

# INTRODUCCIÓN A HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

(Regulación Estadunidense)

**Margarita González\***

INTRODUCCIÓN

Dibujos: Guido Crepax.

El presente es un estudio introductorio a una figura jurídica relativamente nueva: el hostigamiento sexual en el trabajo. La investigación se realiza tomando en consideración, fundamentalmente, la conceptualización y regulación de esta forma de hostigamiento sexual en el derecho estadunidense. Se subraya, sin embargo, la aportación que en éste sentido han tenido estudios feministas a nivel internacional.

El hostigamiento sexual en el trabajo se ubica, en el derecho estadunidense, en el marco de las inequitativas relaciones de poder que socialmente s'e presentan entre los sexos, y, con características muy propias de ese sistema, como una forma de discriminación laboral. Esta investigación explica el surgimiento de la noción de hostigamiento sexual y la evolución paulatina de la jurisprudencia estadunidense hasta reconocer su existencia en el trabajo; se hace referencia a la variada normatividad que protege a la mujer trabajadora del hostigamiento sexual, a los medios que tiene inmediatamente a su alcance para rechazarlo y, de ser necesario, probarlo judicialmente.

\* Profesora e investigadora del Departamento de Derecho, UAM-Azcapotzalco.

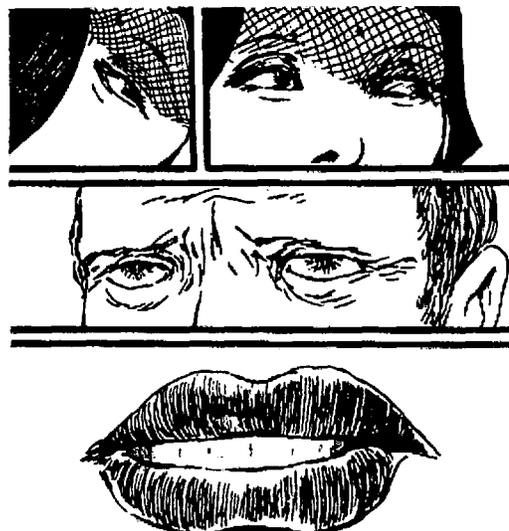
En la parte final de este estudio se hace una breve alusión al delito de hostigamiento sexual en el derecho mexicano, presentándolo como una verdadera aportación en la lucha por la reivindicación integral de libertad y dignidad de la mujer.

## 1. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LAS RELACIONES DE PODER EN LA SOCIEDAD

Los encuentros de feministas a nivel internacional han probado constituirse en utilísimos foros en los que el intercambio de ideas favorece la maduración de la mujer en el respeto que ella debe tener por sí misma, y en aquel que tiene el derecho de exigir para sí a los demás. Las reivindicaciones se ubican en el marco de las relaciones de poder hombre-mujer en la sociedad, y entre ellas ocupa un lugar preponderante la reivindicación de la libertad sexual femenina. Y si en el pasado la lucha se concentró fundamentalmente en cuestiones relativas a los derechos de la mujer que ha sido violada; en obtener mayores castigos para violadores, en promover la constitución de agencias especializadas que conozcan los delitos en contra de la sexualidad de la mujer, etcétera, actualmente, sin restar importancia a lo anterior, se está trabajando en la defensa de la sexualidad femenina en ofensas menos obvias por estar, en la mayoría de las culturas patriarcales contemporáneas, sancionadas por la costumbre. Este es el caso del hostigamiento sexual.

Si bien la connotación legal, como se verá, es precisa dentro de cada sistema jurídico, el significado común de la palabra "hostigamiento" es suficiente para dar a conocer al lego en esos asuntos a qué se está haciendo referencia. Hostigar es simple y sencillamente, "acosar, molestar a uno sin descanso".<sup>1</sup>

En ponencias internacionales, dos son los temas en materia de hostigamiento sexual que se han estado trabajando.<sup>2</sup> Presentándose directamente vinculados con la falta de poder de la



mujer en la sociedad,<sup>3</sup> se estudia el hostigamiento sexual en el trabajo y aquel que se lleva a cabo en el medio educativo.

El estudio sobre el hostigamiento sexual de la mujer en el trabajo y en la universidad, donde los profesores varones son mayoría,<sup>4</sup> se ha realizado a través de las más diversas especialidades del conocimiento.

En el plano del acoso sexual en el trabajo, una teoría psicológica afirma que el papel de la mujer como objeto sexual se hace presente también en el medio laboral. Es decir, el estereotipo femenino no se pierde porque la mujer trabaje ni por la calidad de su trabajo. Se espera que las mujeres proyecten en ese medio su sexualidad a través de su forma de vestir, su comportamiento, etcétera. Existen empleos específicamente diseñados para mujeres con un atractivo sexual especial como puede ser el de recepcionista.<sup>5</sup> Así, a las características asociadas en este Occidente misógino con la mujer como la pasividad, la lealtad, la sumisión, se agrega el de una sexualidad que "debe" revelarse. A pesar de ello, y aunque se acuse a las mujeres de sacar beneficios en el trabajo de estos atributos, es comprobable que resultan, las más de las veces, atropelladas en su sexualidad.<sup>6</sup>

1. Entrada "hostigar", *Pequeño Larousse Ilustrado*, Editorial Larousse, París, 1986.

2. Aquí se hace referencia al Third Interdisciplinary Congress on Women, llevado a cabo en el Trinity College de la Universidad de Dublín, Irlanda, julio 6-10 de 1987.

3. Referencia al estudio feminista que ha hecho historia, *El segundo sexo*, de Simone de Beauvoir.

4. En las universidades del Primer Mundo, en las cuales el profesorado está muy bien remunerado y mantiene un alto estatus social, son pocas las mujeres en la cátedra. *Vgr.* La Facultad de Derecho de la Universidad de Yale contaba, en 1982, con sólo una maestra por tiempo indeterminado, y eso en una cátedra considerada como propia de mujeres, a saber, "Sex Discrimination". *Yale Law School Directory*, 1982. En 1992 el reporte de las actividades del profesorado muestra que de un total de 32 maestros sólo 6 son mujeres. *Yale Law Repon*, Spring, 1992, pp. 25-59.

5. Barbira A. Gutek, Ph.D. Ponencia: *Sexual Behavior*, Claremont Graduate School of Psychology, Third Interdisciplinary Congress on Women, Dublín, Irlanda, julio 6-10 de 1987.

6. *Ibidem*.

Las investigaciones sobre el hostigamiento sexual en el área académica centran su atención en las relaciones de poder que se establecen entre maestro y alumna. Louise Fitzgerald y otras investigadoras se plantean una cuestión al inicio de su trabajo, "El profesor lascivo", en lo referente al hostigamiento sexual en la educación superior: "¿es éste perpetrado por unos cuantos individuos más o menos desviados, o como algunos han sugerido, se presenta como una condición generalizada que permea la vida institucional?"<sup>7</sup> Resolver esta cuestión es de capital importancia para toda institución de educación superior dado que las jóvenes dentro de una sociedad patriarcal no están, las más de las veces, conscientes del poder que la figura masculina del profesor tiene sobre ellas. Como afirman las investigadoras mencionadas, al hacer referencia a las respuestas contenidas en los cuestionarios que fueron mandados a maestros y alumnos de una (no se menciona cuál) importante universidad californiana: "Entre los respondientes fueron pocos, si es que hubieron algunos, que parecían conscientes de que podría haber un diferencial de poder (en las relaciones) entre profesores y alumnas".<sup>8</sup>

A injustas situaciones de hecho, se les pretende encontrar sentido con explicaciones pseudocientíficas. Con relación al poder que, como propio de la naturaleza, ejerce el macho (*male*) en el medio laboral, oigamos a Lionel Tiger, destacado antropólogo canadiense.

**Los varones dominan a las hembras en las esferas ocupacionales y políticas. Esta tendencia propia de la especie se hermana con mi otra proposición: la unión de los varones en una variedad de situaciones que comprenden poder, fuerza, trabajo crucial o peligroso... Ellos consciente y emocionalmente excluyen a las hembras de estos lazos. La noción significativa aquí es que estas amplias tendencias tienen fundamentos biológicos... Para utilizarlos términos de Count, el dominio del macho y los lazos que los unen son características del "biógrama" humano.<sup>9</sup>**

En el plano de la relación sexual hombre-mujer, es evidente que la cosificación de la mujer se hace más ofensiva si ésta, como suelen hacer los hombres que cultivan el intelecto, es "justificada" racionalmente. No es un fenómeno nuevo. Ya Montaigne afirmaba: "Yo encuentro que Venus, después de



todo, es nada más que el placer de descargar nuestros vasos...<sup>10</sup>

El inequitativo reparto del poder entre los sexos, las formas de relación sexual hombre-mujer, entre las cuales se encuentra el hostigamiento sexual en el trabajo, han sido muy estudiados por feministas estadounidenses. Estos estudios conforman la base de los logros jurisprudenciales obtenidos. Logros que actualmente enriquecen el panorama jurídico internacional en materia de reivindicaciones femeninas.

## 2. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO, EN EL DERECHO ESTADUNIDENSE

### 2.1. El título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 y el hostigamiento sexual

El título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 es el instrumento legal más importante dentro del derecho estadounidense para luchar en contra de la discriminación en materia de empleo.

7. Louise F. Fitzgerald et al. Ponencia: *The Lecherous Professor: A Study in the Denial of Power*, University of California, Santa Barbara, USA, Third Interdisciplinary Congress on Women, Dublín, Irlanda, julio 6-10 de 1987.

8. *Ibidem*.

9. Lionel Tiger, "Men in Groups", Random House, reproducido en *Masculine-Feminine*, Ed. Betty y Theodore Roszak, Harper and Row Publishers, E.U., 1969, p. 38.

10. Montaigne citado por Havélock Ellis en "The Love Rights of Women", reproducido en *Masculine-Feminine*, op. cit., p. 65.

**La esencia del hostigamiento sexual es que las mujeres trabajadoras, meramente por ser mujeres, reciben un trato diferente de aquel que se otorga a los trabajadores varones. Varias Cortes federales han decidido que esta diferencia en la forma de trato, basada en el sexo, es una forma de discriminación prohibida por el título VII<sup>11</sup>**

El título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 es amplio; sin embargo es la sección 703 de ese título la que contiene la regulación más importante en materia antidiscriminatoria.<sup>12</sup> La protección de la mujer se fundamenta en las siguientes prohibiciones dirigidas a los patrones en la sección 307:

**1. Evitar o negarse a contratar o despedir a cualquier individuo, o de otra manera discriminar contra cualquier individuo con relación a su compensación, términos, condiciones o privilegios en el empleo, en razón de su raza, color, religión, sexo u origen nacional, o 2. Limitar, segregar, o clasificar a sus emplea^ dos o solicitantes de empleo de cualquier modo que pudiera privar o tender a privar a cualquier individuo de oportunidades en el empleo o de otra manera afectar adversamente su situación como empleado, en razón de la raza, color, religión, sexo u origen nacional de ese individuo.<sup>13</sup>**

La regulación mencionada tiene sólo una excepción en materia sexual. Esa excepción permite al patrón contratar a empleados en razón de su sexo cuando el sexo se constituye en una **bona fide occupational qualification**, o sea una calificación ocupacional realizada con buena fe, no con el afán de discriminar.<sup>14</sup> Sin embargo, las clasificaciones ocupacionales no admiten, para ser consideradas como de buena fe, muchos casos. Sería de buena fe pedir una mujer para nodriza o un hombre como donador de semen. Más allá de estos casos y de otros poco semejantes, la buena fe en la calificación ocupacional por sexo es muy difícil de probar. Concluyendo: es posible afirmar que sólo en contadas excepciones, el trato otorgado a la mujer y al hombre en el trabajo puede ser diferenciado sin ser discriminatorio.

El título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1964 forma parte de un esfuerzo del Congreso para acabar con todas las formas de discriminación en el trabajo. Enmendado en 1972 por la Ley de Igual Oportunidad en el Empleo, el actual título VII protege a la inmensa mayoría de los

trabajadores, tanto públicos como privados. Existe, además, una comisión especializada en la defensa de los intereses de los trabajadores. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (siglas en inglés EEOC), tiene como objetivo conocer e investigar todas las acusaciones de trabajadores que afirman haber sido discriminados y, en su caso, demandar al patrón considerado por la Comisión como culpable, ante las Cortes federales.<sup>15</sup> Los requisitos para tener acceso a las Cortes federales consisten en presentar cargos por discriminación ante las agencias estatales de prácticas justas en materia de empleo, y después acudir a la EEOC.

## **2.2. El hostigamiento sexual en el trabajo y el inicio de su regulación en el Derecho estadounidense**

Actualmente, después de varios años de estudiar un fenómeno social, en un principio sin nombre, del cual son víctimas las mujeres que trabajan, se han logrado varias definiciones de lo que es el hostigamiento sexual. La siguiente es una de las más claras y ha sido propuesta por la Organización Nacional de Mujeres y el Instituto Unido de Mujeres Trabajadoras.

**Hostigamiento sexual es cualquier acercamiento repetido o no deseado, verbal o físico, de carácter sexual, afirmaciones despectivas sexualmente explícitas u observaciones sexualmente discriminatorias vertidas en el trabajo y que son ofensivas u objetables para el que las recibe o que le ocasionan disgusto o humillación, o que interfieren con el desempeño laboral del que las recibe.<sup>16</sup>**

El gobierno, a través de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, expresa lineamientos generales que permiten conocer las ocasiones en que dicha Comisión considera existente el hostigamiento sexual en el trabajo. El hostigamiento sexual, afirma la Comisión, entraña propuestas sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, que ocurra mediando una forma de sumisión explícita o implícita de trabajo; también se presenta el hostigamiento cuando la sumisión o la negación de la conducta pedida es la base para decisiones que afecten a la persona en el trabajo, o cuando la conducta tiene como objetivo o efecto el de interferir sustancialmente con el desempeño del trabajador o

11. Susan Deller y Ann Barcher, *The Rights of Women*, Bantam Books, Nueva York, 1983, página 44. ,  
12. Sección 703, 42 U.S.C. 200e-2 (1972).  
13. *Ibidem*.  
14. Sección 703 (e) (1), 42 U.S.C. 200e-2 (e) (1).

15. Cooper and Rabb, "Equal Employment Law and Litigation", 33-36 (1972). Reproducido en Babcock et al., *Sex Discrimination and the Law*, Little Brown and Co., USA, 1975.  
16. Definición del hostigamiento sexual elaborada por la Organización Nacional de Mujeres y el Instituto de Mujeres Trabajadoras de los Estados Unidos, citado por Susan Deller, *op. cit.*, p. 44.

creando un medio intimidatorio, hostil u ofensivo.<sup>17</sup>

Cerca de dos décadas hubieron de pasar para que se llegara a las nociones expuestas. El camino para que se reconozca el hostigamiento sexual como forma de comportamiento discriminatorio contra la mujer no fue fácil. En este andar sobresale la abogada de la Universidad de Yale, Katherine A. MacKynnon. Sus investigaciones, el litigio y sus publicaciones han propiciado el despertar de muchas mentes y conciencias, las cuales hoy fácilmente identifican y reprobaban el hostigamiento sexual. Afirma: "El hostigamiento sexual ha sido no sólo legalmente permitido sino legalmente impensable".<sup>18</sup> El disgusto de la mujer objeto del acoso sexual, siempre reprimido; la actitud pasiva de aguantar una forma de trato ofensivo cuando éste proviene del "jefe", ha tenido por consecuencia que socialmente ese tipo de ofensa no exista y mucho menos que pueda ser considerada directamente vinculada con una forma de discriminación contra la mujer trabajadora.

La lucha de MacKynnon se dirige precisamente a probar que el hostigamiento sexual no es un fenómeno aislado que se presenta en la vida de alguna trabajadora sino que constituye una tendencia generalizada en contra de las mujeres, y como tal debe ser considerada discriminatoria y quedar bajo el amparo del título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964. Es decir, no se le debe calificar simplemente como una diferencia casual entre dos personas, un patrón y una trabajadora, de la cual una de ellas, el patrón, pretende obtener ventajas. En el derecho estadounidense este tipo de abuso será tratado por el derecho privado, mientras que, una vez que se califica el acoso sexual como atentado en contra de "las mujeres", entonces el Estado se yergue en garante de la igualdad entre los sexos. Este es el objetivo de la lucha de feministas estadounidenses encabezadas por MacKynnon.

Las dificultades para realizar esta hazaña jurídica son múltiples. A mediados de la década de los setenta en los Estados Unidos no existen siquiera estudios sistemáticos o científicamente fundados sobre el fenómeno social que ahora conocemos como hostigamiento sexual. No hay tampoco una terminología que permita hacer fácil referencia a hechos y situaciones experimentados por multitud de mujeres.



Estas experiencias no tienen nada de agradable. Por ello es imprescindible dejar en claro que cuando se habla de hostigamiento sexual en el trabajo, no se está cayendo en una moral cerrada que califique de anormal el atractivo natural entre los sexos, las demostraciones afectivas o los flirteos.

**En lugar de esto, las mujeres se encuentran molestas y muchas veces enojadas ante avances sexuales unilaterales, no bienvenidos, o que llegan con ataduras. Cuando es algo a lo que la mujer desea poner fin pero no puede (la negativa de un compañero o supervisor a parar), o cuando viene de alguien con el poder económico para contratar, ayudar o estorbar, premiar o castigar (un patrón o cliente que no debe ser ofendido), entonces las mujeres dicen encontrarse ante un problema.<sup>19</sup>**

Los hombres difícilmente aceptan que las mujeres tengan en este sentido "problemas". Dada su situación de privilegio social, siempre encuentran a su nivel mujeres que ellos consideran deben de sentirse agradecidas de que "se fijen" en ellas. El "no" es tomado muchas veces por un "sí", y a las que no son complacientes se les tacha de amargadas y en ocasiones de "lesbianas". Cuando la insistencia masculina es de plano rechazada, el autor de ésta, herido en su orgullo, suele recurrir al chiste y a la burla para vengarse.

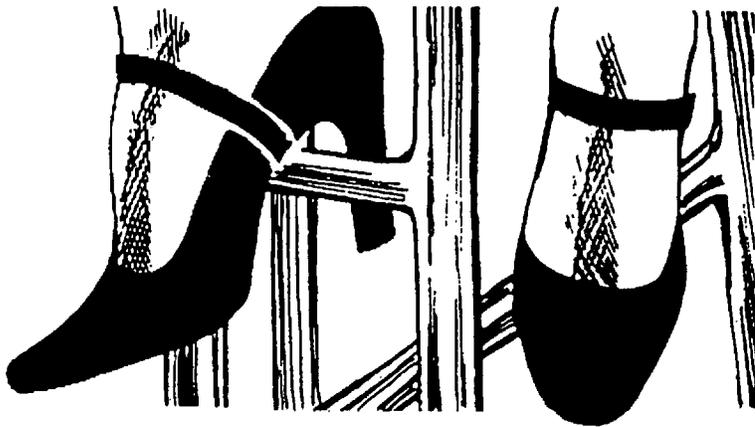
17. Claire Sherman Thomas, *Sex Discrimination*, Wests Publishing Co., 1991, E.U., p. 239.

18. Katherine MacKynnon, *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, USA, 1979, p. XI.

19. Claire Sairan, "Redbook Magazine", citada por Katherine MacKynnon, op. cit., p. 25.

Dado que las mujeres parecen "irla pasando" con el hostigamiento sexual, se presume que les debe de gustar y que no constituye realmente ningún tipo de acoso. Esto va un poco más allá de la simple negación de todo lo que nosotros sabemos acerca de las maneras como la socialización y la dependencia económica fomentan la sumisión y destruyen la Ubre elección... Aquellas mujeres que tienen la posibilidad de hablar sobre el hostigamiento sexual usan términos como "humillante", "intimidatorio", "amedrentador", "económicamente dañino", "vergonzoso", "acabarnervios", "horrible" y "frustrante", para describirlo. Estas palabras difícilmente son usadas para describir situaciones que a uno le "gustan".<sup>20</sup>

Estudios del Working Women United Institute indican que entre las mujeres que reportaron hostigamiento sexual, una tercera parte fue físico y dos terceras partes verbal. En casos de hostigamiento físico se reportaron "afectuosos" apretones de los jefes, choques y rozones "accidentales"; en el verbal se mencionan pláticas sexualmente incitantes e "invitaciones" impuestas a la trabajadora, uso de material pornográfico, etcétera. Afirma MacKynnon: "Las mujeres que rechazan el acoso sexual en el trabajo están resistiendo una explota-



ción sexual forzada económicamente".<sup>21</sup> El derecho a este rechazo, desde el punto de vista jurídico, todavía en la década de los setenta, no les había sido reconocido.

Desde la perspectiva de una destacada feminista latinoamericana, Luz Elena Sánchez, podría afirmarse que en el duro camino hacia el reconocimiento jurídico del hostigamiento sexual como una forma de discriminación contra la mujer como grupo social, se está luchando por el "derecho a luchar".<sup>22</sup>

### 2.3. Jurisprudencia estadounidense sobre hostigamiento sexual

La experiencia demuestra que se presentan tres situaciones diferentes tratándose del hostigamiento sexual. Éstas son calificadas por MacKynnon como: **quid pro quo**. Entrañan un tipo de intercambio: te doy para que me des; dame y recibirás.

En la primera situación, típica de hostigamiento sexual, la mujer se niega a la petición de conceder favores sexuales y pierde, como consecuencia, una oportunidad de trabajo. Esta situación es clara: "petición sexual, no complacencia, represalia".<sup>23</sup> En la segunda situación la mujer accede a la petición que se le hace pero no recibe el beneficio que se le había prometido. En este caso la autora citada se hace la pregunta: ¿constituye la coerción económica para obtener favores sexuales una ofensa en sí misma, o la complacencia de la mujer implica consentimiento y, por lo mismo, desaparece la figura del hostigamiento? Se contesta que aunque evidentemente sería difícil acusar a un patrón de hostigar a una empleada cuando ésta ha cedido a sus pretensiones, ha de tenerse bien claro que la figura de la coerción económica ejercida para obtener los favores constituye hostigamiento sexual, independientemente de que la trabajadora por recibir beneficios del hostigador, acceda.

En el tercer caso la mujer es hostigada, se le ofrecen beneficios laborales, ella complace y recibe los beneficios prometidos. En este caso, ¿tendría algún agravio del cual acusar al hostigador? La lógica del caso anterior también se impone.

El cuarto y último caso analizado es aquel en el que la mujer es hostigada. Rechaza la petición que se le hace, es tratada con equidad y el acoso no vuelve a presentarse. Evidentemente en esta ocasión no se configura el hostigamiento sexual.<sup>24</sup>

20. Lyon Wehrly, citada por Katheryn Mackynnon, *op. cit.*, p. 48.

21. Katheryn Mackynnon, *op. cit.*, p. 25.

22. Luz Elena Sánchez, "Fighting for the Right to Fight\ Sisterhood Global, editado por Robin Morgan, Anhor Books, 1984, p. 160.

23. Katheryn Mackynnon, *op. cit.*, p. 32.

24. *Ibid.*, pp. 32-33.

El análisis de posibles casos que realiza MacKynnon es muy general; es más bien ejemplificativo que exhaustivo de las múltiples formas que pueden revestir el hostigamiento sexual en el trabajo. La razón es simplemente que este análisis se ubica temporalmente en un periodo intermedio de esta lucha feminista.

El panorama que a continuación se presenta hace referencia a los avances de las reivindicaciones en materia de hostigamiento sexual hasta el año de 1991. A pesar de la manera sintética en que se hace, se subrayan tres logros jurisprudenciales fundamentales: **a)** la aceptación de que el hostigamiento sexual constituye una forma de discriminación laboral; **b)** la vinculación del acoso sexual con el empleo y la responsabilidad patronal por hechos de otros, y **c)** la extensión a los trabajadores de la protección otorgada a las trabajadoras en materia de acoso sexual.

La jurisprudencia<sup>25</sup> a la que brevemente se hará referencia a continuación, ha dejado huella en el camino hacia la aceptación del hostigamiento sexual en el trabajo como una forma de discriminación contra la mujer, **a)** En las primeras demandas presentadas las Cortes de primera instancia no aceptan que el hostigamiento de que fueron víctimas algunas mujeres haya sido en razón de que éstas sean precisamente mujeres. Sin embargo, las Cortes de apelación resultaron ser más receptivas a las perspectivas feministas.

Uno de los casos pioneros sobre la materia es *Barnes vs. Costle*.<sup>26</sup> Ms. Barnes (Ms: no precisa si la mujer es soltera o casada) estaba como empleada pagadora en una agencia estadounidense vinculada con el medio ambiente. En varias ocasiones hubo de soportar las insinuaciones de su supervisor en el sentido de que si tenía relaciones sexuales con él su situación en la compañía mejoraría. La negativa de Ms. Barnes hizo que el supervisor todavía la acosara más, y cuando estuvo claro que no cedería, Ms Barnes perdió su empleo. Ms. Barnes demandó alegando discriminación en el trabajo conforme a lo estipulado en el ya explicado título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 El juez de distrito (primera instancia) consideró que la discriminación en el trabajo no estaba probada. Afirmó el juez: "La sustancia de la queja de la demandante es que ella fue discriminada no porque fuera mujer, sino porque se rehusó a tener relaciones sexuales con su supe-



rior". Antes de que se resolviera la apelación a Barnes, jueces de primera instancia continuaron negando el reconocimiento al trato discriminatorio de que eran víctimas las mujeres hostigadas sexualmente. La situación cambiaría de manera definitiva en *Williams vs. Saxbe*, y esa decisión en primera instancia influiría en el resultado de la apelación de Barnes. La Corte Federal de apelaciones en Washington, D.C., decidió que sí había sido violado el título VU de la Ley de Derechos Civiles por el patrón, dado que la demandante llegó a ser el objetivo de los deseos sexuales de su superior porque era una mujer, y a ésta le pidió acceder a sus demandas como precio para mantener su empleo.

Otro de los aspectos interesantes en materia de acoso sexual en el trabajo ha sido cómo vincular el hostigamiento con el empleo. La tendencia inicial fue en el sentido de no considerar la relación entre hostigamiento y empleo sino más bien la manifestación de cierta "personal proclividad" del individuo acosador. Y al igual que en la lucha por lograr que el hostigamiento sexual fuera reconocido una forma de discriminación contra la mujer, los tribunales de primera instancia se mostraron refractarios a ver más allá de los actos entre las personas directamente involucradas.

Finalmente algunas de las Cortes de primera instancia en la Unión Americana empezaron a otorgar daños y perjuicios **{recovery}** a las demandantes cuando se reunían las siguientes ca-

25. Aquí se hace referencia a la jurisprudencia que en el Derecho estadounidense es conocida como *case law* y que es pronunciada tanto por tribunales de primera y segunda instancia como por la Suprema Corte de justicia.

26. 561 F.2d 983 (D.C.Cir 1977) citado por Susan Deller Ross, *op. cit.*, p. 44.

27. *Ibidem*.



racterísticas: 1) que el hostigamiento fuera intencional, y 2) que la demandante hubiera sufrido "pérdidas financieras tangibles", tales como haber sido corrida del empleo o no haber sido promovida. Sin embargo, la Suprema Corte creó una jurisprudencia a este respecto mucho más avanzada. En *Mentar Savings Bank vs. Vinson* (1986),<sup>28</sup> la "Suprema Corte unánime e inequívocadamente estableció que el hostigamiento sexual, que crea un medio laboral abusivo u hostil, es atacable bajo el título VE aun cuando no se presente detrimento financiero considerable".

Tendencias jurisprudenciales cada vez más estrictas e impensables hace diez años, protegen actualmente a la mujer en el medio laboral. Recientemente, en 1991, en *Ellison vs. Brady*<sup>29</sup> se estableció el criterio de la "mujer razonable" para definir si el medio laboral le es hostil. En este caso una trabajadora recibió cartas de amor de uno de sus compañeros, además de continuas y persistentes invitaciones para salir. Ella se quejó afirmando que este tipo de actitud no era deseada ni bien recibida, hacía que el medio en que se desempeñaba en sus labores le fuera hostil. El tribunal de primera instancia consideró tanto las cartas como la insistencia en las invitaciones como cuestiones "triviales". Pero no así la Corte del Noveno Circuito, la cual afirmó que constituyendo las mujeres el mayor número de víctimas de violación y asalto sexual, es "razonable" la mayor preocupación de una

mujer por trabajar en un medio que no le resulte hostil u ofensivo.

La experiencia en materia de hostigamiento sexual ha llevado a las demandantes a responsabilizar al patrón por no evitar el medio laboral sexualmente hostil. En este sentido también se han presentado avances considerables. En 1986 en *Rabidue vs. Osceola Refining Co.*,<sup>30</sup> se trató la cuestión de la pornografía en centros de trabajo. A pesar de que se probó la existencia de fotografías pornográficas y vocabulario vulgar y agresivo en contra de las mujeres, no se logró una decisión favorable a la demandante. Se decidió que el título VII no tenía como finalidad evitar un lenguaje rudo o vulgar en los centros de trabajo ni tampoco "lograr una transformación mágica en el comportamiento social de los trabajadores americanos". Sin embargo, para 1991, en el caso de unos astilleros, *Robinson vs. Jacksonville Shipyard*, se trató una cuestión semejante a la llevada ajuicio años atrás en *Rabidue* con resultados muy diferentes. En *Robinson*, las paredes del centro laboral se encontraban "decoradas" con fotografías pornográficas de mujeres. Se resolvió que este hecho conforma un medio laboral hostil y discriminatorio contra la mujer y se responsabilizó a la compañía de ello, a pesar de que ésta comprobó que había tomado medidas contra el hostigamiento sexual. Se razonó que, dado que estas políticas no habían logrado su objetivo, la compañía era responsable.

28. Jurisprudencia citada por Claire Sherman Thomas, *op. cit.*, página 239.

29. 9th Circuit 1991, Claire Sherman Thomas, *op. cit.*, p. 240.

30. 6th Circuit 1986, Claire Sherman Thomas, *op. cit.*, p. 241.

31. *Robinson vs. Jacksonville Shipyards MD Fia* 1991, Claire Sherman Thomas, *op. cit.*, p. 241.

Unas reivindicaciones llevan a otras. Si jurisprudencialmente se ha reconocido la figura del hostigamiento sexual en el trabajo en relación a la mujer, actualmente ya se acepta que de esta forma de acoso pueda ser sujeto también el hombre. La terminación de la relación laboral de un empleado por no haber accedido a las peticiones sexuales de su patrón fue considerada como discriminatoria en *Wright vs. Methodist Youth Services, Inc.* Según la Corte, el empleado fue discriminado en razón de que la demanda que a él dirigiera su patrón no se podría hacer a una mujer trabajadora. La discriminación, consideró la Corte, constituye discriminación sexual salvo que la diferencia en esa materia se haga con una razón legítima.<sup>32</sup> La decisión comentada extiende la protección del título VII a ambos sexos, verificándose aquí un hecho poco común: que luchas reivindicadoras iniciadas por mujeres beneficien con posterioridad a varones

#### **2.4. La prueba del hostigamiento sexual**

El primer problema que tiene la mujer en relación al acoso sexual es probarlo. Si, tratándose de una violación, hecho que generalmente trae aparejada violencia, es difícil hacerlo, la prueba del acoso sexual requiere de gran cuidado. La mujer acosada debe rechazar el acoso inmediatamente, haciendo saber a la persona o personas de las cuales proviene que no está dispuesta a tolerarlo. Si el hostigamiento consiste en una petición de favores sexuales debe decirse no claramente desde la primera insinuación.

Si el acoso continúa debe hacerse del conocimiento de las autoridades. De preferencia por escrito y manifestando que se desea su intervención para que éste termine. Se deberán mantener copias de todo documento que pueda ser objeto de prueba y [notas.de](#) las conversaciones que hayan versado sobre el tema. Estas pruebas son muy valiosas en el caso de que las autoridades nieguen haber conocido del hecho o el acusante sostenga otra versión de los hechos.<sup>33</sup>

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo proporciona información sobre los actos que constituyen prueba irrefutable de acoso sexual, si comprobados:

**a)** Que la persona fue sometida al acoso sexual, ya sea explícito o implícito, como requisito para mantener o conseguir el empleo.



**b)** Que rechazar el acoso sexual ha tenido consecuencias negativas en el trabajo, tales como el ser despedida, transferida o no promovida.

**c)** Que el acoso sexual, aunque no ocasione de una manera directa alguna de las consecuencias detalladas en **b)** esté dirigido a interferir con su trabajo o cree un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

32. Jurisprudencia citada por Claire Sherman Thomas, *op. cit.*, página 243.

33. Susan Deller Ross, *op. cit.*, p. 44.

**Es muy importante recordar que simplemente con ser sometidas las mujeres a un ambiente ofensivo es suficiente para tener bases y presentar acusaciones ante la Comisión si los hombres no están sujetos al mismo ambiente.<sup>34</sup>**

### **3. BREVE REFERENCIA AL DERECHO MEXICANO**

El Derecho mexicano carece del riquísimo historial que en materia de hostigamiento sexual se ha presentado en los Estados Unidos. Lo anterior se deduce de la falta de una amplia bibliografía nacional sobre el tema y de las observaciones de algunos conocidos especialistas en Derecho penal en el sentido de ser éste un concepto jurídico importado<sup>35</sup>. A pesar de ello el hostigamiento sexual en México tiene características muy propias, no "copiadas" del Derecho estadounidense: constituye un delito. La tipificación del hostigamiento sexual en el artículo 259-bis del Código Penal para el Distrito Federal (CPDF), se considera todo un avance en la protección de los derechos de la mujer, principal víctima de este tipo de hostigamiento. El artículo 259-bis dice, a la letra:

**Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.**

**Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando cause perjuicio alguno.**

**Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida,**

Todo un amplio estudio de Derecho comparado sería necesario para precisar las múltiples diferencias entre las figuras del hostigamiento sexual en el sistema jurídico mexicano y el estadounidense. Esto rebasa el objetivo de este trabajo. A continuación simplemente se hacen algunas observaciones.

La tipificación del hostigamiento sexual influye en la manera de concebir y abordar el problema de los delitos sexuales. En primer lugar, dejan de

llamarse como tales, y de "delitos sexuales" pasan a considerarse "delitos contra la libertad y el desarrollo psicosexual"<sup>36</sup> La cuestión del cambio de nombre del título decimoquinto del Código Penal del Distrito Federal es de gran trascendencia, pues adopta una doctrina totalmente diferente a la sostenida hasta entonces. Con antelación a las reformas mencionadas, afirma el maestro González de la Vega, haciendo referencia a los delitos sexuales:

**Cuando decimos que para llamar en doctrina como sexual un delito se requiere, en primer lugar, que su acción típica sea directa e inmediatamente de naturaleza sexual, queremos expresar que no basta que la conducta sea precedida de un antecedente, móvil, motivo o finalidad de los lineamientos eróticos más o menos definidos en la conciencia del autor o sumergidos en su subconsciente, sino que es menester, además, que la conducta positiva del delincuente se manifieste en actividades "lúbricas somáticas" ejecutadas en el cuerpo del ofendido o que a éste se le hacen ejecutar. Estas acciones erótico sexuales... pueden consistir: en simples caricias o tocamientos libidinosos, como en el delito de atentados al pudor, o en las distintas formas de ayuntamiento sexual que sean normales, como en el delito de estupro, o indistintamente "normales o contra natura" como en el delito de violación.<sup>37</sup>**

El avance logrado está, precisamente, en que se configura el delito del hostigamiento sexual aunque no se ejecute ninguna "actividad lúbrica

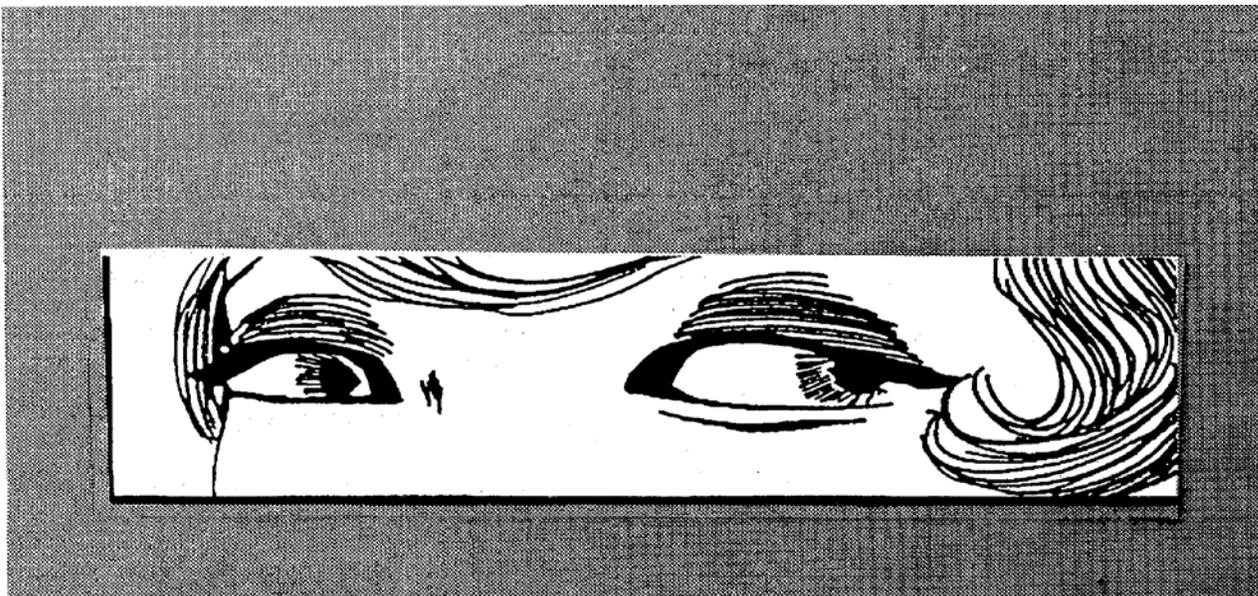


34. La "Equal Employment Opportunity Commission" no es un órgano legislativo, proporciona guías para la acción y estudios sobre la problemática laboral.

35. Raúl Carranca y Trujillo y Raúl Carranca y Rivas, *Derecho Penal*, Editorial Porrúa Hnos. y Cía., México, 1991, p. 641.

36. El título decimoquinto del Código Penal para el Distrito Federal cambia de denominación cuando se introducen las reformas y adiciones entre las cuales se tipifica el delito de hostigamiento sexual.

37. Francisco González de la Vega, *Derecho Penal mexicano. Los delitos*, Editorial Porrúa, México, 1979, p. 306.



asediados y hostigados; todos igualmente hostigamos y asediamos. Esclavidaconsustrampasy espejismos.<sup>40</sup>

somática" en el cuerpo del ofendido. La nueva normatividad, aunque con penalidad muy atenuada, protege a través de la tipificación del delito de hostigamiento sexual la libertad de la mujer y su desarrollo sicossexual. Constituye el reconocimiento legal de que al ser humano se le puede dañar profundamente en su desarrollo síquico sin que exista el más mínimo tocamiento.

La opinión vertida por la autora en el sentido de aplaudir la tipificación del hostigamiento sexual como delito, no es compartida por algunos importantes tratadistas mexicanos de Derecho penal. Entre ellos destacan los maestros Carranca y Trujillo. Las críticas que formulan son múltiples.<sup>38</sup>

Los maestros Carranca y Trujillo afirman que es inadecuado el cambio de nombre al título decimoquinto del Código; que la terminología usada es, en general, poco "feliz"; que mientras el asedio no se concrete, no hay delito alguno y que cuando se concreta con actos específicos entonces podría constituir otro delito sexual. Se preguntan con respecto al daño: "¿cuál puede ser en especie tal perjuicio o daño? Si se habla del daño se está hablando de un resultado concreto, resultado que no es compatible con la figura típica del hostigamiento".<sup>39</sup>

Con total desconocimiento de lo que implica el hostigamiento sexual, los maestros hacen alusión al piropo, a los galanteos, a cartas y telefonemas. Y opinan que: "no hay que hacerlos delitos". Para concluir, afirman:

**El derecho no debe penetrar en ciertas zonas de la vida de las personas. Dejemos en paz al hombre y a la mujer en su órbita de relaciones ya de suyo harto complejas. Todos somos de alguna manera o forma**

La única crítica que merecen algunos comentarios, dado que podría considerarse válida, es en el sentido de que la figura del hostigamiento sexual es una figura del derecho anglosajón, importada por el legislador nacional según una "malsana costumbre". Como se recordará, las aportaciones de feministas estadounidenses a la identificación y conceptualización del hostigamiento sexual son muchas y variadas. Pero la figura del hostigamiento sexual ha sido tema de paneles, mesas redondas y seminarios en foros feministas internacionales; es decir ha rebasado los límites de un Derecho nacional como lo es el estadounidense. Además, la incorporación de la figura "hostigamiento sexual" se hace en el Derecho mexicano a través de su tipificación como delito con características muy propias.

Finalmente, es posible afirmar que en el panorama jurídico internacional son contadas las figuras totalmente autóctonas; la interacción se presenta en todas las áreas del conocimiento y del quehacer humano. El legislador mexicano, al tipificar al hostigamiento sexual como delito, se hace eco de justas demandas nacionales e internacionales en el sentido de proteger y respetar la sexualidad femenina.

## CONCLUSIONES

- 1) La lucha en contra del hostigamiento sexual se ha manifestado como tema de importancia en

38. Raúl Carranca y Trujillo y Raúl Carranca y Rivas, *op. cit.*, páginas 640-642.

39. *Ibid.*, p. 641.

40. *Ibid.*, p. 642.

foros internacionales de mujeres. En éstos se han destacado determinados tipos de relaciones de poder: patrón-trabajadora y maestro-alumna, como situaciones en las que el hostigamiento sexual se constituye en un patrón de conducta bastante común. En síntesis se considera que el sometimiento de la mujer propicia el hostigamiento por parte del varón.

2) Paralelamente al pleno reconocimiento que de la dignidad de la, mujer hace el moderno derecho internacional, continúan produciéndose trabajos pseudocientíficos que afirman la preponderancia "natural" que corresponde al varón sobre la mujer, específicamente en las áreas laboral y política. El poder del hombre sobre la mujer, sancionado desde época inmemorial en las culturas patriarcales, ha dado por resultado que cuando éste se evidencia fuera del área familiar, la mujer se cosifique: la relación afectiva hombre-mujer es impensable, y cuando se presenta la atracción sexual, el cortejo y la mutua satisfacción en la relación dejan de tener sentido. Sólo el deseo de aquel que domina, prevalece.

3) La protección de la mujer trabajadora estadounidense en contra del hostigamiento sexual se encuentra en la interpretación que, en razón de la lucha feminista, se dio al título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Este título prohíbe todo tipo de discriminación por motivos de sexo.

4) La concientización de la mujer estadounidense por la problemática femenina la llevará a estudiar relaciones humanas inicialmente sin nombre, que afectan la libertad sexual de la mujer trabajadora y que constituyen una forma de discriminación laboral, al no recibir el hombre el mismo trato.

Por relatos de las experiencias laborales de mujeres, las feministas concluyen que, contrariamente a lo que podrían pensar y piensan muchos varones, las trabajadoras se sienten molestas, ofendidas, presionadas, deprimidas, cuando son objeto de insistentes peticiones sexuales unilaterales o se les hace víctimas de un ambiente laboral sexualmente agresivo o denigrante para la mujer.

El reconocimiento del hostigamiento sexual se hace al principio exclusivamente en el plano de la relación personal sin tomar en consideración aspectos relacionados con la jerarquía laboral del hombre que hostiga y de la mujer hostigada. Después de prolongada lucha, se consigue que el hostigamiento sexual de la mujer trabajadora sea considerado como violatorio del título VQ del Acta de Derechos Civiles. Este reconocimiento coloca a la trabajadora bajo la protección de la justicia federal.

La lucha continúa. Un avance importante es obtener el reconocimiento jurisprudencial de la responsabilidad patronal en casos de hostigamiento sexual realizados en áreas de trabajo por supervisores y compañeros trabajadores. La responsabilidad patronal, generalmente, no siempre desaparece cuando se han tomado todas las medidas apropiadas para evitarlo.

5) El hostigamiento sexual ha sido definido como:

**.. cualquier acercamiento repetido o no deseado, verbal o físico, de carácter sexual, afirmaciones despectivas sexualmente explícitas u observaciones sexualmente discriminatorias, vertidas en el trabajo y que son ofensivas u objetables para el que las recibe o que le ocasionan disgusto o humillación, o que interfiere con el desempeño laboral del que lo recibe,**

6) Instituciones estadounidenses defensoras de la trabajadora sugieren una clara estrategia que facilita a la mujer rechazar toda forma de hostigamiento sexual, así como recabar pruebas que le permitan obtener un fallo favorable en caso de que decida llevar su lance ante tribunales. El primer paso de esta estrategia lo constituye el inmediato y abierto rechazo al primer indicio de hostigamiento sexual.

7) En el derecho estadounidense la victoria feminista de lograr la protección jurídica de la mujer en contra del hostigamiento sexual y el reconocimiento de éste como una forma de discriminación laboral, ha favorecido a los varones al hacerse extensiva esta protección también a trabajadores.

8) El Código Penal para el Distrito Federal ha tipificado como delito al hostigamiento sexual. A pesar de críticas de notables penalistas mexicanos en el sentido de que constituye una figura jurídica "importada", es evidente que su tipificación entraña diferencias notables con la legislación estadounidense y que aporta un nuevo instrumento legal en la lucha porque la dignidad y libertad de la mujer mexicana sean respetadas.

