

Artículo original

Características sociodemográficas y acoso sexual laboral en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención

Pérez-Aldrete J.A. (1), Navarro-Meza M.C. (2), Galván-Salcedo M.G. (3), González-Baltazar R. (4), Aldrete-Rodríguez M.G. (5)

(1) MCST, Universidad de Guadalajara, México; (2) Dra. en CST, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Hospital Valentín Gómez Farías, México; (3) Dra. en CST, Departamento de Clínicas Odontológicas, Universidad de Guadalajara, México; (4) Dra. en CST, Departamento de Salud Pública, Universidad de Guadalajara, México; (5) Dra. en CSM, Universidad de Guadalajara, México.

Resumen

El acoso sexual en el ámbito laboral se inserta en un contexto de violencia contra las mujeres. Es un término relativamente nuevo que se utiliza para describir un viejo problema, tiene sus inicios cuando la mujer incursiona en el área laboral y ésta ha sido víctima de una atención sexual molesta y de un comportamiento ofensivo basado en su sexo. **Objetivo:** Determinar la relación entre las características sociodemográficas y el acoso sexual laboral en personal de enfermería en una unidad de salud de tercer nivel de atención. **Material y métodos:** se realizó un estudio observacional, analítico. Para la identificación del acoso sexual se aplicó el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) a una muestra de 162 participantes, seleccionados aleatoriamente de 21 servicios de la institución. **Resultados:** El 88.9% eran mujeres. El 25.9 de los participantes obtuvo puntajes que reflejaban acoso sexual, el 7.4% de los trabajadores manifestó que existen condiciones ambientales de riesgo en relación con la presencia de acoso sexual. El 13.0% reportó haber recibido de manera verbal comportamientos de índole sexual no deseados. El 5.6% manifestó repercusiones en la esfera emocional. Se encontró significancia estadística con las variables sociodemográficas; edad, escolaridad y estado civil. **Conclusiones:** Se reportó acoso sexual laboral en una de cada 4 participantes y una de cada tres manifestó repercusiones. Desde el punto de vista de los participantes en el estudio las acciones preventivas son escasas.

Palabras claves: Acoso sexual laboral, Salud, personal de enfermería, Salud ocupacional, violencia laboral.

Summary

Sexual harassment in the workplace is inserted in a context of violence against women. It is a relatively new term that is used to describe an old problem, it has its beginnings when the woman ventures into the workplace and this has been the victim of annoying sexual attention and offensive behavior based on her sex. **Objective:** Determine the relationship between sociodemographic characteristics and sexual labor harassment in nurses in a health unit of the third level of care. **Material and methods:** an observational, analytical study was carried out. For the identification of sexual harassment the Sexual Harassment Questionnaire (HOSEL) was applied to a sample of 162 participants, randomly selected from 21 services of the institution. **Results:** 88.9% were women. The 25.9 of the participants obtained scores that reflected sexual harassment, 7.4% of the workers said that there are environmental conditions of risk in relation to the presence of sexual harassment. 13.0% reported having received unwanted sexual behaviors verbally. 5.6% manifested repercussions in the emotional sphere. Statistical significance was found with the sociodemographic variables; age, schooling and marital status. **Conclusions:** Occupational sexual harassment was reported in one out of every four participants and one in three manifested repercussions. From the point of view of the participants in the study, preventive actions are scarce.

Keywords: Occupational sexual harassment, Health, nursing staff, Occupational health, workplace violence.



Introducción

En las dos últimas décadas, las entidades ligadas a los derechos humanos y organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPAS), reconocen la violencia contra la mujer como problema de salud pública en función de los diversos daños a la salud de la mujer.¹

En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define como violencia laboral y docente la que “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, o abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”.²

Considerando los tipos de violencia sufridos, la violencia sexual es una de las más frecuentes, con serias implicaciones sobre la salud física y mental.¹ Este problema es más que un simple conflicto entre dos individuos, se trata de un fenómeno complejo que sólo puede ser entendido a través de un examen de los factores sociales, individuales y organizacionales. Puede afectar la salud física y psicológica de las víctimas, así como su desempeño en el trabajo.³

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto de éste, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. A diferencia de otras manifestaciones de violencia, el acoso sexual está demasiado cerca de las reacciones cotidianas, a tal punto, que puede haber confusión entre el límite de lo normal y lo legalmente infringido.⁴ La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de ésta, ha indicado claramente que la considera ofensiva.⁵

En Psicología del Trabajo, durante los últimos 15 años, los conceptos que hacen referencia al acoso o la intimidación en el entorno organizacional han sido objeto de interés.³ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo,⁶ que en la actualidad está presente en las relaciones sociolaborales de las empresas modernas.⁷

Por su parte, el Ministerio del trabajo⁸ considera, que el acoso sexual en el ámbito laboral se inserta en un contexto

de violencia contra las mujeres, problema que tiene sus inicios cuando la mujer incursiona en el área laboral y ésta ha sido víctima de una atención sexual molesta y de un comportamiento ofensivo basado en su sexo.

En los últimos años es cuando se da nombre a estas conductas y se tiene un mayor interés por esta problemática que se ha vuelto global, ha cruzado fronteras, puestos de trabajo y grupos ocupacionales. Es una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres, que atenta contra los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y es una situación laboral inaceptable.⁵

La Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 del 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, abordó el acoso sexual y lo calificó como “toda conducta de naturaleza sexual (incluimos conductas verbales, no verbales y físicas) u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros puede incluir aspectos físicos, verbales o no verbales indeseados, irracional y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; 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 o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”^{9,10}

En los países industrializados, entre el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual en la Unión Europea, y en los países de Asia-Pacífico el 30-40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso. En un reciente estudio publicado en Sudáfrica, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en algún momento a lo largo de su vida laboral. Pocos países latinoamericanos han reconocido el acoso sexual como una categoría de trato degradante a pesar de que, según OIT, entre el 30 y el 50% de las trabajadoras de esta región ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su lugar de trabajo.¹¹

En México un estudio realizado al personal de vigilancia de una empresa electrónica se reportó que el 27% reconocieron haber padecido, acoso sexual en su área de trabajo.⁴

Los datos emanados de la Encuesta Nacional de Violencia Contra las Mujeres, realizada en 2006 en donde se incluyeron a las mujeres que habían solicitado los servicios de salud, se reportó que el 12.7% de las participantes externaron haber sufrido violencia sexual por su pareja en los 12 meses previos a la encuesta. En la misma, se presentan datos de las mujeres que habían sufrido violencia sexual alguna vez por parte de su novio, esposo o última pareja o cualquier otro hombre no familiar, ya sea en la infancia o después de los 15 años; con ellos se incluía, todas las posibilidades de violencia sexual de por vida. La prevalencia nacional fue de 25.2% con los niveles más altos en el estado de Nayarit, pero en esta encuesta no se especificó la presencia de violencia sexual en áreas laborales, por lo que existe un vacío de información y se convierte en un obstáculo para su reconocimiento.¹²

El acoso laboral en enfermería ha sido definido por el Consejo Internacional de Enfermeras y la Organización Mundial de la Salud, como incidentes donde el equipo es víctima de abuso, amenazas o agresión en circunstancias relacionadas con el trabajo y que involucra cambios implícitos o explícitos en la seguridad, bienestar o salud de los afectados.^{1,13}

El gran desarrollo científico/disciplinar de la profesión de enfermería de los últimos cincuenta años, no ha podido traspasar la barrera cultural que impregna el imaginario colectivo y que, la posiciona en un rol primario de servicio no profesional que sería en parte reforzado por una formación universitaria excesivamente técnica.¹⁴

Además, al analizar la imagen social del personal de enfermería, en su mayoría mujeres, responden a las características asociadas al rol femenino en la sociedad. El servicio y el cuidado han sido históricamente visualizados dentro de los límites del ámbito familiar, por lo que su extensión al cuidado de otros, sigue siendo visto como una continuidad del rol doméstico, lo que determina la posición social de la mujer y por consiguiente de la enfermería, caracterizando a quienes asumen esta tarea como sensibles, complacientes, pasivas, obedientes y dependientes, elementos que son reconocidos por las enfermeras como parte de su imagen social y a partir de los cuales, es imposible negarse al mandato de ser permanentemente buenas. Esta visión conlleva la adopción de un rol fundamental en la ocurrencia del acoso sexual, siendo éste fuertemente influenciado por la sobrevaloración de la técnica y la dificultad para desarrollar actitudes que les permitirían posicionarse profesionalmente y empoderarse en el ejercicio del rol.¹³ La evidencia internacional disponible, sugiere que la

cuarta parte de la violencia en el lugar de trabajo se dirige contra trabajadores del sector salud y de ellos, las enfermeras serían las más susceptibles a experimentarlo. Diferentes estudios internacionales han mostrado una prevalencia de acoso laboral (en estos estudios no se especifica claramente la presencia de acoso sexual) en enfermeras que varía entre un 10% y un 50%, llegando incluso a reportarse índices del 87%.¹³

En un estudio realizado en 512 enfermeras clínicas que trabajaban en entornos de atención médica en Taiwán con el fin de determinar los factores de riesgo y las consecuencias para la salud mental de la violencia física y psicológica, se encontró que (12.9%) habían sufrido acoso sexual.¹⁵

Se puede considerar que esta forma de violencia está insuficientemente documentada ya que se dispone de poca información y los datos sobre su incidencia son altamente variables según las fuentes consultadas y la metodología aplicada para su estudio¹⁶ no se sabe, ni siquiera aproximadamente, cuál es la prevalencia ni cuáles son los factores asociados a estas experiencias de violencia. Las estimaciones que existen en México hacen referencia a datos acerca de personas que han buscado ayuda en agencias gubernamentales o han presentado una denuncia. La cuantificación del fenómeno a partir de estos datos es sesgada, ya que no todas las mujeres que son objeto de acoso/hostigamiento sexual o de discriminación quedan registradas en los “datos oficiales”.¹⁷ Todo esto lleva a pensar que el acoso sexual debe ser valorado y combatido, dentro de las instituciones, así como por la sociedad en general, para ello es indispensable tener información que permita visualizar esta problemática y establecer las acciones para prevenirla, pero existe escasa evidencia que dé cuenta del alcance de este fenómeno particularmente en personal de enfermería. En la revisión documental realizada no hay suficiente información sistematizada que muestre la presencia del acoso sexual laboral en las instituciones de salud, razón por la cual el objetivo de esta investigación fue determinar la prevalencia del problema y la relación entre las características sociodemográficas y el acoso sexual laboral en personal de enfermería en una unidad de salud de tercer nivel de atención.

Métodos

Se realizó un estudio observacional, transversal, analítico, en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud de la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México. Se calculó una muestra de una población de 1200 personas con una confianza del 90%

y un margen de error de 6% teniendo como resultado 162 participantes, los cuales se seleccionaron aleatoriamente por un muestreo estratificado proporcional del personal de 21 servicios. Se incluyó a quienes tenían más de 6 meses de laborar en la institución y que desearon participar, excluyendo al personal que estaba de permiso, incapacidad, practicantes y pasantes y los que tenían un cargo formal de jefatura.

Para la captación de datos sociodemográficos se construyó un instrumento exprofeso que contenía las siguientes variables: edad, género, escolaridad, situación conyugal y aspectos laborales como: turno y antigüedad en la institución.

Para detectar el acoso sexual se utilizó el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL), el cual contiene enunciados en tres áreas, la primera que permite identificar la posibilidad de tener acoso sexual en el ámbito laboral, conformada por 22 ítems que ofrecen opciones de respuesta tipo escala de Likert: (0)=nunca, (1)=una vez, (2)=algunas veces [al año], (3)=frecuentemente [al mes], (4)=muy frecuentemente [semana], (5)=siempre. En estos mismos ítems, se solicita indicar si el comportamiento era ejercido por: superior, compañero, subordinado. Otro grupo de preguntas permiten identificar las consecuencias para el trabajador en relación con su actividad (11 preguntas) e identificar la reacción de la víctima en el plano personal, laboral y social. Finalmente una tercera sección conformada por siete cuestionamientos para identificar la presencia de procedimientos organizacionales para su prevención.

Para la calificación de este instrumento se consideran tres dimensiones: Verbal con puntajes de 0-5= nulo o bajo; 6-12= medio; 13 y más= alto. La Emocional que se califica como 0-6= nulo o bajo; 7-14= medio; 15 y más= alto y la dimensión Ambiental 0-8= nulo o bajo; 9-18= medio; 19 y más= alto. Las consecuencias se consideran en tres aspectos: Personales, Laborales y Sociales.

Este instrumento tiene una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.80.⁴

Para el levantamiento de la información se capacitaron a tres estudiantes del último semestre de la carrera de psicología. Los instrumentos fueron autoadministrados, bajo anonimato y previo consentimiento expresado por los participantes. Se organizaron pequeños grupos y se aplicaron en los espacios asignados en la unidad de atención.

Los datos fueron capturados en el programa Excel y procesada con el paquete estadístico SPSS.

Para el análisis de resultados se utilizaron estadísticas descriptivas según el tipo de variables; para variables cualitativas frecuencias absolutas y relativas y para las variables cuantitativas: medias y desviaciones estándar. Para identificar la relación entre las variables del estudio se utilizó la Ji cuadrada de Person < 0.5 .

Consideraciones Éticas. La participación de los sujetos en el estudio fue voluntaria y respondieron anónimamente los cuestionarios entregados, después de obtener su consentimiento informado. El proyecto fue avalado por el Comité de Ética e Investigación de la Institución.

Resultados

La muestra de este estudio estuvo constituida por 162 profesionales de enfermería de 22 servicios como: medicina interna, cirugía, urgencias, quirófanos, hospitalización, entre otros. El 88.9% eran mujeres, más de la mitad estaban casados y la mayoría tenían estudios a nivel técnico, el promedio de edad fue de 38.9 años (± 10.59).

Tabla No. 1.
Características sociodemográficas personal de enfermería de tercer nivel de atención a la salud

Características sociodemográficas		Frecuencia	%
Género	Masculino	18	11.1
	Femenino	144	88.9
Estado Civil	Casado/Unión libre	82	50.6
	Soltero	51	31.5
	Divorciado/ separado	18	11.1
	Viudo	1	0.6
	Madre soltera	10	6.2
Escolaridad	Técnica	81	50.0
	Licenciatura	38	23.5
	Especialidad	38	23.5
	Otra	3	1.8
	Sin dato	2	1.2
Edad	Promedio	38.93 (± 10.59)	

Fuente: Directa Encuesta

En cuanto a las características laborales el 41.4% trabajaba en el turno matutino, sobre el tiempo de antigüedad en la institución, el promedio fue de 176 meses (± 131.5)

Tabla No. 2
Características laborales en personal de enfermería del tercer nivel de atención

Características laborales		Frecuencia	%
Turno	Matutino	67	41.4
	Vespertino	17	10.5
	Nocturno	55	34.0
	Jornada Acumulada	20	12.3
	Sin datos	3	1.9
Antigüedad en la institución	Promedio en meses	176.5 (\pm 131.5)	

Fuente: Directa Encuesta

El 25.9 de los participantes obtuvo puntajes que reflejan acoso sexual, de los cuales el 7.4% de los trabajadores manifestó que existen condiciones ambientales de riesgo en relación con la presencia de acoso sexual. El 13.0% reportó haber recibido de manera verbal comportamientos de índole sexual no deseados. El 5.6% manifestó repercusiones en la esfera emocional.

Dentro de la dimensión verbal los ítems en los que se encontró mayor frecuencia fueron: recibir comentarios o “indirectas” de contenido sexual, recibir insinuaciones, y recibir comentarios desagradables en referencia a su cuerpo.

En la esfera emocional los tres ítems que fueron referidos con mayor frecuencia fueron: sentirse hostigada(o) sexualmente, sentirse con miedo ante las demandas sexuales y recibir ofensas de alguna persona por no aceptar sus peticiones sexuales.

En cuanto a la dimensión ambiental los ítems más frecuentemente considerados por los participantes fueron: Alguna persona se acerca demasiado a tu cuerpo mientras trabaja y expresa qué te desagrada. Expresa que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente y haber vivido situaciones de abuso de autoridad en el trabajo por parte de alguna persona al no aceptar las invitaciones de carácter sexual. Los ítems que recibieron el menor puntaje fueron: el que se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de algún beneficio laboral y perder alguna prestación en el trabajo por no acceder a las demandas sexuales.

Tabla No. 3
Dimensiones del acoso sexual laboral

DIMENSION	NULO		MEDIO		ALTO	
	n	%	n	%	N	%
Verbal	141	87.0	15	9.3	6	3.7
Emocional	153	94.4	4	2.5	5	3.1
Ambiental	150	96.2	7	4.3	5	3.1

Fuente: Directa Encuesta

Tabla No. 4
Rol que desempeña la persona responsable del acoso sexual laboral

Rol	Frecuencia	%
Superior	21	12.9
Compañero	140	86.4
Subordinado	58	35.8
Otro	62	38.2

Fuente: Directa Encuesta

El instrumento utilizado en esta investigación permite evidenciar las repercusiones que en la esfera personal, laboral y social presentan las personas que reciben alguna conducta relacionada con acoso sexual. De los 162 participantes 58 respondieron positivamente algún cuestionamiento referente a esta área, lo que representa el 35.8%. En las consecuencias personales se reportaron repercusiones en el área de la salud como

crisis de angustia y/o ansiedad, episodios de depresión y 5 casos de intentos de violación.

En los aspectos laborales van desde la percepción de bajo rendimiento laboral, el ausentismo e incluso renunciar a sus actividades laborales. En el plano social se presenta evitar la comunicación y el aislamiento social.

Tabla No. 5

Consecuencias nocivas en trabajadores que reportan haber sido hostigados sexualmente en su medio laboral

	Items	Si		No	
		n	%	n	%
Consecuencias	Manifestar directamente a la persona no desear la conducta sexual	23	39.5	35	60.3
	Comentar con compañeros los sucesos	19	32.8	39	67.2
	Crisis de angustia/ansiedad	4	6.9	54	93.1
	Depresión	6	10.3	52	89.7
	Intento de violación	5	8.6	53	91.4
Laborales	Disminución de rendimiento laboral	9	15.5	49	84.5
	Ausentismo laboral	7	15.5	51	87.9
	Renuncia	5	8.6	53	91.4
	Solicitud de renuncia	5	8.6	53	91.4
Sociales	Evitar comunicación	9	15.5	49	84.5
	Aislamiento social	6	10.3	52	89.7

Fuente: Directa Encuesta

En la tercera parte del instrumento los reactivos permiten visualizar desde la perspectiva de los participantes, las situaciones preventivas, se pudo observar que más del 50% de los participantes manifestó que en la institución no existen reglamentos o mecanismos que prevengan el acoso sexual en las áreas laborales, tampoco se atienden las quejas relacionadas

a este punto en particular, ni se llevan a cabo acciones contra alguna persona que haya sido denunciada como hostigadora sexual. Más del 50% de los participantes sí conocen la existencia de instituciones y leyes que protegen contra el acoso sexual y a pregunta expresa de si formularía una denuncia formal en caso de acoso sexual casi el 80% lo realizaría.

Tabla No. 6

Procesos preventivos en la organización ante el acoso sexual, reportados por los participantes

Procesos preventivos	SI		NO	
	n	%	n	%
Existencia de reglamentos	65	40.2	97	59.8
Existen procedimientos para denuncia	80	49.4	82	50.6
Conocimiento de instituciones que apoyan a personas afectadas por acoso sexual.	87	53.7	75	46.3
Conocimiento de la existencia de leyes para protegerte del acoso sexual	102	63.0	60	37.0
Se atienden las quejas de acoso sexual	54	33.3	108	66.7
Formularías una denuncia, en caso de acoso sexual	129	79.3	33	20.4
Se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que haya sido denunciada como hostigadora sexual	37	22.9	125	77.1

Fuente: Directa Encuesta

Al relacionar las características sociodemográficas y el acoso sexual se encontró significancia estadística ($p < 0.05$) entre tener una edad mayor que el promedio con la dimensión emocional y ambiental, así como con los ítems en los que se considera renunciar al trabajo, presentar episodios depresivos e intento de violación. En relación con el estado civil este se agrupó en quienes tenían o no pareja encontrando que el no tener pareja se relacionó con la dimensión ambiental.

En relación con la escolaridad, ésta se relacionó con las dimensiones emocional y ambiental y con los ítems: Comentar con compañeros situaciones de acoso sexual,

expresar directamente a la persona que no desea esas conductas, disminución de rendimiento laboral por acoso sexual, aislamiento social e intento de violación.

Otra variable analizada en la que se encontró significancia estadística fue la antigüedad en la institución, esta variable se analizó en forma dicotómica en relación con el promedio, encontrado relación cuando hay una antigüedad mayor que el promedio con la dimensión emocional y verbal y con los ítems: comentar con compañeros situaciones de acoso sexual, disminución de rendimiento laboral por acoso sexual, renunciar al trabajo, presentar episodios depresivos por acoso sexual e intento de violación.

Tabla No. 7
Relación entre características sociodemográficas y situaciones

Variables relacionadas	CHI CUADRADA	p
Dimensión emocional vs edad mayor del promedio	6.24	0.04045
Dimensión ambiental vs edad mayor del promedio	6.34	0.04200
Renunciar al trabajo por HS edad mayor al promedio	6.16	0.04604496
Episodios depresivos por HS vs edad mayor al promedio	7.36	0.05436064
Intento de violación vs edad mayor al promedio	7.02	0.02996599
Dimensión ambiental vs Estado civil sin pareja	7.60	0.02233574
Dimensión emocional vs escolaridad	17.25	0.02760199
Dimensión ambiental vs escolaridad	20.61	0.00824395
Comentar con compañeros situaciones de HS vs escolaridad	37.65	0.00101517
Expresar desacuerdo de HS vs escolaridad	28.63	0.01794536
Disminución de rendimiento laboral por HS vs escolaridad	64.04	0.00000000
Aislamiento social por HS vs escolaridad	31.16	0.00002365
Intento de violación vs escolaridad	59.21	0.00000000
Dimensión verbal vs arriba del promedio de años de trabajo	7.49	0.02364797
Dimensión emocional vs arriba del promedio de años de trabajo	6.16	0.04604448
Comentar con compañeros situaciones de HS vs arriba del promedio de años de trabajo	14.24	0.01418137
Disminución de rendimiento laboral por HS vs arriba del promedio de años de trabajo	9.26	0.05490287
Renunciar al trabajo por HS vs arriba del promedio de años de trabajo	6.16	0.04604496
Episodios depresivos por HS vs arriba del promedio de años de trabajo	6.16	0.04604496
Intento de violación vs arriba del promedio de años trabajados	7.02	0.02996599

Fuente: análisis estadístico

Un punto analizado, fue el de las cinco participantes calificadas como alto en las tres dimensiones que se evalúan con el instrumento aplicado y que sufrieron intento de violación en su área de trabajo; se puede decir que: pertenecen a diferentes servicios, el promedio de edad fue de 45 años (por arriba del promedio de todos los participantes), mujeres, el estado civil fue tanto casadas como solteras, nombramiento de auxiliar de enfermería o enfermera general, la mayoría labora en el turno nocturno, escolaridad de técnicas, una con estudios de especialidad y doctorado y el promedio de antigüedad en la institución de 24.7 años (por arriba del promedio general). El acoso sexual fue realizado tanto por compañeros como por subordinados solo en un caso fue un superior. Este evento sucedió a pesar de que todas habían expresado el no desear esas conductas, lo habían comunicado con compañeros de trabajo, todas presentaron crisis de ansiedad y episodios depresivos, todas desconocen la existencia de reglamentos y acciones preventivas en la institución para evitar el acoso sexual laboral. Sólo una expresó que sí haría una denuncia formal.

Discusión

El cuestionario aplicado para identificar el acoso sexual laboral permitió identificar la percepción del fenómeno en relación con la interacción con los compañeros de trabajo, las consecuencias de índole personal, laboral o social, así como la existencia de procesos organizacionales para la atención a posibles casos de acoso sexual.

El 25.9% de los participantes reconocieron haber padecido en cualquier dimensión acoso sexual. Según datos de la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 en México, el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual. INEGI 2017¹⁸ En esta misma encuesta en 2006 el 2.83% reportaron hostigamiento/acoso sexual laboral en los meses previos a la Encuesta y los datos para el estado de Jalisco fueron de 3.93%.¹⁷

Pai-Hc¹⁵ en el estudio realizado con enfermeras clínicas de Taiwán reportó un 12.9% de acoso laboral, datos menores que los reportados por Preciado⁴ en los que obtiene el 27% en trabajadores de vigilancia en una empresa electrónica.

En un estudio realizado en España en el que se realizó una entrevista telefónica a 2007 mujeres activas entre los 16 y 64 años reportó que una de cada cuatro trabajadoras (24.3%) ha percibido la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo.⁸

En cuanto a las dimensiones del acoso sexual en esta población y las trabajadoras de vigilancia de la empresa electrónica existen diferencias, en el presente estudio los datos son mayores en las dimensiones ambiental y verbal y menores en la dimensión emocional, por lo que, desde la perspectiva de los participantes en este estudio, existe con mayor frecuencia un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

En cuanto a las repercusiones que este hecho ocasiona en el área personal, laboral y social en la presente investigación se encontró un 35.8 % de las participantes refirieron alguna consecuencia en estas áreas, datos mayores que los reportados por Preciado⁴ en el que obtuvo el 25%, por lo que podemos asumir que las consecuencias ante este problema son más considerables en la población del personal de enfermería.

En un estudio realizado en Chile en personas que habían denunciado acoso sexual laboral y en el que 30.7% pertenecían a personas de servicios médicos, el 26.5% de los casos se encontró que los efectos son combinados, es decir, la persona declara consecuencias en la salud y el trabajo¹⁹ datos menores que los reportados en la presente investigación.

En la investigación realizada por Preciado⁴ se afirma que las conductas de acoso sexual son generadas por personas de rango superior en la actividad profesional, en la presente investigación la mayor frecuencia se reportó con compañeros y subordinados y en menor proporción un superior, tal vez ocasionadas por las condiciones de mayor contacto en la realización de actividades y los tiempos en los que se convive, o por el rol que se desempeña; en este caso, el personal de enfermería participante en este estudio estaba conformado en el 89% por mujeres y probablemente se asume como compañeros al personal médico, el cual puede ejercer cierto grado de autoridad sobre ellas y se estaría visualizando bajo el modelo sobrepasado de los roles. Los datos del estudio realizado por Inmark, Estudios y Estrategias S.A.⁸ reflejan que, del total de situaciones de acoso sexual el 58.8% de los casos los han generado compañeros de trabajo, frente a un 20.6 % que indican que fueron los superiores directos,²⁰ en el presente estudio los datos en los que participan los compañeros son del 86.4 %. contra un 12.9% de un superior.

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La presente investigación muestra el perfil de quienes se han visto involucradas en acoso sexual, al

analizar las variables socio demográficas se encontró significancia estadística en tres de ellas: la edad mayor que el promedio, no tener pareja y tener menor escolaridad y todas las identificadas fueron mujeres, coincidiendo con lo que aporta Cuenca.²¹ Hernández y Frías^{11,17} argumentan, que el acoso sexual en el trabajo combina la violencia estructural, la violencia de género y el poder de dominación con la violencia sexual que, en conjunto, arman un poderoso aparato que golpea de manera directa, sobre todo, a las mujeres porque se las percibe como “carentes de poder” o como “competidoras por el poder”.

En relación con las variables laborales el tener más antigüedad en el trabajo tienen mayor posibilidad de verse expuestas a situaciones de acoso sexual coincidiendo con lo obtenido en el estudio de Mueller, Coster y Estes.²² En este estudio se encontró que el 3% de las participantes habían sufrido un intento de violación, este fue perpetrado tanto por compañeros como por subordinados y sólo en un caso fue un superior y en cuanto al turno de trabajo la mayoría fue en el turno nocturno coincidiendo con lo reportado por Pai-Hc¹⁵ en enfermeras clínicas de Taiwan donde el turno de noche aumentó las probabilidades de sufrir acoso sexual (odds ratio = 2.3, 95% intervalo de confianza = 1.29-4.16).

Existen diferentes tipos de acoso sexual, entre ellos está el chantaje sexual / de intercambio o acoso quid pro quo.⁷ Se trata propiamente de un chantaje sexual, es decir, “esto a cambio de favores sexuales”. Se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicado laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional del trabajador,¹⁰ en la presente investigación los ítems del cuestionario utilizado que tratan de evidenciar este tipo de acoso fueron los que recibieron menor señalamiento por los participantes, por lo que estaríamos hablando que hay mayor presencia de “acoso sexual ambiental” que es una conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Se distingue del chantaje en que no hay una conexión directa entre el requerimiento sexual y las condiciones laborales. En este caso pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo,²³ como sucedió con mayor frecuencia en el presente estudio. no sucede lo mismo, con trabajadoras de la maquila de Sonora y Baja California, donde el estudio reportó una alta frecuencia de acoso laboral con consecuencias negativas por no aceptar las conductas de acoso sexual, y cuando es aceptado las trabajadoras eran compensadas con puestos mejor remunerados y privilegios, que son inadmisibles en el control del trabajo

que caracteriza a las líneas de producción de la maquila.⁷ Estudios muestran que hay mayor incidencia del chantaje sexual cuando la proporción de hombres en el trabajo es mayor y que esta mayoría masculina supondría un aumento sobre todo en las formas físicas del acoso, como tocamientos y agresiones, entre otras.²¹

En el caso del chantaje sexual este es producido por un superior jerárquico (o persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, en el caso particular la mayor frecuencia del acoso sexual fue realizada por compañeros, por lo que los ítems que identifican este tipo de violencia fue los que en menor frecuencia fueron mencionados.

Antes de la modificación del Código Penal por la LO 11/1999, de 30 de abril se requería que la relación entre sujeto activo y sujeto pasivo fuera de superioridad jerárquica. Esta exigencia impedía considerar la posibilidad de que se diera este delito entre compañeros de trabajo. Tras la reforma de 1999, y tras numerosas sentencias que reconocían la posibilidad de que este tipo de problema se diera no sólo en una relación de jerarquía, sino en una relación de igualdad permitió que se contemplara el acoso sexual ambiental,^{24 25} en el presente estudio se encontró que los compañeros y subordinados son los que ejercieron con mayor frecuencia el acoso sexual y en menor proporción fue un superior.

A partir de 1985 en Estados Unidos se distingue el acoso sexual ambiental como aquel que opera en situaciones en que el ambiente laboral se muestra desagradable, humillante o intimidatorio para el trabajador, fruto de las conductas ofensivas y sexuales que emplea el acosador²⁶ en la presente investigación se encontró que una de cada cuatro participantes consideró haber pasado por una conducta de acoso sexual y el 7.4% de ellas se ubicaron en la dimensión ambiental compuesto por conductas como chistes, insinuaciones, comentarios sexuales y solicitudes de citas, entre otras.

El acoso sexual contamina el entorno laboral, para De Vicente²⁷ éste debe considerarse como un riesgo laboral porque tiene su origen y fundamento en las relaciones de trabajo y su impacto en la vida de las personas afecta tanto a su salud como la esfera laboral. Estas conductas de intimidación tienen consecuencias graves tanto para los individuos como para la institución³ esto se pudo comprobar en el presente trabajo al encontrar que el personal de enfermería que reportaron alguna situación de acoso sexual había presentado crisis de ansiedad y depresión.

En cuanto a la situación laboral se reportó una disminución del rendimiento laboral, ausentismo laboral y la necesidad de renunciar a su trabajo. Lo que nos habla que este problema no sólo tiene consecuencias para el implicado, sino que puede tener repercusiones para la calidad de la atención sanitaria y también para la profesión de la salud en general ya que, quien es víctima de este problema ve afectado su desempeño laboral y su productividad y puede llevarlo a tener una menor capacidad para concentrarse, así como tener baja motivación hacia las tareas e insatisfacción en su trabajo; todo esto, afectaría a la calidad de la atención que se debe dar en una institución de salud, con repercusiones a los usuarios que se ven involucrados como víctimas secundarias, porque el personal de enfermería desatienden sus labores profesionales como consecuencia del proceso de victimización, traduciéndose esto en un cuidado de menor calidad y en algunos casos negligente.¹⁴

Otra de las consecuencias del acoso sexual son los problemas de comunicación que se presentaron en estos casos, así como el aislamiento. Otro dato importante que considerar, las víctimas guardan silencio sobre lo ocurrido, solamente una de cada tres lo compartió con sus compañeros y sólo una de cada cuatro lo externó directamente con el que expresó esas conductas. En el estudio realizado en España sólo una cuarta parte (25,1%) de las trabajadoras que han vivido alguna situación de acoso sexual en el trabajo reconocen haber comentado esta situación con alguien de su entorno⁸ por lo que este problema sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar, tal vez ocasionado por el temor a ser criticado por los compañeros o por sentirse culpables por la forma de relacionarse, o creer que al comunicarlo con compañeros no se va a resolver la situación; esta forma de proceder puede agravar la vivencia al no recibir ningún apoyo ni familiar ni profesional para sobrelevar la situación. La asistencia debe llegar lo antes posible hasta la víctima para reducir, en la medida de lo posible, el impacto del acoso sexual y sus repercusiones, por lo que se debe priorizar la prevención que inhiba estas conductas.²⁸

La primera investigación sobre el acoso sexual en España se elaboró en 1988 por el Departamento de la Mujer de la Unión General de Trabajadores. En este estudio se definieron cinco niveles de acoso sexual entre ellos el calificado como “muy fuerte” en el que se presentó tentativa de violación en el 4%²⁹ en el presente estudio esta situación se presentó en el 8.6% de las personas participantes. En un estudio de corte cualitativo realizado con el objetivo de analizar las condiciones laborales de las

mujeres migrantes empleadas en la comarca citrícola de Tamaulipas para determinar la existencia de trata laboral y acoso sexual se reportó que las autoridades prestan poca atención a las denuncias de violación, especialmente si son realizadas a madres solteras.³⁰

Para erradicar estas prácticas en los ambientes de trabajo, en México se han emitido leyes, regulaciones y normatividades para prevenir la discriminación y la violencia contra las mujeres y esto plasmado desde la Constitución, en donde ante esta forma de violencia se ven comprometidos los artículos, 1º, 4º, y 5º, y de la Ley federal del Trabajo los artículos 3º y 31º al discriminar, vulnerar el derecho a la igualdad de la mujer y el varón y coartar la libertad del trabajo.³¹ Por otra parte, más del 60% de los participantes refirió tener conocimientos sobre la existencia de instituciones y leyes que apoyan y protegen a las personas afectadas por acoso sexual, este problema ocurre a pesar del alto nivel de conocimientos por parte de los participantes, pero aun desde su perspectiva existe un vacío en la aplicación de medidas preventivas como serían los reglamentos y procedimientos para evitar el acoso sexual, así como los mecanismos necesarios para atender y dar solución a las quejas reportadas por las personas que han sufrido alguna conducta relacionada con este tema, esto fue reportado por más del 50% de los participantes; lo que nos da idea que las organizaciones deben tener mayor claridad sobre los procesos preventivos de estos fenómenos y actuar para evitar un mayor riesgo sobre la salud e integridad de sus trabajadores.

Por otra parte, en la institución donde se realizó la investigación existe un sindicato y a éste podrían acudir para realizar su denuncia de estos hechos. Los sindicatos tienen la facultad para concurrir a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y solicitar la investigación en el lugar de trabajo. Siempre que la persona denunciante lo consienta, los/as representantes sindicales podrán acompañar y facilitar la investigación para una eficaz comprobación de los hechos, el cese de éstos y la prevención de su reiteración.³²

Conclusiones

La contribución del estudio radica en la identificación del acoso sexual, sus consecuencias y las formas de prevención dentro de una institución de salud de tercer nivel.

También se hace evidente la necesidad de continuar con la investigación, específicamente en el campo de las relaciones que se establecen entre el personal sanitario, en

general, y la profesión de enfermería, en particular. Ésta debe orientarse a la comprensión del fenómeno del acoso sexual laboral, así como de las implicaciones que tiene para los profesionales, pacientes y la propia organización. Por otra parte, es importante la investigación cualitativa que permita incorporar las experiencias y la voz de las trabajadoras que se han visto expuesta al acoso sexual laboral, para explorar el significado individual y social de esta forma de violencia laboral, así como los efectos negativos, las respuestas de las afectadas a estas conductas y como puede ser reducido en los entornos sanitarios.

De igual forma se hace necesario incorporar en los programas curriculares universitarios, la temática relacionada con la violencia sexual, con la finalidad de preparar y formar profesionales para prestar asistencia a la población que se ve expuesta a esta problemática y de esta forma brindar una atención integral encaminada a la prevención y la atención de las consecuencias en la salud física y mental que conlleva esta forma de violencia.

La aplicación práctica derivada del análisis del fenómeno, se debe traducir en la implementación de intervenciones encaminadas a mejorar el clima organizacional en el ámbito de la salud, así como establecer una política expresa contra el acoso sexual en la que se integren procedimientos y protocolos, al mismo tiempo implementar los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades ante estos eventos. Todo esto para estar acorde con las políticas derivadas de organismos internacionales como la OIT

en las que se establece que debe existir: una declaración de criterios o principios; un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad; sanciones disciplinarias progresivas; y una estrategia de formación y comunicación.

Por otra parte, La Comisión de las Comunidades Europeas, (del 20 de junio de 1988) establece la importancia de la existencia de igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres y se pide de forma unánime que se adopte una recomendación y un código de conducta relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo.

Se recomienda que estas acciones no se diseñen e implementen de manera aislada, sino que se realicen en el marco de sistemas de gestión en igualdad de género en el marco de la empresa u organización.¹¹ Se recomienda que la sensibilización sea acompañada por una política de control y vigilancia que actúe de forma permanente. La “tolerancia cero” hacia el acoso sexual debe estar reflejada en la política institucional como uno de sus principios y/o valores supremos.³³

Dirección de correspondencia y reimpresiones:

Dra. María Guadalupe Aldrete Rodríguez

Del Menhir No. 1130 Colonia Altamira, C.P 45160, Zapopan Jalisco, México.

Teléfono: +52 (33)3636 3039, Celular: +52 33 1764 7873.

E-mail: draaldrete@yahoo.com.mx.

Referencias bibliográficas

1. Reis MJ, Baena MH, Higa R, Bedone AJ. Atención de enfermería a mujeres que sufren violencia sexual *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 2010;18:4 Disponible en: www.eerp.usp.br/rlae
2. Ley _GAMVLV. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Nueva ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007. México: Cámara de Diputados, Congreso de la Unión. Disponible en: www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_GAMVLV.pdf
3. Molero MM, Pérez MC, Gázquez JJ. Acoso laboral entre personal de enfermería *Enfermería Universitaria*. 2016;13(2):114-123 Disponible en:<http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n2/1665-7063-eu-13-02-00114.pdf>
4. Preciado S, Franco Ch. Acoso sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica, *e-Genosis*. 2013; vol 11:1-17.
5. De Vicente F. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario Europeo *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*. 2007; vol 67: 83-119.
6. OIT Organización Internacional del Trabajo. *Género, salud y seguridad en el trabajo, El acoso o acoso sexual*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
7. Scarone AM. Violencia laboral intramuros: Acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y sociedad*. 2014; 26 (especial4): 129-154. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-392520140006&lng=es&tlang=es.
8. INMARK Estudios y Estrategias 2006. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral resumen de resultados*. Madrid: Ministerio del Trabajo y asuntos sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad/Instituto de la Mujer. Disponible en:www.navarra.es/nr/rdonlyres/d91fe499-4898-4edd-aa09-213a8af122ea/153594/m
9. Recomendación de las Comunidades Europeas, Recomendaciones de la Comisión 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE) *Diario Oficial* n L 049 de 24/02/1992 p. 0001 – 0008 disponible en

- : <http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/RECOMENDACI92131.pdf>.
<https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/87e9a68c-8deb-47a5-a8e2-e9cd5e084dfb/language-es>
10. Casas E.C. *Acoso sexual en el trabajo* disponible en: http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf
11. Hernández CT. *Guía para Organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*. 2014. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/20550/1/guia_acoso_sexual_laboral_final_1105_web.pdf
12. INEGI Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e Informática. *Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres 2006* disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ENVIM_2006.pdf
13. Dois CA. Acoso laboral: amenaza permanente para enfermería. *Enfermería Global*. 2012;11(28): 120-136. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008&lng=es&tlang=es.
14. Dois CA. Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de afrontamiento *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2011;19(1) Disponible en: www.eerp.usp.br/rlae http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/es_21.pdf
15. Pai HC, Lee S. Risk factors for workplace violence in clinical registered nurses in Taiwan. *J Clin Nurs*. 2011;20(9-10):1405---12. doi: 10.1111/j.1365-2702.2010.03650
16. Ferrer PV, Navarro GV, Ferreiro BC, Ramis MC, Escarrer B. *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*, Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf
17. Frias S. Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México *Revista Mexicana de Sociología*. 2011; 7 (2)3, númer. 2;ISSN: 0188-2503 Disponible en: <http://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v73n2/192-v73n2-a5>
18. INEGI *Resultados de la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)* 2016. Boletín de Prensa NÚM. 379/17 18 de agosto de 2017. disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf
19. Carrasco OC, Vega LP. *Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias*, Documento Producido por la Dirección del Trabajo, Chile, 2009. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97214_recuso_1.pdf
20. Casas CE. *Acoso sexual en el Trabajo*. ASEPEYO Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social No. 51 disponible en: www.asepeyo.es
21. Cuenca PC. Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Rev. Mex. Sociol*, México. 2015; v. 77(4): 525-554. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032015000400525&lng=es&nrm=iso>
22. Mueller CW, Stacy C, Beth ES. "Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations". *Work and Occupations*. 2001; 28: 411-446. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0730888401028004003>
23. Cuenca PC. Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales* 2014; 21(66): 125-149. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352014000300005&lng=es&nrm=iso>. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10531453005>
24. Martín Evangelio, A. El nuevo delito de acoso sexual Ed. *Revista General de Derecho*, Valencia (2000).
25. Velázquez A., *El delito de acoso sexual*, Barcelona, Bosch; 2000.
26. Dias I. Violencia contra las mujeres en el trabajo, el caso de asedio sexual, *Sociología Problemas e Prácticas* (2008); (57): 11-23
27. De Vicente F. *El derecho a la protección de la salud del trabajador: la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo*. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valladolid 1996. Acoso Sexual En España. Especial Referencia a la Comunidad Valenciana
28. Palomino F. *Acoso sexual en México: Análisis y propuestas*. En-clav. pen, México. 2012; (12): 133-157. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000200007&lng=es&nrm=iso>
29. Calle M, González C, Núñez J. *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Editorial Largo Caballero. Madrid; 1988.
30. Andrade RK. Víctimas de trata: mujeres migrantes, trabajo agrario y acoso sexual en Tamaulipas. *Ciencia UAT*, Ciudad Victoria. 2016 11 (1):22-36. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582016000200022&lng=es&nrm=iso>
31. Kurczyn VP. *El acoso sexual laboral en la legislación laboral mexicana*. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/8.pdf>
32. Tellechea DD, Ferone FL. *Guía de Procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo*. Confederación Sindical Internacional (ITUC CSI IGB) (2008): Combatir el acoso sexual en el trabajo. Una guía sindical. Bélgica Bd. du Roi Albert II, 5, Bte 1, B – 1210. Disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_43_-_Acoso_sexual.pdf
33. Ferone FL, Ruiz K. *Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo*, Comités de Calidad con Equidad de Género de las empresas participantes del Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género. Disponible en: http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/20550/1/guia_acoso_sexual_laboral_final_1105_web.pdf