

Capítulo 2

DEBATES CONCEPTUALES



Definiciones del acoso sexual

El acoso sexual es un fenómeno complejo, con múltiples definiciones. Por ello, a la hora de construir un instrumento para la medición de su prevalencia fue fundamental contar con una definición clara. En esta sección planteamos un breve recorrido histórico por el concepto, para luego cerrar temporalmente el debate con la definición que hemos construido para esta investigación.

El primer uso del término data de 1974, cuando un grupo de feministas en la Universidad de Cornell analizó la experiencia laboral de mujeres universitarias con los hombres y se refirió al comportamiento masculino que negaba el valor de las mujeres en ese ámbito (Bosch et al., 2012; Pérez & Rodríguez, 2013). Se lo definió como una “conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres”. En el acoso sexual las autoras identificaron pautas comunes de relacionamiento de los hombres con las mujeres, que configuraban conductas de naturaleza sexual tales como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados, pero también conductas no sexuales como la infantilización y el paternalismo (Pérez & Rodríguez, 2012). Tal como indican Pérez y Rodríguez (2012), esas feministas estadounidenses evidenciaban con su análisis las desigualdades que persistían en el ámbito laboral y universitario por prácticas que obstaculizaban el desarrollo profesional y personal de las mujeres.

En 1979, MacKinnon (1979) definió al acoso sexual como “la imposición indeseada de solicitud sexual en el contexto de una relación de poder desigual”. Su definición se asocia con el acoso sexual laboral como un mecanismo patriarcal. Según Marta Lamas (2018, p. 27):

MacKinnon sostiene que las mujeres son una clase oprimida, que la sexualidad es la causa de dicha opresión y que la dominación masculina descansa en el poder de los hombres para tratar a las mujeres como objetos sexuales.

En 1980, la *Equal Employment Opportunity Commission* de Estados Unidos (EEOC) aportó una nueva definición en la que entran en juego las tipologías del acoso: el chantaje sexual o acoso *quid pro quo* y el acoso ambiental (Pérez & Rodríguez, 2012). El acoso sexual hace referencia tanto a las formas *quid pro quo* (es decir, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral para que acceda a comportamientos de connotación sexual) como al ambiente laboral hostil. Posteriormente,

la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) adopta esta definición. La EEOC define al acoso sexual como:

Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres condiciones: 1: su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo; 2: su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo; 3: tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo. (citado por Pérez & Rodríguez, 2012, p. 198)

Nicolson, Usher y Campling (1992, citadas por Pérez & Rodríguez, 2012) incorporan explícitamente el ámbito académico. Estas autoras señalan que se trata de una práctica no deseada ni bienvenida por parte de quien la recibe. Lo definen del siguiente modo:

Cualquier indeseada e inaceptable insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo. (Nicolson et al., 1992, p. 5)

En la misma línea de las autoras antes presentadas, Wise y Stanley (1992, citadas por Pérez & Rodríguez, 2012) señalan que el acoso sexual es una “intrusión indeseada y no buscada por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer”. Las autoras indican que este fenómeno tiene una raíz sexista y plantean que existen otras conductas discriminatorias que no son de índole sexual y que implican acoso. Asimismo, establecen que se dirige especialmente contra las mujeres (Pérez & Rodríguez).

En 1992, Naciones Unidas definió al acoso sexual en el ámbito laboral como el comportamiento de tipo sexual que incluye contactos físicos

e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Aclara que se trata de una discriminación cuando las mujeres consideran que no aceptar estas insinuaciones o exhibiciones pueden causarle problemas en el trabajo, en la contratación o inclusive el ascenso, o cuando crea un medio hostil (citado por Pérez & Rodríguez, 2012). Se incluye por lo tanto la idea de que está asociado a una forma de chantaje.

Según Marena Briones (1992), autora ecuatoriana, en el acoso sexual no existe una mutua atracción. Por el contrario:

Los ingredientes del hostigamiento sexual¹ son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. El juego de la seducción, en ese caso, enmascara el deseo de ‘poseer’, no importa cómo, a una mujer. No se trata, para nada, del inicio de una relación (...) sino únicamente de satisfacer una libido acostumbrada a conquistar.

Desde el punto de vista de la psicología, para Fitzgerald et al. (1997) el acoso sexual se refiere a las “conductas no deseadas de tipo sexual en el trabajo que son percibidas por la persona que las recibe como ofensivas, que exceden sus recursos de afrontamiento o que amenazan su bienestar” (citado por Navarro-Guzmán et al., 2016, p. 15). Es decir, en esta definición se incluye la noción de percepción.

Para Marie France Hirigoyen el acoso sexual incluye el empleo de la autoridad para exigir satisfacciones sexuales o imponer requerimientos sexuales indeseados a quien es agredida en el contexto de una relación, concibiendo a las mujeres como objeto sexual y a disposición de quien la agrede (Hirigoyen, 2000).

1 La autora utiliza el término *hostigamiento*. Según la literatura, hay lugares en el mundo donde se usa acoso y hostigamiento como sinónimos, mientras en otras, como es el caso mexicano, se comprende que el acoso no implica una relación jerárquica, mientras el hostigamiento sí. En el presente documento los abordamos como sinónimos, basadas en la normativa ecuatoriana.

En 2002, el Parlamento Europeo introduce una definición de acoso sexual laboral como:

Toda situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. (Pérez & Rodríguez, 2012, p. 201)

Para Bosch y sus colaboradoras (2012), el concepto de acoso sexual surge ligado a una reivindicación feminista. Desde este enfoque, el acoso sexual es un ejercicio de poder, aunque tenga apariencia sexual. El concepto de poder es central para explicar el acoso sexual. Desde una perspectiva feminista, el acoso sexual como uso de poder no solo emplea la autoridad para exigir satisfacciones sexuales, sino que pone en práctica un poder de género, una manifestación patriarcal en el mundo laboral (por extensión, diremos que también en el mundo académico).

El acoso sexual constituye una manifestación de discriminación basada en el género, y un acto violento respaldado por pautas culturales y sociales. Es ampliamente reconocido que afecta fundamentalmente a las mujeres. Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, la mayoría de las víctimas son mujeres. El problema tiene relación con los roles atribuidos a hombres y mujeres en la vida cotidiana.

La perspectiva feminista permite explicar más profundamente el contexto en el que se produce el acoso sexual. Las mujeres están mucho más expuestas porque en una sociedad patriarcal se las construye como subalternas. Están expuestas a situaciones de mayor vulnerabilidad e inseguridad. En los campos laboral y académico, por ejemplo, se reproducen los roles y estereotipos de género. Las mujeres ocupan puestos subordinados y están educadas para obedecer y sufrir en silencio, con el agravante de que desde la visión machista las mujeres son vistas como competencia por el poder (Bosch et al., 2012). La segregación por género y las brechas en el acceso a los espacios de decisión, influencia y manejo de recursos son claves para entender el acoso sexual.

Bosch y sus colaboradoras (2012) sintetizan cinco enfoques teóricos que explican el acoso sexual:

1. **La teoría sociocultural de orientación feminista** examina el contexto social y político en el que se genera y ocurre el acoso sexual, entendiendo que es una consecuencia lógica de la desigualdad de género provocada por una sociedad que le ha asignado a la mujer condiciones de inferioridad frente al varón. El sexismo en la sociedad patriarcal es uno de los mecanismos empleados para controlar a las mujeres y expulsarlas o mantenerlas fuera del mercado de trabajo. Tales patrones favorecen la actitud masculina de proponer a las mujeres algún tipo de acercamiento sexual. El poder basado en el género es un elemento explicativo clave en este planteamiento.
2. **La teoría organizacional** explica el acoso sexual por factores estructurales de las organizaciones: desigualdades jerárquicas y de estatus, condiciones de trabajo, proporción de trabajadores de uno u otro sexo, normas ocupacionales, funciones y organización del trabajo. Este planteamiento niega el efecto del género en el acoso sexual, de forma que las mujeres se volverían también acosadoras si tuvieran poder.
3. **La teoría de la extensión de los roles sexuales** (*sex-role spillover theory*) plantea que la persona lleva consigo al entorno laboral sus creencias y expectativas (basadas en el género) sobre la conducta deseable. Las mujeres siguen siendo vistas, por encima de sus cualidades profesionales, como seductoras y distractoras de los hombres que laboran junto a ellas.
4. **La teoría biológico-natural** explica el acoso sexual en términos de evolución e instintos, proponiendo que las diferencias en la evolución de hombres y mujeres los han llevado a desarrollar diversas estrategias reproductivas. Los varones tratan de maximizar su éxito reproductivo accediendo al mayor número posible de mujeres, incluso si para ello tuvieran que recurrir a métodos

violentos (como el acoso o la violación). El acoso sexual es irremediable, pues depende de la naturaleza humana. De esta forma se lo banaliza al considerarlo normal, idiosincrásico e individual, negando su intención discriminatoria.

5. **La teoría de los cuatro factores** se basa en que para que ocurra el acoso sexual se requieren cuatro condiciones básicas: la persona acosadora debe a) estar motivada a acosar (estar impulsada por una combinación de poder, control o atracción sexual); b) haber superado la inhibición para no acosar (como restricciones morales, etc.); c) haber superado las inhibiciones externas al acoso (como las normas, etc.); y d) haber superado las resistencias de la persona acosada.

Como se evidencia en el breve recorrido de las definiciones de esta problemática, las comprensiones son múltiples y por ello es clave su delimitación, principalmente porque de los componentes del acoso sexual dependen los marcos legales y los planes de prevención y atención a las víctimas. Siguiendo a Pérez-Guardo (2012), el acoso sexual se vincula con los siguientes elementos: los sujetos (sexo, jerarquía y relación con la actividad), las conductas y la percepción de la persona acosada.

Sujetos intervinientes

En este punto interesa identificar quién acosa y quién es víctima del acoso. Existen diferentes vertientes que lo analizan, unas de corte feminista y otras de índole psicológico.

Desde las perspectivas feministas el acoso es “una forma de violencia contra las mujeres, un problema de poder de género, un producto más de la desigualdad entre hombres y mujeres” (Bosch et al., 2009). Concordamos con Bosch y sus colaboradoras en que no es un problema neutral; es decir, el componente de género se activa en este tipo de violencia. La información empírica corrobora el análisis de género del fenómeno. Según

estudios realizados en diversos países, la proporción es de tres mujeres frente a un hombre (Bosch et al., 2009). Es decir, si bien aparece el acoso hacia los hombres, las mujeres son las principales receptoras de este tipo de violencia. Asimismo, se identifica que quienes comúnmente agreden son los hombres. Al ser un problema de violencia de género, se apunta también a la existencia de formas de acoso sexual entre personas del mismo sexo en ámbitos laborales (OIT, 2007).

Estudios del Instituto de la Mujer de España añaden a las características del acosador la condición de hombre con pareja (que utiliza el argumento de dificultades en su matrimonio), jefes dominantes y laboralmente abusadores, discriminadores y despreciativos hacia las mujeres, y hombres con antecedentes sexistas (Valls et al., 2008).

Se reportan estudios psicológicos que han tratado de establecer un perfil psicológico o de la personalidad del acosador. Sin embargo, sus resultados no son concluyentes, puesto que desconocen el acoso como un problema de poder de género (Pina et al., 2012).

En cuanto a las personas acosadas, la evidencia señala, como ya se mencionó, que la mayoría son mujeres, mayoritariamente jóvenes y sin pareja estable, que trabajan o estudian en entornos masculinizados en los que prevalece la discriminación de género. Un aspecto que incide en una mayor vulnerabilidad para el acoso es una situación económica precaria.

Según la OIT (2013a; 2013b), los varones más vulnerables al acoso en diferentes partes del mundo son jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas. Son acosados sobre todo por sus jefes. Vale mencionar la tendencia observada por Begoña Pernas y sus colaboradoras (2000) sobre las diferencias por género. De acuerdo con este estudio, “mientras en el caso de las mujeres el acoso estaba vinculado a problemas de discriminación y sexismo, en el caso de los varones se relacionaba con atención sexual no solicitada, que raramente conllevaba chantaje o presión” (citado por Bosch et al., 2009). El mismo estudio identifica que “las mujeres fueron

casí exclusivamente acosadas por varones; en el caso de los varones, algo más de dos tercios fueron acosados por mujeres y el resto por otros varones. El acoso perpetrado por personas del mismo sexo ocurrió casi exclusivamente entre varones”.

Los estudios cualitativos ponen el interés en los signos para identificar los ambientes discriminatorios por género. Una pregunta relevante se refiere a las relaciones que favorecen situaciones de acoso y, en general, de violencia de género. El estudio de Charkow y Nelson (2000) concluye que las relaciones propicias para la violencia y coacción sexuales son aquellas en las que priman relaciones no saludables de dependencia y abuso, naturalizadas bajo el velo de una relación amorosa.

Puede variar, por ejemplo, si se trata de un enfoque feminista o no. Pero incluso dentro de las perspectivas feministas radicales (Lamas, 2018) se tiende a considerar que las mujeres son las víctimas y los hombres los victimarios. No obstante, otras investigaciones con matices antiesencialistas cuestionan esta posición y contemplan a ambos sexos como potenciales personas agredidas y agresoras.

En cuanto a la jerarquía, en algunas definiciones se establece que el acoso se presenta en relaciones jerárquicas y también entre compañeros. Sin embargo, se aborda el tema de la jerarquía desde la relación laboral. Los estudios también muestran una heterogeneidad en las características sociales, etarias y laborales de los acosadores, que hace casi imposible definir un perfil sociodemográfico del acosador. Los acosadores pueden ser superiores jerárquicos o colegas, pueden pertenecer a cualquier estrato social, edad y categoría ocupacional. En el ámbito universitario se reproducen estas características: el acoso sexual no se limita a actos del profesorado (jerárquicamente superiores) hacia el alumnado, sino entre profesorado y entre alumnado.

Conductas y percepción

En relación con las conductas, existen dificultades derivadas de los marcos explicativos del problema, e incluso enfoques dentro de las propias posiciones feministas. Por un lado, están los planteamientos que indican que el acoso sexual implica consecuencias negativas para las mujeres (Pérez-Guardo, 2012). Otras definiciones lo vinculan con tres aspectos: el acoso de género (actitudes basadas en estereotipos de género), la atención sexual no deseada (tocamientos, preguntas de índole sexual o pedidos repetidos de citas) y coerción o chantaje sexual (Morgan & Gruber, 2001; Kauppinen, 1997). Asimismo, varias autoras aluden a dos tipos de acoso: el chantaje sexual o acoso *quid pro quo* o de intercambio, y el acoso sexual ambiental (Bosch et al., 2012; Pérez-Guardo, 2012).

El punto central para establecer si se está frente a un caso de acoso sexual es que la situación, el comportamiento o la conducta no sean deseados ni consentidos por la otra persona. Esta condición establece una diferencia clara con una conducta grosera, ofensiva o machista que sea aceptada o naturalizada. En referencia a la percepción de la persona acosada, se entra en un espacio de índole subjetivo:

En todas las definiciones de acoso sexual laboral se aborda el tema de qué supone dicha conducta sexual para la persona acosada y cómo la recibe o se posiciona frente a ella. Los calificativos al respecto son numerosos y diferentes: indeseada, ofensiva, irrazonable, inaceptada o no buscada. Aunque estos son calificativos para las conductas, los consideramos en un apartado diferente porque son fruto de la percepción que de ellas tiene la persona acosada. Es decir, una conducta determinada no es ofensiva intrínsecamente, lo es en la medida que genera molestia para quien la recibe. Posiblemente este sea uno de los criterios más importantes para delimitar el fenómeno. (Pérez-Guardo, 2012, p. 10)

ACOSO SEXUAL SEGÚN LA TIPOLOGÍA	
QUID PRO QUO	ENTORNO HOSTIL
<ul style="list-style-type: none"> • Abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales. • Chantaje sexual o acoso de intercambio (esto a cambio de eso), realizado por un superior, y que puede afectar negativamente en la vida diaria de la persona acosada. • Se trata de un abuso de autoridad, porque supone amenazas por parte de un cargo superior con consecuencias negativas (despido, no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual. • Constituyen acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado en claro que no las desean por su carácter e intencionalidad sexual. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocian a una mejora en las condiciones educativas o laborales, o cuando existan amenazas en el caso de no acceder a las peticiones 	<ul style="list-style-type: none"> • El acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de estudio o de trabajo hostil, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones educativas o laborales y crear un entorno abusivo, humillante o amenazador para el acosado (INSHT, 2001). En este tipo de acoso lo determinante es un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima de la otra persona, requerimientos para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.). Esto tiene como consecuencia que la persona acosada no pueda desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado, ya que se ve sometida a un tipo de presión que termina creándole una situación intolerable. • Constituyen conductas de carácter ambiental: acciones como bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico ofensivos de contenido sexual.

Otro elemento clave se asocia con la idea de que existe una satisfacción sexual por parte de quien acosa. Se trata de un asunto poco explorado

en la literatura, pero que Hirigoyen (2000) coloca sobre el tapete. Esta idea se asocia al modo como se ha construido la sexualidad de hombres y mujeres, algo ampliamente abordado en el Ecuador (Cuvi & Martínez, 1994).

Finalmente, otra cuestión que entra en juego en este fenómeno es la frecuencia. Un solo incidente puede ser considerado como acoso sexual cuando afecta laboral o académicamente a la persona acosada. Los comportamientos verbales y simbólicos de carácter sexual ofensivos constituyen acoso sexual dependiendo de su frecuencia, contexto y alcance. Pueden incluir otros factores: si los comentarios fueron hostiles y despectivos, si el hostigador eligió específicamente a la persona acosada, si la persona acosada participó en el intercambio o el tipo de relación entre las partes.

Tras la revisión de la literatura, en esta investigación se considera que el acoso sexual se asocia con prácticas, sujetos, relaciones, lugares, efectos, frecuencia y modo. En referencia a la práctica, se trata de una acción de contenido sexual. Si bien la literatura apunta a que el acoso no se restringe a la práctica sexual, la elección del concepto “acoso sexual” se circunscribe a este ámbito para el caso ecuatoriano. En este sentido, se contemplan las prácticas verbales, no verbales y físicas.

En cuanto a los sujetos, nos referimos a quienes integran la comunidad universitaria a partir del orden jerárquico académico y laboral. Sin embargo, en la sociedad ecuatoriana la jerarquización también tiene que ver con las posiciones de los sujetos que subordinan ciertos cuerpos a partir de las interpelaciones sociales de género, etnia y clase asociadas a la diversidad sexo-genérica, a la condición generacional, a la movilidad humana y a las discapacidades (Viveros Vigoya, 2016). Se considera, de acuerdo con la literatura antes expuesta, que el efecto del acoso es causar malestar e incomodidad o generar un contexto hostil.

Práctica/ Contenido	Verbal, no verbal, física de contenido sexual.	Efecto	Malestar, incomodidad, intimidación y acoso. Ejercicio de poder. Satisfacción sexual únicamente de quien lo ejerce.
Quienes	Estudiantes, administrativos, docentes y personal de servicio pueden ejercer y recibir.	Frecuencia	Asiduidad y persistencia, (dependiendo del indicador).
Relación	Jerárquica de orden laboral, pero también con base en la subalternidad: género, etnia, condición sexual, diversidad sexo-genérica, situación de movilidad, discapacidad.	Modo	No deseado ni aceptado sin señales de consentimiento. El consentimiento entendido como ética del cuidado del otro, como responsabilidad compartida, como camino para relaciones dignas, excitantes, deseables y libres.
Lugar	Campus universitario y lugares donde prevalece la relación académica.		

Por efectos nos referimos al ejercicio de poder en las relaciones académicas y a la satisfacción sexual de quien acosa. El tema de la frecuencia debe ser analizado a la luz de cada comportamiento, pues la asiduidad y la persistencia no son en sí mismas una condición del acoso sexual. Si un chantaje ocurre en una sola ocasión, ya es considerado acoso sexual. Por ello, la clave está en el modo como el acercamiento es recibido por la persona acosada; es decir, si se trata de una acción no deseada, no recíproca y no consentida.

A partir de lo expuesto se propone una definición de acoso sexual que será utilizada en la presente investigación.

Definición de acoso sexual construida para esta investigación

Práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. La finalidad de este tipo de violencia de género es el ejercicio de poder o la satisfacción sexual del agresor. Genera malestar, intimidación o incomodidad. Puede llevarse a cabo en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la persona agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual es una práctica que implica el aprovechamiento de las situaciones de superioridad basadas en las relaciones jerárquicas institucionales, pero también basadas en las desigualdades de género, por orientación sexual, por condiciones socioeconómicas y étnicas entre otras posiciones de subalteridad social.

Dimensiones del acoso sexual

El Instituto de la Mujer de Uruguay (Inmujeres, s/f) propone tres tipos de comportamientos —que pueden hacer que las personas afectadas se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral o académica— como indicadores de acoso sexual:

- Comportamientos físicos de naturaleza sexual: contactos físicos no deseados, desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos, roces en el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para tener relaciones sexuales.
- Comportamientos verbales de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad

sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo o de estudio, comentarios insinuantes u obscenos.

- Comportamientos no verbales de naturaleza sexual (simbólica): exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas y de objetos o materiales escritos, miradas o gestos impúdicos, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual.

La OIT (2013a) considera como acoso sexual a los comportamientos físicos (violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios), verbales (comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas) y no verbales (silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos).

En este mismo sentido, Ana Kornblit y Mónica Petracci (2002) señalan conductas acosadoras verbales (juegos de seducción verbal, propuesta de citas, bromas, llamadas obscenas), escritas (notas obscenas) y corporales (toqueteos, pellizcos, palmadas, besos, caricias, sexo no deseado, violación).

El *Manual de prevención del acoso sexual y por razón de sexo*, del Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de España (2015), propone acoger los criterios del Convenio 111 de la OIT (1958) para distinguir una situación de acoso sexual de otras formas de acoso en sitios de trabajo. Según este manual deben confluír tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona afectada.

El *Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral* emitido en la Región de Murcia, España (Instituto de la Mujer Región de Murcia, s/f), plantea la gradación de los comportamientos del acoso sexual en leves, graves y muy graves. Leves son los chistes de contenido sexual sobre la

mujer, piropos, comentarios sexuales, pedir reiteradamente citas, acercamiento excesivo, gestos y miradas insinuantes; graves son las preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales; muy graves son los abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, presión de despido, asalto sexual.

En el ámbito académico, el acoso sexual puede adoptar diversas formas, desde el chantaje severo al énfasis en los roles de género o el acoso ambiental, desde el asalto físico a la intimidación verbal. Un estudio promovido por el Ministerio de la Igualdad de España y el Instituto de la Mujer (Bosch et al., 2009) sobre el acoso sexual en las universidades españolas obtuvo como resultado los siguientes comportamientos:

- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales, haciendo o no alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona acosada.
- Petición explícita para mostrar determinadas partes del cuerpo.
- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que podría reportar negarse.
- Roces provocados con el cuerpo.
- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor.
- Tocamientos en zonas genitales.
- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito.
- Intentar besarla sin su consentimiento.
- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales o pidiendo más intimidad;
- Llamadas insistentes al domicilio particular.
- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo, etc.).

- Atribuir a la otra persona los deseos libidinosos propios.

Varios estudios han propuesto establecer una gradación de los comportamientos de acoso sexual. Gruber et al. utilizan como diferenciador el estrés que producen los comportamientos ofensivos. Bosch et al. (2009) mencionan varias escalas de gravedad, conforme a la percepción de la población consultada. En el cuadro siguiente se presentan los estudios del Instituto de la Mujer de España y de Calle, González y Núñez.

Comportamientos de acoso sexual según su gravedad	
Instituto de la Mujer de España	Calle, González y Núñez
<p>Leve</p> <p>Chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales. Pedir reiteradamente citas.</p> <p>Acercamiento excesivo: hacer gestos y miradas insinuantes</p>	<p>Leve</p> <p>Comportamientos de contenido sexual expresados verbalmente en su forma más suave, que son recibidos por la trabajadora sin su petición, siendo expresamente no deseados.</p>
	<p>Moderado</p> <p>Comportamiento de tipo no verbal incluyendo gestos provocativos, miradas insinuantes o lascivas, guiños, movimientos provocativos, besos al aire, etc.</p>
<p>Grave</p> <p>Hacer preguntas sobre su vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.</p>	<p>Medio</p> <p>Insinuaciones expresadas tanto en lenguaje oral como escrito y de manera directa o indirecta como cartas de contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual o erótico, invitaciones a cenas o fiestas con trasfondo o finalidades sexuales, etc.</p>
	<p>Fuerte</p> <p>Contacto físico no deseado por la trabajadora, incluyendo roces o acorralamientos</p>

Muy grave Abrazos o besos no deseados. Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual.	Muy fuerte Pretensión directa o contactos íntimos en contra de los deseos de la trabajadora, que se padecen en el lugar de trabajo y por personas que laboran ahí y que se aprovechan de esta circunstancia mediante presiones físicas o psíquicas.
---	---

Fuente: Bosch et al., 2009.

Los resultados obtenidos en el estudio de Calle et al. (1988) indicaron que 84% de las entrevistadas habían padecido acoso leve, 55% acoso moderado, 27% acoso medio, 27% acoso fuerte y 4% acoso muy fuerte (Bosch et al., 2009).

Definiciones diferenciales

Es necesario establecer diferencias con otros tipos de violencia:

- Discriminación por género: desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas o proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.
- Acoso laboral: si las conductas no tienen naturaleza sexual se configura como acoso laboral, aunque sean ejercidas en contra de mujeres o de personas de diversidad sexual. La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, aprobada en 2017, señala:
Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

El acoso se considera como una actuación discriminatoria cuando está motivado por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual.

- Violencia contra las mujeres en sus relaciones de pareja o en el ámbito familiar o público.
- Violencia o maltrato sexual en todas sus formas. Constituye un delito.
- Abuso sexual, emocional o físico por parte de la pareja o de un familiar.
- Violencia física: golpes, patadas u otras formas de violencia física. Constituye un delito.
- Violación: ser forzado a tener actividades sexuales. Constituye delito. El acoso, en cambio, no necesariamente termina en un acto sexual.
- Exhibición sexual de una persona.
- Acoso psicológico. Se refiere a mensajes verbales con contenidos afectivos no deseados.

La violencia contra la mujer es definida como toda acción u omisión ejercida por los hombres en contra de las mujeres, dentro de una relación íntima presente o pasada y en un contexto de relaciones inequitativas de poder, para que estas actúen en contra de su voluntad mediante la imposición del poder, la amenaza o el daño físico, sexual, psicológico o económico (Vara-Horna et al., 2016).

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de España).

El acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias que el acoso sexual, sin que exista necesariamente intencionalidad por parte de la persona agresora (Instituto de la Mujer de España, 2015).

Mitos sobre el acoso sexual

Según Lonsway et al. (2008), existen “actitudes y creencias que son generalmente falsas, pero que se mantienen amplia y persistentemente, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual de los hombres hacia las mujeres”. Algunas de estas creencias erróneas se resumen en frases como “las mujeres son las que provocaron la situación, solo los hombres con patologías mentales son acosadores, los hombres se ven forzados a estas situaciones por sus necesidades sexuales”.

Las siguientes frases recabadas en distintas investigaciones ejemplifican algunos de los mitos sobre el acoso sexual:

“Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”. Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.

“Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual”. “Todos tenemos ese impulso, únicamente que unos restringimos más que otros, pero el instinto, para mí... lo tenemos todos”.

Este es uno de los mitos más arraigados en el patriarcado: se trata de instalar el poder en la naturaleza biológica del ser humano, colocándolo como un instinto, connatural al ser *hombre* y que obedece a un imperativo de la especie biológica humana. Falso, la posesión de personas o de cosas, obedece a mandatos de la cultura y de la estructura social, el comportamiento de cada persona está atravesado por cánones socioculturales. Además, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; pero los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su libido.

“Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”. Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.

“Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”. Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

“La ley sanciona las acciones; por lo tanto, miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”. Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

“... los problemas que se dan... son en ciertos niveles, estratos sociales;...son gentes que no tienen preparación... eso promueve esa cultura machista...” Falso. El acoso sexual y todas las formas de violencia de género se dan en todos los niveles y clases sociales.

Fuentes: OIT, 2013a; OIT, 2013b.

Efectos causados por el acoso sexual para la persona acosada, la institución y la sociedad

Efectos en el bienestar de la persona acosada:

- Consecuencias en la salud mental, psicológica y física: depresión, estrés, insomnio, baja autoestima, ansiedad, estrés postraumático, trastornos del sueño, disfunciones sexuales, trastornos alimentarios, somatización del miedo y la ansiedad.
- Permanente sentimiento de culpabilidad, negación, revictimización, desmedro de su imagen.
- Inseguridad permanente en todos los ámbitos de su vida.
- Como un mecanismo de negación de la situación en la que vive, o forzada por el acosador, la acosada se aísla de su entorno, de sus amistades, de la familia, de las actividades en la comunidad. La consecuencia de este aislamiento es reducir o cortar el vínculo con el círculo de personas que le pueden brindar soporte en una situación de violencia y constituirse en un factor protector.
- Dificultades de relacionamiento con la familia y amigos. Aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Efectos negativos indirectos para las personas que comparten el ambiente hostil.

- Efecto en el rendimiento laboral y académico:
- Bajo rendimiento, presentismo, ausentismo, desvinculación.
- Aumento de la accidentalidad.
- Las acosadas tienen mayores dificultades para mantener con éxito un trabajo, disminuye su satisfacción laboral, se reducen sus posibilidades de capacitación y formación profesional. Esto limita seriamente el desarrollo de su potencial individual y su aporte social, y aumenta la probabilidad de desempleo, subempleo y pobreza.

Costos y consecuencias sociales:

Para las instituciones

- Como empleadores, las IES pueden verse afectadas por la disminución de la productividad y del rendimiento por varios factores: desmotivación, ausentismo, presentismo, rotación, gastos administrativos y de servicios de salud, indemnizaciones.
- La necesidad de implementar protocolos de prevención y atención puede ser considerada también como un uso de recursos económicos y humanos que podrían ser más útiles en políticas de bienestar del propio personal.
- La institución pasa a tener una imagen de ambiente laboral hostil por la violencia de género; esto deteriora las relaciones laborales y puede dificultar la vinculación de personal.

Para la sociedad

- Costos y gastos de salud, desempleo, servicios judiciales, etc.
- El hecho de que una amplia proporción de su población esté siendo afectada cotidianamente por atentados a sus derechos, a su integridad física y mental, lo que les causa dolor y sufrimiento, conlleva indudablemente consecuencias graves para el conjunto de la sociedad, expresadas en pérdidas de valiosos aportes que las mujeres y los hombres libres de violencia pueden hacer al desarrollo de sus comunidades y del país.

Fuentes: OIT, 2013a; OIT, 2013b; ONU 2006; Bosch et al., 2009; Vara-Horna et al., 2016; Logroño, 2009.

Las Naciones Unidas han reconocido que la violencia de género es un obstáculo para el logro de los objetivos de desarrollo. En efecto, para enfrentar las consecuencias del acoso como una forma de violencia contra las mujeres, los gobiernos deben incurrir en costos económicos para proveer servicios de salud, justicia, bienestar social y seguridad (ONU, 2006).

En el caso de los costos en salud, la Organización Mundial de la Salud ha declarado a la erradicación de la violencia contra las mujeres como una prioridad de la salud pública, debido a su magnitud epidemiológica.

También pueden identificarse costos económicos para las instituciones provocados por la reducción de la productividad, bajo rendimiento, ausentismo, rotación de personal y deterioro del clima laboral.

No se pueden desdeñar los costos económicos para las personas acosadas, tales como servicios de salud o servicios judiciales cuando deciden realizar las denuncias. Además, las personas acosadas ven reducidos sus ingresos y sus bienes por los impactos negativos en su desempeño profesional.