

ALEJANDRA HERNÁNDEZ AGUIRRE Y FERNANDA ELÍAS LOYOLA / codirectoras de Nosotras Consultora

El acoso y el hostigamiento en el trabajo

Tenía 19 años cuando entré a trabajar a una escuela de natación. Yo me encargaba de darles clases a las niñas y los niños más pequeños, unos con apenas meses de nacidos. El coordinador de las clases, y mi jefe, era un hombre de 40 años. Desde el primer día noté que me veía, observaba mis piernas y hacía comentarios señalándome con otros maestros. Con la excusa de mejorar mi técnica me tocaba las piernas, los brazos, el abdomen. Después, los comentarios que antes hacía en privado se volvieron públicos. Toda la alberca escuchaba sus “piropos” y se reían. Me sentía acorralada, ¿a quién le podía decir si él era el jefe? Además, podría perder ese trabajo que tanto me gustaba. Nunca me atreví a decirle “no”, “detente”, o “no me da risa”. Renuncié después de unos meses. Pero no me podía sacar la culpa del cuerpo, la incomodidad, la humillación. Las ganas de sanar de esa experiencia me introdujeron al mundo del feminismo.

Testimonio de Alejandra Hernández.

Desde ese mundo escribimos hoy

#MeToo: catalizador de cambio.

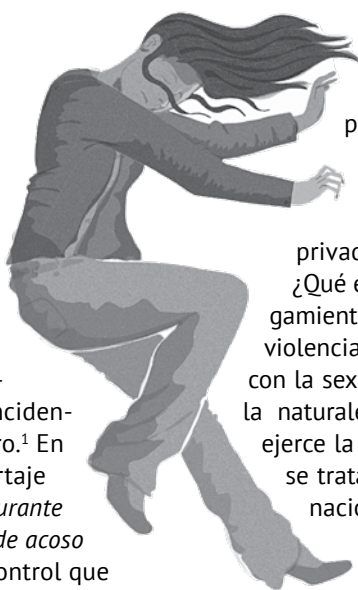
El testimonio anterior representa parte del 70.1% de las mexicanas mayores de 15 años que han experimentado al menos un incidente de violencia de género.¹ En 2017 se publicó el reportaje *Harvey Weinstein paga durante décadas a denunciantes de acoso sexual*,² que mostró el control que el productor de cine había ejercido sobre los medios de comunicación durante años para difamar a las mujeres que amenazaban con denunciarlo. El reportaje tuvo un efecto mediático colosal, popularizando una frase utilizada tiempo atrás por la activista Tarana Burke: #MeToo.

#MeToo se convirtió en un movimiento social que evidenció un sistema en el que el abuso y el acoso sexual son moneda de cambio para trabajos dignos, promociones o la seguridad de un ingreso fijo. Hoy, el *hashtag* ha sido utilizado por más de 500 mil personas y repercutió a escala global, haciendo eco en conversaciones virtuales, paros y marchas feministas. Todo esto ha revelado en nuestro

país una necesidad imposter-gable por atender los casos de acoso y hostigamiento sexual en las esferas públicas y privadas.

¿Qué entendemos por acoso y hostigamiento? Ambas son expresiones de violencia verbal o físicas relacionadas con la sexualidad. La diferencia yace en la naturaleza del vínculo entre quien ejerce la violencia y quien la recibe: si se trata de una relación de subordinación (por ejemplo, jefe-subordinada o maestra-alumno) es hostigamiento; si es una conducta entre personas con el mismo grado de jerarquía (compañero-compañero) es acoso. Independientemente del grado de subordinación, en ambos escenarios ocurre un ejercicio abusivo de poder, poniendo en un estado de riesgo a la víctima.³ No obstante, se hace la diferenciación porque la jerarquía influye de manera particular en el marco de acción de la víctima frente a la persona agresora y su entorno.

El acoso y el hostigamiento sexual tienen repercusiones negativas en la participación y el desempeño de las víctimas en su espacio laboral, reducen su sentido de seguridad y transgreden la autoestima, el autoconcepto, la autonomía y la integridad sexual.⁴





En México cada 12 horas renuncian personas empleadas debido a conductas como maltratos psicológicos, amenazas y agresiones físicas.⁵ Si se añade el componente sexual, se reconoce que el género es un factor determinante, ya que la mayoría de las personas sujetas a violencia sexual en nuestro país son mujeres.

Al menos 7.9 millones de mujeres han experimentado violencia en el trabajo,⁶ lo que equivale a llenar 95 veces el estadio Azteca. De ese total, el 73% ha sido por conductas de índole sexual; por ejemplo, a casi 1.9 millones les han propuesto realizar una práctica sexual a cambio de beneficios y alrededor de 900 mil tuvieron represalias por su negativa.

Contar con información estadística que permita detallar la operatividad del acoso y el hostigamiento sexual en el plano laboral, tomando en consideración cómo atraviesa a identidades en situación de vulnerabilidad, resulta indispensable. Sin esta precondition se complejiza la creación de mecanismos institucionales e interpersonales para prevenir y atender esas violencias.

El acoso y el hostigamiento representan, más allá de prácticas laborales abusivas, un problema cultural.

Por ello resulta difícil hacer una categorización absoluta de las conductas, ya que su apreciación puede ser subjetiva: mientras que para algunas personas recibir comentarios de connotación sexual puede ser muy difícil, para otras lidiar con ello es relativamente sencillo. Existe, por tanto, una gran deuda por tener mecanismos que sean sensibles a las distintas interpretaciones frente a estas experiencias.

En este sentido, se han realizado cambios a nivel normativo para contar con mecanismos que procuren espacios laborales

más seguros. Tal es el caso de la NOM 035, que tiene como objetivo identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial, y de la NOM 025 para la igualdad laboral y no discriminación. Otra herramienta es elaborar protocolos de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual que nos permitan explicitar el procedimiento que debe seguirse frente a escenarios de este carácter.

Más allá del “no es no”. El #MeToo no solo denota una crisis de violencia, sino que también arroja una evidente disonancia sobre el consentimiento. Para avanzar hacia un cambio profundo en la cultura organizacional es indispensable repensar lo que entendemos por consentimiento y el papel que tiene en nuestras relaciones interpersonales.

El consentimiento es una declaración de voluntad. Con el tiempo se han sumado nuevas capas a esta definición como el discurso de “no es no”, que si bien ha sido clave para expandir el término, sigue siendo insuficiente porque no siempre existen las circunstancias para brindar una negativa expresa. Por eso, nuestra apuesta es introducir cinco elementos inherentes al consentimiento:⁷ 1) es **libre**, sin presiones, manipulaciones ni factores que alteren el juicio; 2) es **reversible**, se tiene derecho de cambiar de opinión en cualquier momento; 3) es **informado**, solo es posible consentir algo si poseemos toda la información; 4) es **específico**, no viene en paquete, decir que sí a algo no es sinónimo de aceptarlo todo, y 5) es **entusiasta** porque se desea y causa emoción participar, no es algo que los demás esperan. La ausencia de un “no” no es un “sí”. Solo la presencia de un “sí” es un “sí”. Y ese “sí” es libre, informado, específico, entusiasta y puede ser reversible.

Aplicar en nuestro día a día este concepto integral de consentimiento no solo nos permitirá prevenir el acoso y el hostigamiento, saber identificarlo y, con base en ello, denunciarlo, sino también relacionarnos con las demás personas como ellas verdaderamente desean ser tratadas. •

.....

1. Inegi. (2021). Violencia contra las mujeres en México. <https://bit.ly/3Zg4lgi>
2. Kantor, J., & Twohey, M. (2017, 5 de octubre). Harvey Weinstein paid off sexual harassment accusers for decades. *The New York Times*. <https://nyti.ms/3PBhXfg>
3. Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 2015 (México).
4. Chaparro, A. (2021). Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de #MeToo. *GénEroos*, 28(29), pp. 243–268. <https://bit.ly/3PCi66b>
5. López, R. (2023, 27 de febrero). Inegi: 12 renuncias cada hora por acoso laboral y discriminación. *Milenio*. <https://bit.ly/3sSCYcj>
6. Juárez, B. (2022, 31 de agosto). Violencia laboral contra las mujeres aumentó 44%, casi 8 millones han sido agredidas. *El Economista*. <https://bit.ly/3PDJm6>
7. Planned Parenthood (s.f.). *Consentimiento Sexual*. <https://bit.ly/3r6bwka>

GU
GA
23