelos explicativos para el acoso sexual. Más recientemente, Afrodita Pina y cols. (2009) señalan que en la literatura sobre el tema se diferencian básicamente cinco teorías que tratan de explicar el acoso sexual.
- Valenziano, Z. (2007). Violencia laboral. En Gamba, G. B. (Ed) Diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires: Editorial Biblos.


Enlace de artículos relacionados con el tema

- Gemma Sáez, Abigail R. Riemer, Rebecca L. Brock, Sarah J. Gervais, (2022), The Role of Interpersonal Sexual Objectification in Heterosexual Intimate Partner Violence From Perspectives of Perceivers and Targets - (sagepub.com)
- Bhattacharya Gargi, Stockdale Margaret; (mayo 2016), Scopus - Document details - Why Do Women Stay Silent? The Effect of Myths on the Social Perception of Sexual Harassment. Universidad de Indiana-Indianapolis.
- Dra. Ortega Velásquez Francia Beatriz, Dra. Rodríguez Conde Johana Astrid (2017): Scopus - Detalles del documento - Acoso laboral por razón de sexo: un factor de riesgo para los problemas de salud mental de las mujeres
- OIT. (2003) Scopus - Detalles del documento - Acoso sexual: Violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Ginebra, Suiza/ ged@ilo.org.

# ANEXOS


## ANEXO-1

### DECLARACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

Declaración de/la Investigador(a)	UP/CBUP/EV/001.1 UP/CEBAUP/EV/001.1	Declaración de/la Investigador(a)	UP/CBUP/EV/001.1 UP/CEBAUP/EV/001.1
 <p>UNIVERSIDAD DE PANAMÁ COMITÉ DE BIOÉTICA, CBUP / COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN CON ANIMALES DE EXPERIMENTACIÓN CEBAUP UP/CBUP/EV/001.1 - UP/CEBAUP/EV/001.1 DECLARACIÓN DE/LA INVESTIGADOR(A)</p>			
NOTA: Cada investigador(a) debe firmar una declaración completa para participar en una investigación			
<p>1. Nombre completo, cédula, especialidad, institución y correo electrónico <i>ASTRENY A. ARTUNDUAGA G. 4-226-276. MAESTRA EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA GÉNERO, SEMIP. astreny@gmail.com</i></p> <p>2. Educación, formación y experiencia que califica el/la investigador(a) como experto(a) en el área de investigación <i>LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL. No tengo experiencia en investigación</i></p> <p>3. Se adjunta: o Currículum vitae y copia de diploma/certificación profesional* o Certificado de un curso de Bioética de la Universidad con periodo de vigencia no mayor de tres (3) años** Q o Certificado de Buenas Prácticas Clínicas con periodo de vigencia no mayor de tres (3) años*** Q</p> <p>*Aplica para tesis de maestrías, doctorados, investigadores-docentes **Aplica para todas las investigaciones con humanos y con animales de ***Puede reemplazarse el anterior para investigadores que no pertenecen a la Universidad de Panamá</p> <p>4. Nombre y dirección del/los sitio(s) en donde la investigación será llevada a cabo. Se adjunta breve descripción de seguridad/medidas de resguardo a efectos negativos de la investigación para cada uno de ellos. <i>MI INVESTIGACIÓN LA REALIZARE CON UN GRUPO DE LA RED DE MUJERAS, QUE ESTA REPRESENTADA POR TODOS LOS SINDICATOS. ESTE CUARTO SE ENCUENTRA EN EL ESTADO PARA SUS REUNIONES. ESTE CUARTO SE ENCUENTRA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, EN ANCON. SE REALIZAN DE MANERA PRESENCIAL, TOMANDO LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD POR LA BIOÉTICA.</i></p> <p>5. Acepto las decisiones del Comité de Bioética de la Universidad de Panamá (CBUP) / del Comité de Ética de Investigación y Bienestar Animal de la Universidad de Panamá (CEBAUP) como garante de los derechos de los participantes y responsable de la revisión del protocolo de estudio, correo electrónico <a href="mailto:comitebioetica.invup@up.ac.pa">comitebioetica.invup@up.ac.pa</a>, teléfono 533-5789</p>			
Versión 4, 7 febrero 2019		Página 1/2	
		<p>6. Tengo algún conflicto de intereses para poder participar como investigador(a) en este estudio. B No <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>6.1 Especificar el tipo de conflicto Académico <input type="checkbox"/> Financiero <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Otro (especificar) <input type="checkbox"/></p> <p>7. COMPROMISOS: <input checked="" type="checkbox"/> Declaro que esta investigación ha sido diseñada y será llevada en el respecto de los Derechos Humanos y de las normas éticas nacionales e internacionales sobre ética de la investigación. <input checked="" type="checkbox"/> Declaro que los intereses descritos arriba con respecto al estudio, no comprometen la protección de los/as participantes. <input checked="" type="checkbox"/> Declaro que no he iniciado la aplicación de este protocolo en cualquier forma que sea, previo a la aprobación del mismo por el CBUP/CEBAUP. <input checked="" type="checkbox"/> Estoy de acuerdo en llevar a cabo el/los estudio(s) de acuerdo con el protocolo de estudio y sólo haré cambios en el protocolo después de la aprobación del CBUP /CEBAUP que otorgo su aval, excepto cuando sea necesario para proteger la seguridad, los derechos o el bienestar de los participantes; en este caso avisare al CBUP /CEBAUP sobre estos cambios un máximo de 72 horas hábiles después de los mismos. <input checked="" type="checkbox"/> Estoy de acuerdo en llevar a cabo personalmente o supervisar la investigación descrita. <input checked="" type="checkbox"/> Estoy de acuerdo en informar al CBUP /CEBAUP sobre todos los cambios en la investigación y todos los imprevistos/problemas que representen riesgos para las personas o instituciones participantes así como sobre los eventos adversos que ocurran en el curso de la investigación. <input checked="" type="checkbox"/> Declaro que he asegurado la atención de los participantes en caso de eventos adversos. <input checked="" type="checkbox"/> Estoy de acuerdo en asegurar que todos los colaboradores que ayuden en la realización del/los estudio(s) sean informados de sus obligaciones en el cumplimiento de los compromisos anteriores. <input checked="" type="checkbox"/> Estoy de acuerdo en mantener los registros adecuados y precisos y tener esos registros disponibles para inspección del CBUP/CEBAUP. <input checked="" type="checkbox"/> Acepto que el CBUP /CEBAUP sea responsable de la revisión ética inicial y la aprobación/solicitud de enmiendas/sugerencias/solicitud de nuevos documentos para la investigación, de su seguimiento y solicitud de informes intermedios y final. <input checked="" type="checkbox"/> Estoy de acuerdo en cumplir con todos los otros requisitos relativos a las obligaciones científicas y éticas de los/as investigadores/as.</p> <p><i>ASTRENY A. ARTUNDUAGA G.</i> FECHA: 10/5/2022 FIRMA DE/LA INVESTIGADOR(A) CÉDULA/PASAPORTE: 4-226-276 PAIS: Panamá FECHA DE VENCIMIENTO: 07/12/2026</p> <p>INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTE DECLARACIÓN: 1. Complete todas las secciones. Poner un gancho en cada ítem (*). 2. Este documento debe ir adjunto al resto de los requisitos solicitados por el Comité de Ética. 3. Colocar sus iniciales en cada hoja, firmar y fechar al final. 4. En caso de que uno/a de los investigadores no reside en Panamá, se acepta el documento escaneado.</p>	
Versión 4, 7 febrero 2019		Página 2/2	

## ANEXO-2

### AVAL DE APROVACIÓN TEMA DE INVESTIGACIÓN

  
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
COMITÉ DE BIOÉTICA (CBUP)  
Panamá, 13 de marzo de 2023  
Nota N° CBUP/0412023

Profesora  
Deysi Vega  
Profesora asesora  
Estudiante  
Astreny A. Artunduaga  
Maestría en prevención de  
Violencia de Género.  
Instituto de la Mujer IMUP  
Universidad de Panamá

Respetadas Profesora y Estudiantes,  
Los miembros del Comité de Bioética de la Universidad de Panamá CBUP, aprobaron la versión 3 de su protocolo, correspondientes a la investigación: **Acoso Sexual sutil en mujeres del Sindicato de la Red de Mujeres Trabajadoras, Ciudad de Panamá, año 2022: desde una Perspectiva de Conducta Social Aprendido e Invisibilizada.**

Aprovechamos la oportunidad para informarle que, una vez aprobado el estudio, éste no podrá ser modificado durante su ejecución, ya que ello representaría el incumplimiento de los principios de la bioética. En el caso de requerir modificaciones, deberá solicitarse la aprobación de una enmienda o adenda de su protocolo.

Le recordamos que debe entregar un resumen de los resultados finales de esta investigación.

Atentamente

*Alicia I. Torres M.*  
Dra. Alicia I. Torres M.  
Presidente CBUP

cc Dr. Carlos Ramos  
Director de Postgrado  
Vicerectoría de Investigación y Postgrado



2023 "A 100 años de la fundación de acción Comunal"  
ESCUELA UNIVERSITARIA OCTAVIO MENDOZA PEREIRA  
Estadística Universitaria, Panamá, República de Panamá  
Tel: (507) 523-5789 Correo electrónico: [comitebioetica.invup@up.ac.pa](mailto:comitebioetica.invup@up.ac.pa)



Página 1/1

## ANEXO-3

### CONCENTIMIENTO INFORMADO

**ANEXO N°4**  
**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**INSTITUTO DE LA MUJER**  
**MAESTRIA EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**  
**PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

<b>INSTITUCIÓN:</b>	Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá
<b>INVESTIGADORA:</b>	Astreny A. Artunduaga G. (Estudiante de Maestría)
<b>CORREOS:</b>	astreny@hotmail.com; astreny@gmail.com
<b>CELULAR:</b>	6065-0587
<b>TÍTULO:</b>	"Acoso Sexual Sutil en Mujeres del Sindicato de la Red de Mujeres Trabajadoras, Ciudad de Panamá, año 2022: desde una Perspectiva de Conducta Social Aprendida e Invisibilizada".
<b>COMITÉ DE BIOTICA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ (CBUP):</b>	Este protocolo ha sido revisado y avalado por el CBUP.
<b>TELÉFONO DEL CBUP:</b>	523-5769
<b>CORREO DEL CBUP:</b>	Comitebiotica.inyup@up.ac.pa

#### INTRODUCCIÓN:

Las estamos invitando a participar del estudio de investigación llamado: "Acoso Sexual Sutil en Mujeres del Sindicato de la Red de Mujeres Trabajadoras, Ciudad de Panamá, año 2022: desde una Perspectiva de Conducta Social Aprendida e Invisibilizada".

El acoso sexual en el trabajo acarrea graves consecuencias para la víctima, tanto en el ámbito laboral como en su entorno social o familiar. Además, también tiene un efecto negativo para la imagen de la propia empresa y para el acosador, en caso de que su actitud sea denunciada.



Versión/3 pag.1/4

#### ACOSO SEXUAL SUTIL EN LA MUJER TRABAJADORA

83

Por lo señalado creemos que es de suma importancia considerar a esta población a la cual se le aplicará este instrumento y que nos ayudará para estudios posteriores al tema profundizando más en el mismo y abordarlo con la debida importancia que amerita a través de los resultados obtenidos.

#### METODOLOGÍA:

Esta encuesta se aplicará de forma presencial.

Luego de la sistematización de la información se guardará en un periodo de un (1) año con seis (6) meses, en una computadora con contraseña personalizada para su acceso cuidando la privacidad de la información; elaboraremos una guía de procedimiento para la identificación de situaciones de acoso sexual sutil en el lugar de trabajo, y será donado a la Red de Mujeres Trabajadoras, por haber facilitado el estudio en esta población.

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- Se le dará una explicación del tema.
- Se les consultará si tienen interés en participar, de manera voluntaria.
- Se le aplicará el instrumento para la recolección de la información.
- Se le indicará que es confidencial y de forma anónima la aplicación del instrumento.

#### MOLESTIAS O RIESGOS:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

#### BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, los resultados favorecerán para estudios futuros en el tema.

#### COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.



Versión/3 pag.3/4

#### ACOSO SEXUAL SUTIL EN LA MUJER TRABAJADORA

82

Por ende, el acoso sexual se traduce en grandes costos monetarios para los gobiernos y los empleadores, en particular en términos de atención médica y asesoramiento, pérdida de productividad, resolución de casos y compensaciones monetarias judiciales. Para los empleadores, el acoso sexual también puede conducir a costos considerables en términos de reputación. Genera asimismo grandes costos económicos, profesionales y de salud para las víctimas.

Contribuyendo también a que las mujeres ganen menos que los hombres, basándose con frecuencia en una relación de poder desigual por razón de género.

Promoviendo principios basados en el respeto y en el reconocimiento de las diferencias humanas.

Este es un estudio desarrollado por una estudiante de maestría en prevención de violencia de género, del Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá.

#### JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

Estamos realizando este estudio con el objetivo de identificar los comportamientos de acoso sexual sutil que viven las mujeres en el ámbito laboral, que no son identificado como acoso debido a los patrones de conducta, sociales, machistas aprendido y no son visibilizado como tales en la sociedad y pasan desapercibidas causando molestias; quien lo vive, a su vez haciendo que la mujer se sientan ofendidas, disgustadas, humilladas y/o intimidada, considerando que hay que aceptarlo porque los "hombres son así".

Por ende, es un tema que requiere mucha divulgación para que tanto mujeres como hombres conozcan que es una violación a los derechos de todas las personas trabajadoras, en donde va dejando consecuencias muy perjudiciales principalmente a la mujer disminuyendo su rendimiento en el trabajo, cambiando en su forma de vida, esta es quizás la principal consecuencia.

Por lo tanto, se considera el acoso sexual sutil en el ámbito laboral, como una práctica discriminatoria por razón de género, violatoria de los derechos humanos y que atenta contra la dignidad de las personas tanto en el trabajo como en lo social.

Es de suma importancia que las mujeres identifiquen estas conductas de acoso, para así poder sensibilizar en el tema a la población en los resultados obtenido en este estudio, y poder tener ambientes de trabajo libres de acoso sexual, y que es fundamentado legalmente en normativas nacionales e internacionales.



Versión/3 pag.2/4

#### ACOSO SEXUAL SUTIL EN LA MUJER TRABAJADORA

84

#### CONFIDENCIALIDAD:

Registraremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

#### CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del Participante      Nombre Legible      N° de cédula

Firma del Investigador      Nombre Legible      N° de cédula

Dado en la Ciudad de Panamá, el día \_\_\_\_\_ mes de \_\_\_\_\_ año \_\_\_\_\_



Versión/3 pag.4/4

## ANEXO-4

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
INSTITUTO DE LA MUJER  
MAESTRÍA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



#### CARTA DE CONSENTIMIENTO

El acoso sexual en el ámbito laboral, se da por la conducta física de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", "pellizcos", roce con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales. Por ende, el acoso sexual consiste en cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio para la víctima.

El acoso sexual en el trabajo acarrea graves consecuencias para la víctima, tanto en el ámbito laboral como en su entorno social o familiar. Además, también tiene un efecto negativo para la imagen de la propia empresa y para el acosador, en caso de que su actitud sea denunciada.

Por ende, el acoso sexual se traduce en grandes costos monetarios para los gobiernos y los empleadores, en particular en términos de atención médica y asesoramiento, pérdida de productividad, resolución de casos y compensaciones monetarias judiciales. Para los empleadores, el acoso sexual también puede conducir a costos considerables en términos de reputación. Genera asimismo grandes costos económicos, profesionales y de salud para las víctimas. Contribuyendo también a que las mujeres ganen menos que los hombres, basándose con frecuencia en una relación de poder desigual por razón de género.

Promoviendo principios basados en el respeto y en el reconocimiento de las diferencias humanas.

Por todo lo planteado anteriormente podemos indicar que el presente trabajo de investigación su objetivo es de identificar los comportamientos de acoso sexual sutil que viven las mujeres en el ámbito laboral, que no son identificado como acoso debido a los patrones de conducta, sociales, machistas aprendido y no son visibilizado como tales en la sociedad y pasan desapercibidas causando molestias, quien lo vive, a su vez haciendo que la mujer se sientan ofendidas, disgustadas, humilladas y/o intimidada; considerando que hay que aceptarlo porque los "hombres son así".

Es de suma importancia considerar a esta población a la cual se le aplicará este instrumento y que nos ayudara para estudios posteriores al tema; Las personas confirmarán que tienen el consentimiento informado de la siguiente manera.

Yo, \_\_\_\_\_ confirmo que he sido informada/o del propósito de la investigación: Acoso Sexual Sutil en Mujeres del Sindicato de la Red de Mujeres Trabajadoras, Ciudad de Panamá, año 2022: desde una Perspectiva de Conducta Social Aprendida e Invisibilizada, y estoy de acuerdo en brindar mi opinión y/o aportes para dicho estudio.

También he sido informada/o que mi opinión y/o aportes serán manejados con estricta CONFIDENCIALIDAD y solo serán empleados para el uso exclusivo de esta investigación.

Dado en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2022.

Firma de Aceptación

Cédula N° \_\_\_\_\_

## ANEXO-5

### NOTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA

Panamá, 29 de abril 2022.

Doctora  
Aracelly De León de Bernal  
Directora  
Instituto de la Mujer  
Universidad de Panamá  
E. S. D.

Respetada Dra.:

Sean nuestras primeras líneas portadoras de cordial saludo y deseos de éxitos en sus funciones.

El objetivo de la misiva, tiene la finalidad de informarle que la **Licenciada Astreney A. Artunduaga G.** con cédula de identidad personal N° 4-226-776, está autorizada en aplicar una encuesta, para la recopilación de datos de su estudio en La Red de Mujeres Trabajadoras, la información obtenida será de utilidad para su tesis de investigación titulada "Acoso Sexual sutil en mujeres del Sindicato de la Red de Mujeres Trabajadoras, Ciudad de Panamá, año 2022: desde una Perspectiva de Conductas Sociales Aprendidas e invisibilizadas", para el Título de Maestría en Prevención de Violencia de Género.

Sin más y reiterándole mis respetos.

Atentamente,

  
Ericka Guayra  
Coordinadora de la Red de Mujeres Trabajadoras  
Panamá

## ANEXO-6

### INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

**ANEXO N° 3**  
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
INSTITUTO DE LA MUJER  
MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO  
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Fecha: \_\_\_\_\_ Facilitadora: **Astrey A. Artunduaga**

**ENCUESTA SOBRE ACOSO SEXUAL SUTIL**  
Esta encuesta se realiza con la finalidad de poder identificar el grado de conocimiento que tiene sobre el acoso sexual sutil en su área de trabajo. Por lo tanto, la invitamos a contestar lo más honestamente posible, la siguiente encuesta, la cual es para fines de investigación, cuyo tema es: "Acosos sexual sutil en mujeres trabajadoras del Sindicato de la Red de Mujeres, en la Ciudad de Panamá, año 2022: desde una perspectiva de conducta social aprendida e invisibilizada en la sociedad". Sus resultados servirán para conocer el panorama interno de convivencia entre sus labores y los riesgos que vive diariamente en

su trabajo. Se pide su valiosa y amable colaboración para contestar de manera anónima este cuestionario. El manejo de la información será estrictamente confidencial.  
Muchas gracias por su tiempo.

**INSTRUCCIONES**  
A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas que usted puede haber experimentado en su trabajo, marque con una (X) la respuesta que considere correcta.

**PREGUNTAS**

1. ¿Señale en cuál grupo de edad se encuentra?<sup>11</sup>

Rango de Edad	Selección
18-21 años	<input type="checkbox"/>
22-25 años	<input type="checkbox"/>
26-29 años	<input type="checkbox"/>
30-33 años	<input type="checkbox"/>
34-37 años	<input type="checkbox"/>
38-41 años	<input type="checkbox"/>
42-45 años	<input type="checkbox"/>

2. ¿Cuál es su último nivel de estudio aprobado?

Básica General Incompleta	<input type="checkbox"/>	Básica General Completa	<input type="checkbox"/>
Pre-Media Incompleta	<input type="checkbox"/>	Pre-Media Completa	<input type="checkbox"/>
Media Incompleta	<input type="checkbox"/>	Media Completa	<input type="checkbox"/>
Universidad Incompleta	<input type="checkbox"/>	Universidad Completa	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>		

3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltera	<input type="checkbox"/>
Casada	<input type="checkbox"/>
Unida	<input type="checkbox"/>
Divorciada	<input type="checkbox"/>
Separada	<input type="checkbox"/>
Viuda	<input type="checkbox"/>

4. ¿Cuál es su actividad laboral?<sup>12</sup>

Secretaria	<input type="checkbox"/>
Recepcionista	<input type="checkbox"/>
Vendedora	<input type="checkbox"/>
Cocinera	<input type="checkbox"/>
Trabajadora doméstica	<input type="checkbox"/>
Modista	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>

5. ¿Qué tipo de acoso sexual ha experimentado en su trabajo?

Tocamientos	<input type="checkbox"/>
Propos	<input type="checkbox"/>
Comentarios no deseados acerca de su apariencia	<input type="checkbox"/>
Miradas mortuosas o gestos	<input type="checkbox"/>
Amenazas	<input type="checkbox"/>
Llamadas frecuentes al celular	<input type="checkbox"/>
Fotos indebidas	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

6. ¿Cuáles considera usted que son los impactos del acoso sexual en la salud?

7. ¿Cuáles son las barreras y temores frente al acoso sexual?

8. ¿Cuáles son las acciones que usted considera que deben hacerse para prevenir el acoso sexual sutil en el trabajo?

<sup>11</sup> Versión 3/pag 9/2 <sup>12</sup> Versión 3/pag 10/2

## ANEXO-7

### ACEPTACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA



Panamá 1 de noviembre 2022.

Licenciada  
Astrey Artunduaga  
Ciudad de Panamá  
E.S.D

Reciba un fraternal y solidario saludo en nombre de la Junta Directiva de la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP).

Entre los puntos más importantes que viene impulsando la CTRP está la promoción de los Derechos fundamentales del Trabajo, con énfasis en las mujeres trabajadoras. Por consecuencia la secretaria de Género de CTRP cuenta con un módulo de formación en Género que es parte de la política educativa de la CTRP y contamos con un presupuesto para esta secretaría.

Acogemos y apoyamos el proyecto de Investigación que se no ha presentado, nos comprometemos a promover, sensibilizar y divulgar la "Cero Tolerancia al acoso sexual y laboral en el área de trabajo", y por ende financiaremos esta campaña que tendrá mucho beneficio en las mujeres trabajadoras que es donde esta enfocado el estudio para detectar el acoso sexual y sutil en el área del trabajo.

Como CTRP estaremos confeccionando vallas, folletos, calcamanías, suvenir, etc., los estaremos distribuyendo en las distintas áreas de trabajo con el fin de tener espacios libres de violencia y acoso.

Fraternalmente,  
  
Dialys Campa  
Secretaria de Género  
CTRP

Calle 31, Ave. México / Junio Arosemena, Casa 3-50, Panamá / Apartado Postal 0816-08647, Panamá  
TELÉFONOS: (607) 227-9161 / 226-9293 / 226-9299. CELULAR: 8784-5114. ctp@ctrpmail.es. www.ctrp.org

## ANEXO-8

### FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE REVISIÓN POR LA ASESORA

Formulario de declaración de revisión por el Tutor/Asesor-UP/CBUP/EV/001.8 de las respuestas a las observaciones enviadas por el CBUP o CEIBAUP/UP/CEIBAUP/EV/001.8



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
COMITÉ DE BIOTICA (CBUP) / COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (CEIBAUP)  
UP/CBUP/EV/001.8 - UP/CEIBAUP/EV/001.8

FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE REVISIÓN POR EL TUTOR/ASESOR DE LAS RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES ENVIADAS POR EL CBUP O CEIBAUP


Por favor ingresar la siguiente información con letra legible.

Título del protocolo	Acoso Sexual Sutil en Mujeres del Sindicato de la Red de Mujeres Trabajadoras, Ciudad de Panamá, año 2022: desde una perspectiva de conducta social aprendida e invisibilizada
Investigador principal	Astreya A. Artunduaga
Tutor/Asesor	Daisy Vega M.
correo electrónico del Tutor/Asesor	daisyvega@up.ac.pa
Teléfono del Tutor/Asesor	8883-7298
No. de correcciones o versión	Correcciones a la versión 2
Fecha en que se referirá las observaciones	15 de febrero 2023
Firma del Tutor/Asesor	

Nota: Este documento debe ser llenado y firmado por el Tutor/Asesor de trabajo de graduación de Licenciatura o posgrado del protocolo en revisión, luego de revisar con el estudiante, las observaciones enviadas por el CBUP o el CEIBAUP.  
Versión 3, 27 febrero 2020 Página 1/3

## ANEXO -9

### CARTA DE APROBACIÓN DE REVISIÓN ORTOGRÁFICA



UNIVERSIDAD DE PANAMA  
LA FACULTAD DE Humanidades

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO  
HACE CONSTAR QUE

ARABIA BELEM PINO GARCIA  
18 de marzo de 2009  
Nombre del Doble del Diploma  
ARABIA BELEM PINO GARCIA  
Nº 464 del 14 de febrero de 2004  
Cédula de Identificación

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS  
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TITULO DE

Licenciada en Humanidades  
con Especialización en Español

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,  
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE  
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS 15 de febrero  
DÍAS DEL MES DE febrero DEL AÑO DOS MIL veintidós.

161 868  
Identificación Personal 8-476-310

Panamá 16 de mayo 2024

Magister Asesora  
Daisy Vega  
Universidad de Panamá  
Vicerrectora de Investigación y Posgrado  
Programa de Maestría del Instituto de la Mujer

E. S. D.

Respetada magister

Por este medio, Yo Arabia Pino con cédula de identidad N° 8-476-310, Licenciada en Humanidades con Especialización en Español, con código de diploma 161868.

Confiere

Que he revisado la tesis con el tema: Acoso sexual sutil en mujeres del sindicato de la red de mujeres trabajadoras, ciudad de Panamá, año 2022: desde una perspectiva de conducta social aprendida e invisibilizada.

Preparado por la estudiante Astreya Aleidy Artunduaga Gómez con cédula de identidad 4-226-776. En el cumplimiento de los requisitos exigidos, para optar el título de maestría en prevención de violencia de género, cumplen con las normas de ortografía, sintaxis y redacción exigido por la lengua española.

Atentamente

  
Arabia Belem Pino  
Profesora de Español  
I.D. 8-476-310



## GLOSARIO

**Abuso de poder:** Hay abuso de poder cuando una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con el poder implícito que comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio, la coerción. (Genest, Christian y col. 2005).

**Abuso emocional en el trabajo:** Interacciones entre los miembros de una organización, caracterizadas por hostilidad verbal y no verbal, dirigidas a una persona o grupo de personas, con la intención de afectar negativamente su competencia como trabajadores (Keashly, 2001. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005).

**Acoso:** El verbo acosar refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro.

**Acoso sexual:** Toda conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, que ocurra en los ámbitos laboral, docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que la víctima pueda tener en el ámbito de dicha relación.

**Acoso sexual laboral:** Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.

**Asedio:** Presionar con insistencia, cercar o rodear un determinado lugar para perjudicar de alguna manera a quienes están en él. Cercar un lugar fortificado, para impedir que salgan quienes están en él o que reciban socorro de fuera.

**Bullying:** Hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectarle negativamente en el desempeño de su trabajo. Esa interacción o proceso tiene que ocurrir repetida y regularmente para que sea considerado bullying (regularidad semanal en un período de seis meses). Bullying es un proceso escalonado en el cual la persona confrontada termina en posición inferior siendo blanco de acciones sociales negativas sistemáticas (Einarsen, Stale y col., 2003. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005).

**Hostigamiento:** Acto u omisión, no necesariamente con motivaciones sexuales, con abuso de poder, que daña la tranquilidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la equidad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño e incluye la negativa a darle

las mismas oportunidades de empleo a las mujeres, no aplicar los mismos criterios de selección, no 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 basada en su condición de mujer.

**Hostigamiento laboral:** Acciones repetidas con el propósito de provocar dolor mental y/o físico, dirigido a uno o varios individuos, quienes por alguna razón no son capaces de defenderse ellos mismos (Björkvist y col, 1994. citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005).

**Hostigamiento laboral de género:** El hostigamiento laboral es considerado un medio por el cual las personas de poder pueden controlar, manipular y humillar a personas subordinadas (Kaupinen, Kaisa, 1997: 237). Las mujeres son más frecuentemente víctimas de acoso que los hombres, porque en nuestras sociedades, patriarcales, el poder jerárquico del hombre va acompañado de poder sexual, es decir, el dominio del varón. Sin embargo, la mayor prevalencia de uno u otro sexo en la victimización pareciera estar relacionada con el grado de desigualdad de género en la sociedad.

**Hostigamiento moral:** Todas las conductas abusivas y repetidas de todo origen, externas e internas a la empresa o institución, que se manifiestan por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y/o escritos unilaterales, teniendo por objeto o efecto agredir a la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un trabajador o trabajadora, colocando en peligro su empleo o creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Legislación belga de 2002, citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005). El hostigamiento moral comprende al hostigamiento laboral y al acoso sexual, que por su continuidad produce el resquebrajamiento moral, o destrucción, de la persona que lo sufre. (Hirigoyen, Marie-France, 2001: 11-13).

**Hostigamiento sexual:** incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

**Igualdad de Género:** término que añade la variable género al principio histórico ilustrado y derecho fundamental de la igualdad. Es asumido en los últimos años por las agencias del Sistema de Naciones Unidas, como el concepto para definir sus políticas e intervenciones basadas en el enfoque de género, reconociendo el origen de la defensa de los Derechos

Humanos desde su evolución histórica y sumando a la igualdad reconocida como necesaria para todas las personas el enfoque de género, incorporando los aspectos de análisis de desigualdades y aportando mecanismos para la transformación de las mismas hacia una distribución equitativa de los poderes y los espacios de participación de hombres y mujeres. La igualdad de género es lo opuesto a desigualdad de género, no a la diferencia de género y se dirige a promover la plena participación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

**Género:** Construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres, como comportamientos asignados socialmente y que son modificable o cambiantes según la sociedad en las que nace.(John Money).

**Lenguaje Ginope:** García Prince refiere al término «GINOPÍA» para significar la «ceguera a lo femenino o imposibilidad de aceptar la existencia autónoma de personas del sexo femenino» y de ahí se acuña el término « LENGUAJE GINOPE » para hacer referencia a un código de comunicación que es ciego a lo femenino o que oculta a la mujer.

**Mobbing:** Encadenamiento de comportamientos hostiles hacia una persona, interviniendo de manera casi cotidiana y durante un largo período, llevándola a una posición de impotencia con riesgos elevados de exclusión (Leyman, Heinz, 1996. Citado por Faulx, Daniel y Delvaux, Sophie, 2005).

**Sexo:** Se refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos (testículos, pene, escroto) e internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, vagina); y las secundarias, por ejemplo, vello facial y hombros más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes, en mujeres. (INMUJERES).

**Violencia:** La palabra violencia se asocia, sobre todo en inglés, a la fuerza física, definiéndose como el ejercicio ilegal de la fuerza física o la intimidación mediante la exhibición de dicha fuerza. La OMS define la violencia como el uso intencionado de fuerza física o de otro tipo de poder, en forma de amenaza o en realidad, dirigido contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que produce o tiene una gran probabilidad de producir daño físico, daño psicológico, privación o mal desarrollo de una situación.

**Violencia de género:** La acepción género se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo

humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres (Lamas, 1996). El género son todas las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres, es decir, el asignar cualidades, roles, creencias exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad, la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano (Gallegos, 2012).

**Violencia psicológica:** Hace referencia a cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica y 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.

**Violencia 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 sobre el otro, al denigrar a la víctima y concebirla como objeto. Las manifestaciones de la violencia sexual van desde el acoso callejero mediante “piropos” o el exhibicionismo, hasta el abuso sexual, la violación o la trata de personas con fines sexuales. Algunos elementos que caracterizan la violencia sexual son: prácticas que no son deseadas y no existe un consentimiento de parte de la persona o este se encuentra viciado; y prácticas sexuales que estén mediadas por la coacción, que puede establecerse a través de fuerza física, intimidación, violencia psicológica, extorsión, amenazas o abuso de una situación de poder desigual entre la víctima y quien ejerce la violencia.

**Violencia de género en el trabajo:** Se refiere a “toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral”. La violencia de género en el trabajo se origina en las relaciones laborales y en las relaciones sociales de sexo, y se manifiesta en acciones y situaciones de hostigamiento laboral y de acoso sexual.