
REBELÍN ECHEVERRÍA ECHEVERRÍA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN
rebelin.echeverria@gmail.com

CARLOS DAVID CARRILLO TRUJILLO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN
carrillo.trujillo@gmail.com

NANCY MARINE EVIA ALAMILLA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN
nancy.evia@correo.uady.mx

MARÍA JOSÉ DE LILLE QUINTAL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN
majose.delille@correo.uady.mx

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL: DIAGNÓSTICO EN EL PERSONAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE YUCATÁN

HARASSMENT AND SEXUAL HARASSMENT: DIAGNOSIS IN THE PERSONNEL OF THE JUDICIAL BRANCH OF THE STATE OF YUCATÁN

Cómo citar el artículo:

Echeverría R, Carrillo C, Evia N, De Lille M, (2026) Hostigamiento y acoso sexual: Diagnóstico en el personal del Poder Judicial del Estado de Yucatán. Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia, XI (33) <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v11i33.738> pp. 167-199

Recibido: 21/02/2024 Aceptado: 20/08/2024

RESUMEN

El objetivo es describir la presencia o ausencia de hostigamiento y acoso sexual en el personal del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán y del Consejo de la Judicatura del Estado. La metodología es de corte cuantitativo, descriptivo, transversal y Ex post facto, mediante un instrumento que explora datos sociodemográficos y la presencia/ausencia de conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como el sexo y tipo de persona quien ejerció la conducta, a través de una escala tipo Likert. Participaron 457 personas, 37.2% son hombres (172) y 62.4% son mujeres (285). Desarrollar un diagnóstico en materia de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual en el Poder Judicial permite analizar y comprender la realidad; además de que brinda la oportunidad de diseñar nuevas investigaciones y acciones que permitan avanzar en la sensibilización del personal, en la prevención, capacitación, atención y sanción de toda manifestación de violencia de género.

PALABRAS CLAVE

Hostigamiento, acoso sexual, diagnóstico, poder judicial.

ABSTRACT

The object is to describe the presence or absence of harassment and sexual harassment in the staff of the Superior Court of Justice of the State of Yucatán and the State Judiciary Council. The methodology is qualitative, descriptive, transversal and ex post facto, through an instrument that explores sociodemographics data and the presence/absence of harassment and sexual harassment behaviors, as well as the sex and type of person who carried out the behavior, through on a Linkert-type scale. 457 people participated, 37.2% are men (172) and 62.4% are women (285). Developing a diagnosis of gender violence, harassment and sexual harassment in the Judiciary allows us to analyze and understand reality; In addition, it provides the opportunity to design new research and actions that allow progress in raising awareness among personnel, in the prevention, training, care and punishment of all manifestations of gender violence.

KEYWORDS

Harassment, sexual harassment, diagnosis, Superior Court of Justice.

Sumario: I. Introducción. II. Metodología. III. Instrumento. IV. Participantes. V. Procedimiento y Consideraciones éticas. VI. Las mujeres: vivencias laborales de acoso y hostigamiento sexual. VII. Quién acosa u hostiga a las mujeres trabajadoras. VIII. Los hombres: vivencias laborales de acoso y hostigamiento sexual. IX. Quién acosa u hostiga a los hombres trabajadores. X. Desde una mirada comparativa. XI Discusión y conclusiones. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

La violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo son fenómenos que hasta los últimos años han empezado a colocarse en la agenda pública internacional, nacional y local; así como en la opinión pública. La relevancia de estudiar la violencia laboral y, de manera particular, la violencia de género en el trabajo, radica en su tendencia a la alza y en las consecuencias a nivel personal y organizacional (Palma. Ansoleaga y Ahumanda, 2018). Su reconocimiento como problemáticas socioculturales con gran impacto en la salud y la vida social ha ido en aumento, pese a las resistencias aún presentes para reconocer dichas violencias como resultado de construcciones sociales alrededor del ser hombre o mujer, que han sido normalizadas, invisibilizadas y reproducidas en todos los espacios de interacción social, incluyendo los laborales.

De acuerdo con una investigación desarrollada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (2018) se evidencia que un porcentaje mayor al 30% en la Administración Pública Federal (2015-2018) no cuentan con diagnósticos que den cuenta de la problemática. Lo cual evidencia la necesidad de generar procesos de investigación al interior de las instancias de la administración pública que permitan conocer la situación que viven los y las trabajadoras para generar estrategias que respondan a las necesidades de prevención, atención y sanción en materia de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual.

La presencia de la violencia en el trabajo afecta negativamente tanto a la persona que lo vive, como al ambiente y la productividad laboral. La persona se ve afectada en su integridad no sólo en lo laboral, sino también a nivel social, físico, mental, emocional y espiritual. También favorece que el ambiente laboral se vuelve hostil, conflictivo e inseguro; así como impactos negativos en el proceso productivo, al generar absentismo, bajas por enfermedad, menor productividad y menor motivación (Mansilla Izquierdo, 2014).

Reconociendo su fuerte impacto en las personas trabajadoras, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) a través de su Convenio 190 reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos por razón de género. En México, como en muchos otros países de América Latina, la presencia de violencia laboral es un problema al que las y los trabajadores deben enfrentarse cotidianamente. La violencia laboral puede ser concebida desde dos vertientes: una, caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra, referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y o apoyos sociales, entre otros (Velázquez Narváez & Díaz Cabrera, 2020).

Así, la violencia y el acoso en los ambientes de trabajo se consideran como:

“Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Es importante destacar que este convenio insta al reconocimiento de la violencia y el acoso por razón de género, en tanto las afectaciones a las mujeres y las niñas se presentan de manera desproporcionada y requieren de acciones que ataquen las causas estructurales de estas violencias, incluyendo la discriminación, el abuso de poder y los estereotipos de género.

Dicho convenio establecido en 2019 y en vigor a partir de junio del 2021, busca que los países instauren leyes y medidas políticas necesarias para la prevención

y abordaje de la violencia y acoso a escala mundial. México es uno de los países que ha ratificado ese convenio, lo que implica un compromiso por parte de sus representantes para ser participantes activos en la lucha contra la violencia y acoso laboral en favor de un mundo laboral basado en la dignidad y respeto para todos y todas. Este convenio promueve la elaboración de mecanismos para la protección de las mujeres, contemplando los costos que suponen la violencia y el acoso en la salud, el bienestar y la economía, la integridad física y psicológica, la pérdida de productividad, el deterioro del clima laboral y el deterioro en las relaciones familiares y sociales de quien la vive.

Este convenio se suma a los diferentes instrumentos internacionales, nacionales y locales indispensables para comprender, prevenir, sancionar y erradicar toda manifestación de violencia de género, acoso sexual u hostigamiento. Vale la pena destacar a nivel internacional la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1981), fecha de su ratificación; el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) num. 111 OIT (1961), año de ratificación; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer. CEDAW (1981), fecha de ratificación; La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará (1998), fecha de ratificación y La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Como instrumentos nacionales destaca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo; la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Finalmente, como instrumentos estatales están la Constitución Política del Estado de Yucatán; la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Yucatán, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán; la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán; el Código Penal del Estado de Yucatán; así como instrumentos específicos del Poder Judicial como: el Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado de Yucatán, el Reglamento que

regula el Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta del Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán; así como los Acuerdos Generales Conjuntos Números Agc-1608-08 y Agc-2002-20 de los Plenos del Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Yucatán que regulan la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Género y la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado de Yucatán.

Es en este contexto que el Poder Judicial del Estado de Yucatán a través de su Unidad de Igualdad de Género y la Facultad de Psicología de la UADY, en un convenio colaborativo, acuerdan desarrollar un diagnóstico cuyo objetivo es conocer la percepción del personal del Tribunal Superior y del Consejo de la Judicatura acerca de las actitudes, estereotipos y violencia de género, el hostigamiento y acoso sexual, la discriminación y las posibles acciones ante dichas problemáticas; así como los conocimientos acerca de la Unidad de Igualdad de Género de dicho Organismo. Lo anterior con el fin de generar una estrategia de intervención que contribuya a la construcción de espacios libres de violencia en dichos recintos.

Si bien, la misión del Poder Judicial del Estado de Yucatán es “Impartir Justicia de forma pronta, completa e imparcial, mediante un ejercicio jurisdiccional responsable, profesional, ético y respetuoso de los Derechos Humanos, sustentada en una labor jurídica y administrativa ordenada, eficiente, efectiva y eficaz” (Poder Judicial del Estado de Yucatán, 2014); además de que se cuenta con el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020); es fundamental que al interior de sus espacios se (con)viva en un ambiente seguro y libre de violencia, para favorecer el bienestar de sus trabajadores. En este contexto, este artículo se centra en describir la presencia o ausencia de hostigamiento y acoso sexual en el personal del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán y del Consejo de la Judicatura del Estado.

En este sentido, es importante partir de una definición de ambas problemáticas centrales, el hostigamiento y el acoso sexual. Así, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), comprendemos el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. De acuerdo

con la misma ley, el acoso sexual se entiende como una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo de poder, pese a que no existe la jerarquía o subordinación entre las personas que lleva a la víctima a un estado de indefensión y de riesgo, independientemente del número de eventos en que se presente. Tanto el hostigamiento como el acoso sexual se manifiestan a través de conductas verbales como ofensas, chistes o humillaciones; en conductas físicas como expresiones de afecto incómodas o cualquier conducta relacionadas con la sexualidad de connotación ofensivas o lasciva.

II. METODOLOGÍA

La metodología es de corte cuantitativo, descriptivo, transversal y Ex post facto. Descriptivo, porque únicamente tiene como objetivo identificar la presencia o ausencia de vivencias de acoso y hostigamiento sexual de la muestra participante; transversal, en tanto se realizó en un momento temporal determinado y Ex post facto al ser retrospectivo (Ato, López y Benavente, 2013).

III. INSTRUMENTO

El instrumento se integra por dos secciones. La primera se centra en los datos sociodemográficos de los y las participantes. La segunda sección explora la presencia/ausencia de conductas de acoso y hostigamiento sexual, así como el sexo y tipo de persona de quien ejerció la conducta. Se utilizó una escala tipo Likert de seis puntos de nunca a siempre sobre 16 conductas relacionadas con el acoso y hostigamiento. Las conductas fueron de lo menos intenso (burlas sobre el cuerpo) hasta lo más intenso (acoso u hostigamiento sexual) señalando la frecuencia, el sexo de lo quién realizó la conducta y el tipo de relación: compañero(a), otro tipo de trabajador o visitante.

IV. PARTICIPANTES

Para el presente estudio se determinó, junto con las autoridades, realizar una invitación abierta a todo el personal del Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura, ambos del Poder Judicial del Estado de Yucatán. Participaron

457 personas. El 37.2% de la muestra son hombres (172) y el 62.4% son mujeres (285). Con un rango de edad de 19 a 79 años, con una media de 38.15 años y una desviación estándar de 9.91. La poca homogeneidad de la muestra está relacionada con la composición de la fuerza laboral del poder judicial, donde prioritariamente el 62.9% (304) son mujeres, en contraste con el 37.1% (179) son hombres, para ambas entidades estudiadas.

En relación con su nivel máximo de estudios se encontró que el 63.2% (289) de los participantes cuentan con licenciatura completa y el 15.8% (72) cuenta con la maestría completa, como el nivel máximo de estudios. En distinción al sexo, se encontró que el 67.3% (189) de las mujeres cuentan con licenciatura completa, seguido por el 17.8% (50) que cuenta con maestría completa, con relación a los hombres se encontró que el 57.3% (98) cuentan con licenciatura completa, seguido por el 12.3% (21) cuentan con maestría completa (Ver tabla 1).

Tabla 1.

Nivel máximo de estudios de la muestra

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	f	%	F	%	F
Primaria completa	0	0	2.3	4	.9	4
Primaria incompleta	0	0	0	0	0	0
Secundaria completa	2.8	8	8.2	14	5.0	23*
Secundaria incompleta	0	0	1.2	2	.4	2
Preparatoria completa	2.1	6	7.0	12	3.9	18
Preparatoria incomp.	1.4	4	3.5	6	2.2	10
Licenciatura completa	67.3	189	57.3	98	63.2	289*
Licenciatura incomp.	3.6	10	2.9	5	3.5	16*
Maestría completa	17.8	50	12.3	21	15.8	72*
Maestría incompleta	2.5	7	4.1	7	3.1	14
Doctorado completo	1.4	4	1.2	2	1.3	6

Doctorado incompleto	1.1	3	0	0	.7	3
Total	100 %	281	100 %	171	100 %	457

*La persona no registró el sexo al cual pertenece.

En términos del lugar de trabajo de los participantes, se encontró que la mayoría, el 80.7% (363), se desempeña en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, en contraste con el 19.3% (87) proviene del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán. En distinción al sexo, se encontró que el 82.4% (230) de las mujeres laboran en el Consejo, en contraste con el 17.6%(49) que trabajan en el Tribunal. En el caso de los hombres, el 78.3% (130) pertenecen al Consejo y el 21.7% (36) provienen del Tribunal (Ver tabla 2).

Tabla 2.

Lugar de trabajo

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	f	%	F	%	F
Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán	17.6	49	21.7	36	19.3	87*
Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado.	82.4	230	78.3	130	80.7	363*
Total	100%	279	100 %	166	100 %	445

*La persona no registró el sexo al cual pertenece.

Sobre el área de trabajo donde las y los participantes se desempeñan, el 51.7% (231) de los participantes son del ámbito Jurisdiccional, mientras que el 48.3% (216) son del ámbito administrativo. En el caso de las mujeres, un 61.7% (171) se encuentran en el ámbito jurisdiccional y un 38.3% (106) se encuentran en el ámbito administrativo. Contrariamente, los hombres demostraron que un 65.1% (108) se encuentran en el ámbito administrativo y el 34.9% (58) se encuentran en el ámbito jurisdiccional (Ver tabla 3).

Tabla 3. Área de trabajo

	Mujeres		Hombres		Total	
	%	f	%	f	%	F
Ámbito Jurisdiccional	61.7	171	34.9 %	58	51.7 %	231*
Ámbito Administrativo	38.3	106	65.1 %	108	48.3 %	216*
Total	100 %	277	100 %	166	100 %	447

*La persona no registró el sexo al cual pertenece.

V. PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para la aplicación de las escalas se solicitó la autorización de los directivos del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán. Se tomó la decisión de administrar el instrumento a la totalidad del personal de dicha Institución. A los participantes se les explicó el objetivo del estudio, se les pidió su cooperación voluntaria y se les comunicó que podrían retirarse cuando desearan, sin ninguna consecuencia. Asimismo, se hizo énfasis en el carácter anónimo y confidencial de las respuestas, por lo que podrían contestar sin temor a ser identificados, ya que el instrumento sería devuelto en sobre cerrado y los datos se procesarían de forma grupal mediante un software. La administración de las escalas se realizó en sus espacios de trabajo, con duración de 20 minutos aproximadamente.

VI. LAS MUJERES: VIVENCIAS LABORALES DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En cuanto a la frecuencia en la que las mujeres viven situaciones de acoso y hostigamiento en su área de trabajo, se encontró que, en una escala que va de por lo menos una vez a siempre: el 21.06% (53) expresa haber recibido burlas o chistes en referencia a alguna parte de su cuerpo, el 12.7% (28) expresa que le han puesto sobrenombres desagradables por su cuerpo, el 15.09 (35) señala que se han generado comentarios de carácter sexual que atentan su reputación, el 10.53% (21) expresa que le han hecho proposiciones sexuales que no desea, el 8.08% (16) expresa que ha recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas por parte de alguien, el 4.52% (7) señala haber sido expuesto(a) a material sexual (pornografía),

el 11.93%(27) señala haber recibido comentarios obscenos (sexosos) por alguien, el 24.92% (62) expresan que alguna persona se ha acercado demasiado a su cuerpo de manera incómoda, el 5.27% (6) expresan que le han tocado partes del cuerpo, haciéndole sentir humillado, el 8.08% (14) expresa que le han hecho peticiones sexuales que no desea, sin que los demás se enteren, el 5.27% (6) expresa que le han ofendido por no aceptar peticiones sexuales, el 24.92% (52) expresa que ante la insistencia de intimar sexualmente consigo, expresa de forma directa su desinterés; el 16.5% (29) señala que siente miedo de las solicitudes sexuales de alguien; el 5.27% (2) señala haber recibido amenazas por no aceptar invitaciones de carácter sexual; el 4.92% (1) expresa haber vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual; el 4.92% (1) expresa que le han exigido tener relaciones sexuales de manera que se ha sentido humillado (ver Tabla 4). Finalmente, no hay vivencias de ninguna de las siguientes conductas: Me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral, Me han removido en mis actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales, Me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad en mi trabajo y Me han ordenado intimar sexualmente con alguien para beneficio de otra persona.

Tabla 4.

Frecuencia y porcentajes de conductas de acoso y hostigamiento sexual en el área laboral reportadas por mujeres

Conductas de acoso y hostigamiento sexual en mi área laboral. Mujeres	Nunca	Una vez	Algunas veces	Frecuente	Muy frecuente	Siempre
	%	%	%	%	%	%
	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)
Recibo burlas o chistes en referencia a alguna parte de mi cuerpo	7.8	9.4	4.91	8.77	1.40	3.15
	(225)	(14)	(25)	(4)	(9)	(1)

Me han puesto sobrenombres desagradables por mi cuerpo	8 7 . 3 (249)	4.56 (13)	2.45 (7)	1.05 (3)	1.75 (5)	0 (0)
Se han generado comentarios de carácter sexual que atentan con mi reputación	8 4 . 9 1 (242)	6.66 (19)	3.50 (10)	1.05 (3)	1.05 (3)	0 (0)
Me han hecho proposiciones sexuales que no deseo sin que los demás se enteren	8 9 . 4 7 (255)	4.56 (13)	2.45 (7)	0 (0)	1.05 (1)	0 (0)
He recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas por parte de alguien	9 1 . 9 2 (262)	3.15 (9)	2.10 (6)	0 (0)	1.05 (1)	0 (0)
He sido expuesto(a) a material sexual (pornografía)	95.48 (272)	1.05 (3)	1.05 (3)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)
He recibido comentarios obscenos (sexosos) por alguien	8 8 . 0 7 (251)	5.26 (15)	2.80 (8)	0.70 (2)	0.35 (1)	0.35 (1)
Alguna persona se ha acercado demasiado a mi cuerpo de manera incómoda	7 5 . 0 8 (214)	13.33 (38)	6.66 (19)	1.05 (3)	0.35 (1)	0.35 (1)
Me han tocado partes del cuerpo, haciéndome sentir humillado(a)	9 4 . 7 3 (270)	1.40 (4)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0.35 (1)

Me han hecho peticiones sexuales que no deseo sin que los demás se enteren	91.92 (262)	4.12 (12)	0.35 (1)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)
Me han ofendido por no aceptar peticiones sexuales	94.73 (270)	1.75 (5)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Ante la insistencia de alguna persona a intimar sexualmente conmigo, expreso de forma directa mi desinterés	75.08 (214)	1.05 (3)	0 (0)	0.35 (1)	0.35 (1)	16.49 (47)
Siento miedo ante las solicitudes sexuales de algunas personas	83.50 (238)	2.10 (6)	1.05 (3)	0.35 (1)	1.05 (3)	5.61 (16)
He sido impotente ante las solicitudes sexuales de alguien	89.82 (256)	1.05 (3)	0 (0)	0 (0)	0.35 (1)	2.80 (8)
He recibido amenazas por no aceptar invitaciones de carácter sexual	94.73 (270)	0.70 (2)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
He vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual	95.08 (271)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Me han exigido tener relaciones sexuales de manera que me he sentido humillado(a)	95.08 (271)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

Me he sentido hostigado(a) o acosado(a) sexualmente	87.36 (249)	4.56 (13)	2.80 (8)	0.35 (1)	0.35 (1)	0.35 (1)
--	----------------	--------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Fuente: elaboración propia.

VIII. QUIÉN ACOSA U HOSTIGA A LAS MUJERES TRABAJADORAS

En cuanto al tipo de persona que realiza dichas conductas, se encontró que: en relación al recibir burlas o chistes en referencia a alguna parte de su cuerpo, el porcentaje más alto, 8.07% (23) corresponde a una compañera; con respecto al me han puesto sobrenombres desagradables por mi cuerpo, el porcentaje más alto, 3.15% (9) corresponde a un compañero; con relación a si se han generado comentarios de carácter sexual que atentan con mi reputación, el porcentaje mayor, 3.85% corresponde a un compañero; con respecto a si me han hecho proposiciones sexuales que no deseo, el porcentaje mayor, corresponde al 2.80%(8) corresponde a un compañero. Con relación a si he recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas por parte de alguien, el mayor porcentaje corresponde a un compañero con el 2.04% (7); con respecto a si he sido expuesto(a) a material sexual (pornografía) el .70% (2), es el más alto y corresponde a un compañero y también a un hombre del ambiente administrativo; con respecto a si he recibido comentarios obscenos (sexosos) por alguien, el porcentaje más alto corresponde a un compañero con el 3.85%(11); con relación a si alguna persona se ha acercado demasiado a mi cuerpo de manera incómoda, el porcentaje más alto corresponde a un compañero con el 8.07% (23); Con relación a si me han tocado partes del cuerpo, haciéndome sentir humillado(a), el porcentaje mayor es del .70% (2) y corresponde a un compañero; con respecto a si me han hecho proposiciones sexuales que no deseo sin que los demás se enteren, el mayor porcentaje también corresponde a un compañero con el 1.75%(5); con respecto a si me han ofendido por no aceptar peticiones sexuales, el porcentaje mayor es del .70%(2) y corresponde a un hombre; con relación a ante la insistencia de alguna persona a intimar sexualmente conmigo, expreso de forma directa mi desinterés, el porcentaje mayor es de 1.05%(3), tanto para compañero, hombre del ambiente administrativo y visitante hombre; con respecto a si siento miedo ante las solicitudes sexuales de algunas personas, el porcentaje más alto es

1.05%(3) para administrativo y visitante, en ambos casos hombre; con respecto a si he sido impotente ante las solicitudes sexuales de alguien, el porcentaje más alto es .70%(2) que corresponde a un compañero; con relación a si he vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual, el mayor porcentaje está en hombre del ambiente jurisdiccional .35%(1); con respecto a si me he sentido hostigado(a) o acosado(a) sexualmente, el porcentaje mayor corresponde a un compañero con el 2.10% (6).

Es interesante señalar que con respecto a: He recibido amenazas por no aceptar invitaciones de carácter sexual, He vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual, Me han exigido tener relaciones sexuales de manera que me he sentido humillado(a), Me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral, Me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad en mi trabajo, Me han ordenado intimar sexualmente con alguien para beneficio de otra persona, todos los porcentajes están en cero.

Sobre el sexo de quien realiza las conductas, destaca que en la mayoría de las conductas se identifica a un compañero, a excepción del recibir burlas o chistes en referencia a alguna parte de mi cuerpo en la que destaca una compañera. Resalta que para dos de las conductas: ante la insistencia de alguna persona a intimar sexualmente conmigo, expreso de forma directa mi desinterés y con respecto a si siento miedo ante las solicitudes sexuales de algunas personas, el porcentaje más alto es 1.05% (3) para administrativo y visitante, en ambos casos hombres, en ningún caso son ejercidas por mujeres.

Tabla 5.

Frecuencias y porcentajes de tipo de persona y sexo de quien ejerció hostigamiento y acoso sexual a mujeres en su área laboral

Tipo de persona y sexo de quien ejerció acoso y hostigamiento sexual en mi área laboral	Tipo de persona y su sexo									
	Compañero(a)		Intendencia		Ambiente Administrativo		Ambiente Jurisdiccional		Visitante	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)
Recibo burlas o chistes en referencia a alguna parte de mi cuerpo	6.66 (19)	8.07 (23)	1.05 (3)	0 (0)	1.75 (5)	0.70 (2)	1.75 (5)	2.45 (7)	1.75 (5)	0.35 (1)
Me han puesto sobrenombres desagradables por mi cuerpo	3.15 (9)	1.75 (5)	0.70 (2)	0 (0)	0.70 (2)	0.35 (1)	1.75 (5)	1.40 (4)	0.70 (2)	1.05 (3)
Se han generado comentarios de carácter sexual que atentan con mi reputación	3.85 (11)	3.15 (9)	0.35 (1)	0.70 (2)	1.40 (4)	1.05 (3)	1.05 (3)	2.10 (6)	0.35 (1)	1.05 (3)
Me han hecho proposiciones sexuales que no deseo	2.80 (8)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	1.05 (3)	0.35 (1)	0.70 (2)	0 (0)	1.05 (3)	0 (0)
He recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas por parte de alguien	2.045 (7)	0 (0)	0.70 (2)	0 (0)	0.70 (2)	0.70 (2)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
He sido expuesto(a) a material sexual (pornografía)	0.70 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.70 (2)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
He recibido comentarios obscenos (sexosos) por alguien	3.85 (11)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0.35 (1)	0.35 (1)	0.70 (2)	0.35 (1)	1.05 (3)	0 (0)

Alguna persona se ha acercado demasiado a mi cuerpo de manera incómoda	8.07 (23)	0.70 (2)	2.10 (6)	0.35 (1)	3.15 (9)	0 (0)	1.40 (4)	0 (0)	2.45 (7)	1.05 (3)
Me han tocado partes del cuerpo, haciéndome sentir humillado(a)	0.70 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0.35 (1)	0.35 (1)	0 (0)	0.35 (1)
Me han hecho peticiones sexuales que no deseo sin que los demás se enteren	1.75 (5)	0 (0)	0.70 (2)	0 (0)	0.70 (2)	0 (0)	0.70 (2)	0 (0)	0 (0)	0.35 (1)
Me han ofendido por no aceptar peticiones sexuales	0.70 (2)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0.35 (1)
Ante la insistencia de alguna persona a intimidar sexualmente conmigo, expreso de forma directa mi desinterés	1.05 (3)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	1.05 (3)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	1.05 (3)	0 (0)
Siento miedo ante las solicitudes sexuales de algunas personas	0.70 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1.05 (3)	0 (0)	0.70 (2)	0 (0)	1.05 (3)	0 (0)
He sido impotente ante las solicitudes sexuales de alguien	0.70 (2)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
He vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Me he sentido hostigado(a) o acosado(a) sexualmente	2.10 (6)	0 (0)	0.35 (1)	0 (0)	0.70 (2)	0 (0)	1.75 (5)	0.35 (1)	0.70 (2)	1.05 (3)

Fuente: elaboración propia.

VIII. LOS HOMBRES: VIVENCIAS LABORALES DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En cuanto a la frecuencia en la que los hombres viven situaciones de acoso y hostigamiento en su área de trabajo, se encontró que, en una escala que va de por lo menos una vez a siempre: el 26.17% (39) expresa haber recibido burlas o chistes en referencia a alguna parte de su cuerpo, el 19.77% (29) expresa que le han puesto sobrenombres desagradables por su cuerpo, el 17.45% (23) señala que se han generado comentarios de carácter sexual que atentan su reputación, el 9.31% (12) expresa que le han hecho proposiciones sexuales que no desea, el 8.14% (8) expresa que ha recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas por parte de alguien, el 5.82% (5) señala haber sido expuesto(a) a material sexual (pornografía), el 13.33% (18) señala haber recibido comentarios obscenos (sexosos) por alguien, el 15.12% (17) expresan que alguna persona se ha acercado demasiado a su cuerpo de manera incómoda, el 6.98% (3) expresan que le han tocado partes del cuerpo, haciéndole sentir humillado, el 10.47% (9) expresa que le han hecho peticiones sexuales que no desea, sin que los demás se enteren, el 7.56% (5) expresa que le han ofendido por no aceptar peticiones sexuales, el 23.26% (31) expresa que ante la insistencia de intimar sexualmente consigo, expresa de forma directa su desinterés; el .58% (11) señala que siente miedo de las solicitudes sexuales de alguien; el 9.31% (7) señala he sido impotente ante las solicitudes sexuales de alguien; el 5.82% (2) señala haber recibido amenazas por no aceptar invitaciones de carácter sexual; el .58% (1) expresa haber vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual; el .58% (1) expresa que le ha exigido tener relaciones sexuales de manera que se ha sentido humillado; el .58% (1) señala me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral; el .58% (1) me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad en mi trabajo, el 1.16% (2) me han ordenado intimar sexualmente con alguien para beneficio de otra persona y el único porcentaje en ceros es con respecto a si me han removido en mis actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales (Ver Tabla 6).

Tabla 6.

Frecuencia y porcentajes de conductas de acoso y hostigamiento sexual en el área laboral reportadas por hombres

Conductas de acoso y hostigamiento sexual en mi área laboral	Nunca % (f)	Una vez % (f)	Algunas veces % (f)	Frecuente % (f)	Muy frecuente % (f)	Siempre % (f)
Recibo burlas o chistes en referencia a alguna parte de mi cuerpo	73.83 (127)	4.06 (7)	12.20 (21)	2.32 (4)	2.32 (4)	1.74 (3)
Me han puesto sobrenombres desagradables por mi cuerpo	80.23 (138)	4.06 (7)	8.13 (14)	0.58 (1)	2.90 (5)	1.16 (2)
Se han generado comentarios de carácter sexual que atentan con mi reputación	82.55 (142)	6.97 (12)	2.90 (5)	0.58 (1)	1.74 (3)	1.16 (2)
Me han hecho proposiciones sexuales que no deseo	90.69 (156)	2.90 (5)	1.74 (3)	2.32 (4)	0 (0)	0 (0)
He recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas por parte de alguien	91.86 (158)	1.74 (3)	1.16 (2)	1.16 (2)	0.58 (1)	0 (0)
He sido expuesto(a) a material sexual (pornografía)	94.18 (162)	0 (0)	1.74 (3)	1.16 (2)	0 (0)	0 (0)

He recibido comentarios obscenos (sexosos) por alguien	86.67 (149)	5.23 (9)	4.06 (7)	0.58 (1)	0.58 (1)	0 (0)
Alguna persona se ha acercado demasiado a mi cuerpo de manera incómoda	84.88 (146)	5.81 (10)	3.48 (6)	0 (0)	0.58 (1)	0 (0)
Me han tocado partes del cuerpo, haciéndome sentir humillado(a)	93.02 (160)	0.58 (1)	1.16 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Me han hecho peticiones sexuales que no deseo sin que los demás se enteren	89.53 (154)	2.32 (4)	1.74 (3)	0.58 (1)	0 (0)	0.58 (1)
Me han ofendido por no aceptar peticiones sexuales	92.44 (159)	2.32 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)
Ante la insistencia de alguna persona a intimar sexualmente conmigo, expreso de forma directa mi desinterés	76.74 (132)	3.48 (6)	1.16 (2)	1.16 (2)	1.16 (2)	11.04 (19)
Siento miedo ante las solicitudes sexuales de algunas personas	87.79 (151)	2.32 (4)	1.16 (2)	0.58 (1)	0 (0)	2.32 (4)
He sido impotente ante las solicitudes sexuales de alguien	90.69 (156)	0.58 (1)	0 (0)	0.58 (1)	0 (0)	2.90 (5)

He recibido amenazas por no aceptar invitaciones de carácter sexual	94.18 (162)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
He vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual	94.18 (162)	0.58 (1)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Me han exigido tener relaciones sexuales de manera que me he sentido humillado(a)	94.76 (163)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Me he sentido hostigado(a) o acosado(a) sexualmente	90.69 (156)	2.90 (5)	1.16 (2)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)
Me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral	94.18 (162)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Me han removido en mis actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales	94.76 (163)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad en mi trabajo	94.76 (163)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

Me han ordenado intimar

sexualmente con alguien	94.18	1.16	0	0	0	0
para beneficio de otra persona	(162)	(2)	(0)	(0)	(0)	(0)

Fuente: elaboración propia.

IX. QUIÉN ACOSA U HOSTIGA A LOS HOMBRES TRABAJADORES

En cuanto al tipo de persona que realiza dicha conducta, se encontró que: en relación al recibir burlas o chistes en referencia a alguna parte de su cuerpo, el porcentaje más alto, 11.04% (19) corresponde a un compañero; con respecto al Me han puesto sobrenombres desagradables por mi cuerpo, el porcentaje más alto, 9.30% (16) corresponde a un compañero; con relación a si se han generado comentarios de carácter sexual que atentan con mi reputación, el porcentaje mayor, 7.55% (13) corresponde a un hombre del ambiente jurisdiccional; con respecto a si me han hecho proposiciones sexuales que no deseo, el porcentaje mayor, corresponde al 2.32%(4) corresponde a una compañera. Con relación a si he recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas por parte de alguien, el mayor porcentaje corresponde a una mujer del ambiente jurisdiccional con el 5.81% (10); con respecto a si he sido expuesto(a) a material sexual (pornografía) el 1.74% (3), es el más alto y corresponde a un hombre del ambiente administrativo; con respecto a si he recibido comentarios obscenos (sexosos) por alguien, el porcentaje más alto corresponde a una mujer del ambiente jurisdiccional con el 5.81%(10); con relación a si alguna persona se ha acercado demasiado a mi cuerpo de manera incómoda, el porcentaje más alto corresponde a un hombre del ambiente administrativo con el 3.48% (6); Con relación a si me han tocado el cuerpo, haciéndome sentir humillado(a), el porcentaje mayor es del 4.65% (8) que corresponde a hombres y mujeres del ambiente jurisdiccional; con respecto a si me han hecho proposiciones sexuales que no deseo sin que los demás se enteren, el mayor porcentaje corresponde a una compañera y a un visitante hombre y mujer con el 1.74% (3); con respecto a si me han ofendido por no aceptar peticiones sexuales, el porcentaje mayor es del 4.65% (8) que corresponde a hombres y mujeres del ambiente jurisdiccional; con relación a ante la insistencia de alguna persona a intimar sexualmente conmigo, expreso de forma directa mi desinterés, el porcentaje

mayor es de 2.09%(5), que corresponde a un compañero hombre; con respecto a si siento miedo ante las solicitudes sexuales de algunas personas, el porcentaje más alto es 5.23%(9) para mujer del ambiente jurisdiccional; con respecto a si he sido impotente ante las solicitudes sexuales de alguien, el porcentaje más alto es .58%(1) que corresponde a compañera mujer y a un hombre y mujer del ambiente administrativo; con relación a si he vivido situaciones de abuso de autoridad por no aceptar las invitaciones de carácter sexual, el mayor porcentaje es del .58% (1) en compañero hombre y mujer, hombre y mujer del ambiente administrativo y mujer visitante; con respecto a si me han exigido tener relaciones sexuales de manera que me he sentido humillado(a), el porcentaje mayor es del 4.65% (8) de hombres y mujeres del ambiente jurisdiccional; con respecto a si me he sentido hostigado(a) o acosado(a) sexualmente, el porcentaje mayor corresponde a una compañera mujer, mujer del ambiente administrativo y mujer visitante con el 1.16% (2); con respecto a si me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral el porcentaje mayor es del 4.65% (8) y corresponde a hombre y mujer del ambiente jurisdiccional; con respecto a si me han removido en mis actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales, el porcentaje mayor es del .58% (1) y corresponde a compañera mujer, hombre y mujer administrativo y hombre y mujer visitante; con respecto a me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad en mi trabajo, el porcentaje mayor es del 4.65% (8) y corresponde a hombre y mujer del ambiente jurisdiccional; finalmente con respecto a si me han ordenado intimar sexualmente con alguien para beneficio de otra persona, el porcentaje más alto corresponde a 1.16% (2) para compañero (ver Tabla 7).

Es importante destacar que en la mayoría de las conductas, los porcentajes más altos están en personas del ambiente jurisdiccional, en algunos casos los porcentajes son mayores para hombres y en otros para mujeres; aunque destacan varias conductas en las cuales son iguales los porcentajes como: me han tocado partes del cuerpo, haciéndome sentir humillado, me han ofendido por no aceptar peticiones sexuales, he recibido amenazas por no aceptar invitaciones de carácter sexual, me ha exigido tener relaciones sexuales de manera que me he sentido humillado, me ha pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral y me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad laboral.

Tabla 7.

Frecuencias y porcentajes de tipo de persona y sexo de quien ejerció hostigamiento y acoso sexual a hombres en su área laboral

Tipo de persona y sexo de quien ejerció acoso y hostigamiento sexual en mi área laboral.	Tipo de persona y su sexo									
	Compañero(a)		Intendencia		Ambiente Administrativo		Ambiente Jurisdiccional		Visitante	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)
Recibo burlas o chiñetes en referencia a alguna parte de mi cuerpo	11.04 (19)	9.88 (17)	1.74 (3)	0.58 (1)	1.74 (3)	2.32 (4)	8.13 (14)	7.55 (13)	0.58 (1)	2.90 (5)
Me han puesto sobrenombres desagradables por mi cuerpo	9.30 (16)	4.65 (8)	3.48 (6)	1.16 (2)	2.90 (5)	2.32 (4)	1.74 (3)	1.16 (2)	1.16 (2)	1.16 (2)
Se han generado comentarios de carácter sexual que atentan con mi reputación	5.23 (9)	4.06 (7)	0 (0)	0 (0)	2.32 (4)	4.06 (7)	5.23 (9)	7.55 (13)	0.58 (1)	1.74 (3)
Me han hecho proposiciones sexuales que no deseo	1.16 (2)	2.32 (4)	0 (0)	0 (0)	1.74 (3)	1.74 (3)	0 (0)	0.58 (1)	1.16 (2)	1.16 (2)

He recibido										
peticiones										
sexuales	0	1.74	0	0	1.74	1.74	5.53	5.81	1.16	1.16
insistentes y no	(0)	(3)	(0)	(0)	(3)	(3)	(9)	(10)	(2)	(2)
deseadas por parte										
de alguien										
He sido										
expuesto(a) a	0.58	0	0	0.58	1.74	0.58	0	0	0	0.58
material sexual	(1)	(0)	(0)	(1)	(3)	(1)	(0)	(0)	(0)	(1)
(pornografía)										
He recibido										
comentarios										
obscenos	1.16	5.23	0	0.58	2.90	2.90	5.23	5.81	1.16	1.74
(sexosos) por	(2)	(9)	(0)	(1)	(5)	(5)	(9)	(10)	(2)	(3)
alguien										
Alguna persona										
se ha acercado										
demasiado a mi	1.74	2.90	0	0	3.48	1.74	0	0	0.58	0.58
cuerpo de manera	(3)	(5)	(0)	(0)	(6)	(3)	(0)	(0)	(1)	(1)
incómoda										
Me han tocado										
partes del cuerpo,	0	0.58	0	0	1.16	0.58	4.65	4.65	0	0
haciéndome sentir	(0)	(1)	(0)	(0)	(2)	(1)	(8)	(8)	(0)	(0)
humillado(a)										
Me han hecho										
peticiones										
sexuales que no	0.58	1.74	0	0	1.16	1.16	0.58	0.58	1.74	1.74
deseo sin que los	(1)	(3)	(0)	(0)	(2)	(2)	(1)	(1)	(3)	(3)
demás se enteren										

Me han ofendido										
por no aceptar	0	1.16	0	0	0.58	0.58	4.65	4.65	0.58	0
peticiones	(0)	(2)	(0)	(0)	(1)	(1)	(8)	(8)	(1)	(0)
sexuales										
Ante la insistencia										
de alguna										
persona a intimar	0	2.90	0	0	0.58	1.16	0	0	0	1.16
sexualmente	(0)	(5)	(0)	(0)	(1)	(2)	(0)	(0)	(0)	(2)
conmigo, expreso										
de forma directa										
mi desinterés										
Siento miedo ante										
las solicitudes	1.16	1.74	0	0	0.58	1.16	4.65	5.23	0.58	0.58
sexuales de	(2)	(3)	(0)	(0)	(1)	(2)	(8)	(9)	(1)	(1)
algunas personas										
He sido impotente										
ante las solicitudes	0	0.58	0	0	0.58	0.58	0	0	0	0
sexuales de	(0)	(1)	(0)	(0)	(1)	(1)	(0)	(0)	(0)	(0)
alguien										
He recibido										
amenazas por	0	0.58	0	0	0.58	0.58	4.65	4.65	0	0.58
no aceptar	(0)	(1)	(0)	(0)	(1)	(1)	(8)	(8)	(0)	(1)
invitaciones de										
carácter sexual										
He vivido										
situaciones de										
abuso de autoridad	0.58	0.58	0	0	0.58	0.58	0	0	0	0.58
por no aceptar las	(1)	(1)	(0)	(0)	(1)	(1)	(0)	(0)	(0)	(1)
invitaciones de										
carácter sexual										

Me han exigido tener relaciones sexuales de manera que me he sentido humillado(a)	0 (0)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	0.58 (1)	4.65 (8)	4.65 (8)	0 (0)	0.58 (1)
Me he sentido hostigado(a) o acosado(a) sexualmente	0 (0)	1.16 (2)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	1.16 (2)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	1.16 (2)
Me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral	0 (0)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	0.58 (1)	4.65 (8)	4.65 (8)	0 (0)	0.58 (1)
Me han removido en mis actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales	0 (0)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	0.58 (1)
Me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad en mi trabajo	0 (0)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	0.58 (1)	4.65 (8)	4.65 (8)	0.58 (1)	0.58 (1)

Me han ordenado intimar sexualmente con alguien para beneficio de otra persona	94.18 (162)	1.16 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.58 (1)	0 (0)	0 (0)
---	----------------	-------------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------	----------	----------

Fuente: elaboración propia.

X. DESDE UNA MIRADA COMPARATIVA

Haciendo una comparación a nivel descriptivo, entre hombres y mujeres, destacan algunos elementos. Para las mujeres, como se evidencia previamente, la conducta vivida con mayor frecuencia es cuando alguna persona se ha acercado demasiado a su cuerpo de manera incómoda, generalmente un compañero, pero también con porcentajes menores están hombres y mujeres de la mayoría de las áreas. Para los hombres, la segunda conducta más frecuente es señalar que les han puesto algún sobrenombre desagradable por su cuerpo, con porcentajes más altos de parte de un compañero o compañera, pero ejercida por todas las personas independientemente de su área.

Tanto mujeres como hombres coinciden en que recibir burlas o chistes en referencia a alguna parte de su cuerpo, de parte de sus compañeros o compañeras es la conducta vivida con mayor frecuencia. Para las mujeres, son compañeras las que ejercen con mayor frecuencia dicha conducta y, para los hombres, son los compañeros, en mayor medida que las mujeres.

Estos resultados evidencian, por un lado, una mayor presencia de conductas de acosos y hostigamiento sexual dirigidas hacia mujeres. De acuerdo con Gómez Castañeda y López Monrroy (2010) las mujeres presentan mayor vulnerabilidad y exposición, ya que se conjuga la naturalización de la violencia contra las mujeres, la impunidad del agresor, los abusos, las asimetrías de poder y las barreras culturales. Por otro lado, los resultados dan cuenta de una mayor presencia de prácticas de acoso sexual que de hostigamiento sexual. Sería importante realizar otros estudios que permitan identificar en diferentes contextos laborales la mayor o

menor presencia del acoso en comparación con el hostigamiento, ya que es difícil encontrar diagnósticos en los que se distinguen ambas violencias, de manera común, resultados se presentan integrados.

Un resultado de gran relevancia es encontrar los porcentajes más altos, tanto en mujeres como en hombres, en relación con la conducta: Ante la insistencia de alguna persona a intimar sexualmente conmigo, expreso de forma directa mi desinterés. Sin duda alguna, el expresar con asertividad la decisión es una habilidad indispensable. Un componente de la asertividad sexual es el de rechazo, que se refiere a la capacidad de decir “no” ante una petición sexual no deseada, ejerciendo la libertad sobre las decisiones y el derecho humano al ejercicio autónomo de la vida sexual. De acuerdo con Morokoff et al., (1997) es una habilidad de protección ante riesgos de vivir violencia sexual, habilidad verbal necesaria para responder negativamente. De manera adicional, esta asertividad sexual de rechazo evidencia avances en cuanto a lo que se espera estereotípicamente de mujeres y hombres. Sin embargo, de las mujeres aún sobrevive la creencia estereotipada de que cuando las mujeres dicen que no, es sí y de los hombres se espera que, ante un ofrecimiento sexual, siempre estén dispuestos y digan sí. Dicha creencia para ser modificada requiere otro tipo de análisis que no se limite al campo de las decisiones individuales y racionales; por el contrario, supone un análisis estructural en tanto, de acuerdo con Pérez Hernández (2016) “consentir aparece como un verbo “femenino”, inscrito en una lógica social en la cual las mujeres se exigen y son exigidas socialmente para resistir o conceder; los hombres para buscar activamente el consentimiento femenino” (742). De acuerdo con Castro (2012) el carácter estructural del consentimiento sexual hace referencia a una lógica que reproduce la dominación masculina y que es constitutiva de la estructura social.

Finalmente, como se expresó anteriormente hay algunas conductas que las mujeres y hombres no han vivido en sus espacios laborales. Para las mujeres corresponde a un 16.16% de las conductas analizadas y para los hombres un 2.60%. Para ambos sexos, el porcentaje es nulo con relación a la conducta Me han removido en mis actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales. Sin embargo, destaca que, para los hombres, las siguientes tres conductas sí se han presentado: Me han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el área laboral, donde las personas señaladas por este ejercicio con mayores porcentajes

son hombres y mujeres del ambiente jurisdiccional; Me han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna oportunidad en mi trabajo ejercida también, con porcentajes mayores, de parte de hombres y mujeres del ambiente jurisdiccional y, Me han ordenado intimar sexualmente con alguien para beneficio de otra persona ejercida en un porcentaje cercano al 100% de parte de un compañero. Situación que sin duda es alarmante, pues evidencia que son hombres ejerciendo violencia hacia otros hombres en un ejercicio abusivo del poder. Conductas graves que deben denunciarse por atentar contra la integridad de las personas.

XI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El contar con un diagnóstico en materia de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual en el Poder Judicial es sin duda un acierto importante. Por un lado, permite reconocer la realidad que se vive, analizarla y comprenderla. Por otro lado, brinda la oportunidad de diseñar nuevas investigaciones que profundicen en la problemática identificada y, además diseñar acciones que permitan avanzar en materia de sensibilización, prevención, capacitación, atención y sanción.

Es importante destacar que en la actualidad, el Poder Judicial del Estado de Yucatán cuenta con un Portal frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual Con la finalidad de Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia y dentro de dicho portal se encuentra el “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual” (2020), cuyo objetivo es brindar a las empleadas y los empleados del Poder Judicial del Estado de Yucatán una guía orientadora que permita la creación de pautas para una prevención, atención y erradicación de la violencia, el acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo, propiciando un clima laboral favorable que contribuya al bienestar emocional de las y los trabajadores de esta institución (Poder Judicial del Estado de Yucatán, 2020, 26). Lo anterior se fundamenta en diferentes instrumentos jurídicos como el artículo 1 y el artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo; Acorde a la Convención de Belém do Pará-, la Recomendación General 19 del Comité Introducción 6 para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las

Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Código de Ética y Conducta del Poder Judicial del Estado.

Sin duda, el contar con un protocolo para la atención de dichas problemáticas representa un gran avance. Es importante continuar con las labores de sensibilización dirigidas a todas las personas trabajadoras del Poder Judicial para que conozcan sus derechos, las manifestaciones de la violencia de género, del acoso y hostigamiento sexual para cumplir con ese primer paso centrado en la construcción de conocimientos, como base para posteriores acciones. A lo anterior se suma la necesidad de desarrollar procesos continuos de capacitación dirigidos al personal que integra el Poder Judicial, que aseguren que todas las personas conozcan el protocolo, comprendan su objetivo, los problemas que atiende, el proceso jurídico que implica y las sanciones posibles. Además, es importante dar acompañamiento psicológico a las personas para afrontar adecuadamente la situación, en lo mental, social y emocional; así como en las expectativas que pudieran tener con relación a la sanción.

A la par, es importante desarrollar procesos psicoeducativos que promuevan la reflexión entre el personal acerca de su dignidad y valor como persona; así como de la importancia de cimentar redes de apoyo social en los espacios laborales, lo que podría abonar a la construcción de ambientes laborales con convivencia inclusiva, democrática y pacífica.

Si bien el contar con mecanismos como los protocolos expresa un compromiso de las autoridades para erradicar las problemáticas, a nivel institucional, también es importante que exista una política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual y que sea refrendada a través de manifestaciones continuas con alto compromiso de parte de las autoridades para erradicar la violencia. También es oportuno que se promueva la construcción de una cultura organizacional respetuosa, la cual rompa con las estructuras que reproducen el patriarcado y el machismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). “Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología”. *Anales de Psicología*, 29(3) 1038-1059. doi: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Castro, Roberto (2012). “Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tomar en cuenta”. En *Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el Estado de México*, coordinado por Norma Baca Taviria y Graciela Vélez Bautista, 17-38. Buenos Aires: Mnemoyne.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (2018). *Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)*. CNDH.
- Gómez Castañeda, E.C. y López Monroy, E. (2010). “El mobbing laboral desde una perspectiva de género en Argentina”. *Cuartas Jornadas de Jóvenes Investigadores UNT - CONICET*. Universidad Nacional de Catamarca y Universidad Nacional de Tucumán.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). Recuperado de: <https://bit.ly/2fzd1R1>
- Mansilla Izquierdo, F. (2014). Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60 (235), 335-343. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000200006>
- Morokoff, P., Quina, K., Harlow, L., Whitmire, L., Grimley, D., Gibson, P. y Burkholder, G. (1997). “Sexual Assertiveness Scale (SAS) for women: Development and validation”. *Journal of personality and social psychology*, 73(4), 790-805. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1997-06133-012>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso* (num. 190). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- Palma, A., Ansoleaga, E. & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Médica de Chile*, 146, 213-222. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>
- Pérez Hernández, Y. (2016). Consentimiento sexual. Un análisis con perspectiva de género, *Revista Mexicana de Sociología* 78, 4, 741-767.
- Poder Judicial del Estado de Yucatán (2020). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual. Mérida, Yucatán: Poder Judicial del Estado de Yucatán, Tribunal Superior de Justicia, Consejo de la Judicatura.
- Poder Judicial del Estado de Yucatán (2014). Poder Judicial del Estado de Yucatán. Recuperado de: <https://www.poderjudicialyucatan.gob.mx/>.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Recuperado de: cjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20género%20%28191120%29.pdf
- Velázquez Narváez, Y. & Díaz Cabrera, M. (2020). “Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género”. *Andamios*, 17(42), 423-440. doi: <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>.