

UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL
ESCUELA DE PSICOLOGIA
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

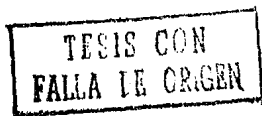
9
4/11



**PERCEPCION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL TRABAJO DE MUJERES MEXICANAS**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A

MARIA DE LOS ANGELES GUADALUPE YARTO CHAVEZ





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	Página
1.- INTRODUCCION	1
2.- MARCO TEORICO:	
2.1 Antecedentes Históricos del Hostigamiento - Sexual en el Trabajo.	4
2.1.1 Feudalismo	4
2.1.2 Esclavitud	4
2.1.3 Revolución Industrial	5
2.1.4 Fábricas: 1850-1900	6
2.1.5 Siglo XX	7
2.2 Antecedentes Sociológicos del Hostigamiento Sexual	14
2.3 Antecedentes Económicos del Hostigamiento - Sexual en el Trabajo	30
2.4 Estudios Relacionados con el Hostigamiento Sexual	38
2.4.1 Limitaciones de estos Estudios	46
2.5 Aspectos Legales sobre el Hostigamiento Sexual	48
2.6 Diferentes Definiciones Conceptuales sobre el Hostigamiento Sexual	51
3.- METODOLOGIA:	
3.1 Problema	54
3.2 Problemas Específicos	54
3.3 Hipótesis General	56
3.4 Hipótesis Específicas	56
3.5 Variables	60
3.6 Sujetos	62
3.7 Muestreo	62
3.8 Tipo de Estudio	62
3.9 Diseño	63
3.10 Instrumento	63
3.11 Procedimiento	71
4.- RESULTADOS	73
5.- CONCLUSIONES	128
6.- ALCANCES Y LIMITACIONES	139
7.- SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES	141
8.- GLOSARIO	143

	Página
9.- BIBLIOGRAFIA	145
APENDICES	149
APENDICE "A" CUESTIONARIO ORIGINAL	150
APENDICE "B" CUESTIONARIO MODIFICADO	155

RECONOCIMIENTOS

Quiero agradecer a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron con su ayuda desinteresada a la realización de este trabajo:

A mi hermano Manuel A., por haberme facilitado los valiosos artículos y libros que inspiraron este trabajo, a pesar de lo muy ocupado que se encontraba en la realización de su maestría en el extranjero. Además, de su apoyo moral.

A Marcelle Dubois, por su colaboración en la recolección y fotocopiado de información de gran valor para la realización de esta investigación.

A todas las personas que contribuyeron ya sea con información para la documentación de esta investigación o por la contribución directa con su participación activa en la misma.

A la Lic. Martha Patricia Bonilla, por su asesoría e interés por este tema.

Agradezco, de una manera muy especial, la asesoría en la traducción de libros y artículos del Sr. Guillermo - Luebbert Schulz, así como por su interés en la realización de esta investigación.

También, agradezco de manera muy especial tanto a la Mtra. Selma González Serratos como a la Lic. Mirtha Flores ya que su valiosa asesoría y ayuda desinteresada contribuyeron al enriquecimiento de esta investigación.

A mi madre con todo cariño y admiración, porque es una gran mujer, una mujer ejemplar, mi mejor y más fiel amiga.

A José Luis, por su apoyo y paciencia a lo largo de este trabajo.

A mi pequeña Lizy, el esfuerzo de este granito de arena.

1.- INTRODUCCION

Las exigencias económicas y sociales de la época en que vivimos han requerido de la incorporación de la mujer en el campo laboral para contar con su participación activa. Sin embargo, algunas veces se enfrenta con un problema que le impide su desarrollo tanto personal como laboral: el hostigamiento sexual.

El propósito de este trabajo de investigación consiste en dar a conocer, aunque de forma muy breve, como a lo largo de la historia, la mujer ha sufrido en silencio las consecuencias tanto psicológicas como de desarrollo laboral de este fenómeno que, aunque en la actualidad aparentemente no es tan severo, como solía ser en etapas históricas anteriores, subsiste en formas muy diversas y sutiles. Lo que significa una barrera en la supuesta igualdad en el trabajo en relación con el hombre para poder desarrollar sus funciones y capacidades socio-económicas e intelectuales respectivamente, es decir, le impide un desarrollo adecuado e integral dentro del trabajo, sin mencionar el peligro de perder el empleo y con éste su modo de subsistir cuando este problema se llega a presentar con sus jefes inmediatos, personas que representan el poder económico sobre sus vidas laborales. Así mismo, pueden verse afectadas sus relaciones interpersonales de tipo informal (amistosas) cuando este fenómeno ocurre a nivel de compañeros.

Es por estos motivos que se consideró importante el estudio de este problema ya que no se le ha tomado en cuenta ni se le ha dado la importancia que merece en el ambiente laboral y, debido a que el número de mujeres que in--

gresan al campo laboral es cada vez mayor, es importante el estudio de este problema, ya que es un problema social, tomando en cuenta que el número de mujeres que trabaja representa un gran porcentaje de la población económicamente activa.

Este trabajo constituye un primer intento en el que se plantea la existencia del hostigamiento sexual en el ambiente laboral en contra de las trabajadoras, ya que implican barreras de desarrollo en ambos niveles: psicológico y laboral, que de una u otra forma, es probable que también repercutan directa o indirectamente en la productividad y buen funcionamiento de cualquier tipo de empresa u organización.

Cabe señalar que esta investigación se volvió a elaborar debido a que originalmente había algunas deficiencias en la parte metodológica, por lo que se replanteó el problema general así como los problemas específicos con sus respectivas hipótesis ya que los resultados obtenidos previamente sólo aportaban una parte de la información deseada. Para el análisis estadístico de los resultados obtenidos en este trabajo, se contó con la ayuda de la computadora de la Universidad Nacional Autónoma de México, lo que permitió que dicho análisis fuera más detallado y minucioso y por consiguiente aportara información de más valor sobre los problemas específicos del hostigamiento sexual. Así mismo, se enriqueció el marco teórico ya que se ampliaron y profundizaron algunos aspectos conceptuales ya que se consideró que eran relevantes para la mejor comprensión y apoyo de los mismos. También se volvieron a redactar algunos puntos en los que no parecía quedar clara la idea expuesta - debido a que fueron traducidos del inglés directamente.

Esta reorganización del trabajo enriqueció, de manera general, este estudio ya que permitió conocer con mayor exactitud si existían o no diferencias en la percepción de hostigamiento sexual en los tres grupos laborales estudiados así como en cada uno de los problemas específicos planteados.

2.- MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO:

No se tienen registros escritos sobre la práctica de hostigamiento sexual, debido, principalmente, a que el papel de la mujer en el trabajo ha sido casi ignorado a través de las diferentes etapas históricas. Sólo se ha conocido a través de los chistes en la literatura popular con los clásicos jefes sentando a sus secretarias en las piernas o correteándolas por las oficinas. Sin embargo, hay algunos antecedentes que nos permiten inferir su existencia, aunque no se haya conocido este fenómeno como tal sino hasta hace algunos años.

2.1.1 Feudalismo:

Durante la Edad Media existió una costumbre llamada "derecho de pernada": el derecho de la primera noche. Esta costumbre estipulaba que todos los vasallos o siervos debían dar a sus señores feudales el derecho de tomar la virginidad de sus desposadas. La única manera en que esto se podía evitar era hacer un pago en especie para comprar este derecho.

Desplazando este hecho a una situación actual, podría decirse que el señor feudal fuera el patrón de sus siervos y vasallos y que sus desposadas se convirtieran en su propiedad sexual. Backhouse, C., Cohen, L. (1981).

Este fenómeno se daba aún hasta la época de nuestra Revolución Mexicana.

2.1.2 Esclavitud:

Las esclavas al igual que en la época anterior eran vistas como propiedad sexual. Eran explotadas doblemente: -

como trabajadoras y como reproductoras. Su trabajo físico y sus favores sexuales pertenecían por completo a sus amos. No tenían derechos legales para rehusar los avances sexuales de sus amos, ya que, legalmente, el concepto de violación a una esclava simplemente no existía.

Las esclavas eran forzadas en el campo de trabajo, como sirvientas domésticas y como reproductoras y frecuentemente usadas por sus amos para sus placeres sexuales y recreacionales. Además, este privilegio podía desplazarse a los vecinos del amo, sus visitantes o hijos más jóvenes ansiosos de iniciarse en los misterios del sexo. Los capataces también ejercían sus privilegios sexuales con las esclavas, haciendo uso del cautiverio físico y el poder azotarlas si era necesario.

Estas manifestaciones de hostigamiento sexual fueron, obviamente, una característica imperante del sistema esclavista. Backhouse, C., Cohen, L. (1981).

2.1.3 Revolución Industrial:

El trabajo tradicional de la mujer en el hogar se desplaza a las fábricas. Es un periodo de gran crecimiento urbano caracterizado por grandes escalas de migraciones de hombres y mujeres a las ciudades para ganar salarios con los cuales poder sobrevivir. Las condiciones de trabajo en las fábricas, minas, etc. eran bastante deficientes y, como se informó en una investigación llevada a cabo por una comisión real inglesa en 1840 sobre condiciones de trabajo tanto de mujeres como de niños, éstos estaban contratados en faenas monótonas, arduas y espantosas bajo condiciones indescriptibles. En gran número de las minas de carbón, los hombres trabajaban en un "estado de perfecta desnudez" y en este estado eran ayudados en sus trabajos por mujeres de todas las edades. "Estas mujeres estaban también completamente desnudas de la cintura pa-

ra arriba". Pinchbeck, I. (1930) citado por Backhouse (1). Como "aceleradoras", las mujeres cargaban requeñones vagones con el carbón. Las jóvenes, "apresurando" a los hombres, trabajaban a su lado con poca ropa y, -solas con ellos por horas durante el día en partes aisladas de las minas, estaban totalmente a su merced. - Neff, W. F. (1966) (2).

Era parte de la forma de pensar de las investigaciones de esta época, el culpar a las mujeres por la inmoralidad de las condiciones de sus trabajos y la impropiedad sexual era vista como una debilidad de clase, como si ocurriera entre trabajadores y trabajadoras de las clases bajas, en lugar de entre hombres de rangos de supervisión o gerencia y empleadas en sus trabajos.

2.1.4 Fábricas: 1850-1900:

Durante esta época las mujeres trabajaron bajo condiciones casi intolerables y ellas también sufrieron de hostigamiento sexual en su trabajo.

Todas las mujeres que experimentaron el abuso sexual en fábricas y talleres sufrieron su humillación y temor en privado. Sin embargo, una vez sindicalizadas, - los cargos de abuso sexual aparecieron como unas de - las mayores quejas hechas por las trabajadoras a los o oficiales de los sindicatos. Sin embargo, las actitudes de muchos organizadores del sindicato eran similares a las que prevalecían en la sociedad.

(1) Backhouse, C., Cohen, L. (1981). Sexual Harassment on the Job. How to Avoid the Working Woman's Nightmare. Prentice-Hall, Inc., Englewood, Cliffs, N. J. 07632, p. 55.

(2) Citado en Backhouse, C. ob. cit. p. 55.

En la sociedad victoriana, se asumía que las mujeres - deberían depender siempre del hombre, sus salarios eran bajos, tanto que no podían sostenerse por ellas - mismas. La igualdad de salario era desconocida aun - cuando los hombres y las mujeres trabajaban uno al lado del otro en el mismo trabajo y en la misma fábrica. De hecho, los propietarios de las fábricas proclamaban abiertamente que la razón por la que ellos contrataban a las trabajadoras era porque les podían pagar menos. Mann Trofimenkoff, S. (1889) (3).

La opinión pública masculina no hacía distinción entre trabajadoras y prostitutas ya que ambas escapaban de - alguna manera a la autoridad y control patriarcal del hombre y ambas estaban desprotegidas; esto las hacía - presas fáciles para la lujuria. Backhouse, C., Cohen. L. (1981).

2.1.5 Siglo XX:

A principios de este siglo, los problemas eran similares para las meseras y empleadas de ventas; los salarios eran extremadamente bajos y de largas horas de - trabajo, los reglamentos de las tiendas de departamentos con respecto al vestido dejaban, para las vendedoras, poco dinero para la comida. Iban hambrientas, la mayor parte del tiempo, y dejaban sus trabajos frecuentemente por desesperación y se convertían en prostitutas. Los supervisores tomaban ventaja de sus aprietos y las urgían a darles "concesiones". La mujer que los

(3) Citado en Backhouse, C. loc. cit.

rechazaba ponía su trabajo en peligro. Mayer Wertheimer, B. (1977) en Backhouse, C.

Los trabajos de oficina eran vistos como puestos más - altamente favorecidos, más limpios y menos arduos que el trabajo en las fábricas, así como socialmente más a ceptables. Sin embargo, las horas de trabajo eran largas y los salarios bajos. El hostigamiento sexual también estuvo presente con estas mujeres, en forma de avances, por los hombres que trabajaban en las oficinas y quienes sentían que las jóvenes eran un pasatiempo y que no se atreverían a protestar.

En esta misma época, existía la tendencia a creer que las mujeres solteras trabajaban hasta que se casaban; una vez casadas, la presión social requería que las mu jeres de clase media permanecieran en el hogar.

Durante las guerras mundiales, las mujeres norteamericanas solteras y casadas fueron reclutadas para ocupar los trabajos dejados vacantes por los soldados que iban al frente y se crearon nuevos trabajos debidos al desarrollo de la industria bélica. Después de la segun da guerra mundial, se da un aumento en la fuerza laboral femenina. Las mujeres de clases bajas siempre han trabajado fuera de su hogar pero ahora se incrementan los números de las mujeres de clases media y alta, sol teras y casadas; sin embargo, han seguido ocupando - puestos tradicionalmente considerados como "femeninos" y han continuado permaneciendo ausentes de muchos o--- tros. Este incremento de la fuerza laboral femenina ha aumentado por sí mismo la incidencia de hostigamiento sexual en el trabajo, ya que, simplemente, hay más tra bajadoras para ser hostigadas. Sólo que este problema no se había reconocido hasta recientemente con el término de "hostigamiento sexual en el trabajo" y se ha -

convertido en un tema de discusión y las mujeres han empezado a exigir que este abuso cese. Backhouse, C., Cohen, L. (1981).

La reciente presencia de este fenómeno puede deberse a varios factores:

- A la ideología patriarcal, la cual se justifica implícita o explícitamente en la diferenciación que hace entre ambos sexos, lo cual ha dado origen a la condición actual de las mujeres.

Como se deja ver en un análisis hecho al concepto de "naturaleza femenina" de varios personajes famosos citados en el artículo de Fernanda Navarro titulado Ideología Patriarcal (4), remontándose a la antigüedad griega, remite al concepto de "esencia": aquello que es inherente, constitutivo, consustancial y por lo tanto inmutable, inalterable. Ejemplos de estos conceptos nos los dan algunas citas hechas por filósofos como Aristóteles: "Es una ley general que existen elementos naturalmente dominantes y elementos naturalmente dominados... el gobierno del hombre sobre el esclavo es un tipo de dominio, el del hombre sobre la mujer es otro" y hombres ilustres de la historia como Napoleón: "La naturaleza quiso que las mujeres fueran nuestras esclavas... son nuestra propiedad... nos pertenecen tal como un árbol que da fru-

(4) de la Peña, K., Navarro, F., Hierro, G. (1985). La Naturaleza Femenina y la Ética. Tercer Coloquio Nacional de Filosofía U.N.A.M. Imprenta Universitaria, 1a. Edición, Facultad Filosofía y Letras.

tos pertenecen al granjero... la mujer no es más que una máquina para producir hijos" y J. J. Rousseau: - "Toda la educación de la mujer debe referirse al hombre: Complacerlo, serle útil, hacerse amar y honrar por él, educarlo y consolarlo y hacerle la vida dulce y agradable. Estos son los deberes de las mujeres en todo momento y lo que debe caracterizarlas desde su más tierna infancia".

Estas citas no reflejan mas que concepciones cargadas de un determinismo fatalista, una imposibilidad de cambio para la situación de la mujer, debido a su "naturaleza" o "condición". Por otro lado, Malinowsky en su libro La Vida Sexual de los Salvajes en Melanesia, citado también por Navarro, dice que las causas económico-políticas son las que determinan la organización social de cada época histórica, que el patriarcado se implanta con el surgimiento de la propiedad privada. El patriarcado da origen, a su vez, al matrimonio monogámico compulsivo al surgir una nueva preocupación: legitimar la paternidad, para asegurar la herencia, y es cuando se implantan una serie de valores morales, jurídicos y religiosos destinados a crear una "naturaleza femenina", la cual desplaza a las anteriores organizaciones matriarcales - en las que las características biológicas de la mujer no implicaron ningún sometimiento ni inferioridad y tanto el hombre como la mujer participaban de la misma naturaleza, sin distinción de sexo. Esta supuesta "naturaleza femenina" no hizo mas que relegar a la mujer a la vida biológica y doméstica, causándole una aparente hipertrofia de sus facultades para poder justificar una inferioridad "prefabricada".

- Al haber más trabajadoras, hubo más casos de hostigamiento sexual y esto es lo que lo hizo surgir como problema.
- Las mujeres de clase media han empezado a reconocer que continuarán trabajando fuera de sus hogares de por vida y hay ciertas cosas con las que se ve amenazada su posición laboral, tales como el hostigamiento sexual.
- Desde hace unos cuantos años, los movimientos feministas han intentado categorizar la violación como un crimen en contra de la mujer. El hostigamiento sexual puede ser visto como un problema dentro de la violación, del que no se hablaba hasta hace poco, ya que la sociedad veía a sus víctimas con cierta sospecha y disgusto y tenía una carga emocional muy alta para aquellas quienes lo sufrían. Sin embargo, las mujeres están menos atemorizadas para desafiar este problema de intimidación, pelear en contra de la injusticia y cambiar las actitudes sociales que ven a la mujer como objeto sexual, con una fuerza laboral jerárquica que causa estragos incalculables en sus vidas laborales. Juntas - están empezando a pelear y buscar soluciones para este problema, que las ha acosado a través de la - historia del trabajo. Backhouse, C., Cohen, L. - (1981).

Como se puede apreciar a lo largo de la historia, los factores comunes que han preparado el clima ocupacional y social para que se den situaciones de hostigamiento sexual han sido, por una parte, el - hecho de considerar inferior a la mujer con respecto al hombre y, como consecuencia de esto, el he--

cho de subestimar su fuerza de trabajo con bajos sueldos, a pesar de realizar trabajos semejantes o iguales a los de los hombres y el no tener acceso a realizar trabajos que no tengan semejanza con aquellos considerados como tradicionalmente femeninos en nuestra cultura.

En el pasado, la división sexual del trabajo tuvo un sentido biológico, más mítico que real, la cual, al surgir la industria moderna, aparentemente disminuyó. Según Oakley, A. (1972) las creencias sobre la división económica del trabajo en razón del sexo tales como: que las responsabilidades de la maternidad (embarazo, amamantamiento, atención diaria a las necesidades del niño durante años) significan que debe abandonar otros trabajos; que la maternidad es un trabajo relativamente sedentario que exige un nivel de energía bajo al igual que de fuerza física y esto mismo en relación al trabajo doméstico en general; que en las sociedades tradicionales, pequeñas y primitivas las mujeres están limitadas a desarrollar ocupaciones domésticas que resultan marginales para las tareas básicas de la sociedad y que, por último, no posee la fuerza y la energía física del varón, son creencias que han dejado de tener la fuerza que tenían, al ser comparadas nuestra sociedad con otros grupos sociales o culturales ya que los trabajos o funciones que desempeñan uno u otro sexo varían ampliamente en una o en otra cultura, es decir, que la división del trabajo en función del sexo no es universal en todos los grupos de seres humanos; esta estructuración del trabajo se basa más bien en las creencias sobre masculinidad y feminidad y sobre la maternidad y paternidad; en actitudes que se encuentran profundamente arraiga-

das en cada cultura en particular. Sin embargo, la gente sigue aferrándose a ideas preconcebidas acerca de - cuál es el trabajo masculino y cuál el femenino y se - resiste a atravesar las barreras tradicionales que les ayuden a concebir un mundo más igualitario. Neff, W. S. (1972).

2.2 ANTECEDENTES SOCIOLOGICOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Cada cultura define qué tareas, actividades y características de personalidad deben ser las propias de un hombre y de una mujer; por lo tanto, éstas difieren de una cultura a otra. En nuestra cultura, los estereotipos y los roles sexuales están involucrados profundamente en las condiciones que precipitan el hostigamiento sexual hacia la mujer.

El concepto del ideal femenino como sumiso y receptivo a la iniciativa masculina y la percepción que lo acompaña de la masculinidad, caracterizada por dominio y agresión en general, y en especial en las relaciones sexuales, preparan y fomentan la práctica discriminatoria del hostigamiento sexual hacia la mujer en el trabajo. Mackinnon, C. A. (1979).

La posición de la mujer en el trabajo se ha reforzado por ciertos estereotipos conductuales.

A este respecto, la valoración de Safran (1976) (5) sobre los prejuicios culturales que fomentan el hostigamiento sexual en el trabajo es la siguiente: "Ambos sexos llegan al trabajo arrastrando la carga emocional de una vida, todas las enseñanzas en la niñez acerca de lo que es masculino y lo que es femenino, los mitos culturales y reflejos sociales que hacen comportarse al hombre y a la mujer como lo hacen el uno hacia el otro".

(5) Safran, C. (1976). What men do to Women on the Job: A Shocking Look at Sexual Harassment. Redbook, November, pp. 219-220.

La definición de socialización que propone Child, I. L. (1954) (6) que da como resultado esa carga emocional a través de nuestras vidas es la siguiente: "todo el proceso en virtud del cual un individuo, que ha nacido con potencialidades conductuales de una gama enormemente variada, es llevado a desarrollar una conducta real que queda confinada dentro de límites mucho más estrechos, los límites de lo que según el estándar de su grupo debe y puede hacer". Existen varios estudios en los que se llega al acuerdo de que la conducta estereotipada se desarrolla a la edad de cuatro o cinco años entre ellos se encuentra el realizado por Mussen, P. H. (1968) (7) en el que utilizó pruebas proyectivas de feminidad y masculinidad y encontró que las niñas escogían participar en actividades estereotípicamente femeninas tales como ir de compras y el cuidado de los niños; así mismo, seleccionaron juguetes femeninos tales como cunas y platos. En los niños encontró las expectativas típicamente masculinas; éstos escogieron botes, cuchillos o carros de carreras y se involucraron en actividades como la carpintería.

Dentro de las tareas asignadas a las niñas, en la mayoría de las culturas, están las de cuidar a los hermanos -

(6) Citado en Mussen, Conger y Kagan, (1969), Desarrollo de la Personalidad en el Niño, Editorial Trillas, Novena Reimpresión, México, 1978, p. 276.

(7) Citado en Lorraine Myers, C. (1980). Sexual Harassment in Higher Education: A Perceptual Study of Academic Women in a State University System. Dissertation - submitted to the Department of Educational Leadership. - The Florida State University, December. p. 16.

menores, ayudar en la preparación de los alimentos, barrer, etc. mientras que los niños ejecutan tareas fuera de la casa. Como consecuencia de esto, las chicas son más protectoras, serviciales y responsables que los niños. A los niños se les incita a "devolver los golpes si los ataca un compañero"; si una niña llora, al perder un juego, se aceptará su reacción como propia de su sexo; - esto mismo en un hombre se considerará impropio ya que - "los hombres no lloran".

Existen algunos datos que indican con claridad que la diferenciación sexual, en los énfasis de socialización, parece ir aumentando con la edad del niño o de la niña y - que llega a su máximo durante los años de la secundaria. Block, J. H. (1976).

En un estudio hecho por Broverman y sus colegas, en 1970, sobre estereotipos de roles sexuales, encontraron evidencia notable sobre la percepción de características típicamente femeninas tales como la sumisión, dependencia, - pasividad, emotividad, fáciles de influenciar, aversión a las matemáticas y subjetividad por ambos sexos, cuando les pidieron a los participantes que describieran las características atribuidas a un hombre adulto normal, a una mujer adulta normal y a una persona saludable, desde el punto de vista clínico. Los participantes de este estudio describieron a las personas saludables como a aquellas que tenían las características atribuidas a los hombres saludables: competitivos, independientes, activos, objetivos, no influenciables y que gustan de las matemáticas y las ciencias. En contraste, la descripción de una mujer saludable consistió en estereotipos valorados como femeninos tales como la sumisión y emotividad. Estos hallazgos implicaron que, o las mujeres aceptaban estos rasgos menos valorados socialmente atribuidos a su femi-

nidad, o se les etiquetaba como adultas no saludables. A este respecto, Flora, C. B. (1971) explica que a esta imagen de feminidad, a la cual se le asignan cualidades "innatas", trae como resultado una definición que limita el yo de las mujeres y perpetúa sus posiciones sociales inferiores.

Sin embargo, si la adopción de respuestas propias del se xo está regulada, en gran medida, por las relaciones con los padres y con las prácticas de socialización, éstas - tendrían que modificarse para que los roles sexuales cam bieran y el papel de la mujer dentro de nuestra sociedad, fuera distinto, sobre todo a nivel laboral.

A este mismo respecto, Alice Rossi en su artículo "Women in Science: Why so Few?" (8) señala: "Si queremos que un número mayor de mujeres se dedique a las ciencias, no só lo como maestras sino como científicas, tendrán que hacer se algunos cambios fundamentales en la manera de criar a las niñas. Para que desarrollen las capacidades analíticas y matemáticas que las ciencias requieren, los padres y los maestros tienen que estimular en ellas la independencia y la confianza en sí mismas, en vez de que practiquen la sumisión femenina; que estimular y recompensar los esfuerzos de sus hijas por satisfacer su curiosidad acerca del mundo como lo hacen con sus hijos; alentar en sus hijas no el conformismo irreflexivo, sino la inteligencia despierta que formula interrogantes y rechaza las respuestas fáciles".

(8) Citado en Mussen, Conger y Kagan (1984). Desarrollo de la Personalidad en el Niño. 2a. Edición, Editorial Trillas, 2a. Reimpresión, México, p. 337.

El estereotipo de masculinidad y su visión correspondiente del macho como agresor sexual se encuentra unido, de manera inevitable, al hostigamiento sexual de la mujer - en el trabajo. Con respecto a este punto, Jon Snodgrass (1977) (9) resume en Para Los Hombres en Contra del Sexismo (For Men Against Sexism): "Un elemento mayor y real en el significado de la masculinidad, lo que los hombres aprenden que los hace "hombre", es la conquista sexual de las mujeres; por otro lado, la femineidad de las mujeres está definida en términos de consentimiento a los avances sexuales masculinos. Las expectativas sociales, respaldadas por una variedad de castigos que fluctúan desde la violación hasta represalias en el trabajo y manipulación de la culpa, imponen estos modelos por lo que ambos sexos aprenden a actuar y de ese modo se convierten en el sexo para el que son asignados".

Santiago Ramirez (1977) nos dice que en México, el mundo de tipo sexual, desde el punto de vista socio-cultural, es un mundo de hombres; en el que el varón es dueño de prerrogativas, gasta el dinero sin restricciones, se permite placeres que niega a la mujer y tiene el privilegio de ser servido por la mujer; el varón tiene poder y recursos.

Por otra parte, según la opinión de Rogelio Díaz-Guerrero (1985), la sexualidad en el mexicano es muy importante ya que es una especie de compensación por otras cosas que no tiene. Dice que quizá uno de los mejores índices de exageración de una necesidad, en compensación de otra, o en compensación de una falta de la misma, sea jactarse

(9) Citado en Mackinnon, C. A. (1979). Sexual Harassment on Working Women: A Case for Sex Discrimination. New Haven. Yale University Press, p. 59.

o fanfarronear de su posesión. Entre más en serio, crónica y exagerada sea tal fanfarronería, mayor será la falta de satisfacción real en otras o la misma área de necesidad.

Los elementos de dominio y agresividad física están tácitamente implicados en los estereotipos masculinos; así, se observa que en los Estados Unidos, La Alianza en Contra de la Coersión Sexual (The Alliance Against Sexual - Coerción) (1977 p. 5) (10) ha aseverado que la práctica de hostigamiento sexual ocurre dentro de las condiciones de una sociedad en la cual los hombres están socializados para dominar a las mujeres a través de la amenaza y el uso de la violencia.

En casos extremos, estas fuerzas de dominio y agresividad distorcionan los parámetros aceptables de conducta y se manifiestan en sí mismos en conductas aberrantes de ofensas sexuales en contra de las mujeres, como es el caso extremo de la violación física.

En una investigación hecha por las Trabajadoras Unidas, (Working Women United) (1975 p. 1) (11) se mostró que a pesar de que las mujeres que respondieron en este estudio indicaron que el 91% de sus experiencias de hostigamiento sexual había sido verbal, el 56% de esos mismos casos también reportó que incluyó varias formas de hostigamiento físico, de lo que se desprende que en los casos de hostigamiento sexual hay una agresión física oculta - que se manifiesta cuando este fenómeno ocurre.

(10) Citado en Lorraine Myers, C. (1980). ob. cit. p. 20

(11) *Ibid.*, p. 22.

A este mismo respecto, Griffin (1971) hace el razonamiento de que las normas para una iniciación sexual violenta, aunadas con los puntos de vista legales y sociales tradicionales de la mujer como una extensión o posesión del hombre, proveen un marco en el cual algunos hombres quieren justificar el "tomar lo que es de ellos" por la fuerza.

Esta idea en nuestro país puede remontarse a la Conquista, en la que la mujer, según Santiago Ramírez (1977), fue objeto de conquista y posesión violentas y sádicas y su intimidad fue profundamente violada y hendida. Se le vió como objeto para satisfacer las necesidades sexuales de los españoles, pero siempre se le devaluó. Este concepto parece prevalecer aún en nuestros días y en algunos núcleos de nuestra sociedad más que en otros.

En otros países, existen investigaciones en las que se dan ejemplos diferentes en cuanto a la expresión de la agresividad en contra de las mujeres en el terreno laboral.

Michael Korda (1973) explicó que los hombres intentan comunicar sus habilidades sexuales a través de gestos elaborados, queriendo convencer que la conquista de una presa femenina ha sido hecha, y concluye que "un amorfo en la oficina es un símbolo de jerarquía, siempre y cuando sea bien manejado" (12).

Se puede apreciar que de la convergencia entre el punto de vista estereotipado de la mujer como objeto sexual, -

(12) Korda, M. (1973). Male Chauvinism: How it Works. - New York: Random House, p. 110.

el ser subordinada al hombre, y el ser percibida socialmente como su presa física, así como las conductas masculinas de habilidad sexual, posición social preferida y agresión física, sobre todo cuando son ejecutadas por los jefes, da como resultado la existencia del fenómeno del hostigamiento sexual en el ambiente laboral.

Henning y Jardim (1976) hacen una valoración de la modalidad masculina y su relación con todas las organizaciones, tales como las instituciones académicas, y esto puede hacerse extensivo a todas las organizaciones de cualquier tipo, de la siguiente manera: "En la mayoría de las organizaciones, el sistema informal de relaciones encuentra sus orígenes y su función presentes en la cultura masculina y en la experiencia masculina. Sus formas, sus reglas de conducta, su estilo de comunicación y su modo de relaciones surgen directamente de la experiencia del desarrollo masculino. Esto no puede ser visto ni como bueno ni como malo. Es real. Los hombres fundaron y desarrollaron la enorme mayoría de las organizaciones que conocemos. Ellos las hicieron lugares donde pudieran trabajar y vivir y sus escenarios se hicieron para ser confortables y familiares. Y, si las organizaciones en general están dominadas por una cultura masculina, entonces necesitamos observar que el nivel gerencial y, particularmente en sus rangos más elevados, el sistema informal es verdaderamente una fortaleza del estilo de vida masculino". (13).

(13) Henning, M., Jardim, A. (1976). The Managerial Woman. New York: Doubleday. p. 26

Otro de los aspectos importantes sobre los estereotipos sexuales en el ambiente laboral es la relación entre los estereotipos de mujeres solteras o casadas que también tiene la tendencia a ser desventajoso para las mujeres. De acuerdo con Holstrom y Holstrom (1974), debido a que las mujeres son primordialmente percibidas como esposas y amas de casa por los hombres, los hombres que están en las facultades universitarias perciben a sus colegas femeninas como menos productivas y menos comprometidas con sus carreras. Esta idea, también, se hace extensiva a todas las áreas de trabajo de la mujer. Sin embargo, este mito fue disipado por Freeman (1977) y colaboradores quienes encontraron que, a pesar de que el estado civil está correlacionado significativamente con las realizaciones de las carreras de los hombres, este aspecto en las mujeres no está correlacionado significativamente con su productividad, es decir, el estado civil de las mujeres, no influye para nada con su productividad.

Otro aspecto de importancia, en nuestra cultura, es el de que las mujeres reciben una preparación menos intensa en cuanto al trabajo y, si tienen que trabajar por una verdadera necesidad económica, tienen que enfrentar mayores dificultades.

En relación a este aspecto, Robinson (1975) señala que, a pesar de que algunas mujeres llegan a ocupar puestos administrativos, generalmente lo hacen en campos o áreas tradicionalmente femeninos y raramente tienen puestos de verdadera autoridad en cuanto a la toma de decisiones.

(14). Generalmente hay hombres ocupando los puestos de mayor jerarquía e importancia en todos los diferentes tipos de instituciones.

En otros estudios, como los de Henley y Freeman (1976), se ha observado que las relaciones interpersonales entre los sexos establecen simbólicamente las posiciones del hombre y de la mujer. Relacionan la ideología inconsciente del intercambio sexual de la siguiente manera: - "La interacción social es el campo de batalla donde se pelea la guerra diaria entre los sexos. Es aquí donde se les recuerda a las mujeres constantemente donde está su lugar y de esta situación debe atreverse a salir. De este modo, la interacción social sirve como el medio más común de control social empleado en contra de las mujeres. Recordándoles continuamente su posición inferior en sus interacciones con otros y, continuamente obligadas a reconocer esa posición en sus propios patrones de conducta, las mujeres aprenden a internalizar que la definición que de ellas da la sociedad como inferiores con frecuencia les hace ignorar cuál es su posición". (15) Posición igualitaria con respecto al hombre.

La desigualdad entre ambos sexos también se expresa simbólicamente en la comunicación verbal.

La manera en la que la gente interactúa comunica sus posiciones y depende de dos factores, que según Brown y Ford (1961) son: el grado de intimidad entre las personas y qué tan poderosos se sienten en comparación a la otra persona. Cuando alguna persona de cualquier sexo interactúa con otra persona percibida socialmente como pa-

(15) Henley, N., Freeman, J. O. (1976). The Sexual Politics of Touch of Interpersonal Behavior in Female Psychology: The Emerging Self. Chicago: Science Research Associates. p. 391.

siva, dependiente y menos poderosa, (mujer), ambos grupos tienden a ser más familiares con las mujeres que con los hombres. A este mismo respecto, Irving Goffman (1956) - (16) explicó que las personas que poseen posiciones altas pueden ser identificadas, con frecuencia, por el grado de familiaridad que ejercen sobre sus subordinados, en una conducta no compartida recíprocamente con esas personas. Subraya que esas familiaridades son tales como el tocamiento, una conducta informal, el bromear, pedir información personal y usar vocabulario familiar. Debido a que a las mujeres se les percibe por tener posiciones inferiores y con menor poder, el uso de palabras cariñosas hacia los hombres tales como querido, muñeco o dulce es interpretado como una postura de intimidad, ya que es inconcebible que pudiera ser una demostración de poder. Contrariamente, debido a que los hombres son primordialmente buscadores de posición y de poder, sus acciones son predominantemente reafirmaciones de poder. En relación a esto, Brown y Ford (1961) señalan que a los hombres se les permite mayor libertad en sus actos con menor temor de parecer demasiado familiares.

En relación con las formas de comunicación no verbales, también hay diferencias en cuanto a ambos sexos. Argyle (1967) sostiene que existen indicios de que la comunicación de poder entre las personas se establece a través del contacto corporal, de la proximidad física y de la posición, los gestos, el saludar con la cabeza o sonreír, con silencios o interrupciones y, por lo tanto, también son formas que establecen la jerarquía en el am-

(16) Citado en Lorraine Myers, C. (1980). ob. cit. p. 32

biente laboral.

También, a través de la interacción social con el uso in consciente del espacio personal, se expresa la posición de ambos sexos.

Un estudio de Willis (1966) sobre la función de la persona que habla y su relación con la distancia inicial entre los participantes, indica que ambos sexos se aproximan más hacia las mujeres que hacia los hombres y concluye que el espacio personal de las mujeres es más pequeño y más fácilmente violado y que esta gran invasión de su espacio personal es una expresión de su posición inferior, debida a su sexo. Henley (1970) y otros han confirmado estos hallazgos en el ambiente de trabajo.

Martin (1978) (17) reportó que estas interacciones sociales afectaban adversamente a las mujeres oficiales de policía provocándoles una angustia considerable por el hecho de ser hostigadas sexualmente. Una de sus entrevistas expresó el dilema que enfrentaban las mujeres oficiales de policía cuando sus colegas masculinos intentaban traducir simbólicamente sus conductas basadas en estereotipos femeninos de la siguiente manera: "Si soy insociable me etiquetan de "esnob" ... lo que no debe ser. Si soy amigable algunos de ellos piensan "me está viendo". Si actúo como generalmente soy (afectuosa y amable) hay algunos que se imaginan "es una presa fácil". Lo que tiene una que hacer es ser como es. Si te ríes, no es bueno ... lo toman como alentador".

(17) Martin, S. E. (1978). Sexual Politics in the Workplace: The Interactional World of Policewomen. Symbolic Interaction, Spring, 1, p. 57.

Martin (1978) (18) también ha sugerido que los rituales de interacción simbólica tienen un aspecto sexual en el ambiente y afirman el dominio de los hombres en el trabajo. El hostigamiento sexual está en función de este dominio y se expresa simbólicamente de varias formas: a través del abuso verbal u hostigamiento, con comentarios sexuales acerca de la ropa, cuerpo o actividades sexuales de las mujeres; por tocamientos innecesarios, palmoteos o pellizcos; por miradas amorosas o lujuriosas y rozamientos constantes sobre el cuerpo de la mujer y por la última expresión de dominio: la violación física.

Todas estas actividades, ya sean por palabra o por acción demuestran simbólicamente que las experiencias femeninas con el hostigamiento sexual en el trabajo tienen que ver con los estereotipos de masculinidad y feminidad inculcados en nuestra cultura.

Debido a que en nuestra cultura se socializa a los hombres para ser los iniciadores en una relación sexual, así como a que ellos ocupen los puestos de mayor rango e importancia en los trabajos, es poco probable que se dé la situación contraria; es decir que las mujeres hostiguen a los hombres en una situación laboral, ya que ellas no tienen ningún poder sobre ellos, por ocupar puestos de subordinación, para poner en peligro sus trabajos con represalias en cuanto a sus sueldos, puestos, promociones o despidos. En los casos en que esto llegara a ocurrir, de resultar molesto para aquellos hostigados, el problema se resolvería tan sencillamente como con un despido -

(18) Citado en Lorraine Myers, C. (1980). ob. cit. p. 35

por incumplimiento de sus obligaciones o con una transferencia de la agresora. Esto hace una gran diferencia entre un hostigamiento sexual entre hombres y mujeres. El primero visto como una broma o un hecho de la vida y el segundo, como causa de molestias, aprensión o de una situación "muy seria".

A las mujeres se les educa a dirigir sus energías para hacerse atractivas a los hombres, a ser seductoras pasivas, no se les condiciona a manosear físicamente o mirar lujuriosamente a los hombres en contra de su voluntad.

El rol sexual de la mujer también ha sido reforzado, en forma enajenada, por los medios masivos de comunicación, a través de la publicidad, y se le usa por su sexo como gancho para incrementar las ventas en los consumidores. Muchas de las revistas femeninas han hecho aceptar a las mujeres sus roles de nutridoras, madres, esposas y compañeras de los hombres. Abiertamente aconsejan a las mujeres a adoptar estereotipos de manipulación sexual a través de ciertas técnicas para sacar ventajas, se tiende a conformarla para comprar y agradar, no para producir; sin embargo, no se puede culpar a estas mujeres, ya que solamente actúan conforme a los patrones de conducta que son incitados por nuestra sociedad y por los medios de comunicación manejados por la ideología patriarcal dominante en nuestra sociedad.

Para otras mujeres, el darse cuenta de que la posibilidad de ascender por sí mismas a un puesto prominente que les pueda aportar poder e independencia económica es poco probable, la salida fantaseada es el posible matrimonio con un hombre de poder y dinero, (el jefe). Estas mujeres también están obedeciendo, conforme a lo establecido por la sociedad, complacen cultivando sus atributos físicos con el objeto de "pescar" un hombre. La mayor -

parte de la sociedad no condenaría este tipo de relación sobre la sexualidad si conduce a algo tan legítimo como el matrimonio; si no, sí lo sanciona.

Con todas estas formas de alentamiento de intercambio sexual en el ambiente laboral, no es de sorprenderse que algunas mujeres intenten ganar promociones, incrementos salariales y otros beneficios a través de sus atractivos sexuales. La pregunta que surge a raíz de esto es si encuentran estas técnicas exitosas en sus largas carreras laborales, sobre todo si no cuentan con las habilidades y conocimientos que sus puestos requieren para ser desempeñados competentemente y de la hostilidad y frustración que tendrían que enfrentar de parte de los demás empleados, quienes inevitablemente reaccionarían en contra de lo que percibirían como ventaja injusta y quienes, además, tratarían de sabotear su trabajo para que no fueran capaces de funcionar en sus trabajos.

Sin embargo, a pesar de que estas tendencias sobre los roles sexuales aún prevalecen en nuestros días, estas actitudes están cambiando y tienden a ser más liberalizadas en las mujeres y también se ha visto que los hombres actualmente ocupan muchos de los puestos anteriormente considerados como "femeninos", por lo que ahora ellos también se han enfrentado a la situación de verse tratados como objetos sexuales de la misma manera que sus compañeras de trabajo; de cualquier modo, es menos probable que este fenómeno se dé a la inversa, ya que el número de mujeres que ocupan puestos gerenciales es bastante menor al de los hombres. Además, las mujeres que logran llegar a ocupar puestos importantes gastan demasiada energía para arriesgar sus puestos por problemas menores y en exponerse a hacer el ridículo y a perder la posición que tanto trabajo les costó obtener. Por estas razo

nes, probablemente sean ellas quienes están más conscientes de las consecuencias inherentes de esta conducta sexual. Backhouse, C., Cohen, L. (1980).

2.3 ANTECEDENTES ECONOMICOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO:

En nuestra sociedad moderna existe la tendencia a considerar a la "trabajadora" a aquella que percibe un sueldo o salario; el trabajo doméstico, por más arduo que sea, no es considerado como tal, a menos que se reciba dinero por realizarlo. Además, las presiones que una mujer recibe de nuestra sociedad, para que trabaje, son menores que en los varones de quienes se espera que se "ganen la vida" cuando crezcan y se conviertan en adultos económicamente independientes, por lo que la preparación que una mujer recibe para desempeñar un trabajo no es tan intensa ni tan extensa como la de los hombres.

En el ambiente ocupacional ocurre el hostigamiento sexual debido, en gran medida, al refuerzo que se hace sobre la posición de la mujer, al considerarla como trabajadora temporaria o eventual, ya que existe la idea de que ésta trabajará mientras no se case; por lo mismo, también se le canaliza para ocupar posiciones económicas subordinadas que generalmente son una extensión de sus tareas domésticas; es decir, son trabajos concentrados en áreas tales como las de servicios, enseñanza, enfermería, servicios sociales, trabajos de oficina y tareas fabriles livianas, a pesar de que existen ocupaciones que no requieren de destrezas de mucha especialización. Neff, W. S. (1972).

A pesar de que se han hecho esfuerzos legales por proveer de oportunidades de empleo iguales para ambos sexos -

en nuestro país (Art. 123.-VII. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad") (19), el trabajo de la mujer sigue siendo clasificado en relación a su sexo.

A este mismo respecto, Andreas (1971) clasifica esta noción como de "segregación ocupacional" y la define como: "Casta sexual con la que los roles sociales se determinan por nacimiento en vez de por logros" (20). Mackinnon (1979) encontró que la participación de la mujer, en el lugar de trabajo, está concentrada en puestos ú ocupaciou considerados como "trabajos de mujeres" y que éstas son consideradas como subordinadas de los hombres y se les paga menos que a éstos aún cuando realicen el mismo trabajo.

Actualmente, estos factores afectan de manera adversa a las mujeres en nuestro país, limitando sus oportunidades de progreso, ya que, a partir de 1930, con el impulso que se le da a la industrialización, es cuando, año con año, se han ido incorporando masivamente al mercado de trabajo y representan un elevado porcentaje de la fuerza laboral: 27% de la población económicamente activa en la República Mexicana, según el X Censo General de Población y Vivienda de 1980.

(19) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1985). Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social. Gómez Gómez Hnos. Editores. p. 79.

(20) Andreas, E. (1971). Sex and Cast in America. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall p. 48.

Lapidus (1976) establece que la participación de la mujer en la fuerza laboral está caracterizada por una segregación horizontal, estratificación vertical y desigualdad de ingresos (21). Por lo que estos factores, aunados a los de los estereotipos sexuales, predisponen las condiciones sociales y económicas para la ocurrencia del hostigamiento sexual en el ambiente laboral.

Con respecto a este punto, cabe mencionar que en nuestro país, simplemente en el Estado de México, se agrupan en las ocupaciones siguientes, por mencionar sólo algunas - de ellas, los siguientes porcentajes de trabajadores y - trabajadoras: (ver página siguiente).

(21) Citado en Lorraine Myers, C. (1980). ob. cit. pp. 36-37.

<u>OCUPACION</u>	<u>PROPORCION POR SEXO EN CADA OCUPACION</u>		
	TOTAL	Hs	Ms
PROFESIONALES Y TECNICOS:			
Arquitectos e Ingenieros	100.0	99.7	0.3
Médicos y Odontólogos	100.0	82.4	17.6
Enfermeras y Parteras	100.0	26.0	74.0
Catedráticos y Profesores	100.0	44.1	55.9
Atletas y Deportistas	100.0	97.8	2.2
Funcionarios Públicos Superiores	100.0	89.6	10.4
Personal Directivo	100.0	97.9	2.1
Miembros de Fuerzas Armadas	100.0	98.0	2.0
PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Empleados de Oficina	100.0	36.9	63.1
Empleados de Contabilidad	100.0	70.6	29.4
Carteros y Mensajeros	100.0	93.5	6.5
COMERCIANENTES Y VENDEDORES:			
Supervisores de Venta y Compradores	100.0	65.4	34.6
Agentes Viajeros	100.0	96.3	3.7
Comerciantes y Proprietarios	100.0	79.1	20.9
TRABAJADORES DE SERVICIOS:			
Trabajadores domésticos	100.0	12.6	87.4
Lavadores y Planchadores	100.0	43.8	56.2
Cultores de Belleza	100.0	72.5	27.5
AGRICULTORES Y GANADEROS:			
Agricultores	100.0	96.7	3.3
Pescadores y Cazadores	100.0	91.6	8.4
Ganaderos	100.0	91.4	8.6
TRABAJADORES DE LA PRODUCCION:			
Mineros y Canteros	100.0	96.1	3.9
Perforadores de Pozos	100.0	100.0	0.0
Hilanderos Tejido de Punto	100.0	73.7	26.3
Sastres y Cosedores	100.0	37.9	62.1
Zapateros y Talabarteros	100.0	92.4	7.6
Mecánicos de Precisión	100.0	83.6	16.4
Operadores de Radio y Televisión	100.0	94.6	5.4
Plomeros y Soldadores	100.0	100.0	0.0

Datos tomados del Cuadro de Distribución de la Población Económicamente Activa por Ocupaciones Detalladas en Cada Sexo, Proporción de Hombres y Mujeres Dentro de Cada Ocupación, - Estado de México, 1972. Proporcionados por la Secretaría del Trabajo (Biblioteca) de: La Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo: Significado e Implicaciones. Serie Avances de Investigación 1. STPS. Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo. Se imprimió en Septiembre de 1977.

Mackinnon (1979) entiende la segregación horizontal por el hecho de que la mayoría de las mujeres desempeña los trabajos que hace debido a su sexo, (trabajos predominantemente femeninos en nuestra sociedad), aún entre las mujeres que son excepcionales dentro del grupo femenino, - es decir que llegan a sobresalir por sus habilidades, - hay indicios de que permanecen en los trabajos que son definidos como femeninos. Por segregación vertical, quiere decir que la mujer tiende a estar en puestos de menor rango dependiendo de la aprobación y buena voluntad de los jefes para su contratación, permanencia y promoción. Además, dice que el estar a merced de los superiores, - les agrega poder económico a éstos para sus demandas o peticiones sexuales. Añade que el sueldo bajo también priva a las mujeres tanto de seguridad material como de independencia, las cuales le ayudarían a oponer resistencia a las presiones de trabajo irracionales.

También se observa que en los campos o áreas tradicionalmente dominadas por las mujeres, tales como las de servicios, son los hombres quienes ostentan los puestos administrativos y de supervisión para su desempeño y logro.

El punto de unión entre la segregación horizontal y la vertical de los roles de trabajo crea desigualdad entre los ingresos de los hombres y las mujeres y, al respecto, Mackinnon (1979) menciona que las desigualdades entre los ingresos de los hombres y las mujeres se presentan en casi todas las ocupaciones y particularmente, en los puestos gerenciales en los que la mujer también está bajamente representada.

El punto de vista de Bularzick (1978) con respecto al hostigamiento de las mujeres en el trabajo, es el de que éste es una de las consecuencias más extendidas de la o-

presión sobre las mujeres. Debido a su posición inferior dentro de la sociedad y más específicamente en la relación laboral de jefe-empleada.

A pesar de que se han incrementado las oportunidades de educación para las mujeres, al nivel de las de los hombres, la educación no ha probado ser una de las soluciones para la igualdad de sueldos, lo que da una prueba más de la discriminación en contra de la mujer en el ambiente laboral.

De acuerdo con Mackinnon (1979), la educación no mejora proporcionalmente la posición económica de las mujeres, si se compara con la de los hombres; lo que también favorece la perpetuación del hostigamiento sexual en el trabajo.

Existen otros estudios Women's Bureau (1976), Rossi (1965) y otros (22) que también muestran que las mujeres se encuentran con una serie de formas discriminatorias que se manifiestan de distintas maneras. Al entrar a la fuerza laboral, se enfrentan a ambientes que están ocupados de forma segregacional (segregación vertical según Mackinnon) por el sexo masculino y son ellas quienes ocupan los puestos y desempeñan las funciones estructuralmente inferiores en los cuales también perciben ingresos desiguales - comparados con los de los hombres.

Según Farley (1978), el hostigamiento sexual puede inhibir la vida profesional y económica de las mujeres si da como resultado un patrón de pérdidas de trabajo y oportunidades por falta de consentimiento a las demandas sexuales ya sean implícitas o explícitas.

Debería tomarse en cuenta, que el trabajo es una parte importante en la vida del ser humano, ya que a través de él, tanto el hombre como la mujer se realizan debido a que tanto puede ser una forma de autoestima y seguridad como un lugar en el que se generen conflictos. Neff, W. S. (1972). De generarse conflictos, tales como el hostigamiento sexual, creemos que posiblemente éstos trascenderían o repercutirían en varios aspectos laborales tanto de la mujer ya sean bajas en la productividad y eficiencia o problemas a nivel personal como de la misma organización laboral: rotación innecesaria de personal, tortuguismo, ausentismos, etc. Estos problemas, probablemente, generarían gastos innecesarios y pérdidas, quizás no previstas por las mismas organizaciones, por no haber considerado el fenómeno del hostigamiento sexual como un problema tan relevante. Finalmente, estas posibles deficiencias laborales, probablemente, no generen los beneficios o utilidades esperados, lo cual recaerá, indirectamente, en los mismos trabajadores y en la propia organización laboral. Además, es en el terreno laboral en donde la mujer logra su sobrevivencia e independencia como partes de su desarrollo integral como individuo y como ser humano.

Otro aspecto de gran importancia que debe tomarse en cuenta es el hecho de que tanto jefes como supervisores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores pueden ser hostigadores. Obviamente, cuando este problema se presenta, ya sea con los jefes o supervisores, el trabajo de una mujer puede verse amenazado por el poder que tienen éstos hacia ella, si no accede a complacerlos con sus mandatos de tipo sexual. Aunque los colaboradores tienen menor poder directo sobre sus compañeras, tienen la oportunidad de predisponer la atmósfera laboral difamando a

quienes no accedan a sus peticiones y pueden hacer que la vida laboral sea intolerable. Por otra parte, los clientes y proveedores pueden amenazar con llevarse sus negocios a otras partes o cancelar contratos con la organización de la mujer que no accede. Backhouse, C., Cohen, L. (1981).

Otra forma de hostigar sexualmente a las mujeres, a pesar de no ser una forma abierta de intercambio sexual, es la de obligarlas a usar determinadas prendas de vestir como pueden ser minifaldas, shorts y pantalones muy entallados o escotes muy atrevidos, etc. Corona, E., (1979), ya que las utilizan como estímulos subliminales para incrementar ventas, en la mayoría de los casos, o para darle "presentación" o "cierta imagen" a la empresa u organización.

2.4 ESTUDIOS RELACIONADOS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

El conocimiento sobre el hostigamiento sexual como asunto legal, en los Estados Unidos, fue precedido por algunos estudios que documentaron su existencia en el ambiente laboral. A pesar de esto, la investigación sobre este fenómeno social continúa en etapas incipientes, ya que una mínima cantidad de estas investigaciones se ha dirigido a este problema en particular en el extranjero y, en nuestro país existe aún menos este tipo de investigaciones.

Probablemente se deba, este poco interés, a la naturaleza tan delicada de este fenómeno, ya que tanto hombres como mujeres rehusan hablar sobre el mismo. Sin embargo, se ha reportado su existencia tanto en la literatura popular como en casos legales, en el extranjero. En México, sólo han llegado a tener conocimiento legal los casos extremos como la violación y, sólo en algunas ocasiones, debido principalmente a sus consecuencias sociales.

El hostigamiento sexual se convierte en problema cuando los acercamientos sexuales no son recíprocos ni bienvenidos, cuando la mujer quiere cambiar esta situación y no puede, cuando provienen de una persona con poder sobre el salario o el despido, utilizándolo como instrumento para recompensar o castigar. Mackinnon (1979).

El hostigamiento sexual varía en su forma de expresión y en su intensidad, puede manifestarse física y psicológicamente; puede ir desde un piropo o una mirada de deseo pasando por unas palmaditas en el hombro hasta llegar a su expresión más agresiva y severa que sería la violación sexual física. Todos estos matices se dan con la connotación implícita o explícita de tener consecuen

cías laborales de por medio (represalias) en el caso de no acceder a estas demandas. Algunas de estas manifestaciones de esta conducta pueden suceder en la calle o en el transporte pero en este estudio sólo se tomarán en cuenta las que ocurran en el ambiente laboral.

Una de las primeras investigaciones documentadas sobre el hostigamiento sexual en el trabajo fue la llevada a cabo por el Instituto Unido de Trabajadoras (Working Women's United Institute) (1985) (23): Las respuestas de 55 trabajadoras en el área de servicios alimentarios y 100 mujeres que discutieron acerca del hostigamiento sexual, en una reunión en la que se habló libremente, indicaron que éste era un problema muy extendido. Los hallazgos indicaron que 7 de cada 10 mujeres reportaron haber experimentado este problema en alguna de sus variantes por lo menos una vez durante sus carreras. Además, el 92% lo consideró como un problema muy serio. El 63% lo consideró como un problema serio, a pesar de que no lo habían experimentado. También se reportó que el 91% de estas experiencias fueron verbales, aunque el 56% de los casos también incluyó varias formas de hostigamiento físico. Además, estas experiencias ocurrieron independientemente de la edad, estado civil, categoría de puesto y rango de sueldo. Por otro lado, las mujeres que se estudiaron en esta investigación también intentaron describir varios efectos psicológicos específicos como consecuencias de sus experiencias: se volvieron más conscientes de su apariencia, se sintieron atrapadas e impotentes, tuvieron sentimientos de derrota y de ambición -

(23) Citada en Lorraine Myers, C. (1980). ob. cit. p. 74.

disminuida, decreció su satisfacción en el trabajo, empeoró su desempeño laboral y experimentaron síntomas físicos incluyendo ansiedad o angustia, el estómago, dolores de cabeza y pérdida de apetito. El 78% reportó sentimientos de enojo, el 48%, de perturbación, el 27%, de soledad y desamparo; el 23% de miedo y el 7% de independencia.

Safran (1976) apoya estas investigaciones a través de las primeras estadísticas nacionales de Estados Unidos de norteamérica sobre el tema, reunidas en Redbook Magazine, donde se revela que 9 de cada 10 mujeres de las que se estudiaron, experimentaron hostigamiento sexual en el trabajo. De las 9,000 mujeres encuestadas, el 92% identificó el hostigamiento sexual como "un problema serio", cuando el encuentro contenía elementos de control económico desigual sobre sus empleos. Esta investigación confirmó, como era esperado, que "cuando los hombres y las mujeres trabajan juntos, hay una gran cantidad de intercambio sexual" (24), pero las mujeres expresaron frecuentes quejas sobre su carencia de control en experiencias de hostigamiento sexual debido a sus posiciones desiguales en el trabajo.

En un estudio realizado por la socióloga Carey (1976) - (25), se obtuvieron reportes similares sobre hostigamiento sexual en el trabajo, al pretender determinar su existencia, incidencia y el manejo de los avances sexuales. En su investigación se utilizó una muestra por cuota basada en ocupaciones de 481 trabajadoras en San An-

(24) Safran, C. (1976). What Men do to Women on the Job: A Shocking Look at Sexual Harassment. Redbook Magazine, November. p. 217.

(25) Citado en Lorraine Myers, C. (1980). ob. cit. p. 76.

tonio, Texas. Las entrevistas indicaron que todas las entrevistadas señalaron haber experimentado hostigamiento sexual en alguna época durante sus carreras. El 36% indicó haber experimentado ser el objeto de avances incluyendo miradas lujuriosas o amorosas; el 37% experimentó insinuaciones y presiones verbales con respecto a avances sexuales. El 30% estableció que había experimentado tocamientos, rozamientos o pellizcos en sus cuerpos en el trabajo. El 18% fue invitado a salir durante el fin de semana y el 6% dijo que se les había prometido una recompensa por otra actividad que no fuera del trabajo. Lo más importante fue que el 16% de las mujeres reportó haber abandonado un trabajo debido a lo molesto del hostigamiento sexual por colaboradores o supervisores. La investigación encontró que pocas mujeres hicieron algo en contra del hombre involucrado. Esto puede deberse a que una mujer está socializada para ser la víctima y no para pelear. Todas estas investigaciones confirman el efecto tan perjudicial del hostigamiento sexual sobre sus víctimas. El 48% de las entrevistadas, de este mismo estudio, reportó haber renunciado o haber sido despedida de su trabajo debido al hostigamiento o por lo menos había sabido de algún caso; 75% reportó sentirse "molesta, desconcertada, degradada o intimidada" por el hostigamiento; el 81% sintió rabia, el 50% se sintió trastornada, el 24% se atemorizó y el 21% se sintió culpable. También hubo quejas frecuentes de impotencia, sentimientos de derrota, ambición disminuida, de decremento en la satisfacción en el trabajo, empeoramiento en la realización del trabajo y padecimientos físicos como dolores de cabeza, angustia o ansiedad, insomnio. Estas investigaciones, también, demuestran que el secreto que envuelve este problema se debe al temor a las represalias.

Los hombres no están exentos de ser hostigados sexualmente en el ambiente laboral; pero si en las mujeres, - la mayoría de las veces, no se reportan estos casos debido a sus implicaciones tanto personales como sociales y laborales, en los hombres sucede con mayor razón. En primer lugar, se piensa que, en una situación de este tipo para ellos resultaría una seducción y, en segundo, - ¿Cómo va a ser hostigado un hombre por una "mujer"? Esto provocaría una situación risible en nuestra sociedad. Probablemente se den algunos casos de hostigamiento sexual entre hombres con hombres y mujeres con mujeres pero no se tienen referencias.

Kelber (1976) (26) realizó una investigación con 875 -- hombres y mujeres que trabajan, tanto como profesionistas como en categorías de servicios en general. La mitad de las mujeres y el 31% de los hombres reportaron - haber sido hostigados sexualmente o haber estado entorpecidos de tal hostigamiento dentro de la organización. Los que respondieron mencionaron incidentes de hostigamiento sexual que involucraban promociones en un 62%; en el proceso de reclutamiento un 13%; involucrando la ganancia del contrato de planta, un 11% y la asignación de - transferencias, un 7%.

Existe evidencia de que hay ocupaciones que son más propensas que otras para la manifestación del hostigamiento sexual.

Con relación a este punto, Gruber y Bjorn (1982) encontraron que los ataques eran más comunes en mujeres que

(26) *Ibid.* p. 76-77.

trabajaban en el ramo de la construcción que en aque---llas con trabajos profesionales. Lo que demuestra aún - más el sentimiento que tienen los hombres sobre lo que consideran "invasión de su territorio" por juzgar este tipo de trabajos como trabajos masculinos.

El trabajo de disertación sobre este tema realizado por Lorraine Myers, C. (1980) titulado: Sexual Harassment - in Higher Education: A Perceptual Study of Academic Women in a State University System fue realizado en las 9 universidades del Estado de Florida en la Unión Americana. La muestra estuvo integrada por las educadoras empleadas en el Sistema Universitario del Estado de Florida durante el año académico de 1979-1980 y se seleccionó del archivo de puestos autorizados proporcionada por la Oficina del Sistema Administrativo del Consejo de Regentes. De una población de 1,457 empleadas, se seleccionaron 500 cuyos puestos variaban desde la Vice-Presidenta hasta la instructora académica; aunque sólo se obtuvieron respuestas de 232 mujeres. En términos generales, encontró que más del 62% de las mujeres que respondieron percibió las 14 interacciones socio-sexuales del cuestionario aplicado (ver apéndice: cuestionario original) como ofensivas, y que éstas ocurrían algunas veces en el transcurso de sus empleos actuales; que el porcentaje mayor de hostigadores eran sus colegas. La percepción de ofensividad de las interacciones mencionadas - fue sorprendentemente similar dentro de los tres grupos organizacionales: Administrativo, Profesional y de Facultad y que la edad de la receptora de las mismas no tiene una relación marcada con esta actividad genérica, exceptuando una pequeña diferencia en sólo tres o cuatro de las interacciones, mencionadas en el cuestionario original que aparece en la sección de los apéndices de

este tabajo, experimentadas con mayor frecuencia por las mujeres de mayor edad que por las más jóvenes y 3 ó 4 interacciones experimentadas con mayor frecuencia por las mujeres más jóvenes que por las de mayor edad. Sin embargo, la mayoría de las interacciones ocurrió en todos los niveles de edades. En resumen, algunos tipos de interacción socio-sexual están relacionados con el estado civil de las mujeres que respondieron, siendo más frecuentes - algunos de ellos con el grupo de las casadas y otros con el grupo de solteras o divorciadas. Las viudas reportaron haber experimentado las interacciones mencionadas - con menor frecuencia que los demás grupos de estado civil.

Las consecuencias en las carreras fueron reportadas como moderadamente negativas por una proporción considerable de las mujeres que respondieron. Estas mujeres reportaron específicamente haber experimentado una disminución en la satisfacción dentro del trabajo, empeoramiento en el desempeño de su trabajo y disminución en la credibilidad de su desempeño profesional como consecuencia de haber sido sexualmente hostigadas en su trabajo. La mayoría de las mujeres que respondieron y que afrontaron estas interacciones reportaron que sus vidas profesionales no habían sido afectadas, a pesar de haber encontrado - hostigamiento sexual en sus trabajos, esto se debió a - que estas universitarias entrevistadas no percibieron un riesgo apreciable en sus carreras, ya que, como anteriormente se mencionó, el hostigamiento provenía de sus colegas en su mayoría o por personas que tenían poca o ninguna autoridad sobre sus vidas laborales; por lo que se infiere que no había una percepción de daño o perjuicio - por tales encuentros.

Por último, las mujeres que percibieron las consecuencias sobre sus carreras como neutras vieron las interac-

ciones mencionadas como menos ofensivas que las mujeres que reportaron consecuencias moderadamente negativas como resultado de sus experiencias. De hecho, las mujeres que reportaron consecuencias negativas percibieron, enfáticamente, las interacciones como ofensivas. Todo esto llevó a la conclusión de que la percepción de la mujer que respondía sobre las consecuencias que este problema conlleva parece estar relacionada a la evaluación de ofensividad o no ofensividad de las interacciones sociosexuales evaluadas.

El trabajo de tesis de García y García B. E. (1985), en el cual trata el hostigamiento sexual como un factor relacionado con la satisfacción laboral, encontró que este problema cuando proviene de los jefes no se dió en las mujeres de su muestra, ya que debido, probablemente, a una deficiencia en su metodología no lo planteó como una hipótesis formal. Sin embargo, menciona que es probable que el aceptar que se es hostigada sexualmente no es una actitud muy aceptada en nuestro medio social ya que se tiene la tendencia a pensar que la mujer hostigada, de alguna forma, provoca esta situación. En el caso de los hombres, éstos reportaron ser más hostigados que las mujeres, sobre todo los solteros no profesionistas. Esto puede deberse a la situación de que, probablemente, no se sientan hostigados sino más bien seducidos lo que les resulte gratificante y por eso lo dieron a conocer de esta manera. Además, menciona esta autora que el hostigamiento sexual proveniente del jefe tiene mayor im- pacto en las mujeres que el que proviene de los compañeros de trabajo; hecho que coincide con los estudios men- cionados anteriormente en este trabajo.

2.4.1. LIMITACIONES DE ESTOS ESTUDIOS:

De las pocas investigaciones que se han llevado a cabo sobre el tema de hostigamiento sexual se encuentran varios problemas acerca del examen preciso del mismo. Lorraine Myers (1980) menciona que Martin y Fein (1978) en su conferencia presentada en el encuentro anual de la Sociedad para los Estudios de Problemas Sociales, señalaron que entre las dificultades que existen sobre estas investigaciones se encuentran la falta de definiciones sobre los conceptos y un marco respecto del tiempo en que se dieron estos hechos dentro del trabajo. Preguntan, por ejemplo: "¿Has sido hostigada (o) sexualmente alguna vez en el trabajo?" Además, la clasificación de conductas dentro de estas experiencias no se han señalado por separado. Por ejemplo, existe una variedad muy extensa de esta conducta que va desde las indirectas miradas lujuriosas y las acciones verbales hasta la violación misma, todas pueden referirse a la experiencia del hostigamiento sexual y sin embargo ser experiencias completamente diferentes. La carencia y especificación de información de tipo socio-demográfico como: sexo, edad, estado civil o posición organizacional de las personas que responden han impedido la descripción, exploración y análisis de la información en este tipo de investigaciones, en las que tampoco se han hecho intentos por conocer el rango de las consecuencias sobre las carreras que una mujer puede encontrar como resultado de ser sexualmente hostigada, a pesar del efecto que éstas tienen en las vidas de las mujeres.

En la investigación que condujeron las Trabajadoras Unidas (Working Women United) (1975), pudo haber pro-

blemas en cuanto a los procedimientos técnicos ya que la selección de la información de las respuestas pudo sufrir de algún prejuicio selectivo debido a que éstas se dieron en una conferencia de mujeres con asistencia voluntaria.

Por otro lado, Carey (1976) no hizo ningún intento por seleccionar al azar una muestra representativa de las ocupaciones que investigó. Además, sus entrevistadas se limitaron únicamente a sus conocidas.

En el trabajo de disertación de Lorraine Myers (1980), el estudio se limitó a conocer las percepciones de las mujeres cuyos nombres aparecieron en el Archivo de Puestos Autorizados del Sistema Universitario del Estado de Florida. Las respuestas que se solicitaron fueron de personal de tiempo completo. Y no se hicieron intentos por determinar los antecedentes étnicos y su influencia en las respuestas de las participantes que en el presente estudio no fue problema dado que se seleccionaron sólo mujeres mexicanas.

Como se puede apreciar, a pesar de la extensión de este problema, su presencia aparente, incidencia, dinámica y su efecto sobre las vidas de las mujeres, se sugiere que se realicen investigaciones posteriores, tomando en cuenta los datos aportados por las investigaciones anteriores, para que haya una mejor comprensión de este problema social con todas sus implicaciones.

2.5 ASPECTOS LEGALES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Cuando la coersión sexual se manifiesta a través de la fuerza física, como en la violación, el sistema criminal y la sociedad entran en acción para castigar al ofensor. Las formas menores de coersión sexual, como el caso del hostigamiento sexual, son ignoradas. Backhouse, C., Cohen, L. (1981).

En la actualidad, en los Estados Unidos, el problema del hostigamiento sexual en el trabajo se ha convertido tanto en un problema social como en uno legal, ya que se ha determinado que su presencia o existencia constituye una barrera para las oportunidades de trabajo iguales entre hombres y mujeres. Las cortes que han encontrado casos de hostigamiento sexual en mujeres han concebido que el tenerse que someter a avances sexuales, ya sean explícitos o implícitos, para mantener un trabajo o conseguir una promoción, crea una condición de trabajo impuesta por el sexo de la mujer. Goodman (1978).

Farley (1978) señala que este énfasis sobre el sexo de la mujer sobre su función como trabajadora ha sido considerado como una discriminación sexual en el trabajo y ha sido, por lo tanto, identificado como una violación al Título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1964 y, desde 1977, se reconoció legalmente este fenómeno, aunque su existencia había sido aceptada comúnmente pero considerada como algo que no se podía mencionar por las mujeres y generalmente sostenida como inexistente por aquellas personas no afectadas, los hombres; en la mayoría de los casos.

Las cortes evalúan la legalidad de los casos de hostigamiento sexual bajo la presencia de los siguientes tres aspectos:

- 1) Que los avances sexuales de un supervisor se impongan como término o condición de trabajo.
- 2) que este hecho afecte el trabajo del demandante y
- 3) que los empleados del sexo opuesto no sean afectados de la misma manera por estas acciones (27) (28).

Hasta donde se pudo investigar, tanto en la Secretaría - del Trabajo, Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, Procuraduría de Conciliación y Arbitraje, Sub-Dirección de lo Contencioso del ISSSTE, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Instituto sobre Estudios del Trabajo y la Facultad de Derecho de la UNAM, no existe en - nuestro país legislación a este respecto (hostigamiento sexual en el trabajo ni en general).

Algunos de los comentarios de Licenciadas en Derecho fueron los siguientes:

- En una Delegación Política: En las Juntas de Conciliación y Arbitraje este problema se plantea, desde el - punto de vista legal, en forma de despido injustificado nunca se menciona que hubo hostigamiento sexual en el caso de haberlo habido.
- En una Delegación Política: El hostigamiento sexual en el trabajo no está tipificado como delito, ni siquiera está en la mentalidad de los legisladores. Sólo hay de mandas cuando no se cumplen las promesas laborales ofrecidas.

(27) Citado en Lorraine Myers, C. (1980). ob. cit. p. 63.

(28) Citado en Mackinnon, C. A. (1979). ob. cit. p. 77.

- Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal:
Este asunto solamente se trata de manera general como abuso de autoridad en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. (Lo cual implicaría - que únicamente las mujeres que trabajan en el gobierno estarían "protegidas" dentro de esta Ley y el resto de las mujeres que trabajan en la iniciativa privada no).
Sin embargo, se notificó en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal que existe un proyecto - de investigación sobre este tema en el Consejo Nacional de Población en la oficina de la Comisión Nacional de la Mujer.

2.6 DIFERENTES DEFINICIONES CONCEPTUALES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Karen DeCrow, presidenta de la Organización Nacional de Mujeres (National Organization of Women-NOW), ha propuesto que el hostigamiento sexual "es uno de tantos temas - sexistas que han permanecido completamente dentro del armario. Es un tema que se ha mantenido oculto en el silencio debido a que su ocurrencia es vista como humillante y trivial". (29).

El Instituto de Trabajadoras Unidas (Working Women United Institute), una organización no lucrativa, establecida para pelear en contra del hostigamiento sexual, con sede en la ciudad de Nueva York, lo define como: "cualquier comentario, mirada, sugerencia o contacto físico - de tipo sexual repetitivo y no deseado que sea molesto u ofensivo y que cause incomodidad en el trabajo". (30).

La Alianza en Contra de la Coersión Sexual (Alliance - Against Sexual Coercion) establecida en Boston ha definido el hostigamiento sexual en los siguientes términos: - "Cualquier práctica sexualmente orientada que pone en peligro el trabajo de una mujer, que destruye su desempeño laboral y que amenaza su forma de ganarse la vida económicamente". (31).

(29) Citado en Backhouse, C., Cohen, L. (1981), ob. cit. P. 32.

(30) *Ibid.*, Loc. Cit.

(31) *Ibid.*, Loc. Cit.

Según Rivers (1978) "El hostigamiento sexual no es uno de esos temas que tienen una definición fácil y precisa" y aunque ambos sexos se ocupan mucho en el señalamiento sexual, "el punto preciso en el cual éste se convierte en ofensivo varía con cada individuo" (32).

Por su parte, Farley (1978) ha definido el hostigamiento sexual como "una conducta no solicitada y que no es recíproca y que se hace valer por el sexo de una persona sobre su función como trabajador (a)". (33).

El elemento en común en las definiciones de AASC y Farley es la percepción de la mujer como objeto sexual en el trabajo, lo cual es ofensivo y discriminatorio para la misma.

En los Estados Unidos se ha ido acumulando suficiente casuística jurídica que señala la división entre íntima cordialidad y la importunación sexual. Un criterio clave es si un comportamiento es considerado, por la víctima, como embarazoso o de intrusión en su intimidad. Si la persona demuestra claramente, ya sea de palabra o por el gesto, que ese comportamiento no es bien recibido o bien recibido y éste continúa, entonces se considera jurídicamente como importunación, en la legislación norteamericana. Otro criterio que es clave es cuando las perspectivas profesionales del empleado (a) se ven amenazadas de algún modo por la negativa a someterse a los requerimientos sexuales. Clutterbuck, D. (1981).

(32) Rivers, C. (1978). Sexual Harassment: The Executive's Alternative to Rape. Mother Jones. June 3 (5), p. 22

(33) Farley, L. (1978). Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job. New York. McGraw-Hill. p. 14.

Partiendo de las definiciones anteriores dadas por diferentes autores y organizaciones y, haciendo un intento - por abarcar los puntos de mayor relevancia de cada una - de ellas, la definición que se propone, para los fines - de este estudio, es la siguiente:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL:

"CUALQUIER CONDUCTA QUE SE MANIFIESTE SEXUALMENTE EN -
FORMA VERBAL, VISUAL O CON ACCIONES, DE MANERA PERSIS--
TENTE, QUE NO SEA BIEN RECIBIDA Y QUE RESULTE OFENSIVA
PARA LA TRABAJADORA POR PONER EN PELIGRO SU TRABAJO Y -
SU SALUD FISICA Y/O MENTAL".

3.- METODOLOGIA

3.1 PROBLEMA:

¿Habrá diferencias en la percepci3n de ofensividad y no ofensividad (hostigamiento sexual) en las mujeres que - trabajan en diferentes puestos laborales (profesionistas administrativo, servicios)?

3.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS:

- A) ¿Existen diferencias en los tres puestos laborales en relaci3n a la percepci3n de hostigamiento sexual en - cuanto a si éste ocurre en las trabajadoras entrevistadas o en alguna compañera de trabajo?
- B) ¿Existen diferencias en cuanto a la frecuencia de ocu - rrencia de hostigamiento sexual en los tres puestos - laborales de las mujeres entrevistadas?
- C) ¿Existen diferencias en cuanto a si la posici3n orga - nizaciona1 del importunador es un factor para el hos - tigamiento sexual en las trabajadoras de los diferen - tes puestos laborales?
- D) ¿Existen diferencias en el tipo de consecuencias per - cibido en el trabajo, debido al hostigamiento sexual, en las trabajadoras de los diferentes puestos labora - les?
- E) ¿Existen diferencias en las consecuencias negativas - percibidas a nivel psicol3gico y laboral, debidas al hostigamiento sexual, en las trabajadoras de los dife - rentes puestos laborales?

F) ¿Existen diferencias en las distintas etapas del proceso laboral en la ocurrencia de hostigamiento sexual en las trabajadoras de los tres puestos laborales?

3.3 HIPOTESIS GENERAL:

- H_t Hay diferencias en la percepción de ofensividad y - no ofensividad (hostigamiento sexual) en las mujeres que trabajan en los tres puestos laborales (profesionistas, administrativo, servicios).
- H_0 No hay diferencias estadísticamente significativas - en la percepción de ofensividad y no ofensividad (- hostigamiento sexual) en las mujeres que trabajan en los tres puestos laborales (profesionistas, administrativo, servicios).
- H_1 Sí hay diferencias estadísticamente significativas - en la percepción de ofensividad y no ofensividad (- hostigamiento sexual) en las mujeres que trabajan en los tres puestos laborales (profesionistas, administrativo, servicios).

3.4 HIPOTESIS ESPECIFICAS:

- A) H_t Hay diferencias en los tres puestos laborales en relación a la percepción de hostigamiento sexual en cuanto a si éste ocurre en las trabajadoras entrevistadas o en alguna compañera de trabajo.
- H_0 No hay diferencias estadísticamente significativas en los tres puestos laborales en cuanto a si el hostigamiento sexual ocurre en las trabajadoras entrevistadas o en alguna compañera de trabajo.
- H_1 Sí hay diferencias estadísticamente significativas en los tres puestos laborales en cuanto a

a sí el hostigamiento sexual ocurre en las trabajadoras entrevistadas o en alguna compañera de trabajo.

- B) H_t Hay diferencias en la frecuencia de ocurrencia de hostigamiento sexual en los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas.
- H_0 No hay diferencias estadísticamente significativas en la frecuencia de ocurrencia de hostigamiento sexual en los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas.
- H_1 Sí hay diferencias estadísticamente significativas en la frecuencia de ocurrencia de hostigamiento sexual en los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas.
- C) H_t Hay diferencias en cuanto a la posición organizacional del importunador como factor para el hostigamiento sexual en las trabajadoras de los tres puestos laborales.
- H_0 No hay diferencias estadísticamente significativas en la posición organizacional del importunador como factor para el hostigamiento sexual en las trabajadoras de los tres puestos laborales.
- H_1 Sí hay diferencias estadísticamente significativas en la posición organizacional del importunador como factor para el hostigamiento sexual en las trabajadoras de los tres puestos laborales.

- D) H_t Hay diferencias en el tipo de consecuencias percibido en el trabajo, debido al hostigamiento sexual, en las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.
- H_0 No hay diferencias estadísticamente significativas en el tipo de consecuencias percibido en el trabajo, debido al hostigamiento sexual, en las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.
- H_1 Si hay diferencias estadísticamente significativas en el tipo de consecuencias percibido en el trabajo, debido al hostigamiento sexual, en las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.
- E) H_t Hay diferencias en las consecuencias negativas percibidas a nivel psicológico y laboral debidas al hostigamiento sexual en las trabajadoras de los diferentes puestos laborales.
- H_0 No hay diferencias estadísticamente significativas en las consecuencias negativas percibidas a nivel psicológico y laboral debidas al hostigamiento sexual en las trabajadoras de los diferentes puestos laborales.
- H_1 Si hay diferencias estadísticamente significativas en las consecuencias negativas percibidas a nivel psicológico y laboral debidas al hostigamiento sexual en las trabajadoras de los diferentes puestos laborales.

- F) H_t Hay diferencias en las distintas etapas del - proceso laboral en la ocurrencia de hostiga--- miento sexual en las trabajadoras de los tres puestos laborales.
- H_0 No hay diferencias estadísticamente significa- tivas en las distintas etapas del proceso labo^u ral en la ocurrencia de hostigamiento sexual - en las trabajadoras de los tres puestos labora^u les.
- H_1 Si hay diferencias estadísticamente significa- tivas en las distintas etapas del proceso labo^u ral en la ocurrencia de hostigamiento sexual - en las trabajadoras de los tres puestos labora^u les.

3.5 VARIABLES:

VARIABLE INDEPENDIENTE: PUESTO LABORAL

VARIABLE DEPENDIENTE: HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES:

- Variable Independiente:

Puesto Laboral es el "conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que integran una unidad de trabajo, específica e impersonal". Arias G., F. (1979) (34). Así mismo, los puestos se clasifican de acuerdo a diferentes criterios:

- Por la naturaleza de sus funciones (profesionista, - administrativo y de servicios).
- Por su jerarquía.
- Por sus características jurídicas.

- Variable Dependiente:

La Alianza en Contra de la Coersión Sexual (Alliance - Against Sexual Coercion) (AASC) define el hostigamiento sexual como "cualquier práctica sexualmente orientada que pone en peligro el trabajo de una mujer, que destruye su desempeño laboral y que amenaza su forma de ganarse la vida económicamente". (35).

(34) Arias G., F. (1979). Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México. pp. 177-178.

(35) Citado en Backhouse, C. ob. cit. p. 32.

Es decir, "cualquier comentario, mirada, sugerencia o contacto físico de tipo sexual repetitivo y no deseado que sea molesto u ofensivo y que cause incomodidad en el trabajo". Instituto de Trabajadoras Unidas (Working Women United) (WWUI) (1975). (36).

DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES:

- Variable Independiente:

- * Puestos a nivel profesionista.- puestos ocupados por trabajadoras que concluyeron una carrera universitaria y la desempeñan ya sea dentro o fuera de su área de trabajo, en diferentes empresas.
- * Puestos a nivel administrativo.- puestos desempeñados por trabajadoras tales como los de secretaria, a todos los niveles, cajeras, empleadas de tiendas departamentales y de autoservicio que atienden al público dando o recibiendo información o mercancías de diferentes empresas.
- * Puestos a nivel de servicios.- trabajadoras que desempeñan puestos tales como obreras o de intendencia en diferentes empresas.

- Variable Dependiente:

Hostigamiento sexual.- Serán las respuestas obtenidas a través del cuestionario de interacciones socio-sexuales de cada una de las sujetos entrevistadas; entendiéndose por esto, cualquier conducta que se manifieste

(36) Ibid. loc. cit.

te sexualmente en forma visual, verbal o con acciones, de manera persistente, que no sea bien recibida y que resulte ofensiva para la trabajadora por poner en pel
gro su trabajo y su salud física y/o mental.

3.6 SUJETOS:

Participaron 90 mujeres trabajadoras en total, teniendo 30 en cada uno de los puestos laborales (profesionista, administrativo y de servicios), de diferentes edades y estados civiles.

3.7 MUESTREO:

Se utilizó un muestreo no probabilístico accidental por cuota. Blalock, H. M. (1960), Pick, S., López, A. L. - (1979).

Fue no probabilístico porque no todas las mujeres que trabajan tenían la misma probabilidad de ser escogidas en la muestra de este estudio. Fue accidental porque se acudió a las diferentes empresas y las personas que, en el momento de hacer las entrevistas, no tenían mucho tra
bajo fueron las que colaboraron. Finalmente, fue por cuo
ta porque con base a la variable puesto laboral, se fijó una cuota de 30 mujeres en cada uno de los tres puestos laborales.

3.8 TIPO DE ESTUDIO:

El tipo de estudio en esta investigación fue ex-post-fac
to debido a que la variable independiente puesto laboral no era susceptible de manipulación, ya que lo único que se pretendía era establecer la relación que existía en-
tre puesto laboral y hostigamiento sexual.

3.9 DISEÑO:

Se utilizó un diseño de tres muestras independientes ya que se deseaba conocer si había diferencias en la percepción de ofensividad y no ofensividad en el hostigamiento sexual entre las trabajadoras de tres puestos laborales diferentes.

3.10 INSTRUMENTO:

Se utilizó el instrumento de "Interacciones socio-sexuales" del trabajo de investigación realizado por Lorraine Myers, C. (1980), titulado Sexual Harassment in Higher Education: A Perceptual Study of Academic Women in a State University System. El diseño original de este cuestionario se hizo a partir de un análisis preliminar de investigaciones existentes (en el extranjero), de la literatura relacionada con este tema y por sugerencias del comité supervisor de la autora de dicha investigación, de la Universidad del Estado de Florida en los Estados Unidos. Se probó a través del uso de un cuestionario piloto y se tomó una muestra de las educadoras de la Universidad del Estado de Florida. Además, se utilizaron los comentarios más relevantes elaborados en una sección que se proporcionó para este fin. El resultado final de este cuestionario aparece en el apéndice A. Todas las preguntas de este instrumento fueron probadas por programas publicados en The Statistical Package for the Social Sciences (Nie, Jenkins, Bent & Steinbrenner, 1975).

El instrumento consiste de lo siguiente:

- Una carta en la que se expuso que la razón de esa investigación era determinar la posición de las mujeres en la comunidad universitaria por medio de la evaluación de la naturaleza e implicaciones potenciales en sus ca-

rreras a través de las 14 interacciones socio-sexuales posiblemente experimentadas entre los varones profesionistas y las mujeres empleadas en la educación superior en el Estado de Florida, por lo tanto, se solicitaba su cooperación para el llenado del cuestionario que se adjuntaba en la misma, con sus respectivas instrucciones.

- En la la parte del cuestionario se solicitó información de carácter demográfico con datos tales como: edad, principal tipo de asignación en la universidad; en caso de tener un puesto en la facultad, indicar - qué categoría, función clasificada dentro de la facultad y estado civil.
- En la 2a parte, se clasificaron cinco tipos de consecuencias que podrían ser experimentadas en el ambiente laboral, que servirían para contestar la siguiente página y que, por lo tanto, era necesario familiarizarse con ellos previamente. Se clasificaron cinco tipos de consecuencias que iban desde el altamente positivo al altamente negativo con sus respectivos ejemplos como sigue:

Tipo I: Consecuencias altamente positivas: promoción significativa, incremento mayor en el sueldo, ventaja profesional significativa.

Tipo II.- Consecuencias moderadamente positivas: Mejora en el nivel de un puesto profesional, arreglo para la introducción de un puesto esencial, puesto prometido, aumento de rango, aumento de salario, facilidades obtenidas mejoradas, prestaciones adicionales otorgadas.

Tipo III.- Consecuencias neutras: ningún cambio apreciable en la actitud hacia ti, ningún cambio apreciable en el ambiente laboral.

Tipo IV.- Consecuencias moderadamente negativas: satisfacción disminuida en el trabajo, empeoramiento en el desempeño en el trabajo, aumento en la carga de trabajo, transferencia a una situación del trabajo me nos deseada, credibilidad profesional disminuida.

tipo V.- Consecuencias altamente negativas: carta de recomendación retenida, evaluación negativa, regaños, promoción retenida, reducción en el salario, reducción en la categoría, despido.

- La 3a parte del cuestionario fue diseñada para extraer la percepción de las participantes con respecto a las 14 interacciones socio-sexuales potencialmente aversivas que se enlistan en la parte izquierda del mismo y se les pide que indiquen en las cuatro columnas de la derecha, marcadas con las letras A, B, C y D lo siguiente:

- A) Si la interacción mencionada es percibida como ofensiva o no ofensiva.
- B) Frecuencia con la que ocurre: frecuentemente, a veces o nunca.
- C) Puesto organizacional del importunador: Jefe, colega o subalterno.
- D) Percepción de las consecuencias.- se responde consultando la parte 2a del cuestionario.

Las 14 interacciones socio-sexuales son las siguientes:

- 1.- Que alguien use palabras cariñosas o apodos sexuales.
- 2.- Que te hagan comentarios sobre tu ropa que impliquen deseo sexual.
- 3.- Ser vista lasciva o amorosamente.

- 4.- Ser abrazada, palmoteada o rozada frecuentemente durante la conversación.
- 5.- Ser tocada, palmoteada o pellizcada en el cuerpo.
- 6.- Tener rozamientos constantes en el cuerpo.
- 7.- Que te cuenten historias sugestivas.
- 8.- Que te muestren fotografías sugestivas o provocativas.
- 9.- Que alguien te haga comentarios sobre tu vida sexual.
- 10.- Que alguien te pida de manera repetitiva participar en actividades sociales no deseadas después de las horas de trabajo.
- 11.- Tener presiones sutiles aplicadas para la actividad sexual.
- 12.- Que te hagan demandas sexuales con la implicación de que la sumisión es ventajosa o desventajosa.
- 13.- Comprometerte a tener relaciones sexuales después de haberte sometido a avances sexuales coercitivos.
- 14.- Haber sido sexualmente asaltada.

En la parte inferior del cuestionario se puso una nota para indicar algún otro ejemplo de actividad que se creyera relacionado con los enlistados previamente.

- Una carta que fue enviada después de haber recibido los cuestionarios contestados, agradeciendo su participación en la investigación así como para ponerse a sus órdenes para cualquier asunto relacionado con este problema.

Para llevar a cabo la presente investigación, en primer lugar se tradujo el instrumento del inglés al español y se le hicieron, posteriormente, algunas modificaciones, debido a que se quiso explorar más a fondo algunos aspectos y también porque se trató de apegarlo, lo más posible, a un ambiente laboral más amplio que el puramente académico, en el que originalmente fue aplicado.

Las modificaciones son las siguientes:

- Se omitió la carta de presentación debido a que este estudio se realizó mediante entrevistas individuales.
- En la primera parte, de información demográfica, se pidieron datos tales como: lugar de nacimiento (para considerar que la nacionalidad de las entrevistadas fuera mexicana) e información que pudiera ser utilizada por cualesquiera de las trabajadoras de los tres puestos laborales de cualquier tipo de empresa u organización como: edad, escolaridad, estado civil, número de hijos, puesto dentro de la empresa y giro de la misma, antigüedad en la empresa, sueldo y otros ingresos y número de dependientes económicos.
- En la segunda parte, se clasificaron tres tipos de consecuencias con sus respectivos ejemplos de situaciones que podrían ser experimentadas como causas de cualesquiera de las 14 interacciones socio-sexuales potencialmente adversas en el ambiente laboral. En esta parte, se le pide a la entrevistada que se familiarice con ellos para que, posteriormente, pueda contestar la columna E del cuestionario que aparece en la página siguiente. En esta sección, únicamente se consideraron tres de los cinco tipos de consecuencias originales ya que se consideró que no había mucha diferencia entre ellos,

por lo que se unieron el tipo I y II y quedaron como tipo I: Consecuencias Positivas, el tipo III se quedó como tipo II: Consecuencias Neutras, los tipos IV y V quedaron como tipo III: Consecuencias Negativas. Además, se omitieron algunos de los ejemplos y en otras ocasiones se agregaron otros, por considerar que ésta era la manera más adecuada y apegada para este estudio, quedando como sigue:

Las consecuencias fueron puestas en orden jerárquico de tipo y consecuencias.

El tipo I de consecuencias fue clasificado como positivo: son las consecuencias percibidas como ventajosas y/o beneficiosas como: promoción de puesto, aumento de sueldo o salario, prestaciones de la empresa, ventajas y/o beneficios fuera de la empresa, cambio a una plaza deseada, becas o cursos de capacitación, permisos para faltar al trabajo.

El tipo II de consecuencias fue clasificado como neutro: ningún cambio apreciable de actitud hacia tí, ningún cambio apreciable en el ambiente laboral.

El tipo III de consecuencias contiene: satisfacción disminuída en el trabajo, empeoramiento en el desempeño laboral, disminución de la carga de trabajo a realizar, transferencia a un puesto menos deseado, confianza disminuída en tu trabajo por los demás, confianza personal disminuída en la realización de tu trabajo, carta de recomendación retenida, evaluación negativa del desempeño de tu trabajo, regaños o llamadas de atención por descuidos en tu trabajo, promoción retenida, reducción de salario, solicitud de carta de renuncia o despido, padecer síntomas físicos como dolor de cabeza, estómago, etc., experimentar angustia: preocupación excesiva o ansiedad.

- En la tercera parte del cuestionario, se agregaron dos columnas: A) En quien ocurre cada una de las 14 interacciones socio-sexuales: En mf, en otra, y la F) Etapa del Proceso Laboral en la o las que ocurre cada una de las 14 interacciones socio-sexuales enlistadas más adelante. La primera con el fin de ver si se da algún mecanismo proyectivo por parte de las entrevistadas y se incrementa el número de respuestas en esta columna en comparación a la de: En Mf, o si en realidad se da este fenómeno del hostigamiento sexual en otras personas dentro del mismo ambiente laboral de las mujeres entrevistadas. La segunda columna con el fin de ver si alguna de las etapas del proceso laboral es más vulnerable o no que otras para cualquiera de las manifestaciones del hostigamiento sexual enlistadas y para que pudiera tener mayor aplicabilidad en el ambiente laboral para posibles fines de detección de este problema en alguna área de la organización en particular.

Esta sección quedó como sigue:

- A) ¿En quién ocurre cada una de las interacciones socio-sexuales mencionadas?: En mf, En Otra.
- B) La percibes como: ofensiva, no ofensiva.
- C) ¿Con qué frecuencia te ocurre?: frecuentemente, a veces, nunca.
- D) Posición Organizacional del importunador: Jefe, colega, subalterno.
- E) ¿Cómo has percibido las consecuencias?: Tipo en número romano y letra. (Esta columna se contesta con la parte II del cuestionario).
- F) Etapa del Proceso Laboral: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Promoción, Puesto Actual.

Las 14 interacciones socio-sexuales quedaron como sigue:

- 1.- Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).
 - 2.- Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.
 - 3.- Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.
 - 4.- Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.
 - 5.- Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.
 - 6.- Rozamientos constantes en el cuerpo.
 - 7.- Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales). *En esta interacción se incluyeron los chistes ya que se consideró que forman parte importante de la vida cotidiana en nuestra cultura.
 - 8.- Demostración de fotograffas o revistas provocativas. *En esta interacción se agregaron las revistas debido a que éstas son muy frecuentes en nuestra cultura y se ampliaba así, el sentido de esta frase.
 - 9.- Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.
 - 10.- Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.
 - 11.- Presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.
 - 12.- Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.
 - 13.- Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.
 - 14.- Violación.
- Se destinó también una hoja adicional para que se respondiera a las siguientes preguntas:

- 1.- Mencionar en forma detallada cómo has experimentado las consecuencias que mencionaste en la columna F.
- 2.- ¿Qué has hecho al respecto?
- 3.- Menciona cualquier asunto relacionado con este problema y qué solución le darías al problema en general. (Ver apéndice B).

3.11 PROCEDIMIENTO:

Para la realización de esta investigación se visitaron diferentes tipos de empresas: oficinas privadas y gubernamentales, tiendas de autoservicio privadas y gubernamentales, fábricas: textil y de ropa, una compañía editorial, instituciones bancarias y aseguradoras y una institución de salud pública, con el fin de abarcar, dentro de lo posible, una gama amplia y diversa de ambientes laborales.

En el caso de las fábricas, se solicitó permiso para hacer este estudio dirigiéndose directamente al Departamento de Personal y planteando el asunto a manera de ayuda a través de facilitar la oportunidad de entrevistar a las obreras para que contestaran el cuestionario en forma personal y voluntaria. Se planteó que era una investigación de tesis de la Universidad Intercontinental, cuyo interés era meramente particular, que se iba a realizar en forma totalmente confidencial, sin mencionar ni el nombre de la empresa ni el de la persona que contestara, para evitar algunos temores que pudiesen existir. Con gran éxito se logró la cooperación de la mayoría de las empresas visitadas.

En el caso de las oficinas, tiendas y comercios, se acudió directamente con el personal, que en ese momento, -

estuviera menos ocupado; se le solicitó su ayuda para la colaboración de este estudio en forma personal. En el caso de las profesionistas, hubo necesidad, en algunos casos, de sacar citas para recibir su colaboración.

La realización de este cuestionario fue en forma individual. Se trató de crear un rapport personal diciéndoles a todas las participantes que se trataba de la realización de un trabajo personal, que sus empresas no estaban involucradas ni interesadas en sus respuestas, con el fin de conseguir que las mismas fueran lo más confiables y verídicas y evitaran temores a posibles represalias. Se les informó que era absolutamente confidencial en lo personal y que tampoco se mencionaría el nombre de la empresa. Se les dijo que se trataba de contestar un cuestionario para conocer cómo eran sus relaciones interpersonales en el trabajo con sus compañeros y que sus respuestas se reportarían en forma global, no en forma individual.

4.- RESULTADOS

El análisis de los datos se llevó a cabo por medio de la computadora a través del paquete estadístico aplicado a las ciencias sociales (SPSS) (Nie, Hull, Jenkins, Steinbrenner & Bent, 1975).

En primer lugar, se realizó una descripción de las variables estudiadas en la investigación, para ello se hizo uso de la estadística descriptiva, es decir, de las frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desviación estándar), encontrándose los siguientes resultados.

Como se puede observar en la tabla 1, en relación con la edad de las mujeres entrevistadas, el grupo administrativo es el que tiene un mayor porcentaje (50%) en el grupo de menos de 25 años. En cambio, el grupo profesionista sobresale en un 50% en el grupo de 26 a 30 años en relación con los otros dos grupos. En el grupo de edades comprendidas entre los 31 y 40 años, el grupo administrativo tiene un porcentaje menor (16.7%) en comparación con los otros dos grupos, siendo mayor (36.7%) el de servicios.

En el grupo de los 41 a los 50 años, los grupos administrativo y de servicios se mantienen iguales en un 13.3% cada uno. Finalmente, en el grupo de edades de más de 50 años, sólo se entrevistaron trabajadoras del grupo de servicios.

En la tabla 2, en relación a la escolaridad de las trabajadoras entrevistadas, se observa que el grupo de las profesionistas terminó una profesión en un 100% de los casos. El grupo administrativo tiene una mayor escolaridad en el nivel de carrera técnica o comercial (53.3%) y un 23.3% en el nivel de preparatoria o equivalente. No se presentó ningún caso de primaria como única escolaridad.

Tabla 1. Edades de las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.

EDAD	PROFESIONISTAS	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
Menos de 25 años	20.0% (6)	50.0% (15)	23.3% (7)
26 a 30	50.0% (15)	20.0% (6)	13.3% (4)
31 a 40	30.0% (9)	16.7% (5)	36.7% (11)
41 a 50	-- --	13.3% (4)	13.3% (4)
Más de 50 años	-- --	-- --	13.3% (4)

Tabla 2. Escolaridad de las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.

ESCOLARIDAD	PROFESIONISTAS	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
Primaria	--	-- --	83.3% (25)
Secundaria	--	20.0% (6)	13.3% (4)
Preparatoria o equivalente	--	23.3% (7)	3.3% (1)
Carrera Técnica o Comercial.	--	53.3% (16)	-- --
Profesional	100.0% (30)	3.3% (1)	-- --

Sin embargo, un 3.3% reportó estar estudiando una carrera profesional.

El grupo de servicios tiene una escolaridad muy marcada del 83.3% en el nivel de primaria y ésta va disminuyendo hasta llegar a un 3.3% en el nivel de preparatoria o equivalente.

En la tabla 3, en relación con el estado civil de las trabajadoras entrevistadas, se observa a simple vista que el estado civil que predomina en los tres puestos laborales es el de soltera; 46.7%, 53.3% y 50% (profesionistas, administrativo y de servicios) respectivamente.

El estado civil que le sigue en porcentajes más representativos es el del grupo de las casadas; 43.3%, 40% y 36.7% (profesionistas, administrativo y de servicios) respectivamente. Sólo se reportó un caso (3.3%) de viudez en el grupo de servicios.

El grupo mayor de trabajadoras divorciadas se encuentra en el grupo de las profesionistas en un 10%, seguido de un 6.7% en el grupo administrativo y sólo un 3.3% en el grupo de las de servicios.

El único grupo que reportó estar en unión libre fue el de servicios en un 6.7%.

Como se puede apreciar en la tabla 4, el grupo de las profesionistas sobresale en comparación con los otros dos grupos por no tener hijos, en un 73.3% de los casos. Sin embargo, el grupo de servicios está más disperso en cuanto a su frecuencia entre los otros rangos de número de hijos, llegando a tener un porcentaje sobresaliente de 23.3% en el grupo de más de 6 hijos en comparación con los otros dos grupos de trabajadoras.

Tabla 3. Estado Civil de las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.

ESTADO CIVIL	PROFESIONISTA	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
Soltera	46.7% (14)	53.3% (16)	50.0% (15)
Casada	43.3% (13)	40.0% (12)	36.7% (11)
Viuda	-. -	-. -	3.3% (1)
Divorciada	10.0% (3)	6.7% (2)	3.3% (1)
Unión Libre	-. -	-. -	6.7% (2)

Tabla 4. Número de Hijos de las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.

Número de Hijos	PROFESIONISTA	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
Ninguno	73.3% (22)	46.7% (14)	26.7% (8)
Entre 1 y 2	26.7% (8)	40.0% (12)	26.7% (8)
Entre 3 y 5	-. -	13.3% (4)	23.3% (7)
Más de 6	-. -	-. -	23.3% (7)

En la tabla 5, se puede observar que los porcentajes mayores de trabajadoras, en relación con su antigüedad en la empresa, se encuentra en el rango de más de 5 años, en un 26.7% en el grupo profesionista, en un 40% en el grupo administrativo y en un 43.3% en el grupo de servicios. Con excepción de un 30.0% en el periodo de un año en el grupo profesionista, debido a que se encuentran en el nivel de edad de entre 26 y 30 años. (Ver tabla 1).

Como se puede observar en la tabla 6, en relación a los promedios y desviaciones estándar de los sueldos de las trabajadoras entrevistadas, el grupo profesionista gana un promedio de $\bar{X} = \$157,291.00$ con una desviación estándar de $\sigma = \$85,342.79$, un poco más de lo doble que el grupo de servicios, el cual reporta un promedio de $\bar{X} = \$74,962.33$ con una desviación estándar de $\sigma = \$14,558.93$, quedando entre ambos grupos el administrativo con un promedio de $\bar{X} = \$91,953.33$ con una desviación estándar de $\sigma = \$32,128.52$, esto es, con una mayor tendencia hacia el grupo de servicios que hacia el grupo de las profesionistas.

La tabla 7 muestra que el grupo de servicios, en términos generales, tiene mayor número de dependientes económicos que varían, al menos en este estudio, de cero a ocho; encontrándose el porcentaje mayor de 23.3% en el número de dos dependientes económicos. Sin embargo, es el grupo que menor porcentaje reporta en cero dependientes económicos (13.3%) en comparación con los otros grupos de trabajadoras.

El 63.3% de las profesionistas no tiene ningún dependiente económico.

Por otro lado, el grupo administrativo reportó su porcentaje mayor de 26.7% en el número de dos dependientes económicos.

Tabla 5. Antigüedad de las trabajadoras entrevistadas en sus puestos actuales.

Antigüedad en el Puesto	PROFESIONISTAS	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
6 meses o menos	16.7% (5)	13.3% (4)	16.7% (5)
1 año	30.0% (9)	16.7% (5)	23.3% (7)
3 años	13.3% (4)	16.7% (5)	3.3% (1)
5 años	13.3% (4)	13.3% (4)	13.3% (4)
Más de 5 años	26.7% (8)	40.0% (12)	43.3% (13)

Tabla 6. Promedios y desviaciones estándar de los sueldos percibidos por las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales en el período de la investigación de febrero a septiembre de 1986.

PUESTOS LABORALES	PROMEDIO (\bar{X})	DESVIACION ESTANDAR (σ)
Profesionistas	157,291.00	85,342.79
Administrativo	91,953.33	32,128.52
Servicios	74,962.33	14,558.93

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Tabla 7. Número de dependientes económicos de las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.

No. de Dependientes económicos	PROFESIONISTAS	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS
0	63.3% (19)	53.3% (16)	13.3% (4)
1	13.3% (4)	10.0% (3)	16.7% (5)
2	23.3% (7)	26.7% (8)	23.3% (7)
3	-. -	10.0% (3)	20.0% (6)
4	-. -	-. -	10.0% (3)
5	-. -	-. -	3.3% (1)
6	-. -	-. -	6.7% (2)
7	-. -	-. -	-. -
8	-. -	-. -	6.7% (2)

La tabla 8, en relación a la percepción de ofensividad o no ofensividad de las interacciones socio-sexuales, muestra que en la interacción 1: tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales), el grupo de servicios reportó un porcentaje bastante mayor (73.3%) en cuanto a que consideraba esta conducta como ofensiva, en comparación con los grupos profesionista y administrativo, los cuales reportaron un 53.3% cada uno.

Al igual que en la interacción anterior, el grupo de servicios reportó un mayor porcentaje (66.7%) en cuanto a la interacción 2: comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, en comparación con el grupo profesionista (53.3%) y el administrativo (63.3%).

En la interacción 3: miradas amorosas, de deseo o de lujuria, el grupo administrativo es el grupo que consideró, en mayor porcentaje, ofensiva esta interacción (90%) en comparación con los otros dos grupos profesionista (66.7%) y de servicios (76.7%).

La interacción 4: abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación, también fue percibida con mayor porcentaje de ofensividad por el grupo de servicios (66.7%) en comparación con los grupos profesionista (56.7%) y administrativo (60%).

La interacción 5: tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo, fue considerada igualmente ofensiva por los grupos administrativo y de servicios (93.3%) en comparación con el grupo profesionista quien la consideró ofensiva en un 73.3%. Los rozamientos constantes en el cuerpo de la interacción 6, también fueron considerados más ofensivos por los grupos administrativo y de servicios (93.3%) que por el grupo profesionista (83.3%).

La interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales), fue considerada como menos ofensiva por parte de los grupos administrativo y profesionista (43.3%) y (46.7%) respectivamente que por el grupo de servicios quien

TABLA B

Cuadro comparativo en porcentajes y frecuencias absolutas de la percepción de ofensividad o no ofensividad de las 14 interacciones socio-sexuales en cada uno de los tres grupos laborales de las mujeres entrevistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	PROFESIONISTAS		ADMINISTRATIVO		SERVICIOS	
	Ofensiva	No Ofensiva	Ofensiva	No Ofensiva	Ofensiva	No Ofensiva
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	53.3 (16)	46.7 (14)	53.3 (16)	46.7 (14)	73.3 (22)	26.7 (8)
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	53.3 (16)	46.7 (14)	63.3 (19)	36.7 (11)	66.7 (20)	33.3 (10)
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	66.7 (20)	33.3 (10)	90.0 (27)	10.0 (3)	76.7 (23)	23.3 (7)
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	56.7 (17)	43.3 (13)	60.0 (18)	40.0 (12)	66.7 (20)	33.3 (10)
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	73.3 (22)	26.7 (8)	93.3 (28)	6.7 (2)	93.3 (28)	6.7 (2)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	83.3 (25)	16.7 (5)	96.7 (29)	3.3 (1)	96.7 (29)	3.3 (1)
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	46.7 (14)	53.3 (16)	43.3 (13)	56.7 (17)	63.3 (19)	36.7 (11)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	76.7 (23)	23.3 (7)	70.0 (21)	30.0 (9)	80.0 (24)	20.0 (6)
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	50.0 (15)	50.0 (15)	66.7 (20)	33.3 (10)	80.0 (24)	20.0 (6)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	60.0 (18)	40.0 (12)	73.3 (22)	26.7 (8)	56.7 (17)	43.3 (13)
11 Prestiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	86.7 (26)	13.3 (4)	96.7 (29)	3.3 (1)	90.0 (27)	10.0 (3)
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	90.0 (27)	10.0 (3)	96.7 (29)	3.3 (1)	100.0 (30)	-- --
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	93.3 (28)	6.7 (2)	100.0 (30)	-- --	100.0 (30)	-- --
14 Violacion.	93.3 (28)	6.7 (2)	100.0 (30)	-- --	100.0 (30)	-- --

reportó un 63.3% de ofensividad en la misma.

La demostración de fotografías o revistas provocativas, interacción 8, fue reportada con mayor porcentaje de ofensividad por el grupo de servicios (80%) en comparación con los grupos profesionista (76.7%) y administrativo (70.0%).

La interacción 9: preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual, también reportó el mayor porcentaje de percepción de ofensividad el grupo de servicios (80%) en comparación con los grupos administrativo (66.7%) y profesionista (50%).

En la interacción 10: invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo, el grupo administrativo es quien reportó mayor porcentaje de percepción de ofensividad en la misma (73.3%) en comparación con los grupos profesionista (60%) y de servicios (56.7%).

La interacción 11: presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual, fue reportada con un porcentaje mayor de ofensividad por el grupo administrativo (96.7%) en comparación con los grupos de servicios (90%) y profesionista (86.7%).

La exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso y no acceder desventajoso, interacción 12, fue reportada con un ligero porcentaje mayor por el grupo de servicios (100%) en comparación con los grupos administrativo (96.6%) y profesionista (90%).

La interacción 13: llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados fue igualmente considerada como ofensiva en un 100% por los grupos administrativo y de servicios en comparación con un 93.3% por parte del grupo de las profesionistas.

La interacción 14: violación, también, al igual que en la interacción anterior, fue considerada como ofensiva en un 100% por los grupos administrativo y de servicios en comparación con un 93.3% por parte de las profesionistas.

La tabla 9 muestra si la experiencia de cada una de las 14 - interacciones socio-sexuales ocurre o no en las trabajadoras entrevistadas. En la interacción 1: tratos a base de pala---bras cariñosas o de apodos (sexuales), el grupo administrativo reportó experimentarla con mayor frecuencia (36.7%) comparada con el grupo de servicios, el cual sólo reportó un 26.7%. En la interacción 2: comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, fue experimentada por los grupos administrativo y de servicios con una frecuencia del 23.3% de los casos en comparación a un 30% reportado por el grupo profesionalista. En la interacción 3: miradas amorosas, de deseo ó de lujuria el grupo profesionalista reportó una frecuencia de respuestas del 30%, un poco menos frecuente que los otros dos grupos - quienes reportaron un 36.7%, siendo el grupo de servicios el que reportó un porcentaje mayor en esta interacción con respecto a las demás.

La interacción 4: fue reportada con mayor frecuencia por el grupo administrativo en un 36.7% en comparación con el grupo profesionalista (23.3%), que la reportó con menor frecuencia. Esta interacción se refiere a abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.

La interacción 5: tocamiento, palmoteo o pellizcos en el - cuerpo, fue experimentada con una frecuencia del 20% por el grupo profesionalista comparado con los otros dos grupos de - trabajadoras quienes reportaron un 13.3% cada uno.

La interacción 6: rozamientos constantes en el cuerpo, fue - constante en los tres grupos de trabajadoras (6.7%).

Al parecer, la interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales) es bastante menos frecuente en el grupo de servicios (20%) en comparación con el grupo administrativo en quien ocurrió en un 53.3% de los casos.

El grupo profesionalista reportó una mayor frecuencia en la experiencia de la interacción 8: demostración de fotografías o

TABLA 9

Cuadro comparativo en porcentajes y frecuencias absolutas de los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas en relación a si ocurre o no, en ellas, cada una de las 14 interacciones socio-sexuales enlistadas, en el ambiente laboral.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	Profesionistas		Administrativo		Servicios	
	En quien ocurre		En quien ocurre		En quien ocurre	
	En Mf		En Mf		En Mf	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos sexuales.	30.0 (9)	70.0 (21)	36.7 (11)	63.3 (19)	26.7 (8)	73.3 (22)
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	30.0 (9)	70.0 (21)	23.3 (7)	76.7 (23)	23.3 (7)	76.7 (23)
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	30.0 (9)	70.0 (21)	36.7 (11)	63.3 (19)	36.7 (11)	63.3 (19)
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	23.3 (7)	76.7 (23)	36.7 (11)	63.3 (19)	33.3 (10)	66.7 (20)
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	20.0 (6)	80.0 (24)	13.3 (4)	86.7 (26)	13.3 (4)	86.7 (26)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	6.7 (2)	93.3 (28)	6.7 (2)	93.3 (28)	6.7 (2)	93.3 (28)
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales)	50.0 (15)	50.0 (15)	53.3 (16)	46.7 (14)	20.0 (6)	80.0 (24)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	13.3 (4)	86.7 (26)	6.7 (2)	93.3 (28)	10.0 (3)	90.0 (27)
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	30.0 (9)	70.0 (21)	33.3 (10)	66.7 (20)	13.3 (4)	86.7 (26)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	20.0 (6)	80.0 (24)	30.0 (9)	70.0 (21)	23.3 (7)	76.7 (23)
11 Presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	10.0 (3)	90.0 (27)	16.7 (5)	83.3 (25)	16.7 (5)	83.3 (25)
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	6.7 (2)	93.3 (28)	10.0 (3)	90.0 (27)	10.0 (3)	90.0 (27)
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	-- --	100.0 (30)	-- --	100.0 (30)	-- --	100.0 (30)
14 Violación.	-- --	100.0 (30)	-- --	100.0 (30)	-- --	100.0 (30)

revistas provocativas (13.3%) en comparación con el grupo administrativo (6.7%).

En la interacción 9: preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual, los grupos profesionista y administrativo reportaron un 30% y 33.3% respectivamente comparado con un 13.3% reportado por el grupo de servicios.

El grupo administrativo reportó un mayor porcentaje (30%) en la ocurrencia de la experiencia de la interacción 10: invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo en comparación con un 20% reportado por el grupo profesionista.

El grupo profesionista reportó la interacción 11: presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual con un porcentaje menor (10%) en comparación a los otros dos grupos (16.7%) cada uno.

La interacción 12: exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso y no acceder -desventajoso fue reportada con menor frecuencia por el grupo profesionista (6.7%) que por los dos grupos restantes (10%) cada uno.

En la interacción 13: llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados, los tres grupos laborales no reportaron haberla experimentado, así como tampoco la interacción 14: violación.

Las frecuencias de ocurrencia de cada una de las 14 interacciones socio-sexuales reportadas en la tabla 10 en relación a si éstas ocurren o no en "alguna compañera" de trabajo, en general, son bastante mayores a los porcentajes de ocurrencia reportados en la tabla 9 "en mí".

Como se puede observar, en la interacción 1: tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales) fue reportada con mayor frecuencia (46.7%) por el grupo administrativo en comparación a un 33.3% reportado por el grupo profesionista.

TABLA 10

Cuadro comparativo en porcentajes y frecuencias absolutas de los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas en relación a si ocurren o no cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en alguna compañera de su trabajo.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	PROFESORISTAS		ADMNISTRATIVO		SERVICIOS	
	En quien ocurre		En quien ocurre		En quien ocurre	
	En Otra		En Otra		En Otra	
	SI	No	SI	No	SI	No
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	33.3 (10)	66.7 (20)	46.7 (14)	53.3 (16)	40.0 (12)	60.0 (18)
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	56.7 (17)	43.3 (13)	46.7 (14)	53.3 (16)	16.7 (5)	83.3 (25)
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	40.0 (12)	60.0 (18)	56.7 (17)	43.3 (13)	43.3 (13)	56.7 (17)
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	43.3 (13)	56.7 (17)	60.0 (18)	40.0 (12)	33.3 (10)	66.7 (20)
5 Tocamiento, palmeteo o pellizcos en el cuerpo.	50.0 (15)	50.0 (15)	36.7 (11)	63.3 (19)	6.7 (2)	93.3 (28)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	30.0 (9)	70.0 (21)	30.0 (9)	70.0 (21)	10.0 (3)	90.0 (27)
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales)	60.0 (18)	40.0 (12)	66.7 (20)	33.3 (10)	26.7 (8)	73.3 (22)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	13.3 (4)	86.7 (26)	20.0 (6)	80.0 (24)	10.0 (3)	90.0 (27)
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	23.3 (7)	76.7 (23)	26.7 (8)	73.3 (22)	13.3 (4)	86.7 (26)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	36.7 (11)	63.3 (19)	20.0 (6)	80.0 (24)	13.3 (4)	86.7 (26)
11 Presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	30.0 (9)	70.0 (21)	13.3 (4)	86.7 (26)	6.7 (2)	93.3 (28)
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	13.3 (4)	86.7 (26)	13.3 (4)	86.7 (26)	6.7 (2)	93.3 (28)
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	10.0 (3)	90.0 (27)	10.0 (3)	90.0 (27)	3.3 (1)	96.7 (29)
14 Violación.	3.3 (1)	96.7 (29)	6.7 (2)	93.3 (28)	-- --	100.0 (30)

La interacción 2: comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, fue reportada en un 56.7% por el grupo profesionalista; el grupo administrativo, la reportó en un 46.7% en comparación con el grupo de servicios que sólo la reportó en un 16.7% de los casos.

El grupo administrativo reportó con mayor frecuencia de ocurrencia (56.7%) la interacción 3: miradas amorosas, de deseo o de lujuria. Los grupos de servicios y profesionalista la reportaron en un 43.3% y 40.0% respectivamente.

Los abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación de la interacción 4, fueron, también, reportados con mayor frecuencia por el grupo administrativo en un 60% de los casos, siendo de 43.3% en el grupo profesionalista y de 33.3% en el de servicios.

La interacción 5: tocamientos, palmoteos o pellizcos en el cuerpo, es reportada muy superiormente en el grupo profesionalista (50%) en comparación con los grupos administrativo (36.7%) y de servicios (6.7%) en relación con la percepción de ocurrencia de la misma en "alguna compañera" de trabajo. Sin embargo, este último grupo reportó haber experimentado dicha interacción en un 13.3% (Ver tabla 9).

Los grupos profesionalista y administrativo reportaron un 30% de ocurrencia hacia "alguna compañera" de trabajo de la interacción 6: rozamientos constantes en el cuerpo, a pesar de que ambos sólo la experimentaron en un 6.7% (Ver tabla 9). En cambio, el grupo de servicios sólo la reportó con un 10% de ocurrencia.

Los grupos profesionalista y administrativo reportan un porcentaje sobresaliente de 60% y 66.7% respectivamente comparado con un 26.7% del grupo de servicios en relación con la interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales). Sin embargo, existen porcentajes, también muy altos en relación a la misma, cuando es experimentada por ellas mismas (Ver tabla 9).

La interacción 8: demostración de fotografías o revistas provocativas, en relación a la ocurrencia en alguna compañera de trabajo, fue reportada con mayor frecuencia por el grupo administrativo, 20%, comparado contra un 6.7% experimentado por ellas mismas (Ver tabla 8). Los otros dos grupos profesionalista y de servicios la reportaron con un porcentaje similar al que ellas mismas la experimentaron, 13.3% y 10% respectivamente.

La interacción 9: preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual, es reportada con menor frecuencia por el grupo de servicios (13.3%) que por el profesionalista y administrativo 23.3% y 26.7% respectivamente.

El grupo de las profesionalistas ha observado en un porcentaje mayor 36.7% la ocurrencia de la interacción 10: invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo, que los grupos administrativo y de servicios quienes la reportan en un 20% y 13.3% respectivamente. Como en la anterior interacción, es el grupo profesionalista quien reporta mayor porcentaje en la observación de la interacción 11: presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual, cuando ocurre en alguna compañera de trabajo (30.0%) contra un 13.3% y 6.7% reportados por los grupos administrativo y de servicios respectivamente.

En la interacción 12: exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso y no acceder desventajoso, se reportan porcentajes iguales en los grupos profesionalista y administrativo (13.3% cada uno) en comparación con un 6.7% reportado por el grupo de servicios.

La interacción 13: llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados, fue reportada por los tres grupos laborales, profesionalista y administrativo 10% cada uno y el de servicios, 3.3%.

Al igual que en la interacción 13, se reportaron casos de violación (interacción 14), en los trabajos actuales de las

mujeres entrevistadas, el grupo profesionista la reportó en un 3.3%, el administrativo en un 6.7% y el de servicios, no reportó ningún caso en esta interacción.

La tabla 11 muestra la frecuencia de ocurrencia de cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas.

Como se puede observar, en la interacción 1, el grupo administrativo experimentó la misma, "frecuentemente", con un porcentaje bastante más alto (30%) comparado con los otros dos grupos (6.7%) cada uno y en segundo lugar, el grupo profesionista reportó en "algunas veces" un 23.3%.

En la interacción 2, los grupos profesionista y de servicios reportaron haber experimentado con mayor frecuencia "algunas veces" (23.3%) esta interacción comparado con el grupo administrativo, el cual la reportó en un 13.3%.

En la interacción 3, los grupos administrativo y de servicios reportaron que ésta les ocurría "algunas veces" en un 20% y el grupo de las profesionistas sólo la reportó en un 13.3%. Sin embargo, los tres grupos reportaron el mismo porcentaje en "frecuentemente" (16.7%).

El grupo de servicios reportó experimentar la interacción 4 "algunas veces" con un porcentaje mayor al de los otros dos grupos laborales (26.7%). Sin embargo, también el grupo administrativo la reportó como "frecuentemente" en un 16.7%, porcentaje mayor que el de los otros dos grupos (6.7% cada uno). El grupo de las profesionistas reportó la interacción 5 en un 16.7% "algunas veces" y el de servicios en un 13.3%.

El grupo de servicios reportó la interacción 6 con una ocurrencia de "algunas veces" en un 6.7% comparado con un 3.3% reportado por los otros dos grupos laborales. Sin embargo, los grupos profesionista y administrativo la reportan como "frecuentemente" en un 3.3% con excepción del grupo de servicios, el cual no la reportó en esta frecuencia.

El grupo administrativo reportó la interacción 7 con una fre

TABLA 11

Cuadro comparativo en porcentajes y frecuencias absolutas de la frecuencia de ocurrencia de cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	PROFESIONISTAS			ADMINISTRATIVO			SERVICIOS		
	Frecuencia de Ocurrencia			Frecuencia de Ocurrencia			Frecuencia de Ocurrencia		
	Frecuente	A Veces	Nunca	Frecuente	A Veces	Nunca	Frecuente	A Veces	Nunca
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	6.7 (2)	23.3 (7)	70.0 (21)	30.0 (9)	10.0 (3)	60.0 (18)	6.7 (2)	20.0 (6)	73.3 (22)
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual	3.3 (1)	23.3 (7)	73.3 (22)	10.0 (3)	13.3 (4)	76.7 (23)	-- --	23.3 (7)	76.7 (22)
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	16.7 (5)	13.3 (4)	70.0 (21)	16.7 (5)	20.0 (6)	63.3 (19)	16.7 (5)	20.0 (6)	63.3 (19)
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	6.7 (2)	16.7 (5)	76.7 (23)	16.7 (5)	20.0 (6)	63.3 (19)	6.7 (2)	26.7 (8)	66.7 (20)
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	3.3 (1)	16.7 (5)	80.0 (24)	6.7 (2)	6.7 (2)	86.7 (26)	-- --	13.3 (4)	86.7 (26)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	3.3 (1)	3.3 (1)	93.3 (28)	3.3 (1)	3.3 (1)	93.3 (28)	-- --	6.7 (2)	93.3 (28)
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	10.0 (3)	40.0 (12)	50.0 (15)	10.0 (3)	43.3 (13)	46.7 (14)	6.7 (2)	13.3 (4)	80.0 (24)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	-- --	13.3 (4)	86.7 (26)	-- --	6.7 (2)	93.3 (28)	3.3 (1)	6.7 (2)	90.0 (27)
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual	3.3 (1)	26.7 (8)	70.0 (21)	3.3 (1)	30.0 (9)	66.7 (20)	6.7 (2)	6.7 (2)	86.7 (26)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	13.3 (4)	6.7 (2)	80.0 (24)	10.0 (3)	20.0 (6)	70.0 (21)	10.0 (3)	13.3 (4)	76.7 (23)
11 Presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	6.7 (2)	3.3 (1)	90.0 (27)	6.7 (2)	10.0 (3)	83.3 (25)	13.3 (4)	3.3 (1)	83.3 (25)
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	6.7 (2)	-- --	93.3 (28)	-- --	10.0 (3)	90.0 (27)	6.7 (2)	3.3 (1)	90.0 (27)
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzosos.	-- --	-- --	100.0 (30)	-- --	-- --	100.0 (30)	-- --	-- --	100.0 (30)
14 Violación.	-- --	-- --	100.0 (30)	-- --	-- --	100.0 (30)	-- --	-- --	100.0 (30)

cuencia de ocurrencia mayor de "algunas veces" (43.3%) comparado con el grupo de servicios, el cual sólo la reportó en un 13.3%.

La interacción 8 fue reportada con una mayor frecuencia de ocurrencia "algunas veces" por el grupo profesionalista (13.3%) comparado con un 6.7% de los otros dos grupos.

La interacción 9 fue reportada con mucha menor frecuencia - por el grupo de servicios (6.7%) que por los grupos profesionalista y administrativo (26.7%) y (36.0%) respectivamente en "algunas veces". Sin embargo, el grupo de servicios reporta un mayor porcentaje (6.7%) de la misma, en "frecuentemente". La interacción 10 fue reportada con mayor frecuencia por el grupo profesionalista (13.3%) y en segundo lugar por el grupo administrativo (20%) "algunas veces".

El grupo de servicios aparentemente experimenta con mayor frecuencia de ocurrencia la interacción 11, (13.3%), en segundo lugar, el grupo administrativo (10%) "algunas veces". La interacción 12 es experimentada con la misma frecuencia - por los grupos profesionalista y de servicios (6.7%) "frecuentemente" y "algunas veces" en un 10% por el grupo administrativo.

Las interacciones socio-sexuales más severas 13 y 14 no fueron reportadas por ninguno de los tres grupos laborales de las mujeres entrevistadas en este estudio.

Como se puede apreciar a través de las tablas 12-1, 12-2 y -12-3, las cuales muestran la posición organizacional del importunador en cada una de las 14 interacciones socio-sexuales, en cada uno de los tres grupos de puestos laborales, en la interacción 1: tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales), los grupos administrativo y de servicios reportan el porcentaje mayor de 23.3% cada uno, de hostigadores colegas, siendo de 6.7% en el caso de las profesionalistas. Los grupos profesionalista y administrativo reportan 3.3% de -hostigadores jefes, en esta interacción; por otro lado, el -

grupo de servicios no reporta esta experiencia mas que en la combinación de colega/jefe un 3.3%. Así mismo, cabe señalar que tanto las profesionistas como el grupo administrativo - también reportan esta interacción en un 3.3% por parte de - sus subalternos, siendo el grupo profesionista quien reporta ésta misma en un 6.7%, por parte de los hombres que ocupan - las tres posiciones organizacionales.

En la interacción 2, comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, el porcentaje mayor lo reporta el grupo de servicios por parte de sus colegas, y los grupos profesionista y administrativo reportan 13.3%. Sin embargo, el grupo profesionista reporta un 6.7% por parte de sus jefes además de un 3.3% por parte de jefe/subalterno. El grupo administrativo - reporta 6.7% en la combinación colega/jefe y otro 3.3% por - parte de algún subalterno.

En la interacción 3: miradas amorosas, de deseo o de lujuria el grupo administrativo reporta el mayor porcentaje de 30% - por parte de sus colegas, siguiéndole el de servicios con un 20% y el de profesionistas con un 16.7%. En cambio, por parte del jefe, el grupo profesionista reporta 6.7% en comparación con los grupos que reportan un 3.3% cada uno. Sin embargo, el grupo de servicios reporta un 6.7% en la combinación colega/jefe a diferencia de un 3.3% reportado por los otros dos grupos. Además de que el grupo profesionista también reporta un 3.3% en la combinación jefe/colega/subalterno.

En la interacción 4: abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación, el grupo administrativo reporta con el mayor porcentaje la ocurrencia de la misma por parte de sus colegas (30%), siendo de 26.7% lo reportado por el grupo de servicios por parte de los mismos colegas y, de 16.7% en las profesio--nistas. El grupo administrativo reporta un 3.3% de ocurrencia de la misma por parte de sus subalternos y un 3.3% en la combinación colega/jefe. Los grupos profesionista y de servicios

reportan un 3.3% en la columna de jefe y otro 3.3% en la combinación colega/jefe.

En la interacción 5: tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo, el grupo administrativo reporta un 13.3% en la experiencia de esta conducta por parte de sus colegas en comparación a un 10% reportado por el grupo de servicios y a un 6.7% de las profesionistas. Los grupos de servicios y profesionista reportaron un 3.3% cuando ésta proviene del jefe. Sin embargo, el grupo profesionista también reporta un 3.3% cuando ésta proviene de algún subalterno así como otro 3.3% en las columnas de colega/jefe y colega/subalterno respectivamente. En la interacción 6: rozamientos constantes en el cuerpo, los grupos administrativo y de servicios reportan un 6.7% la experiencia de esta interacción por parte de los colegas, en tanto que el grupo profesionista la experimenta en un 3.3% por parte de los jefes y otro 3.3% por parte de los colegas. En la interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales), el grupo administrativo es el que reporta un mayor porcentaje (50%) de esta conducta por parte de sus colegas y en sólo un 3.3% por parte de algún subalterno. En cambio, en el grupo profesionista aparece con un 10% por parte del jefe, cosa que no sucede con el grupo de servicios más que en la combinación jefe/colega, en un 6.7%. En el grupo profesionista también se reporta un 3.3% por parte de algún subalterno y otro 3.3% en cada una de las combinaciones: colega/jefe y Jefe/colega/subalterno.

En la interacción 8: demostración de fotograffas o revistas provocativas, el grupo profesionista reporta un 13.3% de mayor frecuencia por parte de los colegas en comparación a un 6.7% reportado por el grupo administrativo y un 3.3% reportado por el grupo de servicios. Sin embargo, éste último grupo reporta un 6.7% por parte de la combinación colega/jefe.

En la interacción 9: preguntas o comentarios acerca de tu vi

da sexual, el grupo administrativo reporta un 23.3% cuando esta conducta proviene de los colegas; el grupo de servicios reporta un 20% y el profesionalista un 16.7%. Sin embargo, este último grupo experimentó esta conducta, en 13.3% de los casos, cuando proviene de los jefes. En cambio, el grupo administrativo experimentó la misma, por parte de subalternos, en 6.7% y en 3.3% en la combinación colega/subalterno.

En la interacción 10: invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo, el grupo administrativo reporta un 23.3% por parte de los colegas, el de servicios 20% y el profesionalista 10%. En cambio, por parte del jefe, el grupo profesionalista reporta 6.7% a diferencia de un 3.3% reportado por los otros dos grupos. Sin embargo, el grupo profesionalista reporta un 3.3% por parte de los subalternos.

En la interacción 11: presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual, el grupo administrativo reporta el porcentaje más alto, por parte de los colegas (10%) en comparación a un 6.7% reportado por los otros dos grupos. Sin embargo, el grupo de servicios reporta un 6.7% cuando proviene de los jefes en comparación con un 3.3% reportado por los otros dos grupos. También reportan un 3.3% los grupos administrativo y de servicios cuando esta conducta proviene de la combinación colega/jefe.

En la interacción 12: exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso, el grupo profesionalista reportó un 6.7% de esta conducta cuando proviene de los jefes en comparación a un 3.3% reportado por los otros dos grupos. Sin embargo, el grupo de servicios reporta un 6.7% cuando ésta es por parte de la combinación jefe/colega, en comparación a un 3.3% reportado por el grupo administrativo. Por otro lado, este mismo grupo reporta un 3.3% cuando esta conducta proviene de los subalter-

nos.

En la interacción 13: llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados y en la interacción 14: violación, no se encuentran datos reportados debido a que ninguna de estas interacciones se experimentó por parte de las trabajadoras entrevistadas en este estudio.

La información que se presenta en la tabla 13, en relación a las consecuencias percibidas a raíz de haber experimentado -cualquiera de las 14 interacciones socio-sexuales, es la siguiente.

En relación con la interacción 1: tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales), el grupo administrativo reporta un 30% de consecuencias negativas en comparación con los dos grupos restantes que fue de 23.3% en cada uno. Por otro lado, sólo el grupo administrativo reporta un 3.3% de consecuencias positivas en la misma.

En la interacción 2: comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, sólo el grupo de servicios reportó consecuencias positivas en un 3.3% de los casos. En cuanto a las consecuencias negativas, el grupo que reportó mayor porcentaje (20.0%) fue el profesionista, los grupos administrativo y de servicios tuvieron un 13.3%

En la interacción 3, miradas amorosas, de deseo o de lujuria, el grupo administrativo reportó un 16.7% de consecuencias negativas en comparación con los grupos profesionista -

y de servicios quienes reportaron un 13.3%.

Los grupos administrativo y de servicios reportaron un 26.7% de consecuencias negativas en la interacción 4, abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación, en comparación con el grupo profesionista que reportó 20%.

En la interacción 5, Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo, únicamente el grupo profesionista reportó un 3.3% de consecuencias positivas, sin embargo, reportó también un 6.7% de consecuencias negativas. El grupo de servicios experimentó en un 10% de los casos, consecuencias negativas y el administrativo un 3.3%.

En la interacción 6, rozamientos constantes en el cuerpo, sólo el grupo profesionista experimentó, en 3.3% de los casos, consecuencias negativas.

En la interacción 7, narraciones de chistes o historias sugestivas sexuales, los grupos profesionista y administrativo experimentaron en el 40% de los casos, consecuencias negativas a diferencia del grupo de servicios que sólo tuvo un 16.7%

En la interacción 8, demostración de fotografías o revistas provocativas, los grupos profesionista y administrativo reportaron 10% y 6.7% de experiencias con consecuencias negativas; el grupo de servicios no reportó ninguna.

En la interacción 9, preguntas o comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, se observa un porcentaje bastante mayor en el grupo profesionista (23.3%) en relación a las experiencias negativas como consecuencia de haber experimentado la misma interacción, en comparación con el grupo administrativo que sólo la reportó en un 16.7% y el de servicios, en sólo 3.3% de los casos.

En la interacción 10, invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo, el grupo administrativo es el que reporta mayor porcentaje de consecuencias negativas como consecuencia de ser hostigado a

TABLA 13

Cuadro comparativo en porcentajes y frecuencias absolutas en relación al tipo de consecuencias percibidas por las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales, en cada una de las 14 interacciones socio-sexuales enlistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	PROFESIONISTAS				ADMINISTRATIVO				SERVICIOS			
	TIPO DE CONSECUENCIAS				TIPO DE CONSECUENCIAS				TIPO DE CONSECUENCIAS			
	Posi- tivas	Neutras	Nega- tivas	Ningun a	Posi- tivas	Neutras	Nega- tivas	Ningun a	Posi- tivas	Neutras	Nega- tivas	Ningun a
1. Gratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	--	6.7 (2)	23.3 (7)	70.0 (21)	3.3 (1)	3.3 (1)	30.0 (9)	63.3 (19)	--	3.3 (1)	23.3 (7)	73.3 (22)
2. Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	--	6.7 (2)	20.0 (6)	73.3 (22)	--	10.0 (3)	13.3 (4)	76.7 (23)	3.3 (1)	6.7 (2)	13.3 (4)	76.7 (23)
3. Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	--	16.7 (5)	13.3 (4)	70.0 (21)	--	20.0 (6)	16.7 (5)	63.3 (19)	--	23.3 (7)	13.3 (4)	63.3 (19)
4. Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	--	3.3 (1)	20.0 (6)	76.7 (23)	--	10.0 (3)	26.7 (8)	63.3 (19)	--	6.7 (2)	26.7 (8)	66.7 (20)
5. Tocamiento, palmeteo o pellizcos en el cuerpo.	3.3 (1)	10.0 (3)	6.7 (2)	80.0 (24)	--	10.0 (3)	3.3 (1)	86.7 (26)	--	3.3 (1)	10.0 (3)	86.7 (26)
6. Rozamientos constantes en el cuerpo.	--	3.3 (1)	3.3 (1)	93.3 (28)	--	6.7 (2)	--	93.3 (28)	--	6.7 (2)	--	93.3 (28)
7. Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	--	10.0 (3)	40.0 (12)	50.0 (15)	--	13.3 (4)	40.0 (12)	46.7 (14)	--	3.3 (1)	16.7 (5)	80.0 (24)
8. Demostración de fotografías o revistas provocativas.	--	3.3 (1)	10.0 (3)	86.7 (26)	--	--	6.7 (2)	93.3 (28)	--	10.0 (3)	--	90.0 (27)
9. Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	--	6.7 (2)	23.3 (7)	70.0 (21)	--	16.7 (5)	16.7 (5)	66.7 (20)	--	10.0 (3)	3.3 (1)	86.7 (26)
10. Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	--	13.3 (4)	6.7 (2)	80.0 (24)	--	13.3 (4)	16.7 (5)	70.0 (21)	--	10.0 (3)	13.3 (4)	76.7 (23)
11. Presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	--	6.7 (2)	3.3 (1)	90.0 (27)	--	13.3 (4)	3.3 (1)	83.3 (25)	--	13.3 (4)	3.3 (1)	83.3 (25)
12. Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	--	6.7 (2)	--	93.3 (28)	--	6.7 (2)	3.3 (1)	90.0 (27)	--	10.0 (3)	--	90.0 (27)
13. Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	--	--	--	100.0	--	--	--	100.0 (30)	--	--	--	100.0 (30)
14. Violación.	--	--	--	100.0	--	--	--	100.0 (30)	--	--	--	100.0 (30)

través de la misma en un 16.7%, le sigue el grupo de servicios, el cual reporta, 13.3% y el profesionista con un 6.7%. En la interacción 11, presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual, los tres grupos de mujeres de los tres puestos laborales reportaron el mismo porcentaje de consecuencias negativas experimentadas (3.3%).

En la interacción 12, exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso y no acceder desventajoso, sólo el grupo profesionista reportó consecuencias negativas en la misma, en un 3.3% de los casos.

En las interacciones 13, llevar a cabo relaciones sexuales - después de haber sido sometida a avances sexuales forzados y la 14, violación, no se reportan consecuencias debido a que no se reportó ninguna frecuencia de ocurrencia en las mismas por las mujeres de este estudio.

La tabla 14 muestra las consecuencias negativas a nivel psicológico, laboral y la combinación de ambos que han experimentado los tres puestos de trabajadoras entrevistadas.

En la interacción 1, tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales), los grupos administrativo y de servicios reportan 3.3% de consecuencias negativas a nivel psicológico en tanto que el grupo profesionista reportó 3.3% de consecuencias negativas a nivel laboral y otro 3.3% en ambas.

En la interacción 2, comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, los grupos administrativo y de servicios reportan consecuencias psicológicas en un 6.7%, el grupo profesionista, 3.3%, en este mismo nivel; sin embargo, éste último, también reporta un 3.3% en consecuencias negativas a nivel laboral y el grupo administrativo, 3.3%, en consecuencias psicológicas y laborales.

En la interacción 3, miradas amorosas, de deseo o de lujuria, los datos más relevantes están representados por el grupo administrativo, el cual reporta un 20% en consecuencias negati

TABLA 14

Cuadro comparativo en porcentajes y frecuencias absolutas en relación a las consecuencias negativas experimentadas por los tres grupos de puestos laborales de las mujeres entrevistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	PROFESIONISTAS				ADMINISTRATIVO				SERVICIOS			
	CONSECUENCIAS NEGATIVAS				CONSECUENCIAS NEGATIVAS				CONSECUENCIAS NEGATIVAS			
	Psico- lógicas	Labo- rales	Psicol. y Laborales	Ninguna	Psico- lógicas	Labo- rales	Psicol. y Laborales	Ninguna	Psico- lógicas	Labo- rales	Psicol. y Laborales	Ninguna
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	---	3.3 (1)	3.3 (1)	93.3 (20)	3.3 (1)	---	---	96.7 (29)	3.3 (1)	---	---	96.7 (29)
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	3.3 (1)	3.3 (1)	---	93.3 (28)	6.7 (2)	---	3.3	90.0 (27)	6.7 (2)	---	---	93.3 (28)
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	6.7 (2)	6.7 (2)	3.3 (1)	83.3 (25)	20.0 (4)	---	---	80.0 (24)	16.7 (5)	3.3 (1)	3.3 (1)	76.7 (23)
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	---	3.3 (1)	---	96.7 (29)	10.0 (3)	---	---	90.0 (27)	6.7 (2)	---	---	93.3 (28)
5 Tocamiento, pellizcos o pellizcos en el cuerpo.	6.7 (2)	3.3 (1)	---	90.0 (27)	6.7 (2)	---	3.3 (1)	90.0 (27)	3.3 (1)	---	---	96.7 (29)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	---	3.3 (1)	---	96.7 (29)	6.7 (2)	---	---	93.3 (28)	6.7 (2)	---	---	73.3 (28)
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	6.7 (2)	3.3 (1)	---	90.0 (27)	13.3 (4)	---	---	86.7 (26)	3.3 (1)	---	---	96.7 (29)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	3.3 (1)	---	---	96.7 (29)	---	---	---	100.0 (30)	10.0 (3)	---	---	90.0 (27)
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	3.3 (1)	3.3 (1)	---	93.3 (28)	10.0 (3)	3.3 (1)	3.3 (1)	83.3 (25)	10.0 (3)	---	---	90.0 (27)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas sustituyendo del trabajo.	10.0 (3)	3.3 (1)	---	86.7 (26)	3.3 (1)	6.7 (2)	3.3 (1)	86.7 (26)	6.7 (2)	---	3.3 (1)	90.0 (27)
11 Prestiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	---	6.7 (2)	---	93.3 (28)	10.0 (3)	---	3.3 (1)	86.7 (26)	3.3 (1)	---	10.0 (3)	86.7 (26)
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	---	6.7 (2)	---	93.3 (28)	---	---	6.7 (2)	93.3 (28)	3.3 (1)	---	6.7 (2)	90.0 (27)
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	---	---	---	100.0 (30)	---	---	---	100.0 (30)	---	---	---	100.0 (30)
14 Violación.	---	---	---	100.0 (30)	---	---	---	100.0 (30)	---	---	---	100.0 (30)

vas a nivel psicológico y el de servicios, un 16.7%.

En la interacción 4, abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación, el grupo administrativo reporta un 10% en las consecuencias a nivel psicológico y el de servicios, 6.7% el grupo profesionista reporta un 3.3% en las consecuencias a nivel laboral.

En la interacción 5, tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo, los grupos profesionista y administrativo reportan - 6.7% en las consecuencias negativas a nivel psicológico y - 3.3% a nivel laboral por el grupo profesionista.

En la interacción 6, rozamientos constantes en el cuerpo, - los grupos administrativo y de servicios reportan 6.7% en - las consecuencias a nivel psicológico y el grupo profesionista 3.3% a nivel laboral.

En la interacción 7, el grupo administrativo reporta 13.3% - de consecuencias negativas a nivel psicológico, el profesionista 6.7% y 3.3% en consecuencias negativas a nivel laboral y el grupo de servicios, 3.3%, a nivel psicológico.

En la interacción 8, demostración de fotograffas o revistas provocativas, el grupo de servicios reporta 10% de consecuenncias negativas a nivel psicológico y el profesionista 3.3%.

En la interacción 9, preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual, los grupos administrativo y de servicios reportan 10% de consecuencias negativas a nivel psicológico y el grupo de las profesionistas, un 3.3%. Sin embargo, los grupos - profesionista y administrativo también reportan 3.3% de consecuencias negativas a nivel laboral y el administrativo, - también reporta 3.3% en ambos niveles simultáneamente.

El grupo profesionista reporta 10% de consecuencias negativas a nivel psicológico en la interacción 10, invitaciones - constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo; seguidos del de servicios en un 6.7% y el administrativo en 3.3%. En cuanto al nivel laboral, el - grupo administrativo reporta 6.7% y el profesionista 3.3%. -

Los grupos administrativo y de servicios reportan 3.3% en ambos niveles al mismo tiempo.

En la interacción 11, presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual, el grupo administrativo reporta 10% de consecuencias negativas a nivel psicológico y el de servicios 3.3%; el grupo profesionista reporta 6.7% de consecuencias negativas a nivel laboral y el de servicios un 10% en la combinación de ambos.

En la interacción 12, el grupo de servicios reporta 3.3% en consecuencias negativas a nivel psicológico, el de profesionistas 6.7% a nivel laboral y los grupos administrativo y de servicios 6.7% tanto a nivel psicológico como laboral.

En las interacciones 13 y 14, llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados y violación, no se reportan consecuencias de ningún tipo debido a que estas conductas no fueron experimentadas personalmente por ninguna de las trabajadoras de la muestra de este estudio.

Como se puede apreciar en las tablas 15-1, 2 y 3, el grupo laboral que reporta mayor hostigamiento sexual en las diferentes etapas del proceso laboral, es el profesionista. El grupo administrativo sólo reporta un 3.3% en la etapa de capacitación y el de servicios, un 3,3% tanto en la capacitación como en su puesto actual.

En términos generales, los mayores porcentajes de hostigamiento sexual se encuentran en la etapa del desempeño de su puesto actual, y los tres grupos de las mujeres entrevistadas reportan experiencias de hostigamiento sexual en sus vidas laborales.

TABLA 15-1

Cuadro de los porcentajes y frecuencias absolutas de las etapas del proceso laboral en las que ocurre cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en el grupo profesionista de las mujeres entrevistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	P R O F E S I O N I S T A S							Ninguno
	ETAPAS DEL PROCESO LABORAL							
	Recluta miento	Selecc ción	Capacit ación	Promo ción	Puesto Actual	Promoción y Puesto Actual	Capacitación/ Puesto Actual	
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	---	---	3.3 (1)	---	23.3 (7)	---	3.3 (1)	70.0 (21)
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	---	---	---	---	26.7 (8)	---	---	73.3 (22)
3 Miradas amorosas, de desecho o de lujuria.	3.3 (1)	---	---	---	26.7 (8)	---	---	70.0 (21)
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	---	---	---	---	20.0 (6)	---	3.3 (1)	76.7 (23)
5 Tocamiento, palnoteo o pellizcos en el cuerpo.	---	---	---	---	20.0 (6)	---	---	80.0 (24)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	---	---	---	---	6.7 (2)	---	---	93.3 (28)
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	3.3 (1)	---	3.3 (1)	---	40.0 (12)	3.3 (1)	---	50.0 (15)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	---	---	---	---	13.3 (4)	---	---	86.7 (26)
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	3.3 (1)	---	3.3 (1)	---	23.3 (7)	---	---	70.0 (21)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	---	---	---	---	20.0 (6)	---	---	80.0 (24)
11 Presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	---	---	---	---	6.7 (2)	---	3.3 (1)	90.0 (27)
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	3.3 (1)	---	---	---	3.3 (1)	---	---	93.3 (28)
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	---	---	---	---	---	---	---	100.0 (30)
14 Violación.	---	---	---	---	---	---	---	100.0 (30)

TABLA 15-2

Cuadro de los porcentajes y frecuencias absolutas de las etapas del proceso laboral en las que ocurre cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en el grupo administrativo de las mujeres entrevistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	A D M I N I S T R A T I V O							
	ETAPAS DEL PROCESO LABORAL							
	Recluta miento	Selecc ción	Capaci tación	Promo ción	Puesto Actual	Promoción y Puesto Actual	Capacitación/ Puesto Actual	Ninguno
1 Tratos a base de palabras cu rulosas o apodos (sexuales).	---	---	---	---	36.7 (11)	---	---	63.3 (19)
2 Comentarios sobre la ropa - que implican deseo sexual.	---	---	---	---	23.3 (7)	---	---	76.7 (23)
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	---	---	---	---	36.7 (11)	---	---	63.3 (19)
4 Abrazos, palmadas o rozamien tos durante la conversación.	---	---	---	---	36.7 (11)	---	---	63.3 (19)
5 Tocamiento, palmoteo o pe- lizcos en el cuerpo.	---	---	---	---	13.3 (4)	---	---	86.7 (26)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	---	---	---	---	6.7 (2)	---	---	93.3 (28)
7 Narraciones de chistes o his torias sugestivas (sexuales)	---	---	---	---	53.3 (16)	---	---	46.7 (14)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	---	---	---	---	6.7 (2)	---	---	93.3 (28)
9 Preguntas o comentarios acer ca de tu vida sexual.	---	---	---	---	33.3 (10)	---	---	66.7 (20)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades so ciales no deseadas saliendo del trabajo.	---	---	---	---	30.0 (9)	---	---	70.0 (21)
11 Presiones o sugerencias sutil es buscando actividad se- xual.	---	---	3.3 (1)	---	13.3 (4)	---	---	83.3 (25)
12 Exigencia de favores sexua- les con la implicación de que acceder puede ser venta- joso o desventajoso.	---	---	---	---	10.0 (3)	---	---	90.0 (27)
13 Llevar a cabo relaciones se- xuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	---	---	---	---	---	---	---	100.0 (30)
14 Violación.	---	---	---	---	---	---	---	100.0 (30)

TABLA 15-3

Cuadro de los porcentajes y frecuencias absolutas de las etapas del proceso laboral en las que ocurre cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en el grupo de servicios de las mujeres entrevistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	S E R V I C I O S							
	ETAPAS DEL PROCESO LABORAL							
	Reclutamiento	Selección	Capacitación	Promoción	Puesto Actual	Promoción y Puesto Actual	Capacitación/Puesto Actual	Ninguno
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	---	---	---	---	26.7 (8)	---	---	73.3 (22)
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	---	---	---	---	23.3 (7)	---	---	76.7 (23)
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	---	---	---	---	36.7 (11)	---	---	63.3 (19)
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	---	---	---	---	33.3 (10)	---	---	66.7 (20)
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	---	---	---	---	13.3 (4)	---	---	86.7 (26)
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	---	---	---	---	6.7 (2)	---	---	93.3 (28)
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales)	---	---	---	---	20.0 (6)	---	---	80.0 (24)
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	---	---	---	---	10.0 (3)	---	---	90.0 (27)
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	---	---	---	---	13.3 (4)	---	---	86.7 (26)
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	---	---	---	---	20.0 (6)	---	3.3 (1)	76.7 (23)
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	---	---	---	---	16.7 (5)	---	---	83.3 (25)
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	---	---	---	---	10.0 (3)	---	---	90.0 (27)
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	---	---	---	---	---	---	---	100.0 (30)
14 Violación.	---	---	---	---	---	---	---	100.0 (30)

Posteriormente, para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación, se procedió a hacer uso de la prueba estadística no paramétrica Chi Cuadrada (χ^2), debido a que es una prueba que se utiliza cuando la variable dependiente, que en este caso es el hostigamiento sexual, tiene un nivel de medición nominal y el instrumento utilizado para este fin, en este estudio, (cuestionario de interacciones socio-sexuales), cumplió con este requisito.

Se realizaron las comparaciones entre los tres grupos de puestos laborales (profesionista, administrativo, servicios) para ver si existían o no diferencias entre ellos con cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en cada uno de los aspectos siguientes:

- A) Percepción de la trabajadora de cada una de las interacciones: ofensiva o no ofensiva.
- B) En quién ha ocurrido cada una de las 14 interacciones socio-sexuales: si en la trabajadora entrevistada o en alguna compañera de trabajo.
- C) Frecuencia con la que les ocurre cada una de las 14 interacciones a las trabajadoras entrevistadas.
- D) Posición Organizacional del Hostigador.
- E) Tipos de consecuencias sufridos: Positivos, Neutros o Negativos.
- F) Consecuencias negativas a nivel psicológico, laboral y/o ambos.
- G) Etapas del Proceso Laboral en las que ocurren cada una de las interacciones enlistadas en el cuestionario.

En el análisis de la tabla 16, en relación a si la percepción es ofensiva o no ofensiva en cada una de las 14 interacciones socio-sexuales, se observan diferencias estadísticamente significativas únicamente en las interacciones 5 y 9. En la 5: Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo, en donde $X^2 = 6.92$ con 2 gl y una $P = 0.03$. En esta interacción los porcentajes reportados por los tres puestos laborales fueron los siguientes: Administrativo y de servicios (93.3%) Profesionalista (73.3%). (Ver tabla 8).

En la interacción 9: preguntas acerca de tu vida sexual, en donde $X^2 = 6.0$ con 2 gl y una $P = 0.04$. Aquí, los porcentajes reportados por los tres grupos fueron los siguientes: - servicios (80%), administrativo (66.7%) y profesionalista (50%) (Ver tabla 8).

Con respecto al punto B) en cuanto a si existen diferencias en los tres puestos laborales en la ocurrencia o incidencia de las 14 interacciones socio-sexuales en las trabajadoras entrevistadas, de la tabla 17, se encontró que no hubo diferencias estadísticamente significativas en las mismas, con excepción de la interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales), en donde se encontró que $X^2 = 8.35$ con 2 gl y $P = 0.01$, lo cual indica que sí difiere la percepción de esta interacción en los tres puestos laborales; observándose que en el grupo administrativo se presenta con una mayor frecuencia (53.3%) seguida por el grupo profesionalista (50%) y por último, en el grupo de servicios, en donde se presenta sólo con un 20%. (Ver tabla 9).

Por otro lado, al analizar la tabla 18, en cuanto a si existen diferencias de percepción en los tres puestos laborales en la ocurrencia de estas interacciones socio-sexuales cuando se trata de alguna compañera de trabajo, se observa que no hubo diferencias en las interacciones (1, 3, 4, 6, 8, 9,

TABLA 16

Valores obtenidos para la χ^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación a si éstas son percibidas como ofensivas o no ofensivas por las trabajadoras entrevistadas en los diferentes puestos laborales.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	χ^2	GL	Probabilidad
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	3.33	2	0.18
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	1.21	2	0.54
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	4.75	2	0.09
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	0.65	2	0.72
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	6.92	2	0.03 *
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	4.95	2	0.08
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	2.75	2	0.25
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	0.84	2	0.65
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	6.00	2	0.04 *
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	2.00	2	0.36
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	1.92	2	0.38
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	3.66	2	0.16
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	4.09	2	0.12
14 Violación.	4.09	2	0.12

* P menor .05

TABLA 17

Valores obtenidos para la χ^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación a si han ocurrido o no en las trabajadoras entrevistadas en los diferentes puestos laborales.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	χ^2	GL	Probabilidad
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	0.72	2	0.69
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	0.13	2	0.69
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	0.39	2	0.82
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	1.34	2	0.50
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	0.67	2	0.71
6 Rozamientos constantes en el cuerpo	0.00	2	1.00
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	8.35	2	0.01 *
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	0.74	2	0.69
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	3.62	2	0.16
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	0.84	2	0.65
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	0.71	2	0.69
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	0.27	2	0.87
13 Llevar a cabo relaciones sexuales - después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	-. -	-	-. - **
14 Violación.	-. -	-	-. - **

* P menor .05

** No fue posible calcular χ^2 debido a que no se obtuvo una tabla de contingencia numérica de 2 x 2.

TABLA 18

Valores obtenidos para la χ^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación a si éstas han ocurrido o no en alguna - compañera de trabajo de las mujeres entrevistadas en los diferentes puestos laborales.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	χ^2	GL	Probabilidad
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	1.11	2	0.57
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	10.83	2	0.004 *
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	1.87	2	0.39
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	4.39	2	0.11
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	13.79	2	0.001 *
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	4.47	2	0.10
7 Narraciones de chistes o historias - sugestivas (sexuales).	11.02	2	0.004 *
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	1.25	2	0.53
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	1.73	2	0.42
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	4.84	2	0.08
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	6.24	2	0.04 *
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	0.90	2	0.63
13 Llevar a cabo relaciones sexuales - después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	1.23	2	0.53
14 Violación.	2.06	2	0.35

* P menor .05

10, 12, 13 y 14), en cambio se observó que sí hubo diferencias en las siguientes interacciones:

Interacción 2: comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual, en donde $\chi^2 = 10.83$ con 2 gl y una $P = 0.004$ en la que el grupo profesionista reportó el porcentaje más elevado (56.7%) en cuanto a que sí había escuchado este tipo de comentarios con respecto a alguna compañera de trabajo; le siguió el grupo administrativo con un 46.7% y, por último, el de servicios con sólo un 16.7% (ver tabla 10).

En la interacción 5: tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo, en donde $\chi^2 = 13.79$ con 2 gl y una $P = 0.0001$, lo cual indica que sí hubo diferencias en los tres puestos laborales. En este caso, el mayor porcentaje fue reportado por el grupo profesionista (50%) siguiéndole el administrativo (36.7%) y por último el de servicios (6.7%) (Ver tabla 9).

En la interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales), en donde $\chi^2 = 11.02$ con 2 gl y una $P = 0.004$ también hubo diferencias estadísticamente significativas en lo reportado por los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas. El mayor porcentaje lo reportó el grupo administrativo (66.7%), siguiéndole el profesionista (60%) y, por último, el de servicios (26.7%). (Ver tabla 10).

En la interacción 11: presiones o sugerencias sutiles buscando actividad sexual, en donde $\chi^2 = 6.24$ con 2 gl y una $P = 0.04$ también hubo diferencias estadísticamente significativas en las que se observa que el grupo que reportó mayor porcentaje de ocurrencia en dicha interacción hacia alguna compañera de trabajo fue el profesionista (30%) seguido del administrativo (13.3%) y, por último, del de servicios (6.7%).

Con respecto a si existen diferencias en la frecuencia de ocurrencia en cualesquiera de las 14 interacciones socio-sexua

les, en las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales, analizadas en la tabla 19, se observa que sólo hubo diferencias estadísticamente significativas en la interacción 1: tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales), en donde $\chi^2 = 9.58$ con 4 gl y una $P = 0.04$. En este caso, los porcentajes reportados por los tres puestos laborales fueron como sigue: los grupos profesionista y de servicios (6.7%) en ambos casos en "frecuentemente"; el grupo administrativo (30%). En "a veces", el grupo profesionista (23.3%), el de servicios (20%) y el administrativo (10%). (ver tabla 11).

En la tabla 20, se analiza si hubo diferencias en los tres puestos laborales en relación a la posición organizacional del importunador u hostigador. En dicha tabla, sólo se observan diferencias estadísticamente significativas en las interacciones 7 y 9.

En la interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales), en donde $\chi^2 = 20.93$ con 10 gl y una $P = 0.02$. Encontrándose que el grupo profesionista reporta en mayor porcentaje (10%) esta interacción cuando proviene de sus jefes así como en la combinación de éstos tanto con los compañeros como con los subalternos. El grupo de servicios sólo reportó en un 6.7% esta interacción cuando proviene de la combinación jefe-compañero. El grupo administrativo no reportó haber experimentado esta interacción por sus jefes en ningún caso. (Ver tablas 12-1, 2 y 3).

En la interacción 9: Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual, en donde $\chi^2 = 15.80$ con 8 gl y una $P = 0.04$, el grupo que reportó mayor porcentaje, cuando ésta proviene del jefe, fue el profesionista (13.3%), los otros grupos no la reportaron. Sin embargo, el grupo administrativo la reporta con un porcentaje mayor pero cuando ésta proviene de los colegas (23.3%) siguiéndoles los grupos profesionista (16.7%)

TABLA 19

Valores obtenidos para la χ^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación a la frecuencia de ocurrencia de las mismas en las trabajadoras entrevistadas en los diferentes puestos laborales.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	χ^2	GL	Probabilidad
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	9.58	4	0.04 *
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	4.52	4	0.33
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	0.63	4	0.95
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	3.15	4	0.53
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	3.37	4	0.49
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	1.50	4	0.82
7 Narraciones de chistes o historias - sugestivas (sexuales).	8.71	4	0.06
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	3.07	4	0.54
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	5.95	4	0.20
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	2.40	4	0.66
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	2.70	4	0.60
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	5.52	4	0.23
13 Llevar a cabo relaciones sexuales - después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	-. -	-	-. - **
14 Violación.	-. -	-	-. - **

* P menor .05

** No fue posible calcular χ^2 debido a que no se obtuvo una tabla de contingencia numérica de 2 x 2.

TABLA 20

Valores obtenidos para la χ^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación a la posición organizacional del importador en los diferentes puestos laborales de las mujeres entrevistadas.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	χ^2	GL	PROBABILIDAD
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	8.14	10	0.61
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	9.10	10	0.52
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	4.31	8	0.82
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	4.60	8	0.79
5 Tocamiento, palmotear o pellizcos en el cuerpo.	7.77	10	0.65
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	2.40	4	0.66
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	20.93	10	0.02 *
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	6.07	4	0.19
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	15.80	8	0.04 *
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas - saliendo del trabajo.	6.33	8	0.61
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	1.88	6	0.92
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	4.52	6	0.60
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	--	-	-- **
14 Violación.	--	-	-- **

* P menor .05

** No fue posible calcular χ^2 debido a que no se obtuvo una tabla de contingencia numérica de 2 x 2.

y el de servicios (13.3%). También se observa que el grupo - administrativo reporta esta misma interacción proveniente de sus subalternos en un 6.7% y tanto de colegas como de subalternos en un 3.3% de los casos. (Ver tablas 12-1, 2 y 3).

Con respecto a si había diferencias en cuanto al tipo de consecuencias percibidas por las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales, no se observa ninguna diferencia estadísticamente significativa en la tabla 21. Así como tampoco se observan diferencias estadísticamente significativas en relación a las consecuencias negativas tanto a nivel psicológico como laboral analizadas en la tabla 22. Por último, tampoco la tabla 23 muestra diferencias estadísticamente significativas en relación a las etapas del proceso laboral en las que ocurren cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas.

TABLA 21

Valores obtenidos para la X^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación al tipo de consecuencias percibidas por las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	X^2	GL	PROBABILIDAD
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	3.07	6	0.79
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	2.88	6	0.82
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	0.62	4	0.96
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	1.78	4	0.77
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	4.24	6	0.64
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	2.40	4	0.66
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	8.56	4	0.07
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	6.37	4	0.17
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	6.63	4	0.15
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	1.66	4	0.79
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	0.90	4	0.92
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	2.31	4	0.67
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	-. -	-	-. **
14 Violación.	-. -	-	-. **

** No fue posible calcular X^2 debido a que no se obtuvo una tabla de contingencia numérica de 2 x 2.

TABLA 22

Valores obtenidos para la χ^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación a las consecuencias negativas percibidas a nivel psicológico y laboral en las trabajadoras entrevistadas en los tres puestos laborales.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	χ^2	GL	PROBABILIDAD
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	5.02	6	0.54
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	4.42	6	0.61
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	5.08	6	0.53
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	4.87	4	0.30
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	4.49	6	0.60
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	4.02	4	0.40
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	4.17	4	0.38
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	3.66	2	0.16
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	4.31	6	0.63
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	4.02	6	0.67
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	11.10	6	0.08
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	8.02	6	0.23
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	-. -	-	-. - **
14 Violación.	-. -	-	-. - **

** No fue posible calcular χ^2 debido a que no se obtuvo una tabla de contingencia numérica de 2 x 2.

TABLA 23

Valores obtenidos para la χ^2 , Grados de Libertad y Probabilidad para cada una de las 14 interacciones socio-sexuales en relación a la ocurrencia de las mismas en las etapas del proceso laboral en las trabajadoras entrevistadas en los diferentes puestos laborales.

INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES	χ^2	GL	PROBABILIDAD
1 Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).	5.22	6	0.51
2 Comentarios sobre la ropa que implican deseo sexual.	0.12	2	0.94
3 Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.	2.73	4	0.60
4 Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.	3.97	4	0.40
5 Tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo.	0.67	2	0.71
6 Rozamientos constantes en el cuerpo.	0.00	2	1.00
7 Narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales).	13.90	8	0.08
8 Demostración de fotografías o revistas provocativas.	0.74	2	0.69
9 Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.	7.49	6	0.27
10 Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.	3.06	4	0.54
11 Sugerencias sutiles buscando actividad sexual.	5.37	6	0.49
12 Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso o desventajoso.	3.16	4	0.53
13 Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.	-. -	-	-. - **
14 Violación.	-. -	-	-. - **

** No fue posible calcular χ^2 debido a que no se obtuvo una tabla de contingencia numérica de 2 x 2.

Con respecto a la pregunta 1 de la última parte del cuestionario: Aclara o menciona en forma detallada cómo has experimentado las consecuencias que mencionaste en la columna F, - se observó que el grupo profesionista reportó los siguientes comentarios:

- 3.3% Muchas veces depende de aspectos sexuales el que, en un momento dado, se pueda obtener o no un puesto.
- 3.3% Me quedé sin trabajo antes, no se valoró mi trabajo. - Creo que se distorsionó por cuestiones fuera del trabajo. Se dieron malas referencias del desempeño de mi trabajo.
- 3.3% Se observa que existen cambios positivos o favoritismos en las personas que acceden a sus deseos.
- 3.3% Después de un tiempo es natural que las personas que - conviven gran parte del día establezcan una relación - más estrecha (no en todos los casos, claro) sobre todo si existen intereses comunes.
- 3.3% Es muy común que en la sociedad en que nos desenvolvemos se susciten todo tipo de situaciones como se menciona en el cuestionario, sobre todo trabajando en una oficina gubernamental, como es mi caso, en la que casi a diario se puede observar la manipulación sexual sobre la mujer. (Jefa de Sección de Recursos Humanos).
- 6.7% No hubo consecuencias porque se trataba de una persona sin autoridad sobre mí.

El 76.7% de este grupo no contestó.

Los comentarios del grupo administrativo fueron los siguientes:

- 6.7% En realidad no he experimentado estas interacciones, simplemente he observado que existen en mi medio laboral.
- 3.3% Muchas veces la forma como una viste (discreta) las personas nos miran de una manera ofensiva, al menos para mí. El que venga una presentable no es para que me miren de ese modo.

3.3% Las relaciones sentimentales en una relación de trabajo sí afectan, algunas veces, en contra y se acentúan cuando se trabaja estrechamente.

el 86.7% de este grupo no contestó.

El único comentario del grupo de servicios fue el siguiente:

3.3% Si una no accede con una sonrisa o con un gesto amable, como trabaja en base a la producción, le anotan menos - trabajo y, por lo tanto, menos paga.

El 96.7% no contestó a esta pregunta.

En lo que se refiere a la pregunta 2 ¿Qué has hecho al respecto?, las respuestas del grupo profesionista fueron las siguientes:

3.3% No acepté el trabajo en esa oficina (S.P.P.).

3.3% Nada, lo que hice fue ignorarlo, eludir ese tipo de plática, después me mostraba molesta.

3.3% Comentarle directamente con esas personas que me molesta ese tipo de actitudes y he tenido resultado. Sin embargo, he experimentado cierta decepción por esas personas, además de sentirme abochornada; ellos, por otro lado, me dejan de hablar.

3.3% Demostrar que esos comentarios han sido molestos y no se han vuelto a suscitarse. Sin embargo, me ha desalentado esa persona para futuras relaciones interpersonales.

3.3% Le dije en todos los tonos e idiomas que me molestaba eso (tocamientos, palmoteos o pellizcos en el cuerpo) y que si continuaba lo iba a reportar con el director; al principio dejó de hablarme y después entendió. (subalterno). Lo que experimentaba más que nada era ira.

3.3% En ocasiones he platicado con muchas mujeres que se ven presionadas, que es bien importante que, ante todo, son mujeres y no se deben degradar al punto de ser un objeto sexual con tal de conseguir un puesto más importante.

- 3.3% No considero sea conveniente tomar medidas puesto que siento que las situaciones que he experimentado u observado no afectan en lo absoluto, simplemente se les da la importancia que tienen, ninguna.
- 3.3% Todos los beneficios deberian ser para todos en general sin esperar recibir nada a cambio.
- 3.3% Buscar una salida para no dar pie a estas cosas, con cierta política porque de todos modos hay que seguir trabajando y viendo a esas personas.
- 3.3% A veces, les sigo la corriente, desde el punto de vista filosófico; pero también me topé con un caso de lesbianismo de mi secretaria quien, además practicaba la prostitución. Les he parado el alto con cierta diplomacia pero en ocasiones, reinciden.
- 3.3% Quejarme con mi jefe inmediato para que estuviera sobre aviso y le llamara la atención al interesado y en caso de presentarse cualquier incidente existieran antecedentes, para no estar presionada a actuar en forma indebida.

El 63.3% no contestó.

En el grupo administrativo se encontraron los siguientes comentarios con respecto a esta pregunta.

- 3.3% Siento que tratando a la gente amablemente reacciona favorablemente.
- 13.3% Ignorarlos, evitarlos o evadirlos.
- 3.3% Ser cortante para que no vuelva a suceder.
- 6.7% He marcado un alto en ese momento y ahí ha parado todo.
- 3.3% Comentarle con mis compañeras para desahogarme. No he hecho otra cosa porque no tengo la suficiente confianza como para comentarles este tipo de problemas. Cambian aquí constantemente de jefes.
- 3.3% Mantener una actitud neutral y urbana pero jamás intimar.

- 6.7% No darle importancia.
- 3.3% Rechazarlo, decirle que me molesta y deja de hacer esto pero, sólo por un tiempo y luego insiste. Lo he reportado con su jefe pero sigue igual.
- 6.7% Dejarles de hablar para que ya no interfieran en mi trabajo y hacer que se me respete de ese modo ya que mi puesto tiene cierta importancia.
- 3.3% No he accedido. Hasta me he enfermado físicamente. He continuado trabajando ya que los mismos jefes no dan permisos para salirme y poder quejarme. Además, aquí cambian los jefes a cada rato.

El 46.7% no contestó.

En el grupo de servicios se encuentran los siguientes comentarios.

- 3.3% Acceder pero sin dar pie a que piensen otra cosa.
- 6.7% Retirarles el habla.
- 3.3% Decirles que no me palmoteen.
- 3.3% Decirles que no hay necesidad de que me palmoteen ni me pellizquen. Sin embargo, continúan haciéndolo. No me he quejado por no complicar las cosas.
- 3.3% Agredirlos y ofenderlos con malas palabras.
- 3.3% Reportar al gerente a un compañero que nos espiaba a la hora de bañarnos y lo suspendieron tres días.
- 3.3% Amenazar a mi compañero con reportarlo al gerente y dejó de hacerlo.
- 3.3% Me negué (interacciones 11 y 12) y no me dieron el puesto prometido sólo contrato temporal para el trabajo que actualmente desempeño. Les dejo de hablar o les rehuyo o simplemente un buenas tardes y ya.
- 3.3% No los he reportado por no hacer el problema más grande (interacciones 6 y 8) y complicar las cosas ya que el trabajo es mi segunda casa y una no puede ni comentarlo con una compañera porque a lo mejor a ella si le gusta.

Lo que he hecho es mostrarme molesta y no hablarles para no dar lugar a que continuaran. Sin embargo, a veces hablan a--trás de uno sin haber dado lugar a nada.

El 66.7% de este grupo no contestó esta pregunta.

En la tercera pregunta: Mencionar cualquier cosa o asunto - que creas relacionado o de interés con respecto a este problema. ¿Qué solución le darías? el grupo profesionalista comentó:

- 3.3% El problema básico es cómo se tomen las situaciones (de la pregunta 1 a la 7) porque de ellas depende la importancia o la interpretación que se les de. De la 8 en adelante es obvia la intención, pero si es alguien de - confianza se puede discutir tranquilamente; si es un ex traño simplemente no se le permite ningún tipo de acercamiento.
- 3.3% Yo me he dado cuenta de que en la etapa de Selección de Personal se presta a muchas situaciones de este tipo, - por lo que se deberían implantar severas sanciones a - las personas que incurran en ellas. Las mujeres, por lo general, no se quejan de este problema porque no hay - quien se preocupe por este tipo de problemas. (Analista de Recursos Humanos SPP).
- 3.3% En el gobierno es difícil que ocurra esto, a menos que el jefe o compañero pongan de su bolsillo ya que el DDF maneja todas las plazas. O bien, estar muy relacionado con el Regente. (Asesora Jurídica.-Delegación Política).
- 3.3% A mí, en lo particular, no me ha ocurrido, pero si lo - visto en el gobierno, sobre todo a nivel jefe-secretaría.
- 3.3% En otros departamentos de la Compañía (Aseguradora) si - suceden estas cosas. En uno de ellos, se le solicitó a u na compañera tener relaciones con su jefe. Le dijeron - que si no le habia gustado eso que renunciara ya que no podfan hacer nada para evitar este tipo de situaciones.

Cuando trabajé en Hacienda, sí eran comunes este tipo de situaciones.

- 3.3% En mi trabajo actual no sucede, pero cuando trabajé en Infonavit sí. Además, se nota luego luego la ineficiencia de algunas personas que sí acceden a este tipo de peticiones y que llegan a ocupar puestos que no van conforme a su capacidad.
- 3.3% En este departamento, en particular, no se ha dado esto pero en otro sí despidieron a una secretaria que no accedió a las peticiones sexuales de su jefe. Al jefe no se le hizo nada; a ella, la habían dado de baja pero el sindicato, al recibir su queja, la reinstaló. (Delegación Política).
- 3.3% Sería bien importante concientizar a la mujer desde la escuela de que es más importante la superación personal por su capacidad intelectual que dejarse manipular a la hora de conseguir un empleo, a través de este tipo de situaciones.

El 70% no contestó.

Del grupo administrativo se obtuvieron los siguientes comentarios:

- 6.7% La única solución es que una misma se de a respetar, no dando lugar a que esto ocurra.
- 3.3% Que se orientara a las personas sobre el tema de relación psico-sexual para que haya un mejor conocimiento sobre el mismo.
- 3.3% Lo considero como un problema que tiene solución en base a la educación de cada persona. Lo considero un problema personal.
- 3.3% Dar conferencias de estos temas en las empresas.
- 3.3% Creo que la gente debería pensar que puede haber una relación realmente amistosa y que no la tomen por otro lado ya que cuando una es amable, los hombres ya están pensando otra cosa.

3.3% Creo que deberían poner a jefes más humanitarios, más capacitados.

El 76.7% no contestó esta pregunta.

El grupo de las trabajadoras del nivel de servicios reportó lo siguiente:

3.3% Estas situaciones han sido también desagradables para las demás ya que la mayoría son mamás solteras (refiriéndose a las interacciones que ocurren: en otra).

3.3% Sé que en otros lugares sí se da esto para subir de puesto (IMSS) aunque no sea con los meros meros; pero aquí no, yo no lo he visto.

3.3% Dar me a respetar, hablando con ellos o aclarándoles, a veces, hasta groseramente que me molestan esas cosas. - También me he quejado con el sindicato; a veces han cambiado, otras no. Al llegar decían que era cerrada y sangrona, ahora que muy liberal pero no se les da gusto. - Trato a mis compañeros según me tratan a mí pero siempre buscando que me respeten.

3.3% A parte de lo del cuestionario, también hacen ruidos, - sonidos o dicen cosas entre ellos cuando una pasa o, avientan cosas. Esto es muy molesto.

El 83.3% no contestó.

5.- CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos demográficos y los problemas específicos analizados previamente, se puede concluir lo siguiente: En relación a la edad de las trabajadoras entrevistadas, el grupo de servicios, como grupo, es el que continúa trabajando después de los 50 años, probablemente, esto se deba a que estas mujeres, por su poca preparación para desempeñar un trabajo bien remunerado, no cuenten con un fondo de reserva para poder subsistir a mayores edades sin trabajar, o quizás, en muchos de los casos, no cuenten con los beneficios de jubilación que otorga la ley por medio de las empresas en las que prestan sus servicios, quizás porque, una de las causas, se deba al hecho de que no hayan laborado el tiempo que establece la ley en un determinado lugar, entre otras posibles causas.

En relación al estado civil y el número de hijos de las trabajadoras, se puede decir, que muchas de las trabajadoras del área de servicios, reportaron verbalmente tener hijos a pesar de ser solteras.

Por otro lado, el hecho de que el porcentaje mayor de profesionistas (30%) se encuentre en el rango de 1 año de laborar en la empresa, probablemente se deba al hecho de que la mayoría de ellas (50%) se encuentran en el nivel de edad de entre 26 y 30 años, quizás recién egresadas de la universidad o quizás recién ingresadas a una nueva compañía.

En cuanto a las medias y a la desviación estándar de los sueldos percibidos por los tres puestos laborales, éstas tienen una mayor divergencia entre el grupo profesionista en comparación con los otros dos grupos, lo cual puede deberse a que entre las profesionistas existe un mayor rango de sueldos, según la profesión que ejercen y el grado de experiencia, así como del tipo de empresa en la que presten sus servicios.

Por otro lado, el sueldo de las trabajadoras de servicios, - por lo general, es el salario mínimo y si trabaja a destajo y su producción aumenta los niveles establecidos, también aumenta su sueldo pero, por lo general, no rebasa el sueldo percibido por una trabajadora del nivel administrativo, a menos que sea encargada de un grupo de trabajadoras.

La mayoría de las profesionistas (63.3%) no tienen ningún dependiente económico lo que significa que, aunque esté casada (43.3%), no depende de su sueldo sino del de su marido, o probablemente contribuyan al gasto familiar, o sus metas en el trabajo vayan más allá de cubrir gastos tanto familiares como personales, lo que no sucede con el grupo de servicios. El grupo administrativo tampoco tiene un número muy grande de dependientes económicos, sin embargo, sí contribuye al gasto familiar con su sueldo que aún cuando no sean sus hijos, sus dependientes económicos, son sus padres u otros parientes.

Pasando a las hipótesis específicas, se puede resumir lo siguiente:

En relación a la hipótesis A) de que si existen diferencias entre los tres puestos laborales, en cuanto a si el hostigamiento sexual ocurre o no en las trabajadoras entrevistadas o en alguna compañera de trabajo. En cuanto a las trabajadoras entrevistadas, se acepta H_0 en todas las interacciones socio-sexuales, exceptuando la 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales), en donde si existieron diferencias estadísticamente significativas. Es decir, el grupo de servicios difirió en comparación con los grupos profesiona y administrativo, ya que reportó una ocurrencia bastante menor a los otros dos grupos. Probablemente, este grupo tenga un criterio más estrecho y considere que este tipo de interacción invade de manera muy personal su vida íntima y,

por lo tanto, no permita ni de lugar a este tipo de acercamiento ni con sus jefes ni con sus compañeros de trabajo. Según Freud (1905), un chiste obsceno no debe ser grosero ni procaz, ya que más bien provocaría vergüenza y/o repugnancia (lo cual se consideraría ofensivo) sino que debe ser lo suficientemente sutil para que nos haga reír ya que de otra manera también supondría un intento de seducción a la mujer.

En relación a la ocurrencia de estas interacciones en alguna compañera de trabajo, se vió que los porcentajes reportados en cada una de ellas fue mayor al que se reportó en la columna: en mí, lo que probablemente signifique que sí entró en juego algún mecanismo proyectivo, por parte de las trabajadoras entrevistadas, o que en realidad exista mayor hostigamiento sexual del que fue reportado por las mujeres de la muestra de este estudio.

En relación a este aspecto, se acepta H_0 en las interacciones:

- 1.- Tratos a base de palabras cariñosas o apodos (sexuales).
- 3.- Miradas amorosas, de deseo o de lujuria.
- 4.- Abrazos, palmadas o rozamientos durante la conversación.
- 6.- Rozamientos constantes en el cuerpo.
- 8.- Demostración de fotografías o revistas provocativas.
- 9.- Preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual.
- 10.- Invitaciones constantes a participar en actividades sociales no deseadas saliendo del trabajo.
- 12.- Exigencia de favores sexuales con la implicación de que acceder puede ser ventajoso y no acceder desventajoso.
- 13.- Llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados.
- 14.- Violación.

Y en las interacciones 2, 5, 7 y 11 se acepta H_1 es decir, sí se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Por ejemplo, en la interacción 2, el grupo profesionista expresó verbalmente que los comentarios sobre la ropa que impli-

can deseo sexual, eran más frecuentes hacia las secretarías. Esto, probablemente, se deba al hecho de que a la mujer se le sociabiliza, por un lado, a hacerse atractiva a los hombres mediante un arreglo, quizás, a veces excesivo, tanto en su vestido como en su arreglo personal (maquillaje, etc.) y se le incita a ser seductora pasiva y, por otro lado, a que según Martín (1978), una de las formas de afirmar el dominio de los hombres en el trabajo sea a través de los comentarios sexuales acerca de la ropa, así como también a través de los tocamientos innecesarios, palmoteos o pellizcos (interacción 5) y del abuso verbal u hostigamiento que podría estar representado, también, a través de los chistes (interacción 7) y de las sugerencias sutiles buscando actividad sexual (interacción 11).

En estas últimas cuatro interacciones, se observa que el grupo de servicios reporta menores porcentajes de ocurrencia de las mismas hacia alguna compañera de trabajo en comparación con los otros dos grupos, en los que los mayores porcentajes son reportados por el grupo profesionalista. Probablemente, las diferencias estadísticamente significativas de los tres grupos laborales se deban a que, quizás, el grupo administrativo sea percibido, tanto por su mismo grupo como por el profesionalista, como más hostigado a través de estas cuatro interacciones, por ser el grupo que, probablemente, se preocupe más por su aspecto personal (ropa, cosméticos, etc.) y, probablemente, resulte más atractivo, como grupo, para los hombres que las mujeres de los otros dos grupos laborales.

En cuanto a la ocurrencia o no de las 14 interacciones socio sexuales en alguna compañera de trabajo, en las interacciones 13: llevar a cabo relaciones sexuales después de haber sido sometida a avances sexuales forzados y la 14: Violación, se observó que sí hubo respuestas hacia las mismas, cosa que no sucedió en las mujeres entrevistadas. Además, algunas mujeres,

del grupo de servicios, dijeron saber de casos de violación aunque no dentro de sus empleos actuales sino fuera de los mismos.

En relación a la hipótesis B). Se acepta H_0 puesto que no hubo diferencias estadísticamente significativas en la frecuencia de ocurrencia de hostigamiento sexual en los tres puestos laborales de las mujeres entrevistadas exceptuando la interacción 1: tratos a base de palabras cariñosas o apodosos (Sexuales), en donde se acepta H_1 . En relación a este punto, muchas de las trabajadoras entrevistadas reportaron verbalmente que sí eran frecuentes las palabras cariñosas más no los apodosos de tipo sexual, por lo que sí hubo diferencias estadísticamente significativas en esta interacción socio-sexual.

Hay que hacer notar que habría que separar las conductas sobre las palabras cariñosas de la de los apodosos sexuales, ya que no tienen la misma connotación, puesto que por palabras cariñosas se entiende como algo inofensivo que surge del trato cotidiano; en cambio, los apodosos sexuales ya son percibidos como una conducta lasciva.

En cuanto a la hipótesis C), se acepta H_0 en todas las interacciones exceptuando la 7 y la 9 en donde se acepta H_1 , es decir, en estas dos interacciones sí se encontraron diferencias estadísticamente significativas, en relación a la posición organizacional del hostigador.

En la interacción 7: narraciones de chistes o historias sugestivas sexuales, sólo el grupo profesionista reportó haber experimentado la misma por medio de sus jefes y subalternos, cosa que no sucedió con los otros dos grupos. Sin embargo, el grupo administrativo la reportó en mayor porcentaje (50%) por medio de sus compañeros de trabajo. Probablemente, este

tipo de interacción sea considerado, por los hombres, como una especie de relación para romper la monotonía del trabajo cotidiano y hacer la vida más ligera en estos dos grupos laborales, tomando en consideración que los porcentajes reportados por estos dos grupos, en cuanto a que si esta interacción era ofensiva o no ofensiva, fueron inferiores al 50%. Sin embargo, no dejó de ser ofensiva para el porcentaje restante de trabajadoras, lo cual, también, puede deberse a la intención percibida por la mujer o a la calidad del chiste que se le cuenta.

Lo mismo sucedió con la interacción 9: preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual. En esta interacción, también difieren los grupos profesionista y administrativo del de servicios, ya que los primeros reportan ser más hostigados en la misma, con una frecuencia de "a veces" que el grupo de servicios. Sin embargo, el grupo profesionista reporta ser hostigado tanto por jefes como por compañeros, hecho que sólo ocurrió por medio de los compañeros en los otros dos grupos, siendo mayor el porcentaje reportado por el grupo administrativo. Según Martín (1978), esta es una de las formas de afirmar el dominio de los hombres en el trabajo, independientemente de cuál sea la posición de éstos en una organización; aunque, como se vió en investigaciones mencionadas anteriormente, si éstos son jefes, tienden a afirmar ese dominio con mayor razón y, por lo tanto, también causan mayor impacto por el poder que ostentan.

O probablemente, si se trata de mujeres que están luchando por lograr una igualdad con respecto al hombre para desempeñar un trabajo similar, es decir, un trabajo que tradicionalmente haya sido considerado como masculino dentro de nuestra sociedad, Mackinnon (1979), probablemente ésta sea la forma de agredirla o recordarle que su lugar no está en ese trabajo sino en su casa, por ser mujer, que está tratando de invadir un "territorio" que sólo les está permitido a los hom---

bres, quienes, su,uestamente, sí tienen la capacidad sufi---
ciente para ejercerlo.

O quizás, esto también se deba a que en estos dos niveles la
borales, debido a una mayor escolaridad, se dé una interrela
ción más abierta, a través de esta conducta, que en el grupo
de servicios, en el cual, probablemente, se presente más ve
lada este tipo de interacción por tener un criterio más ce--
rrado por su misma situación socio-económica y cultural.

En relación a la hipótesis D), se acepta H_0 en todos los ca-
sos, es decir, no existen diferencias estadísticamente signi
ficativas en el tipo de consecuencias percibido en el traba
jo, debido al hostigamiento sexual, en las trabajadoras en-
trevistadas en los tres puestos laborales. Es decir, los -
tres grupos laborales reportaron mayores porcentajes de con-
secuencias negativas o neutras y un porcentaje infimo de con
secuencias positivas.

Quizás las consecuencias neutras reportadas se deban a que -
sí son hostigadas, en mayor porcentaje, por los compañeros -
de trabajo, como se mencionó anteriormente, no perciban una
amenaza apreciable en sus trabajos y, por tal razón, no les
den tanta importancia ya que éstos no tienen ni el poder ni
la autoridad directa ni sobre ellas ni sobre sus trabajos.
O quizás, simplemente, no quisieron comprometerse con sus -
res,uestas.

En cuanto a la hipótesis E), en relación a las consecuencias
negativas tanto a nivel psicológico como laboral, tampoco se
encontraron diferencias estadísticamente significativas, por
lo que también se acepta H_0 en todos los casos. Sin embargo,
las consecuencias negativas a nivel psicológico parecen pre-
dominar en comparación con las de nivel laboral ya que se ob
servó una distribución de frecuencia de porcentajes más al--

tos en los grupos administrativo y de servicios, sobre todo en las interacciones 3: miradas amorosas, de deseo o de lujuria y 7: narraciones de chistes o historias sugestivas (sexuales) en el grupo administrativo y, en la interacción 8: demostración de fotografías o revistas provocativas, en el de servicios. Siendo estas diferencias no lo suficientemente grandes para ser consideradas como significativas.

En relación a la hipótesis F), también se aceptó H_0 , es decir, no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a las etapas del proceso laboral en las que ocurren las interacciones socio-sexuales en los tres grupos de puestos laborales de las mujeres entrevistadas en este estudio. Sin embargo, la etapa en la que las manifestaciones de estas conductas predominó fue en la del puesto actual, lo que pudo deberse a que la investigación se realizó tomando como muestra a mujeres que ya estaban desempeñando varias funciones laborales dentro de las empresas visitadas en este estudio.

También es importante señalar que varias de las empresas visitadas no cuentan con un departamento de personal que lleve a cabo todo este proceso en forma organizada.

En relación al problema general, en cuanto a si existen diferencias en la percepción de ofensividad o no ofensividad (hostigamiento sexual) en los tres puestos laborales de las mujeres que trabajan (profesionistas, administrativo, servicios), se aceptó H_0 en casi todas las interacciones, es decir, no hubo diferencias estadísticamente significativas más que en las interacciones 5 y 9, en las que se acepta H_1 .

En relación a la interacción 5: tocamiento, palmoteo o pellizcos en el cuerpo, muchas mujeres reportaron verbalmente que si se trataba de palmoteos, por ejemplo, en el hombro o la espalda, no lo consideraban como algo ofensivo sino como una

muestra de amistad o compañerismo. Pero, si esta conducta se convertía en otro tipo de tocamiento o pellizcos en el cuerpo, sí las hacía sentirse mal, que experimentaban ira o rabia.

En cuanto a la interacción 9: preguntas o comentarios acerca de tu vida sexual, aunque es considerada como ofensiva por los tres grupos de puestos laborales, sí hubo diferencias entre ellos, ya que el grupo de servicios la reportó como ofensiva en un 80%, el administrativo en un 66.7% y el profesionalista en un 50%, lo que probablemente, se deba a que este último grupo tenga un mayor criterio para enfrentar este tipo de interacción que el nivel de servicios.

Con respecto a las preguntas abiertas, en la pregunta ¿Qué has hecho al respecto? a pesar de que existe una variedad de respuestas muy personal, según cada caso en particular y, aunque los porcentajes de respuestas fueron bajos, parece ser que el grupo profesionalista enfrenta todas estas situaciones ya sea comentándolas con los hostigadores directamente o quejándose con sus jefes inmediatos y, al parecer, han tenido cierto éxito de esta manera ya que, en la mayoría de los casos, esto no ha continuado, cuando menos cuando se trata de sus compañeros de trabajo. Por otro lado, el grupo administrativo parece mostrarse solamente molesto, cortante, o con una actitud rechazante hacia los hostigadores o hasta de ignorar la situación, en la mayoría de los casos, pero no enfrenta estas actitudes verbalmente con los hostigadores, lo que quizás, de pie a que estas situaciones vuelvan a ocurrir. El grupo de servicios reporta enfrentarse también con los hostigadores pero, en algunos casos, de manera grosera o simplemente callan para no "complicar las cosas".

Sin embargo, parece existir un desconocimiento generalizado aún sobre la existencia de este problema como tal y en consecuencia sobre la forma de enfrentar este tipo de situaciones.

Dentro de las soluciones más relevantes que se proponen, se encuentran las siguientes:

- Orientación sobre el tema de las relaciones psico-sexuales
- Conferencias sobre el tema en las empresas.
- La empresa debería sancionar a la persona (hostigador) que incurra en este tipo de conductas.
- Concientizar a la mujer desde la escuela de su capacidad intelectual sobre su sexo para desempeñar un trabajo.
- Las mujeres no se quejan de este problema porque no hay quien se preocupe por el mismo.

En resumen, el 78.02% de las mujeres entrevistadas reportó haber experimentado, por lo menos, una de las 14 interacciones socio-sexuales mencionadas en el cuestionario y 27 mujeres, que representan el 30% de la muestra de esta investigación, reportaron, además, haber tenido alguna consecuencia negativa ya fuera psicológica, laboral o ambas.

Como se puede apreciar a lo largo de este análisis, las mujeres de los tres grupos de puestos laborales son hostigadas, de alguna manera, en sus vidas laborales actuales. Lo que demuestra que se les sigue viendo como objetos sexuales, es decir, se antepone su sexo al hecho de ser trabajadoras capaces de desempeñar cualquier puesto a cualquier nivel. Farley (1978). Por lo tanto, mientras no se de un cambio radical en los aspectos relacionados con los estereotipos sexuales en la educación tanto familiar como escolar desde la infancia, es decir, un cambio en la ideología patriarcal de la sociedad en la que vivimos así como en los factores económicos que son desiguales en cuanto a puestos y sueldos con respecto al hombre, se seguirá preparando y fomentando la existencia del fenómeno del hostigamiento sexual que, por otro lado, también es una forma de discriminación (sexual) hacia la mujer en el

ambiente laboral, Farley (1978) y por consiguiente, una barrera para la igualdad de oportunidades para lograr un desarrollo personal adecuado, digno e integral en el ambiente de trabajo.

6.- ALCANCES Y LIMITACIONES:

A la hora de realizar las entrevistas, surgieron algunos comentarios que se refirieron a que algunas de las interacciones mencionadas, dependían de su respuesta de percepción, según de la persona de quien provinieran. Por ejemplo: Si una persona, a quien alguna de las entrevistadas seleccionadas consideraba una amistad genuina, le echaba un piropo o la trataba de alguna manera con cierto cariño, esto no lo consideraría como algo ofensivo pero, si esto mismo ocurría con alguna otra persona cuya intención era percibida como lasciva, entonces sí sería percibido como una interacción ofensiva para la misma, es decir, que la percepción de las interacciones dependería de la intención del instigador y sus experiencias pasadas con él, ya fueran buenas o malas.

Algunas entrevistadas comentaron que a pesar de que en sus empleos actuales no habían experimentado ninguna de las 14 interacciones socio-sexuales mencionadas en el cuestionario anexo, sí las habían experimentado en trabajos anteriores, por lo menos una de ellas.

Dentro de las limitaciones que se presentaron en la realización de esta investigación están las siguientes:

El hecho de que en algunas empresas las entrevistas fueron realizadas en la misma oficina de personal que, aunque eran amplias, no dejaban de quitar privacidad a la hora de realizar las mismas, al igual que el paso constante de personal de la misma empresa que, por otra parte, no dejaban de distraer a la entrevistada.

Las entrevistas fueron hechas cara a cara lo que, en un momento dado, no haya permitido una respuesta muy confiable, por

parte de algunas entrevistadas, por diferentes razones. El tamaño de la muestra fue pequeño y la falta de los índices de validez y confiabilidad del cuestionario, que, por otro lado, no deja de ser un intento por conocer este problema.

7.- SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES:

Debido a que el fenómeno del hostigamiento sexual es muy complejo por su misma naturaleza y por constituir una barrera de igualdad en el trabajo con respecto al hombre, se recomienda que se lleven a cabo más investigaciones sobre el tema, tomando en cuenta algunos de los puntos señalados más adelante, - con el fin de ver si los resultados obtenidos en esta investigación son consistentes.

Es necesario tomar en cuenta el porcentaje de mujeres que, en un momento dado, no tienen empleo, ya que una de las múltiples y posibles causas pueda deberse al hecho de no haber accedido a alguna demanda sexual con el fin de obtener o retener un empleo.

Se recomendaría también, para futuras investigaciones, aplicar este cuestionario, haciéndole las modificaciones necesarias, tanto en las interacciones como en la determinación de sus índices de validez y confiabilidad, por ejemplo, en alguna empresa muy grande, en forma colectiva, para ampliar la muestra, aclarando bien las consignas, con el fin de evitar las posibles intimidaciones que algunas personas pudieran experimentar por realizarlo cara a cara.

Se podrían realizar otros estudios, con una muestra más grande, sobre todo en ambientes laborales que tengan mayor propensión a la ocurrencia de este fenómeno (meseras, mucamas, etc.) con el fin de estudiar más a fondo a este tipo de trabajadoras en dichos ambientes.

Otra sugerencia que podría resultar interesante, sería realizar estudios similares con hombres para ver cómo perciben e-

llos las interacciones socio-sexuales mencionadas en este estudio, para observar, a su vez, la influencia que tienen los estereotipos masculinos y femeninos en el ambiente laboral, así como la igualdad o desigualdad enfocadas en el sexo y no en la capacidad intelectual.

A través de estos estudios, podría surgir un mejor entendimiento sobre cómo perciben ambos sexos este problema y de ese modo se podrían obtener algunas estrategias formuladas - tanto por patrones como empleados para evitar el hostigamiento sexual en el ambiente laboral.

B.- GLOSARIO

- ESTEREOTIPO.- En psicología social, ideas que se forma un grupo (raza, país, clase social o profesional, partido político) de sí mismo o de otros grupos. En general, son visiones simplistas y alteradas de la realidad, influenciadas por prejuicios.
- PERCEPCION.- Impresiones sensoriales que no son vivenciadas como cualidades o intensidades aisladas, sino como un conjunto, como un todo conexas.
- RAPPORT.- Relación no forzada y confortable de mutua confianza entre dos o más personas, especialmente entre examinador y examinado.
- ROL.- Es la repetición de una actitud. Un comportamiento modelo. La repetición de un rol nos da un estereotipo.
- ROTACION DE PERSONAL.- El número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto.
- SOCIALIZACION.- Proceso por el cual el individuo adquiere las conductas, creencias, normas y motivos apreciados por su familia y por el grupo cultural al que pertenecen.

SUBLIMINAL.-

Percepción de un estímulo cuando el sujeto no llega a ser consciente de aquel a causa de la rapidez o poca intensidad con que se le ofrece pero que influye en la conducta o procesos conscientes del individuo debido a que penetran en su mundo por debajo del umbral de su conciencia.

9.- BIBLIOGRAFIA

- 1.- Andreas, C. (1971). Sex and Caste in America. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- 2.- Argyle, M. (1967). Psychology of Interpersonal Behavior. London: Cox & Wyman, Ltd. p. 16.
- 3.- Arias G., F. (1979). Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México.
- 4.- Backhouse, C., Cohen, L. (1981). Sexual Harassment on the Job. How to Avoid the Working Woman's Nightmare. - Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs, N. J. 07632.
- 5.- Blalock, H. M. Jr. (1960) Estadística Social, Ed. F.C.E. 2a reimpression 1983, México.
- 6.- Block, J. H. (1976). Issues, Problems and Pitfalls in Assessing Sex Differences. Merrill Palmer Quarterly, pp. 283-308.
- 7.- Broverman, I. K., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., - Rosenkrantz, P. S. & Vogel, S. R. (1972). Sex Role Stereotypes and Clinical Judgements of Mental Health: Journal of Consulting and Clinical Psychology, 34, pp. 1-7.
- 8.- Brown & Ford, M. (1961). Address in American English. Journal of Abnormal and Social Psychology 62, p. 188.
- 9.- Bularzick, M. (1978). Sexual Harassment at the Workplace Historical Notes. Radical America, July-August, 12. p. 26.
- 10.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - (1985). Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social. Artículo 123.-VII. Gómez Gómez Hnos. Editores.
- 11.- Corona, E. (1979). Hostigamiento Sexual en el Trabajo. AMAR, Vol. 2 Ed. Novaro. México.
- 12.- X Censo General de Población y Vivienda 1980. Resumen - General Abreviado. México, 1984. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. S. P. P.
- 13.- Clutterbuck, D. (1981). Cuando la Importunación Sexual es algo peor que una broma de mal gusto. Artículo principal. International Management. Marzo.

- 14.- de la Peña, K., Navarro, F., Hierro, G. (1985). La Naturaleza Femenina y la Etica. Tercer Coloquio Nacional de Filosofía U.N.A.M. Imprenta Universitaria, 1a Edición, Facultad Filosofía y Letras.
- 15.- Díaz-Guerrero, R. (1985). Psicología del Mexicano. Ed. Trillas. México. pp. 62-63.
- 16.- Dorsch, F. (1977). Diccionario de Psicología. Ed. Herder. Barcelona.
- 17.- Farley, L. (1978). Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job. New York: McGraw-Hill.
- 18.- Flora, C. B. (1971). The Passive Female: Her Comparative Image by Class and Culture in Women's Magazine Fiction. Journal of Marriage and Family. August. pp. 435-444.
- 19.- Freeman, B. C. (1977). Faculty Women in the American University: Up the Down Staircase. Higher Education, May, 6, p. 172.
- 20.- Freud, S. (1905). Obras Completas. Tomo I. Editorial Biblioteca Nueva, Madrid. pp. 1077-1085.
- 21.- García y García, B. E. (1985). Factores Relacionados con la Satisfacción Laboral en las Mujeres: Un Estudio Comparativo. Tesis para obtener el grado de Maestría. - Facultad de Psicología, Mayo. U. N. A. M.
- 22.- Goodman, J. L. (1978). Sexual Demands on the Job. The Civil Liberties Review. March/April, 4 (6). pp. 55-58.
- 23.- Griffin, S. (1971). Rape: All American Crime. Rampart Magazine, September. p. 101.
- 24.- Gruber, J. E. & Bjorn, L. (1982). Blue-Collar Blues: The Sexual Harassment of Women Autoworkers. World and Occupations, Vol. 9, pp. 271-298.
- 25.- Henley, H., Freeman, J. O. (1976). The Sexual Politics of Touch of Interpersonal Behavior in Female Psychology: The Emerging Self. Chicago: Science Research Associates.
- 26.- Henning, M. Jardim, A. (1976). The Managerial Woman. - New York: Doubleday.
- 27.- Holstrom & Holstrom, R. W. (1974). The Plight of the Woman Doctoral Student American Educational Research Journal, 2, p. 11

- 28.- Korda, M. (1973). Male Chauvinism: How it Works. New York: Random House.
- 29.- Lorraine Myers, C. (1980). Sexual Harassment in Higher Education: A Perceptual Study of Academic Women in a State University System. Dissertation submitted to the Department of Educational Leadership, The Florida State University, December.
- 30.- Mackinnon, C. A. (1979). Sexual Harassment of Working Women: A Case for Sex Discrimination. New Haven. Yale University Press.
- 31.- Martin, S. E. (1978). Sexual Politics in the Workplace. The Interactional World of Policewomen. Symbolic Interaction, Spring, 1.
- 32.- McGuigan, F. J. (1976). Psicología Experimental. Enfoque Metodológico. Ed. Trillas, México.
- 33.- Mussen, P. H., Conger, J. J., Kagan, J. (1969). Desarrollo de la Personalidad en el Niño. Ed. Trillas. Novena reimpresión. México.
- 34.- Mussen, P. H., Conger, J. J., Kagan, J. (1984). Desarrollo de la Personalidad en el Niño. 2a. Edición. Ed. Trillas, 2a reimpresión, México. Capítulo 8.
- 35.- Neff, W. S. (1972). El Trabajo, El Hombre y la Sociedad Buenos Aires, Paidós. Capítulo 3.
- 36.- Nie, Jenkins, Steinbrenner & Bent, (1975). The Statistical Package for the Social Sciences. McGraw-Hill.
- 37.- Oakley, A. (1972). La Mujer Discriminada, Biología y Sociedad. Tribuna Feminista, Editorial Debate, Madrid. Capítulo 5.
- 38.- Pick, S., López, A. L. (1979). Cómo Investigar en Ciencias Sociales. Ed. Trillas. la reimpresión, Enero de 1986 México. Capítulos 5 y 7.
- 39.- Ramírez, S. (1977). El Mexicano, Psicología de sus Motivaciones. Ed. Grijalbo. México. p. 131 y 50.
- 40.- Raventos, M. H. (1980). Diccionario Español-Inglés. Inglés-Español. Cfa. Editorial Continental, S. A. México. 8a impresión, mayo.

- 41.- Reyes, P., A. (1979). Administración de Personal, Primera Parte, Relaciones Humanas. Editorial Limusa, S. A. México.
- 42.- Rivers, C. (1978). Sexual Harassment: The Executive's - Alternative to Rape. Mother Jones. June 3 (5).
- 43.- Safran, C. (1976). What Men do to Women on the Job: A - Shocking Look at Sexual Harassment. Redbook, November.
- 44.- Thorndike, E. L., Barnhart, C. L. (1968). High School - Dictionary. Scott, Foresman and Company. Fifth Edition.
- 45.- Willis, F. N. Jr. (1966). Initial Speaking Distance as a - Function of the Speaker's Relationship. Psychonomic Science, 5. pp. 221-222.
- 46.- Zubizarreta, G. A. F. (1981). La Aventura del Trabajo In - telectual. Fondo Educativo Interamericano, S. A. Lima, - Perú.

A P E N D I C E S

APENDICE "A"
CUESTIONARIO ORIGINAL

The Florida State University
 Center for the Studies of Women
 in Educational Management Systems

Director:
 Mylene Crummett, Ph.D.
 Senior Professor, Higher Education
 Educational Management Systems

February 19, 1980

Dear Colleague:

Research on the status of women has provided the basis for change to improve their employment opportunities. As part of the continuing effort to determine the status of women in the academic community, this study is being conducted to assess the nature and potential career implications of socio-sexual interactions between professional men and women employees in higher education in the State of Florida.

Your assistance is solicited so that the information necessary for such research can be gathered. Similar copies of the enclosed questionnaire have been sent to women professionals throughout the Florida system of higher education. Since your response is essential to complete this study, I hope you will take the time (about 20 minutes) and complete the short questionnaire. PLEASE DO NOT SIGN YOUR NAME TO ANY PART OF THE QUESTIONNAIRE.

You are encouraged to be as candid as possible in responding to the items. The results of the study will be reported as statistical aggregates. No attempts have been made to code or key the questionnaire either by name or institution, assuring your anonymity.

Your assistance is requested by March 14, 1980. Please fold, then staple together the completed questionnaire so that the return address and postage provided on the last page appear for mailing.

Thank you for your cooperation in this study. If you have any questions, please contact me by WATTS line at (904) 644-4705, between 12:00 p.m.-2:00 p.m.

Respectfully,

Carmen L. Myers

Carmen L. Myers
 Center for the Studies of Women
 in Educational Management Systems
 107 Stone Building
 Florida State University
 Tallahassee, Florida 32306

SOCIO-SEXUAL INTERACTION SURVEY

Part I: Biographical Data

Indicate your answers to the following questions by checking the appropriate box.

1. What is your age?
 - Less than 25
 - 26-30
 - 31-40
 - 41-50
 - Over 50
2. What is your primary type of appointment within the university?
 - Administrative (skip to #5)
 - Professional Staff (skip to #5)
 - Faculty (go on to #3)
3. If you hold a faculty position please indicate your rank:
 - Instructor
 - Associate Professor
 - Assistant Professor
 - Professor
4. What is your classified function within the university?
 - teaching faculty
 - administrative faculty
5. What is your marital status?
 - Single (never married)
 - Married
 - Divorced
 - Widowed

Part II: Socio-Sexual Interaction Consequences

The purpose of this section is to determine the types of situations which may be construed as causing adverse socio-sexual interactions in the work environment. You will be asked to indicate the various types of consequences of these interactions. Below are examples of the types of consequences ranging from highly positive to highly negative. Please familiarize yourself with these types of consequences before answering the questions on the following page.

Type I - Consequences-highly positive

- I-A. Significant promotion
- I-B. Major increase in salary
- I-C. Significant professional advantage

Type II - Consequences-moderately positive

- II-A. Professional position enhanced
- II-B. Privilege introduction enhanced
- II-C. Position promoted
- II-D. Increase in rank
- II-E. Increase of salary
- II-F. Better facilities obtained
- II-G. Additional resources allocated

Type III - Consequences-neutral

- III-A. No appreciable change in attitude towards you
- III-B. No appreciable change in work environment

Type IV - Consequences-moderately negative

- IV-A. Decreased job satisfaction
- IV-B. Impairment of job performance
- IV-C. Increased workload
- IV-D. Transfer to less desirable work situation
- IV-E. Professional credibility diminished

Type V - Consequences-highly negative

- V-A. Letter of recommendation withheld
- V-B. Negative evaluation
- V-C. Reprimand
- V-D. Promotion withheld
- V-E. Reduction in salary
- V-F. Reduction in rank
- V-G. Termination

Part III. Socio-Sexual Interactions

For each interaction listed below, indicate each of the following by checking the appropriate box.

- Do you perceive the described interaction as unwelcome or welcome?
- How often have you experienced this interaction in your current work situation?
- If experienced by you, what was the relative organizational position of the other party?
- What was the primary consequence of the interaction to you as you perceived it? (Please indicate by using the type number and letter of the consequence as it appears in Part II.)

Leave blank any interactions which you have not experienced.

Description of interaction	A	B	C	D
	Do you perceive it as?	How often experienced?	Relative organizational position	Primary consequence as you perceived it
	/ /	/ / /	/ / /	/ / /
1. Having someone use endearments or gender nicknames				
2. Having comments made on one's clothing that implies sexual desirability				
3. Being looked at or ogled				
4. Being hugged, patted, rubbed frequently during conversation				
5. Having the body touched, caressed, or pinched				
6. Being brushed constantly against the body				
7. Being told suggestive stories				
8. Being shown provocative or suggestive pictures				
9. Having someone make comments about your sex life				
10. Being repeatedly asked to participate in unwanted social activity after working hours				
11. Having subtle pressure applied for sexual activity				
12. Having sexual favors demanded with the implication that submission is advantageous or disadvantageous				
13. Engaging in sexual relations after submitting to coercive sexual advances				
14. Being sexually assaulted				

Comments: Please use back of questionnaire to list or elaborate on any other activities or instances you feel are related.

The Florida State University
**Center for the Studies of Women
 in Educational Management Systems**

Director:
 Mylene Carmen Myers, Ph.D.
 Senior Professor, minor Education
 Educational Management Systems

February 26, 1980

Dear Colleague:

On February 18th, you were mailed a questionnaire requesting your response on socio-sexual interactions in the work environment. If you have returned the completed questionnaire, I thank you for your assistance in providing the data necessary to complete this research on the status of women.

In the event you have not yet returned the completed questionnaire, I would appreciate you taking the time in the next couple of days to respond. As you know, the meaningfulness of this effort depends upon obtaining responses from as many professional women as possible. Only through having all women respond can an accurate assessment of the scope and nature of the issue be made.

If you have any questions regarding this study, please feel free to contact me for further clarification at (904) 944-4705 between 12:00 p.m.-2:00 p.m.

Respectfully,



Carmen L. Myers
 Center for the Studies of Women
 in Educational Management Systems
 107 Stone Building
 Florida State University
 Tallahassee, Florida 32306

APENDICE "B"
CUESTIONARIO MODIFICADO

INVESTIGACION DE INTERACCIONES
SOCIO - SEXUALES

PARTE. I.- INFORMACION DEMOGRAFICA:

Indica tus respuestas marcando con una cruz (X) o escribiendo lo que corresponda a las preguntas siguientes:

1.- Lugar de nacimiento y nacionalidad:

2.- ¿Qué edad tienes?

Menos de 25 años

Entre 41 y 50 años

Entre 26 y 30 años

Más de 50 años.

Entre 31 y 40 años

3.- Escolaridad:

Primaria

Carrera Técnica o
Comercial

Secundaria

Profesional

Preparatoria o equivalente

4.- Estado Civil:

Soltera

Divorciada

Casada

Unión Libre

Viuda

5.- Número de Hijos:

Ninguno

Entre 3 y 5

Entre 1 y 2

Más de 6

6.- Puesto que ocupas en la empresa y giro de la empresa.

7.- Antigüedad de trabajo en la empresa:

6 meses o menos

5 años

1 año

Más de 5 años

3 años

8.- Sueldo (aproximado) _____

9.- Otros ingresos: () Sí () No

\$ _____

10.- ^{De} Dependientes económicos _____

PARTE II.- CONSECUENCIAS DE INTERACCIONES SOCIO-SEXUALES:

El propósito de esta sección es determinar los tipos de situaciones que podrían ser interpretadas como causantes de interacciones socio-sexuales adversas en el ambiente laboral. Se te pedirá indicar los varios tipos de consecuencias de estas interacciones.

Abajo hay ejemplos de estos tipos de consecuencias que han sido clasificadas como positivas, neutras y negativas. Por favor familiarízate con ellos antes de contestar adecuadamente a estas preguntas en la página siguiente.

TIPO I.- CONSECUENCIAS POSITIVAS:

- 1.A. Promoción de Puesto
- 1.B. Aumento de Sueldo o Salario
- 1.C. Prestaciones de la Empresa
- 1.D. Ventajas, y/o beneficios fuera de la Empresa
- 1.E. Cambio a una plaza deseada.
- 1.F. Becas o Cursos de Capacitación
- 1.G. Permisos para faltar al trabajo

TIPO II.- CONSECUENCIAS NEUTRAS:

- II.A. Ningún cambio apreciable de actitud hacia tí.
- II.B. Ningún cambio apreciable en el ambiente laboral.

TIPO III.- CONSECUENCIAS NEGATIVAS:

- III.A. Satisfacción disminuida en el trabajo.
- III.B. Empeoramiento en el desempeño laboral.
- III.C. Disminución de la carga de trabajo a realizar.
- III.D. Transferencia a un puesto menos deseado.
- III.E. Confianza disminuida en tu trabajo por los demás.
- III.F. Confianza personal disminuida en la realización de tu trabajo.
- III.G. Carta de Recomendación retenida.
- III.H. Evaluación negativa del desempeño de tu trabajo.
- III.I. Regaños o llamadas de atención por descuido en tu trabajo.
- III.J. Promoción retenida.
- III.K. Reducción de Salario.
- III.L. Solicitud de carta de renuncia o despido.
- III.M. Padecer síntomas físicos (dolor de cabeza, estómago, etc.)
- III.N. Experimentar angustia; preocupación excesiva o ansiedad.

PARTE III : INTERACCIONES SOLIDARIAS

Para cada una de las interacciones de la lista de abajo marca con una cruz (X) lo siguiente, en el espacio correspondiente:

- A. ¿Cada quién ocurre cada una de las interacciones socio-laborales mencionadas? En si o en otro momento?
 - B. ¿Cómo se realizan las interacciones descritas? Individual o de forma grupal? Aunque no te hayan ocurrido.
 - C. ¿Cada qué momento has experimentado esta interacción en tu trabajo actual?
 - D. Si te experimentas estas interacciones, ¿cuál es la actividad organizacional del trabajador?
 - E. ¿Cómo has percibido las consecuencias de cada interacción? (Poner de hacer la anotación usando el número de tipo y la letra de la consecuencia según aparece en la PARTE I).
 - F. ¿En qué etapa del proceso laboral las has experimentado?
- Cada un blanco de interacciones que no has experimentado.

DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN	¿CÓMO LA REALIZA? ¿CON QUIÉNES?		¿CÓMO SE EXPERIMENTA?	¿EN QUÉ ETAPA DEL PROCESO LABORAL?	
	INDIVIDUAL O DE FORMA GRUPO	INDIVIDUAL O DE FORMA GRUPO		TIPO	LETRA
1. Trato a boca de palabras corteses o de escucha (pasividad)					
2. Conocerlos en la parte que implica trabajo (trabajo)					
3. Mirarse uno a otro de cerca o de lejos (trabajo)					
4. Escucha, diálogo o intercambio de ideas y sentimientos y los durante la conversación.					
5. Intercambio de palabras o gestos o en el trabajo					
6. Intercambio de gestos en el trabajo					
7. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
8. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
9. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
10. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
11. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
12. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
13. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
14. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
15. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
16. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
17. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
18. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
19. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
20. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
21. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
22. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
23. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
24. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
25. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
26. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
27. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
28. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
29. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
30. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
31. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
32. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
33. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
34. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
35. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
36. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
37. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
38. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
39. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
40. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
41. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
42. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
43. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
44. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
45. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
46. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
47. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
48. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
49. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
50. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
51. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
52. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
53. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
54. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
55. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
56. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
57. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
58. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
59. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
60. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
61. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
62. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
63. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
64. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
65. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
66. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
67. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
68. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
69. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
70. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
71. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
72. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
73. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
74. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
75. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
76. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
77. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
78. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
79. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
80. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
81. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
82. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
83. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
84. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
85. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
86. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
87. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
88. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
89. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
90. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
91. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
92. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
93. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
94. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
95. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
96. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					
97. Intercambio de comentarios acerca de la vida actual (trabajo)					
98. Intercambio de comentarios o de otros productos en el trabajo					
99. Intercambio de objetos o habilidades (trabajo)					
100. Intercambio de fotografías o de otros productos (trabajo)					

Conocerlos en la parte posterior del cuestionario, describe las actividades o ejemplos que tienes que están relacionados y que no están en la lista.

- 1.- Aclara o menciona en forma detallada como has experimentado las consecuencias que mencionaste en la columna F.

- 2.- ¿Qué has hecho al respecto?

- 3.- En este espacio puedes mencionar cualquier cosa o asunto que creas relacionado o de interés con respecto a este problema. ¿Qué solución le darías?

**Esta Tesis se imprimió en Septiembre de 1987
empleando el sistema de reproducción Foto-Offset
en las Talleres de Impresos Offset-G, S. A.,
Av. Colonia del Valle No: 535 (Esq. Adolfo Prieto),
Tel. 523-03-33 523-21-05 México 03100 D. F.**