



Instituto Tecnológico de Zapotlanejo

Carrera: Ing. en Administración III

Materia: Comunicación Organizacional

Maestra: Angélica Gutiérrez Limón

Tema:

Análisis del problema del acoso sexual

Elaborado por:

Reynoso Jiménez Jazmín Zenaida

Jazmin_rj14@hotmail.com

Gutiérrez López luz Olivia

Luz-sept29_@hotmail.com

Coronado Morales María Esmeralda

esme-777@hotmail.com

Castillo Nuño Erendira Yaritzi

Yariere@hotmail.com

Índice:

Introducción.....	3
1 ¿Qué es el acoso sexual?.....	3
1.1 Propósito.....	3
1.2 Planteamiento.....	3
2 Justificación.....	4
2.1 Para que nos beneficiaría a la empresa encontrar una solución.....	4
2.2 ¿Qué consecuencia deja el acoso sexual?	4
2.3 ¿Puede ser diferente si se soluciona el problema?.....	4
2.4 ¿Cómo se da el acoso sexual en la empresa?.....	4
2.5 ¿Cuándo empezó el problema del acoso sexual?	4
3 Beneficios.....	5
3.1 Sociales y Económicos.....	5
4 Objetivos generales y específicos.....	6
4.1 Misión.....	6
4.2 Visión.....	6
5 Hipótesis.....	7
5.1 Metodología.....	7
6 Antecedentes generales del acoso sexual en las empresas.....	8
7 Fundamentos teóricos.....	12
7.1 Propuestas del proyecto	13
7.2 Realizar una evaluación del acoso sexual en el trabajo.....	14
8 Alcances y limitaciones.....	16
9 Conclusiones.....	17
10 Recomendaciones.....	18
11 Bibliografía.....	19

Introducción

El acoso sexual es una acción de índole sexual que radica en el asedio verbal y/o visual, que se reitera a pesar de dejar en claro que cualquier insinuación no es bien recibida. Es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral. Por lo que el acoso sexual es un comportamiento, no sólo se reduce a una acción de índole sexual sino que también radica en el asedio verbal y visual, que se reitera luego de haber dejado en claro que cualquier insinuación no es bien recibida.

Propósito

El **propósito** de nuestra investigación es que La empresa «JELYA » se termine el gran problema del acoso sexual que se ha presentado dentro de la empresa.

Planteamiento

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, quizá la mujer es la principal víctima porque en el mercado laboral su situación es más de subordinación jerárquica o inestable en el empleo.

El acoso sexual afecta principalmente a mujeres jóvenes, de ingresos reducidos, educación no profesional, que han sido asediadas por largo tiempo y solo se deciden a denunciar el hecho, como último recurso.

Justificación

Es indispensable solucionar este problema para que todos los trabajadores(a) de la empresa se sientan tranquilos, además de que no exista ningún otro tipo de abuso dentro de la empresa.

A continuación presentamos algunas preguntas de interés, formuladas por el equipo de trabajo:

¿Qué consecuencia deja el acoso sexual?

- Bajo rendimiento en el trabajo.
- Cambia totalmente su forma de vida.

Estas son las principales consecuencias

¿Puede ser diferente si se soluciona el problema?

Si porque beneficiaría a todos los miembros que conforman la empresa lo cual tendrían mayor rendimiento dentro de la empresa.

¿Cómo se da el acoso sexual en la empresa?

Se da por las conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", "pellizquitos", roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

¿Cuándo empezó el problema del acoso sexual?

Se produce Acoso Sexual cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Beneficios

La ley introduce como inciso segundo lo siguiente: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. En contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

"En cuanto a la definición de Acoso Sexual, se discutió en el Senado que ella debía ser amplia, sin indicación de la condición de superioridad o inferioridad

que presenten los involucrados, ya que este tipo de conductas puede perfectamente presentarse entre trabajadores de un mismo rango jerárquico.

Se entendió que el acoso sexual es un acto de discriminación ya que consiste en "poner a un trabajador o trabajadora en virtud del cual se le exige un comportamiento - en este caso de carácter sexual- que va más allá de lo que son sus funciones, para acceder a un beneficio o mantener el empleo, cuestión que no se requiere al resto de sus compañeros de labores".

Sociales y Económicos

Que exista más unión y mejor ambiente laboral.

Valorarse mutuamente entre los trabajadores.

Afecta negativamente al trabajador como al proceso productivo.

Calidad de trabajo.

Motivación al trabajador.

Mayor rendimiento y eficacia en el trabajo.

Son los sufridos en los llamados bienes de la personalidad.

Su reparación va dirigida a proporcionar, en la medida de lo posible, una satisfacción como compensación al sufrimiento que se ha causado, ya sea psíquico o espiritual.

Objetivos generales y específicos

Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento.

Objetivos específicos

- A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados municipales de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.

C) Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

Misión:

La misión de la empresa “JELYA”

- Las buenas prácticas laborales redundan en mejor sustantivas en los niveles de producción y productividad.
- Agregar todos los días la vitalidad al trabajo y cada día trabajaremos por estas prácticas laborales.

Visión:

Visión de la empresa “JELYA”

- Una dirección clara a donde queremos llegar y lograr con nuestros esfuerzos.
- Estaremos siempre entre las 3 empresas mejores y reconocidas gracias a que se le reconozca el gran esfuerzo a cada empleado.
- A través de un grupo de equipo de empleados de cada departamento estarán comprometidos con los objetivos de la empresa, nuestra gente.
- Ser reconocida como empresa que este al pendiente que no exista y sede y se vuelva a dar algún tipo de acoso.

Hipótesis

- A menor acoso sexual más respeto y comportamiento del trabajador y patrón.
- A menor acoso sexual más rendimiento y productividad.

- A menor acoso sexual más creatividad e ideas para mejores

Supuestos

- El problema del acoso sexual se da por no reportarlo a tiempo.
- El problema del acoso sexual se pueda producir por el comportamiento del trabaja-patrón.
- El problema del acoso sexual suele darse más que nada del aquel que tiene más prestigio o poder en la empresa.

Metodología

Desde una perspectiva metodológica, la investigación se abordó a partir de un grupo de mujeres, (32) que debido a una situación de acoso sexual, desarrollan un cuadro psicopatológico que requiere tratamiento psicoterapéutico.

Brevemente, el desarrollo del proceso metodológico secuencial del trabajo ha sido el siguiente:

- Análisis documental: Se ha recopilado información sobre el tema utilizando bibliografía específica, de tal manera que permitiera establecer un marco teórico del estudio.
- Se realizaron varias entrevistas a 32 mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo, recogiendo el itinerario personal y laboral.
- Grupo de 32 mujeres.
- Recogida de datos durante 20 meses.
- A través de Hª clínica y evaluación psicopatológica.
- Entrevistas y escalas de ansiedad y depresión de Hamilton.
- La mayor parte en situación de IT (baja) laboral.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno sistémico en nuestra sociedad. En México, al mencionar la frase "violencia de género", puede pensarse en los casos de que dan cuenta los medios de comunicación, como los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, los casos brutales de violencia de pareja y las violaciones de mujeres cometidas por agentes al servicio del Estado o médicos. Probablemente no se piense en los casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, ni en situaciones de discriminación en el empleo por razones asociadas con el embarazo. Los poderes públicos y la academia han hecho

eco de la violencia severa que sufren las mujeres en distintos ámbitos, pero la violencia de género en el ámbito laboral no ha sido objeto de la misma atención, quizá por no considerarse tan severa o por estar socialmente legitimada.

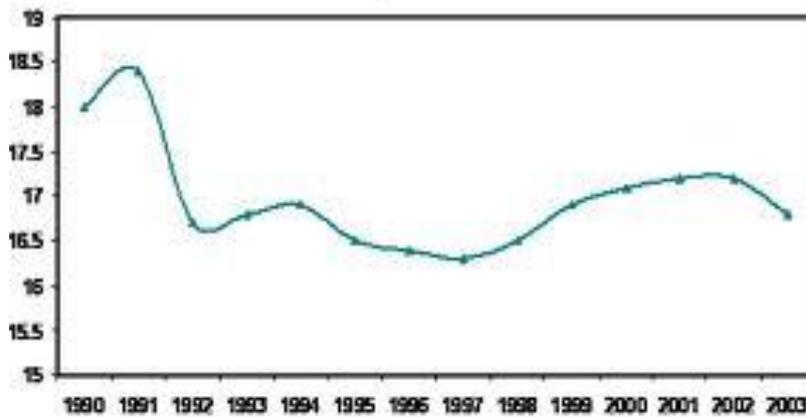
La discriminación por embarazo y el acoso u hostigamiento sexual laboral afectan a muchas mujeres mexicanas. Sin embargo, hasta el momento, y a diferencia de otros países (Das, 2009; Timmerman y Bajema, 1999), no se sabe, ni siquiera aproximadamente, cuál es la prevalencia ni cuáles son los factores asociados a estas experiencias de violencia.

El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una discriminación importante que afecta a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son las víctimas principales. En concreto son especialmente vulnerables: las mujeres divorciadas, separadas o viudas, las madres solteras, las recién llegadas al mercado de trabajo, las mujeres con contratos de empleo irregular, las mujeres con minusvalías, las pertenecientes a minorías étnicas y las inmigrantes. El acoso sexual está indisolublemente unido al poder.

Este artículo presenta 32 historias de vida de 32 mujeres que han sufrido acoso sexual en centros de trabajo de Catalunya.

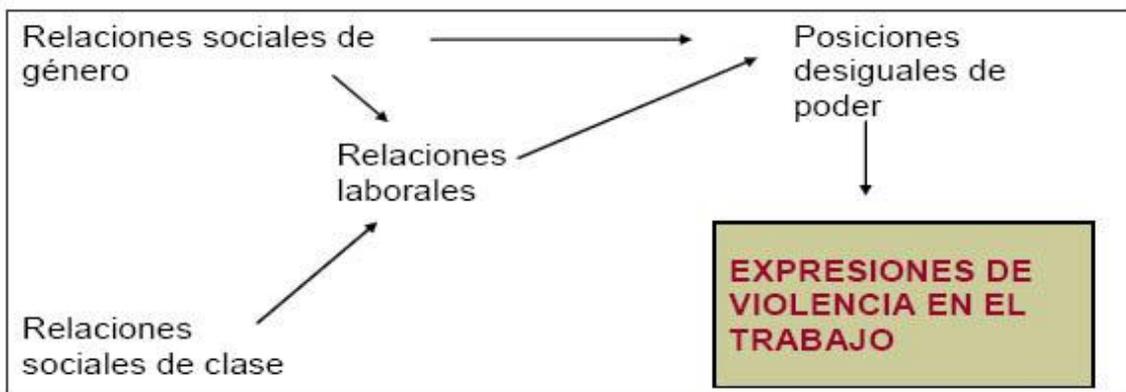
Para la realización de este proyecto “de la problemática del acoso sexual” se recopiló información de distintas fuentes de internet.

Nacimientos registrados de madres adolescentes menores de 20 años, 1990-2003



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Estadística de Natalidad

Figura 2. **Violencia de género en el trabajo**



Cuadro N° 1

Hostigamiento laboral y doméstico en 73 trabajadoras domésticas Maracay, Edo. Aragua. 2004¹⁹

	Nº de Trabajadoras	Porcentaje
Verbal	20	27,4
Psicológica	7	09,5
Sexual	5	06,8
Violencia doméstica	18	24,6

Antecedentes generales del acoso sexual en las empresas

La violencia contra la mujer es un problema que se ha presentado desde los albores de la humanidad; en los grabados prehistóricos es frecuente observar, entre otras situaciones de la época, al homo sapiens masculino arrastrando a la

mujer por su larga cabellera. La violencia contra la mujer es una situación que ha permanecido a lo largo de los tiempos con la complicidad de la sociedad.

El tema ha sido y es estudiado por juristas, psicólogos, sociólogos y victimólogos, no obstante, puede decirse que los trabajos fuertes comienzan con la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (celebrada en la ciudad de New York en el año 1953), con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y finalmente, con la aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (Reunión de la OEA celebrada en la ciudad de Belem Do Pará – Brasil, 1994).

La violencia contra la mujer, es una forma de discriminación, tema que ha recibido un amplio tratamiento en el derecho internacional, para atacar ese problema se cuenta con un gran número de documentos, además de los ya citados, en orden cronológico están: Convención sobre los Derechos Político de la Mujer (1953); Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967); pero, en esta sucesión, el documento más importante sobre la materia lo constituye la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, cuyo artículo 1 define la discriminación contra la mujer como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier esfera.

La prohibición de discriminar a la mujer en cualquier ámbito tiene el propósito de terminar con la histórica situación de inferioridad de la mujer, esta prohibición autoriza e insta a los países, en el marco de su protección, a adoptar medidas dirigidas a corregir tal desigualdad o relegación y a promover la igualdad real y efectiva de las mujeres en los órdenes económico, social, político, laboral, entre otros. Atendiendo a esta petición internacional, en el

medio latinoamericano, en la ciudad de Belem Do Pará – Brasil, en el año 1994 se celebra la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la cual es suscrita por Venezuela y ratificada por el extinto Congreso de la República, el 16 de Enero de 1995. Esta Convención tiene como objetivo fundamental, dar origen a un sistema jurídico dirigido a corregir la situación de maltrato, discriminación y de desigualdad de las mujeres del continente americano.

Es justamente, esta Convención la que sienta las bases para la elaboración y promulgación patria de la actual Ley sobre Violencia Contra la Mujer y la Familia.

La violencia hacia la mujer no solo parte del seno familiar o del mundo privado de la mujer: Marido, hermanos, tíos, padre, abuelos, otros; sino también de la sociedad en general, con los papeles o roles que le asigna socialmente: Madre (reproductora y criadora), guardiana familiar (alimentadora y organizadora), y más actualmente, como trabajadora.

2.1. Reconocimiento del Problema a nivel mundial:

El acoso sexual se presenta como un problema a ser enfrentado por la sociedad norteamericana en la década de los setenta (70s); surge como concepto en esa época y jurídicamente es visto como punible por la ley contra la discriminación, de manera tal que se trató como una forma de discriminación sexual hacia la mujer. El problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno de incidencia mundial, percibiéndoselo como un asunto de significativa importancia, por las consecuencias individuales y organizacionales que ocasiona.

La experiencia de la OIT (1996), indica que, inclusive cuando en una sociedad haya algunos que nieguen la existencia del problema, éste se ve confirmado por quienes son víctimas, lo cual quiere decir que ignorar que exista no significa que no ocurra. Más aún, se dispone ya de un creciente corpus de investigaciones empíricas, incluida jurisprudencia, que documenta la incidencia y existencia del acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual fue reconocido como un problema social en la mitad de los 70s; los movimientos feministas, basándose en el concepto de discriminación sexual, lograron el reconocimiento legal del problema, enfatizando que desconocer el mismo era contribuir a la inequidad en las oportunidades de empleo y trabajo.

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder, las mujeres están más propensas a ser víctimas de acoso sexual porque carecen de poder, bien porque se encuentran en posiciones vulnerables o inseguras, o les falta confianza en sí mismas o bien porque han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio. Pero también pueden ser objeto de tal comportamiento cuando se las percibe como competidoras por el poder (Menan, S. y Canelar, S.; 1992). Innecesarios contactos físicos, manoseos o toqueteos. Comentarios sugerentes y desagradables, chistes, observaciones sobre la apariencia física y agresiones verbales deliberadas.

- Innecesarios contactos físicos, manoseos o toqueteos.
- Comentarios sugerentes y desagradables, chistes, observaciones sobre la apariencia física y agresiones verbales deliberadas.
- Invitaciones deshonestas y comprometedoras.
- Utilización de material gráfico pornográfico en el lugar de trabajo.
- Pedidos de favores sexuales
- Agresiones físicas.

Caso de *Prima facie* por acoso sexual, quid pro quo

Para ser quid pro quo, se tiene que probar que "la reacción del empleado al acoso se debe a los aspectos tangibles para su compensación o términos, condiciones y privilegios de empleo". Originalmente esta era la única manera de reconocer que hubo acoso sexual.

Caso de *Prima facie* por acoso sexual, ambiente hostil

Donde se alega un ambiente hostil, la legalidad de los comportamientos se debe determinar de acuerdo a cada caso. Más que en los cambios de empleos, estos pedidos se enfocan en las condiciones de trabajo en las que se tiene que

someter la víctima como condiciones de empleo. Para establecer si la situación merece acción, se debe tener en cuenta la "totalidad de las circunstancias" para determinar que "el acoso afecta un término, una condición o un privilegio de empleo lo suficientemente severo como para alterar la condición de empleo de la víctima y crear así, un ambiente abusivo de trabajo" (Peiliciotti, 1988).

Una firma legal con experiencia en este campo concluyó que para establecer un caso de *prima facie* por acoso sexual por ambiente hostil de trabajo, la víctima debe probar los siguientes cinco elementos, a saber:

1. Él o ella sufrió de discriminación intencional según su sexo.
2. La discriminación era grave.
3. La discriminación lo/a ha perjudicado.
4. La discriminación puede perjudicar a una persona del mismo sexo.
5. Los niveles gerenciales sabían del acoso, o debería saberlo, y no hicieron nada al respecto.

Fundamentos teóricos

Si bien el acoso sexual constituye un tema de actualidad, su consideración es todavía muy incipiente en los países latinoamericanos: son numerosos los que carecen aún de legislación específica; los fallos de la jurisprudencia son escasos, y la negociación colectiva generalmente no lo incluye entre sus contenidos. En la actualidad que ha adquirido el tema no indica, sin embargo, que se trate de un fenómeno nuevo; por el contrario, solo es moderna la denominación de "acoso sexual" para una realidad antigua y generalizada, que aparece desde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Esta ha sido, y es todavía, mayoritariamente afectada por tales conductas, en razón de motivaciones culturales que le han asignado determinado rol social el cual se manifiesta en una relación de poder desigual, traducida -en el mundo del trabajo- en diferentes situaciones desventajosas; el acoso sexual no sería sino una de esas manifestaciones.

En el ámbito laboral se trata de una problemática estrechamente ligada a algunos derechos fundamentales que han de presidir toda la relación de trabajo: el *derecho a la no discriminación por razón de sexo* y el *derecho a la*

intimidad, como expresiones del debido respeto a la dignidad del trabajador/a. En razón de ello se ha señalado que el acoso sexual puede ser definido como un ilícito pluriofensivo, susceptible de lesionar -además de los ya referidos- el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la libertad sexual y, de manera indirecta.

Respecto a la salud de la víctima de acoso sexual se ha comprobado el daño físico y psíquico, debido a cuadros de angustia, temor, depresión, inseguridad, disminución de la autoestima, etc., lo cual incide en menor rendimiento y en aumento del ausentismo. Esta situación se proyecta, a su vez, sobre la empresa, provocando costos que -en los Estados Unidos- han sido estimados mediante diversos estudios realizados, relativos a los factores mencionados así como a reclamaciones planteadas, deterioro de imagen, etc.

Propuestas del proyecto

Realizar una evaluación del acoso sexual en el trabajo

Para llevar a cabo la evaluación será necesario realizar entrevistas semiestructuradas tanto al trabajador víctima del acoso como a los compañeros, con técnicas exploratorias, de escucha activa, que permita la clarificación, la racionalización y la reformulación y la confrontación. Además es conveniente realizar:

- La anamnesis socio laboral y datos de filiación (sexo, edad, antigüedad en la empresa y empresas anteriores)
- El análisis de las condiciones psicosociales del puesto de trabajo.
- La descripción cronológica de los hechos relevantes para la situación actual.
- Los recursos personales de afrontamiento.
- La valoración de las consecuencias para el trabajador: personales, laborales, familiares y sociales.

Sin embargo, si usted llega a ser víctima de acoso sexual mientras está en el trabajo, existen pasos que usted puede dar para terminar con el acoso:

1. Sea proactivo. Si usted está siendo acosado sexualmente, no solamente se encoja o lo olvide. Actúe y busque el consejo de su empleador de tal manera que usted pueda resolver el problema y detener el acoso.

2. Haga saber al que acosa acerca de su conducta ofensiva. Aunque el acoso pueda parecer obvio para la mayoría de las personas, hay individuos que no se percatan de cómo su conducta hace sentir a otros y, de hecho, dejarán de hacerlo una vez que usted les haya explicado lo que están haciendo. Sea directo acerca de su conducta. Inclusive, ellos pueden pedir perdón.

3. Conserve un registro por escrito de todos los incidentes del acoso. En el(los) momento(s) en que usted sienta que está siendo acosado sexualmente, asegúrese de anotar la fecha, hora, y detalles de la conducta del acosador. Sea tan específico como sea posible acerca de las clases de comentarios o acciones que le están haciendo. También anote si alguien presencié el acoso.

4. No conserve el acoso embotellado: busque ayuda. Si usted es víctima de acoso sexual, es importante que hable acerca de ello. Pida el apoyo de familiares y amigos así como de sus colegas. No permita que se embotellen sus sentimientos acerca de la situación. El tomar acciones apropiadas le da poder e impide que usted se sienta como una víctima hasta que la acción se resuelva.

5. Protéjase a sí mismo. Si su situación de acoso va más allá de bromas y de obscenidades, hasta un punto en donde usted se sienta en peligro, actúe inmediatamente. Alerte a su empleador y a las autoridades locales, y nunca permita quedarse sólo con el acosador. Finalmente, hay ciertos pasos que los empleadores pueden tomar en primer lugar para prevenir que ocurra el acoso. Los empleadores deben establecer, distribuir a todos los empleados, y ejecutar, una política que prohíba el acoso así como la fijación de un procedimiento para presentar quejas. En la mayoría de los casos, la política y los procedimientos deben consignarse por escrito.

Alcances y limitaciones

El acoso sexual laboral, un fenómeno que emerge a partir del nuevo papel que pasan a desempeñar las mujeres en la sociedad española de las últimas décadas, especialmente desde su progresiva incorporación al mercado de trabajo. Se trata de una realidad poco visible y conocida. Por esa razón, requiere de la elaboración de trabajos de investigación que nos permitan adentrarnos en su cuantificación y en el estudio de sus causas y consecuencias para, como señalan Esperanza Bosch y Victoria Ferrer (2000), visibilizarla y abordarla de forma integral. Y es que estamos hablando de un problema estructural. Como indican Juana María Gil, Ana Rubio, María del Mar Daza y Ana Martín (2012), el acoso sexual es una de las manifestaciones de la violencia de género en el escenario laboral, a pesar de que el imaginario colectivo respecto a esta tipología de violencia quede frecuentemente reducido al maltrato doméstico. Además de los diferentes tipos de discriminación: salarial, promocional, ocupacional, etcétera, las mujeres tienen que hacer frente a otra fuente de discriminación menos evidente, como es el acoso sexual y, siguiendo el argumento de Olegaria Cuesta (2011), de otros supuestos expresados a través del tratamiento social del que es objeto el rol que tradicionalmente ha jugado la mujer.

La situación es más complicada por el hecho de que la carrera de un individuo puede ser fácilmente destruida cuando éste se convierte en el objetivo del acoso sexual, o si éste es acusado de acoso. Los empleadores deben ser cuidadosos para proteger los derechos de los que se quejan y los individuos que han sido sujeto de quejas, porque ambos pueden creerse en posiciones vulnerables, y el bien y mal del caso puede no ser sencillo. Aquellos que han sido acusados deben asegurarse que sus derechos van a ser completamente protegidos, y que las acusaciones no van a ser automáticamente tomadas como prueba. También deben ser aconsejados para no coger la cuestión por sus propios medios si ellos se creen injustamente acusados, y que ninguna represalia será vista seriamente, ir respectiva del mérito de las quejas originales.

Conclusiones

El acoso sexual se identifica como un problema que afecta tanto a los trabajadores como a los empresarios. Téngase en cuenta que estos últimos deben soportar los gastos derivados de la baja productividad y la falta de motivación de los trabajadores y al afectados (nerviosismo, estrés...) y el eventual pago de indemnizaciones.

El resultado de las diferentes investigaciones pone de manifiesto que se puede situar entre el 30% y el 45% el porcentaje de mujeres que manifiestan haber sido acosadas o haber recibido solicitudes de orden sexual no deseadas.

Sólo un 1% de las víctimas de acoso sexual decide denunciarlo. Es necesario realizar campañas de formación, asesoramiento y concienciación de la sociedad para que el acoso sexual aflore, "se haga visible".

Se constata la reticencia de las empresas a hacer frente al problema del acoso sexual, así como la falta de una política preventiva en el seno de la empresa.

Se constata la insuficiente movilización de las organizaciones sindicales frente al problema del acoso sexual en particular, y a los problemas de discriminación por razón de sexo en general.

Se constata el desequilibrio de fuerzas en el mercado de trabajo como uno de los principales factores que determinan la existencia de acoso sexual; "la división del trabajo" en relación al sexo es inherente al acoso sexual.

El tratamiento de acoso sexual en la negociación colectiva es insuficiente. De una parte, porque menos de un 5% de convenios colectivos contienen alguna referencia en sus cláusulas sobre el acoso sexual.

Recomendaciones

Recomendación de la comisión de las comunidades mexicanas de 27 de noviembre de 2011 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 1. Se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan

a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;

b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo / o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo.

Art. 2. Se recomienda a los Estados miembros que adopten en el sector público las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, adjunto a la presente recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Las acciones de los Estados miembros para la iniciación y continuación de medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana deberían servir de ejemplo para el sector privado.

Bibliografía

Beneficios de que se termine el acoso sexual. (6 de Agosto de 2011). Recuperado el 18 de Septiembre de 2012, de Beneficios de que se termine el acoso sexual: www.psicologia_online.com/ebooks/riesgos/capitulo_6_2.sh

beneficios sociales y economicos al terminar el acoso sexual. (24 de Enero de 2012). Recuperado el 22 de septiembre de 2012, de beneficios sociales y economicos al terminar el acoso sexual: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>

costos aproximados de los materiales. (14 de marzo de 2012). Recuperado el 29 de Agosto de 2012, de costos aproximados de los materiales: www.costos-aprox-materiales.ebook/acoso/sexual/sh

Alemany, María Carme; Mozo, Carmen & Luc, Verónica (2000). *El acoso sexual en diferentes sectores económicos en Andalucía y Cataluña*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo yAsuntos Sociales.

alcances y limitaciones del acoso sexual. (12 de agosto de 2011). Recuperado el 18 de septiembre de 2012, de alcances y limitaciones del acoso sexual: http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153600/ICEV_Acoso_sexual.pdf

consecuencias del acoso sexual. (14 de enero de 2010). Recuperado el 5 de noviembre de 2012, de consecuencias del acoso sexual: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>

fundamentos teoricos. (3 de mayo de 2012). Recuperado el 18 de octubre de 2012, de fundamentos teoricos: http://es.wikipedia.org/wiki/Acoso_sexual

problemas del acoso sexual. (5 de enero de 2011). Recuperado el 25 de noviembre de 2012, de problemas del acoso sexual: psicologiajuridica.org/psj221.html