

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES



HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUJER QUE TRABAJA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA LABORAL.

P R E S E N T A

LIC. MARIA GUADALUPE FLORES GONZALEZ

MONTERREY, N. L.

MAYO DE 1998

TM

Z7201

FPS

1998

F5



1020123048



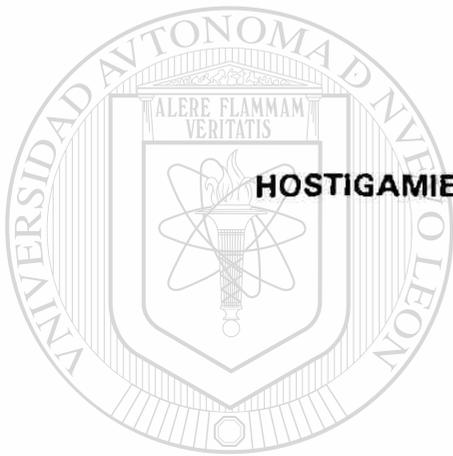
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES**



HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUJER QUE TRABAJA

TESIS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN
PSICOLOGIA LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS ®

PRESENTA:

LIC. MARIA GUADALUPE FLORES GONZALEZ

MONTERREY, N.L.

MAYO DE 1998

TM
27201
FPs
998
F5

0119-73960



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES**



HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUJER QUE TRABAJA

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN
PSICOLOGIA LABORAL**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PRESENTA:

LIC. MARIA GUADALUPE FLORES GONZALEZ

ASESOR DE TESIS

MTRO. JOSE MARIA INFANTE BONFIGLIO



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Para mi familia, con cariño.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco el tiempo y la dedicación a todas aquellas personas que sirvieron anónimamente, para formar parte de esta investigación.

Mi más sincero agradecimiento a mi Asesor de Tesis, Mtro. José María Infante Bonfiglio, porque a través de su guía me enseñó a APREHENDER.

A la Lic. Adamina González Sandoval, por su valiosa y desinteresada ayuda en las largas y copiosas traducciones.

A la Ing. Martha Andrea Gómez Marroquín, quien tuvo a bien, la disposición para brindarme su ayuda sin interés alguno.

A Catalina Rodríguez Falcón, a quien siempre agradeceré sus atenciones, principalmente la gran tarea de mecanografiar este escrito.

Y a Dios, quien a través de todas las situaciones y personas me bendice.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

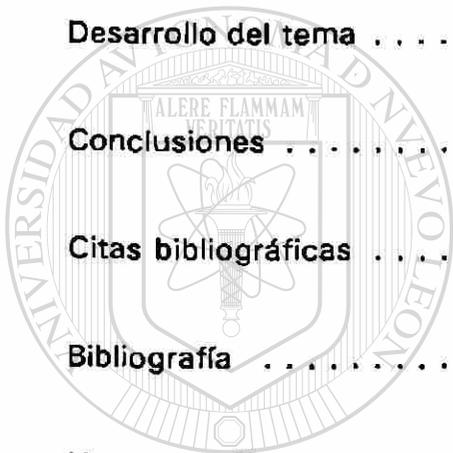
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**Quise encontrar un sinónimo que
me permitiera comprender el verdadero
significado de mujer: *Entrega***

INDICE

Introducción	1
Marco Teórico	3
Aspecto legal	14
Desarrollo del tema	21
Conclusiones	39
Citas bibliográficas	41
Bibliografía	44
Hemerografía	45
<hr/>	
Apéndice	48
Anexos	54



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTRODUCCION

Un rasgo característico de nuestro tiempo, lo constituye sin duda alguna la violencia, ésta ha tomado diferentes matices, siendo uno de ellos el acoso sexual.

La problemática se acentúa en quienes han sido considerados, a través de toda la historia, como los débiles o inferiores, las mujeres. Estas han representado el blanco de agresiones tanto en calles, como en oficinas, talleres, planteles educativos, etc. constituyéndose así en las principales víctimas.

El acoso sexual es un problema que involucra aspectos culturales, legales, laborales y sociales.

Este tema había quedado en el abandono, ya que formaba parte para mucha gente, de un estilo de vida. Esto, aunado a la poca información que existe al respecto, junto con la falta de denuncias y la ausencia de Leyes, ha provocado que el problema haya tomado magnitudes nunca antes imaginadas.

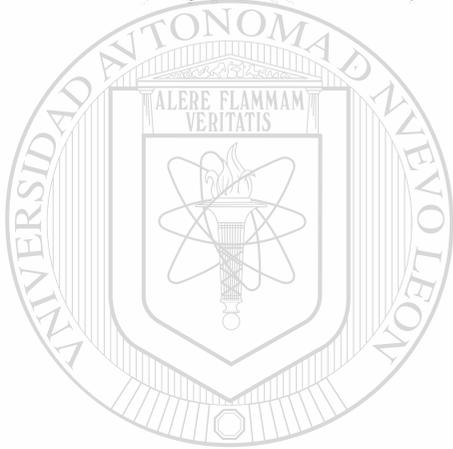
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El sector femenino ha constituido por muchos años una enorme y poderosa fuerza de trabajo. Así, por ejemplo, en las maquiladoras se utiliza preferentemente mano de obra femenina, ya que se requiere de un trabajo de detalle que puede ser fácilmente desarrollado por mujeres. Pero aún así, los obstáculos a los que ellas se han tenido que enfrentar ha obligado a que muchas mujeres no hayan tenido la oportunidad de desarrollarse y por ende estar sujetas a depender de otra persona, que frecuentemente es un hombre.

La sociedad patriarcal ha conferido por muchas décadas, el apoyo incondicional al hombre y así ha dejado de lado al sector femenino y éste ha tenido que crecer a la 'sombra' de quien se lo ha permitido.

La cultura, a través de la familia, religión, educación y de los medios de comunicación masivos, refuerzan la idea de mujer-objeto sexual, impulsando al hombre a mostrarse agresivo y dominante.

Así, el acoso sexual, hoy por hoy, constituye uno de los retos a enfrentar.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El nuevo escenario social, político, económico y cultural del mundo ha transformado en las últimas décadas las formas tradicionales de convivencia social; ahora, las mujeres, aparte de trabajar dentro de la casa, tienen que hacerlo también fuera de ella, ya que se han convertido en el soporte económico de muchas familias (1). Como consecuencia, han ocurrido cambios en la estructura familiar donde los 'roles tradicionales' han dado lugar a nuevos estilos y expectativas de vida.

Los modos de producción, la influencia de los medios de comunicación - principalmente la televisión, la radio, entre otros- han contribuido a que la mujer incursione en áreas que antes estaban vedadas, por considerarse 'masculinas' o 'poco femeninas' (construcción, mantenimiento, ejército, etc.). Así, el problema del género continúa vigente, pero la mayoría de las veces no como una sencilla diferencia, sino como un serio obstáculo, que ha impedido que la mujer sea reconocida como un ser con capacidades y oportunidades. Oportunidades que se han visto mermadas a lo largo de la historia y que lejos de resolverse, día a día, se van agudizando más:

"De acuerdo a un estudio, la mayoría de las profesiones están claramente divididas sobre

las bases del género y los hombres dominan las profesiones con responsabilidad y poder

de decisión en la sociedad". (2)

Nuestra cultura ha 'cobijado' por mucho tiempo la idea de que la mujer debe permanecer en el hogar y que no es capaz de desempeñar puestos intelectuales. Una vez que la mujer se ha 'atrevido' a incursionar en otros ámbitos diferentes a su casa, se les asignan tareas o puestos de baja responsabilidad o desarrollo.

5.- Hoy en día se habla mucho de acoso sexual ¿Sabe usted que es?

no _____ sí _____ ¿que es? _____

6.- Considere las siguientes situaciones y especifique con un sí si considera que es acoso sexual y con un no cuando sea negativo.

Situación a

Después de una larga jornada de labores, su jefe al ver que aún el trabajo no se termina, la invita a su departamento para concluir lo pendiente.

sí _____ no _____

Situación b

Su jefe siempre se muestra atento con usted, comprensivo y servicial.

sí _____ no _____

Situación c

En su relación de trabajo con su jefe, este siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros.

sí _____ no _____

Situación d

Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le -- -- ofrezca.

sí _____ no _____

7.- En su trayectoria laboral ¿ ha habido alguna ocasion en donde su jefe la haya acosado sexualmente?

si _____

no _____

(pase a la siguiente pregunta)

(pase a la pregunta no.13)

8.- Si su respuesta fue afirmativa, ¿Cuál fue su reacción inmediata? Especifique

9.- ¿ Repercutió este incidente en su desempeño de trabajo?

si _____

Especifique _____

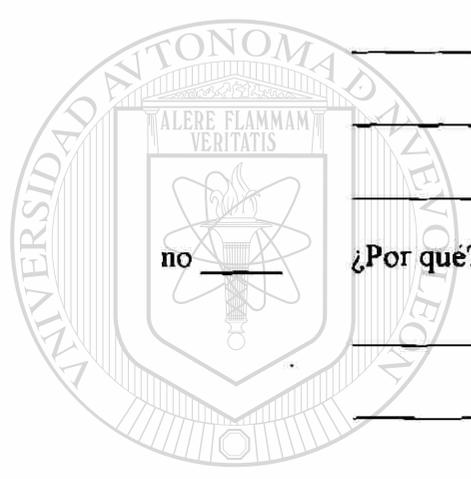
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

no _____

¿por que? _____

10. ¿Repercutió este incidente en su relación de trabajo con su jefe?

si _____ ¿En qué aspectos? _____



no _____ ¿Por qué?

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

11. ¿Hubo insistencia por parte de su superior en acosarla?

si _____ ¿En cuántas ocasiones? _____

no _____

12. ¿Qué medidas tomaría si el incidente ocurriera de nuevo?. Marque con una cruz.

a. Demandaría judicialmente al acosador _____

b. Pediría cambio de puesto _____

c. Me quedaria callada _____

d. Renunciaria a mi puesto _____

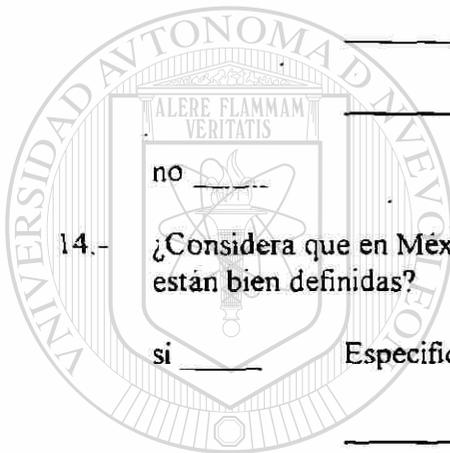
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



e. Otros, especifique _____

13.- Considera usted que factores tales como: arreglo personal de la empleada (ropa provocativa, muy maquillada), figura, carácter (amable, servicial, de buen trato, etc.) ¿influyen impulsando al hostigador a acosar?

si _____ ¿por qué? _____



14.- ¿Considera que en México, en este tipo de problema -hostigamiento sexual- las leyes están bien definidas?

si _____ Especifique _____

U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

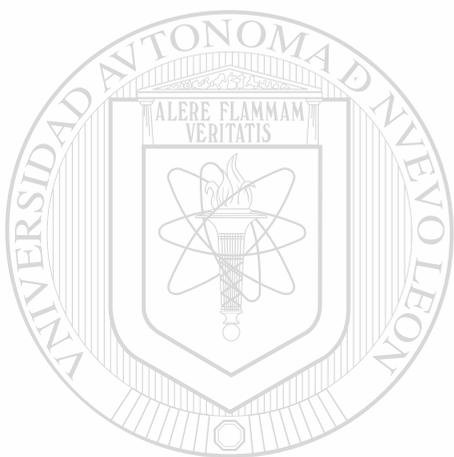
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

no _____ ¿por qué? _____

no sabe _____

15 ¿ Desea agregar algo más?

Muchas gracias por su cooperación.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Sería interesante revisar los resultados obtenidos en la muestra de la población encuestada a través de un cuestionario (ver apéndice), de 150 mujeres trabajadoras, de diferente nivel socio-económico y cuyas edades fluctúan entre los 17 y 52 años y que respondieron a diferentes preguntas sobre el tema.

De acuerdo al reporte obtenido (ver Anexo 1) las profesiones que desempeñan las mujeres no tienen relación con algún puesto de poder o mando, ya que sólo se tratan de trabajos que se desarrollan como: Empleadas, 36%, Secretarias, 22%, Auxiliar de Educadora, 0.6%, Maestras 16.6%, Profesionistas 15.3%, Afanadoras 0.6%, Enfermeras 4.6%, Empresarias 2% y Operarias 2%. Como podemos observar ninguna de estas mujeres ocupa un puesto clave en la sociedad.

De esta manera, una vez más, la mujer queda en desventaja frente a una sociedad que ha establecido sus normas y leyes 'para y por los hombres'.

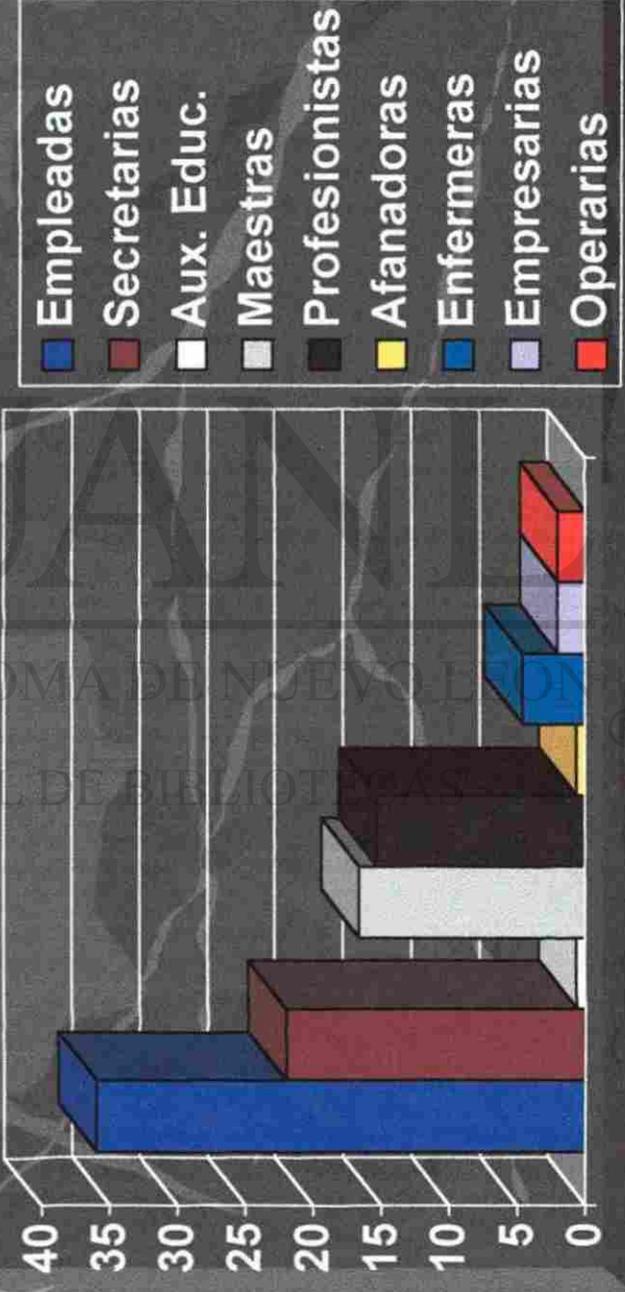
Los mensajes que a lo largo de su vida reciben los hombres y mujeres respecto a estas últimas, van todos encaminados a que deben ser agradables, solícitas, cariñosas, 'aguantadoras', sobre todo con el sexo masculino, ya que de la aceptación de los hombres, dependerá el 'éxito de las mujeres'.

Así, el hombre reacciona inspirado por la confianza que todo un sistema social y cultural le refuerza, ya que él ha crecido con las ideas de que es 'superior' a la mujer, que deber ser 'servido' por ésta, puede tomar todas las decisiones importantes, no tiene que pedir 'permiso' y mucho menos 'dar' explicaciones, etc.

Tipos de trabajo

Para una población de 150 personas

Gráfica 1



Y así, con puntos de vista tan divergentes entre hombres y mujeres al respecto, se da inicio a una diferencia sexual, luego social y finalmente laboral.

"En las Universidades las profesoras viven como seres aislados, excepto en unas cuantas áreas como enfermería, educación, literatura y lengua inglesa.

No sólo constituyen las profesoras una minoría, sino que es evidente que poseen una posición inferior a la de los hombres en la profesión. Las mujeres están apiñadas en las categorías inferiores y no permanentes del profesorado, en las cuales su capacidad de influencia sobre la política y conducta es limitada" (3)

Aún y cuando la mujer haya logrado salir del hogar e incursionar en otros medios laborales, para el hombre destigarla de su sexo, ha sido sumamente complicado. El sexo está presente en todos lados y permea la mayoría de las relaciones, ya que siempre hemos sido considerados seres sexuados; como consecuencia, la mayoría de los lugares de trabajo han tenido que enfrentarse a nuevas formas de convivencia social entre sus empleados y empleadas. Pero ¿Y que sucede cuando las reglas de convivencia se trastocan y rebasan los límites? Esto da cabida a una problema social de enormes proporciones: el Acoso Sexual, ya que éste ha sido considerado como la forma de victimación sexual más ampliamente distribuida.

(4)

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Es importante recalcar que el estudio del acoso sexual, presenta serias dificultades:

1. Las mujeres en su mayoría, se niegan a hablar del tema.
2. Se desconoce el problema por falta de información pública.
3. No existe una conciencia plena sobre el asunto.
4. Muchas mujeres tienen miedo a represalias.

5. Las investigaciones profesionales al respecto son recientes y no abarcan todas las facetas.
6. No es un delito tipificado en todo el país, ya que sólo el Distrito Federal lo ha contemplado como tal.
7. La dificultad con la propia definición. (5)

Como se menciona en el párrafo anterior la definición se dificulta un poco más, ya que casi siempre se ha considerado este problema como privado y por ende aislado.

El término 'acoso sexual' derivó de ciertos acontecimientos suscitados en Estados Unidos de América, interviniendo mujeres feministas. El concepto se conoce alrededor de 1974, a raíz de un análisis realizado por mujeres trabajadoras. Conlleva esta expresión conductas que aparentemente eran sexuales y que contenían un elemento clave: 'poder':

"A pesar de que el hostigamiento sexual ha sido teóricamente ilegal desde el pasaje de los Derechos Civiles Acta de 1964, una definición legal de hostigamiento sexual no existió hasta 1980, cuando la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Trabajo de Estados Unidos publicó sus ahora bien conocidas guías de las dos amplias clases de comportamiento prohibido; intentando exhortar cooperación sexual para fines de indefinidas o explícitas amenazas de consecuencias relacionadas con el trabajo y conducta perversa sexualmente tanto verbal como física que no sea bienvenida u ofensiva (ambiente hostil) hasta cuando consecuencias de trabajo tangibles estén ausentes como la terminación o pérdida de promoción." (6)

Por lo tanto, la definición de acoso sexual implica siempre tres elementos:

1. No es invitado (el comportamiento)
2. No es deseado.
3. No es bienvenido

A continuación se mencionan algunas definiciones importantes sobre el acoso sexual:

"El hostigamiento sexual se define como una imposición no deseada de conductas físicas o verbales de naturaleza sexual en el contexto de una relación desigual de poder, ésta último derivado del estatus social superior que los hombres tienen en relación con las mujeres. En este sentido la sexualidad femenina es controlada por el otro sexo sin concederle a las mujeres el derecho a disponer de su propia sexualidad." (7)

"Definiremos como hostigamiento, acoso, asedio, o chantaje sexual, todas aquellas acciones incluyendo actitudes diferentes sutiles o violentas, que teniendo un objetivo erótico sexual, presionan, obligan o conducen a la persona ofendida a situaciones embarazosas, incómodas, violentas, angustiantes o desesperantes, coartando su libertad de acción de pensamiento o de realización, en todos los ámbitos de su vida, permitiendo o fomentando la estructura social patriarcal." (8)

- *1) Acoso sexual es un comportamiento sexual ofensivo de personas en autoridad hacia aquellas que pueden ser beneficiadas o lastimadas en una capacidad oficial. En consecuencia, es principalmente un abuso de poder no de sexo.
- 2) Acoso sexual es una brecha en una relación de confianza que debe ser una situación sexualmente neutra y relajada. Es una conducta no profesional y socava la integridad de la relación laboral.
- 3) Acoso sexual es un comportamiento coercitivo, ya sea implícito o real. Es atención no deseada e intimidar en una relación no recíproca.
- 4) Acoso sexual es una forma ilegal de discriminación sexual.
- 5) El acoso es una violación a la Etica Profesional." (9)

*Acoso sexual:

- 1) Avances sexuales no deseados
- 2) Peticiones de favores sexuales no bienvenidos
- 3) Otros comportamientos de naturaleza sexual donde:

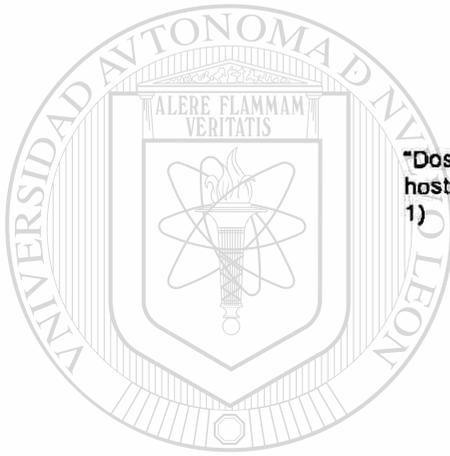
- a) La sumisión a dicha conducta es hecha explícita o implícitamente como término o condición de un empleo del individuo o la participación en un programa o actividad ocupacional patrocinada por una universidad; o
- b) La sumisión o rechazo de dicha conducta por un individuo es usada como la base para decisiones de empleo o académicas afectando al individuo; o
- c) Dicha conducta tiene el propósito o efecto de una interferencia no razonable con un trabajo académico del individuo o su desempeño en el trabajo, o de crear un medio ambiente de trabajo o educacional intimidante, hostil u ofensivo." (10)

"Dos tipologías de lo que podría considerarse hostigamiento sexual:

- 1) Aquella imposición de requerimientos sexuales que no necesariamente llegan a la cópula; que intimidan o molestan física y psicológicamente a alguien. Estos requerimientos sexuales, se hacen sin el consentimiento de quien los recibe, o se aceptan por temor e ignorancia; van desde comentarios sexuales que resultan insultantes y obscenos, hasta aquellos acercamientos como preámbulos al acto sexual en sí mismo.
- 2) Aquella imposición de requerimientos sexuales que pueden llegar a la cópula y que tienen la finalidad de evitar un perjuicio u obtener algún beneficio, a cambio de aceptar tales requerimientos." (11)

"La definición sindical compuesta de acoso sexual es la siguiente:

El acoso sexual consiste en actos, comentarios y miradas de carácter sexual, reiterados y no correspondidos, por lo que se trata a la persona destinataria como a un mero objeto sexual. Este acoso perjudica la seguridad laboral o las perspectivas de ascenso de la persona destinataria y/o crea una atmósfera de tensión en el trabajo. El acoso sexual se puede distinguir de otras formas más generales de sexismo en virtud de las clases de conducta que incluye." (12)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



La siguiente definición es la más completa, ya que abarca una gama más amplia de factores que intervienen en el acoso sexual.

"En la actualidad, el hostigamiento sexual se puede describir como una imposición no deseada de requerimientos sexuales, en el contexto de una relación desigual de poder, esta última derivada de la posibilidad de dar beneficios o de imponer privaciones. En síntesis, podemos concluir que el hostigamiento sexual se caracteriza por cuatro aspectos básicos:

- A) Acciones sexuales no recíprocas. Que son conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien, sin ser bienvenidas ni recíprocas.
- B) Coerción sexual. Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien, por aceptar o rechazar las acciones sexuales.
- C) Evaluación negativa. Son acciones vistas o reprobables o no deseadas en el contexto laboral.
- D) Sentimientos displacenteros. El impacto que tienen en quien las recibe las hace sentirse insatisfechas, molestas, humilladas y deprimidas.

De esta forma, el hostigamiento puede ser en tres acciones básicas que se encuentran relacionadas entre sí, las cuales son:

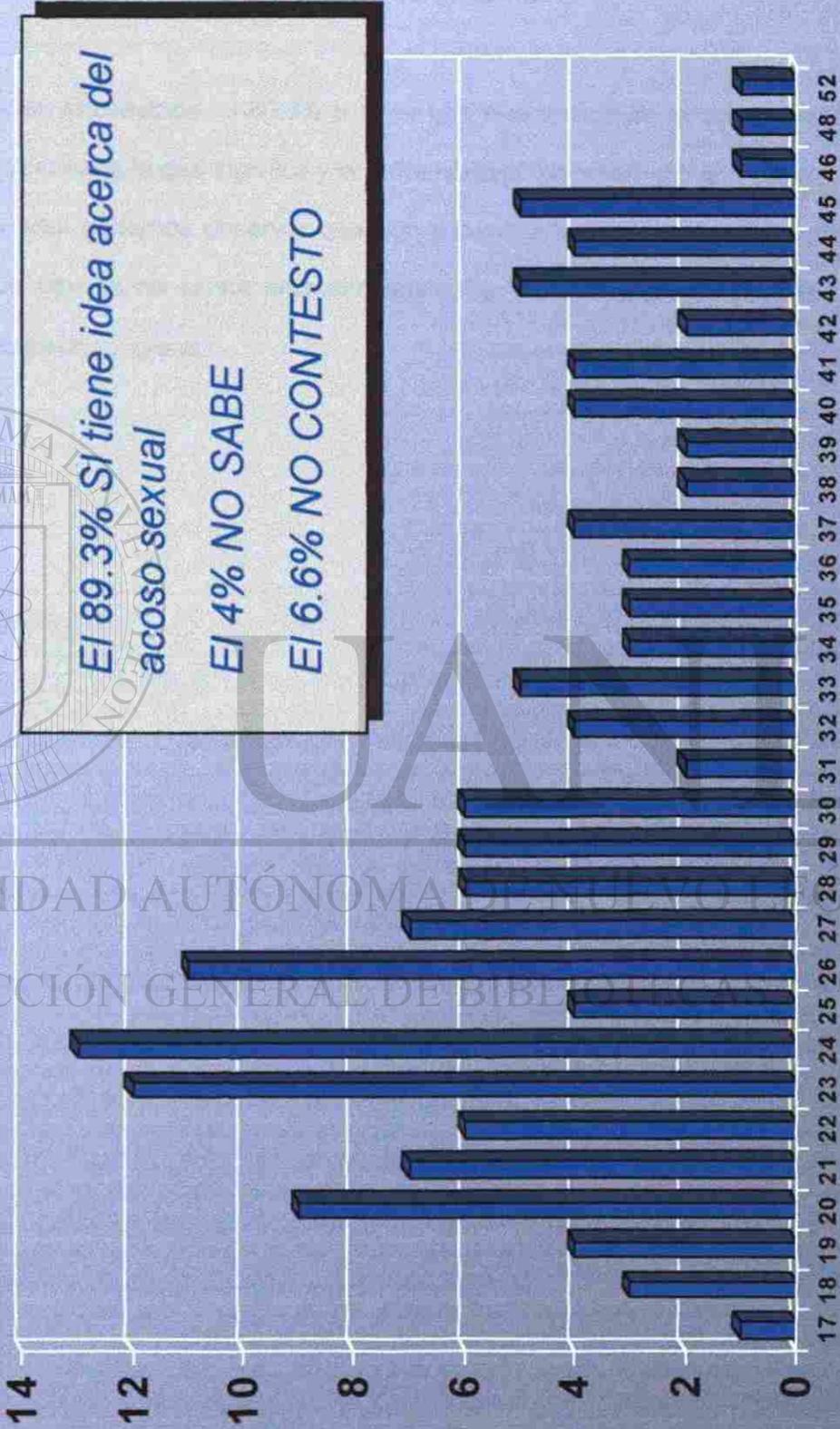
- A) Aparición de algún incidente o proposición sexual.
- B) La aceptación o rechazo de la víctima del incidente o proposición, y
- C) Las consecuencias positivas o negativas que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición." (13)

Para poder enfrentar un problema, es necesario primero delimitar acerca de lo que estamos tratando. Entre más clara y específica sea su definición, su comprensión facilitará la tarea que todo Gobierno tiene para concientizar a la sociedad referente a los problemas que le aquejan.

Que es Acoso sexual?

Para una población de 150 personas

Gráfica 2

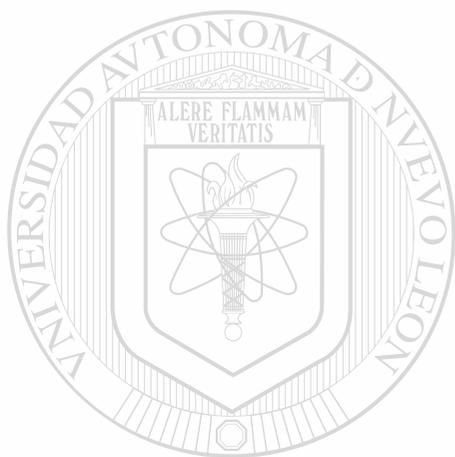


El 89.3% Si tiene idea acerca del acoso sexual
El 4% NO SABE
El 6.6% NO CONTESTO

EDADES

El acoso sexual no es la excepción y para ello basta observar las respuestas que la población encuestada refirió en torno a la definición del problema.

De la población encuestada, el 89.3% si tiene una idea acerca de lo que constituye un acoso sexual; el 4% no sabe lo que significa y el 6.6% restante no respondió a la pregunta (ver Anexos 2 y 3); de aquí podemos observar que aún y cuando la información al respecto (el problema del acoso sexual) no se ha difundido mucho en nuestro país, la mayoría de las mujeres sí saben respecto al asunto.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Existen diferentes tipos de acoso sexual:

- 1) El acoso sexual propiamente dicho, que implica tanto conductas y palabras que contengan una connotación sexual, insultos o comentarios obscenos.
- 2) La conducta seductora, que incluye propuestas amorosas no bienvenidas.
- 3) El soborno sexual que consiste en peticiones sexuales a cambio de un ascenso o recompensa.
- 4) La coerción sexual que implica una actividad sexual relacionada con castigo.
- 5) La imposición sexual que conlleva el tocar, frotar o coger o un ataque sexual directo.

De los anteriores tipos de conducta sexual, el que se considera más común es el del acoso sexual, siguiendo en frecuencia la conducta seductora. (14)

En las Universidades, de acuerdo a estudios realizados, los acosadores sexuales asumen diferentes actitudes a saber:

- 1) El Consejero-Ayudante. Funge como protector para crear confianza en la relación.

Investiga sobre las áreas débiles de sus alumnas y lo relacionado a hombres y sexo.

- 2) El Confidente. Trata a la estudiante como su par. Gusta compartir de sus intimidades, para después preguntar por la de sus alumnas.
- 3) El Seductor Intelectual. Este tipo seduce a través de su intelecto para impresionar.
- 4) El Oportunista. Saca provecho de cualquier circunstancia, siendo su principal objetivo la intimidad.
- 5) El Poderoso. Es el más familiar de los tipos acosadores. Presiona por medio de control, calificaciones, recomendaciones, etc. (15)

Independientemente del tipo de acosador, el asunto se convierte en un grave problema que deriva importantes consecuencias, que más adelante se revisarán.

Aspecto Legal del Acoso Sexual

Quando hablamos de acoso sexual, debemos considerar dos aspectos que son seriamente dañados: el aspecto físico por un lado y el aspecto moral por el otro. En nuestro país ---México--- cuando leemos o escuchamos los términos acoso u hostigamiento, nos refererimos exactamente a lo mismo.

En otros países, este delito recibe diferentes nombres, en Francia se le conoce como atentados a las costumbres; en Alemania: crímenes y delitos contra la moralidad; en Bélgica: delito contra el orden de la familia y la moralidad pública y en Dinamarca se le conoce como atentados contra las costumbres.

La problemática que se deriva del acoso sexual tiene dos vertientes principales:

- 1) Su legislación en nuestro país
- 2) La cultura de nuestra sociedad.

En Estados Unidos de América, todo lo concerniente al acoso sexual está debidamente legislado:

"El marco legal para el acoso sexual fue establecido en 1980, año en que la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo expidió Directrices del Título VII de la Ley de

Derechos Civiles de 1964 asentaba que era ilegal la discriminación sexual como condición de empleo." (16)

En nuestro país, sólo una entidad —el Distrito Federal— tiene tipificado el acoso sexual como delito y a la letra dice así:

"Título Decimoquinto

Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual.

Capítulo I

Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación.

Artículo 259 bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o un daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida." (17)

Considerando que el acoso sexual no es un asunto de sexo, sino de poder, hay que considerar que el nivel socio-económico del hostigador (sea hombre o mujer) es solvente y por tal motivo, la multa a que se hace acreedor pierde significado.

El acoso sexual lo sufren tanto hombres como mujeres.

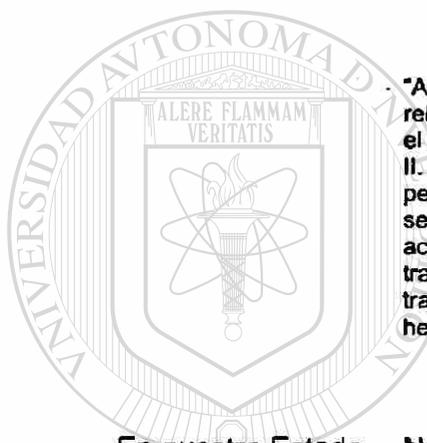
En el Distrito Federal sólo se han reglamentado cuatro formas de hostigamiento:

- 1) sacerdote - fiel
- 2) patrón - empleada doméstica

- 3) profesor - alumna
- 4) jefe - empleada

La sanción sólo toma curso cuando la ofendida o su representante legal presenta una demanda.

El delito de acoso sexual está establecido desde 1931 (18) en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 51, fracción segunda que literalmente dice así:



"Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuges, padres, hijos o hermanos." (19)

En nuestro Estado —Nuevo León— el acoso sexual no está tipificado como delito y por consiguiente quien sufra de este problema puede denunciarlo, pero bajo otra figura legal, ya sea como chantaje o injuria.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El delito de injuria se refiere a una proposición indecorosa relacionada con el cuerpo. La sanción por injuria, por ejemplo, se castiga con tres días o un año de prisión o multa, de una a diez cuotas o ambos según a criterio del Juez.

Otro punto importante que repercute en su legislación lo constituye el grave problema de no denunciarlo.

Por lo general, las mujeres acosadas sufren en silencio la humillación a que son expuestas.

La coacción a que son objeto, para tener una relación íntima, puede ser explícita o implícita.

Para que un delito pueda reglamentarse necesita denunciarse, pero desafortunadamente este problema social casi siempre ocurre en privado y sin testigos. Y si a esto le añadimos la terrible experiencia de vergüenza, temor, depresión, etc. que la mujer sufre, nos daremos cuenta de todo lo que atañe a este delito.

Si la mujer se atreve a denunciarlo, suele ser castigada, descastada, ridiculizada y limitada en sus recursos legales.

En algunos estudios realizados en el estado de California en Estados Unidos de América, reportan que del total de mujeres que denunciaron el acoso, un 50% de las trabajadoras fueron despedidas, mientras que otro 25% se resignaron, ya que la tensión o el mismo hostigamiento fue mayor. (20)

Lo cierto es que este tipo de abusos se ven debilitados por la idea de que el hostigamiento sexual de la mujer que trabaja es de mínimas proporciones si se equipara a las injusticias que la rodean. Esto no es verdad, ya que las graves injusticias que se 'arrastran' tras este sufrimiento son amplias y profundas.

De la población encuestada acerca de que si consideran que en México las Leyes respecto del hostigamiento sexual están bien definidas, contestaron:

El 52.6% de las mujeres encuestadas comentaron que en nuestro país no existen Leyes que protejan a la mujer, ya que comúnmente no se hace justicia, no se le considera ni siquiera delito al acoso sexual, la cultura interviene en la problemática de manera fundamental y existe mucha corrupción al respecto.

De este 52.6%; un 43% de las mujeres tienen nivel de escolaridad de Licenciatura; un 4% con Maestría o especialidad; en el área Técnica un 25.3%; con escolaridad de preparatoria un 13.9%; mujeres que dejaron inconclusa una carrera universitaria un 7.5%; población que sólo terminó secundaria un 2.5% y mujeres que sólo cursaron primaria un 1.2%.

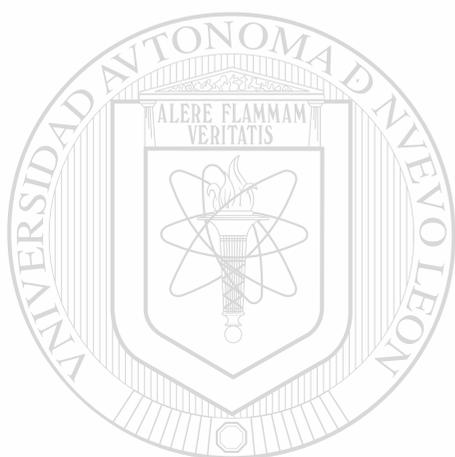
De la población que contestó que no sabía si existían Leyes respecto al acoso sexual y cuyo porcentaje constituyó un 42% de total, de acuerdo a su escolaridad las respuestas se distribuyeron de la siguiente manera:

Nivel técnico 34.9%; nivel de Licenciatura 33.3%; nivel de Preparatoria 14.2%; mujeres que dejaron inconclusa una carrera 9.5%; población con Maestría 6.3% y nivel de Secundaria 1.5%.

Un 3.3% de la población total encuestada no contestó a la pregunta y un 2% contestaron que sí hay en México Leyes bien definidas respecto al acoso sexual.

Como se puede observar los mayores porcentajes de respuestas se encuentran en dos puntos principales:

1. No existen Leyes bien definidas
2. No se conoce respecto al tema (Ver anexo 4)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

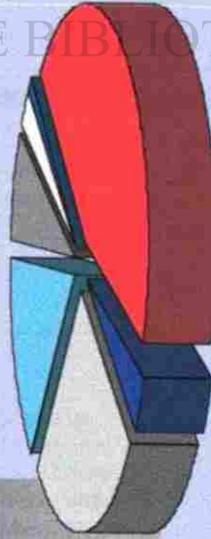


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

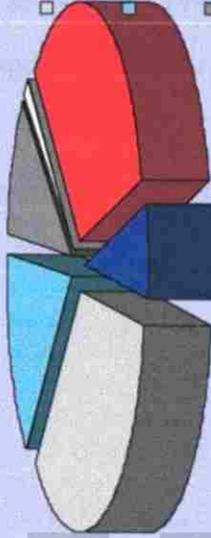
¿Considera que en México las leyes están bien definidas acerca del acoso?

Gráfica 3

Para una población de 150 personas:
 79 personas contestaron que NO
 3 personas contestaron que SI
 63 personas NO SABIAN de esto
 5 personas NO CONTESTARON



El 52.6% comentaron que sí existen leyes bien definidas respecto al acoso



El 42% contestó que no existen leyes respecto al acoso

El 3.3% No Contestó a esta pregunta

El 2% Contestó que sí hay leyes bien definidas

En diversas partes del mundo, se han lanzado campañas de sensibilización para ayudar a las mujeres a tomar conciencia y enfrentar el acoso sexual, ya que éste en las últimas décadas ha aumentado considerablemente.

Crear que el acoso sexual sólo tiene como víctima a la mujer es un error y dista mucho de la realidad, el hostigamiento se presenta de las siguientes maneras:

ACOSADOR (A) - ACOSADA(O)

mujer	-	hombre
hombre	-	hombre
mujer	-	mujer
hombre	-	mujer

Parece ser que el caso más frecuente de acoso sexual es el seleccionado para la presente investigación (hombre acosador-mujer acosada) y pudiera considerarse al sector femenino como el más vulnerable, ya que aún y cuando nos encontramos en el umbral del siglo XXI, la discriminación en contra de la mujer está presente en numerosos aspectos de la vida cotidiana.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El problema del acoso sexual se sostiene entre dos pilares principales:

1. La violencia
2. La cultura

"La pobreza y la marginación, el hacinamiento, el incremento de armas de fuego y otros factores culturales, sicopatológicos e incluso médicos, inducen tendencias violentas y antisociales que en la

mayores urbes del mundo, incluyendo México, manifiestan alarmantes índices. La UNESCO ya ha señalado que la inseguridad es el máximo reto que enfrentará la humanidad en el siglo XXI, numerosos datos confirman ese pronóstico.” (21)

La violencia que se ha generado en nuestro país, obedece a diversos factores, pero sería importante señalar que existen dos de ellos particularmente importantes y presentes en nuestra sociedad:

1. La desigualdad económica y social entre diversos sectores de la población.
2. La discriminación que existe en contra de la mujer en dos aspectos:

- a. salario
- b. tipo de trabajo

“A pesar de las leyes sobre la discriminación, las mujeres siguen confinadas en los empleos con bajos salarios, poco calificados o poco considerados, mientras que los hombres predominan en los mejores pagados, los puestos de mando y control.” (22)

La mujer representa un poco más del 70% de la población pobre en el mundo y existen 900 millones de mujeres analfabetas. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En cuanto a puestos de alto rango, apenas si alcanzan a nivel mundial el 19.4% y desoladamente en México no se logra ni siquiera un 2%.

La Organización de las Naciones Unidas, a través de diversas investigaciones, muestra que en Latinoamérica, tres de cuatro hogares sufren de violencia, siendo las principales

víctimas las mujeres y los niños. Este maltrato puede ser físico, emocional, verbal o patrimonial.

(23)

Aquí en Nuevo León, en recientes estudios realizados por el Consejo Estatal de Población, entre 1,086 mujeres de diferente nivel socio-económico del área metropolitana, revelan que un 33% ha recibido maltrato en su casa. (24) Y si ésto sucede dentro del hogar, ¿qué no sucederá fuera de él?

Toda mujer indistintamente de su edad, estado civil, raza, nivel socio-económico, apariencia física y/o credo religioso, deberá ser tratada de manera digna y respetuosa. De esta manera, es importante señalar lo que establece la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México a través de su 'Programa sobre Asuntos de la Mujer' y que literalmente dice así:

"Las mujeres merecen el respeto de su pareja, de sus hijos y de los demás miembros de la familia y de la sociedad.

En la familia las mujeres han de ser respetadas, cuidadas y tomadas en cuenta de la misma manera que los hombres. Eso quiere decir que tienen derecho a:

Tomar libremente decisiones que afectan su vida: por ejemplo su trabajo, el número y espaciamiento de sus hijos, sus estudios, el uso de su tiempo libre.

Tratar en paz los asuntos que interesen a ambos miembros de la pareja para procurar que las decisiones relativas a ellos sean tomadas de común acuerdo.

Compartir por igual con su pareja las responsabilidades familiares como las que se refieren a la crianza de sus hijos, a los gastos y cuidados que éstos merecen.

Expresar sus opiniones y necesidades físicas, emocionales, intelectuales y sexuales, para que sean consideradas igualmente importantes y satisfechas de la misma manera que las de su pareja.

Ser respetadas física, sexual y psicológicamente: no ser humilladas, ridiculizadas, ni menospreciadas, ni en público ni en la intimidad.

Las mujeres deben defenderse de las agresiones y defender de ellas a sus hijos.

Han de denunciar esas agresiones ante las autoridades y exigir de ellas protección y justicia.

Cuando las mujeres deseen el divorcio tienen el derecho a reclamarlo y a que, si lo obtienen, o bien si se separan o son abandonadas, su pareja cumpla con las responsabilidades que el juez le señale para atender las necesidades de los hijos.

Para ello las mujeres pueden: Demandar pensión alimenticia para ellas y sus hijos. Esta pensión también puede ser exigida cuando el padre no cumpla con la responsabilidad de darles sustento aunque viva en el domicilio conyugal.

Reclamar ante un juez civil el reconocimiento de la paternidad cuando el padre de un hijo suyo se niegue a reconocerlo.

Solicitar la entrega del 50 por ciento de los bienes que pertenezcan a la sociedad conyugal y de aquellos que garanticen la pensión alimenticia de los hijos menores de 18 años.

Demandar la separación de bienes conyugales y disponer de su parte, aun cuando no demanden el divorcio.

Pedir que se declare cuál es el patrimonio familiar que no podrá enajenarse ni embargarse, aunque el esposo enajene sus bienes o sea embargado.

Conservar la custodia de sus hijos menores de edad.

Decidir respecto a su vida sexual, es decir, respecto de cuándo deseen y cuando no deseen tener relaciones sexuales, y negarse a prácticas sexuales que les desagraden o les lastimen.

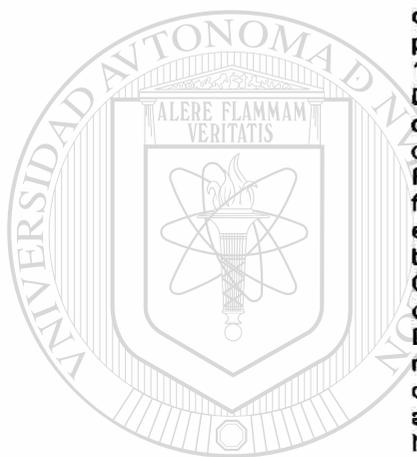
Denunciar todo aquel ataque sexual de que sean objeto: ser atendidas inmediata, respetuosa y diligentemente por los funcionarios de las Agencias del Ministerio Público, como los agentes, los médicos, los trabajadores sociales, los policías y los peritos.

Esperar a que se les brinden servicios de justicia gratuitos y completos que incluyan tratamiento contra enfermedades venéreas y terapia tendiente a curar el trauma físico y emocional producido por la agresión.

Ser informadas con claridad con respecto del proceso; consultadas cuando a fin de perseguir un delito que denunciaron, se requiere revisar su persona o sus ropas, y tratadas con todo respeto a su dignidad y pudor durante la revisión.

Recibir orientación respecto de cómo exigir a su victimario la reparación del daño.

Las mujeres tienen derecho a: ser respetadas en su trabajo, no ser objeto de acoso sexual y denunciar a quien les cause un perjuicio laboral por no poder responder afirmativamente a sus demandas sexuales.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Recibir un salario igual que los hombres por igual trabajo." (25)

Este documento ampara la igualdad de la mujer respecto al hombre; igualdad que es legal pero no real. Cuando la mujer logra salir de su 'sagrado recinto' —el hogar— para así poder incursionar en otros ámbitos laborales ha tenido que enfrentar diversos obstáculos que por siglos la habían mantenido marginada. De esta manera, la mujer se ha expuesto a un ambiente hostil:

"Bularzik (1978), ha señalado las raíces históricas del hostigamiento, como una expresión de desdén y hostilidad contra cualquier mujer que se aventure mas allá de los confines prescriptos socialmente en la esfera privada femenina del hogar; y se introduzca en la arena pública masculina del trabajo." (26)

Así, el hombre muestra una vez más el estatus superior que la sociedad le ha conferido a través de muchos años. Incluso se le considera al acoso sexual como un agente de control social; esto se puede observar de mejor manera en los trabajos que la mujer desempeña en medios laborales considerados como 'poco femeninos' y como consecuencia reciben un trato agresivo:

"Mujeres dedicadas a actividades como el comercio o maquinistas (Baker, 1989) revelan gran número de situaciones en las que han sido objeto de mofa o burla, sujetas a novatadas (físicas), se les asigna equipo defectuoso o peligroso, o bien tratadas con daño físico" (27)

El acoso sexual se ha convertido en una de las manifestaciones más sutiles de la violencia contra la mujer. Sutil porque para muchas mujeres es difícil distinguir entre un piropo y un acoso ya que gran parte de nuestra cultura ha sido reforzada por diferentes medios de comunicación masivos, que alientan a que el hombre tome la iniciativa sexual, siendo en ocasiones agresivo y dominante. Y silencioso, porque el hostigamiento sexual representa

humillación que va acompañada de cualquiera de los siguientes factores o bien, de toda una gama de ellos: miedo, depresión, vergüenza, e incluso, por inverosímil que parezca, de culpa. Culpabilidad que se va fomentando a través de toda una cultura.

Aparte de sentirse vejadas, las mujeres tienen que enfrentar, en la mayoría de los casos, la falta de credibilidad por parte de sus superiores e incluso de sus compañeros, ya que comúnmente se considera que la mujer provoca con su actitud o vestimenta, ese comportamiento de acoso.

El mito de la vestimenta, acerca de la creencia de que se viste la mujer de manera determinada, para así provocar respuestas sexuales, es absurda y carece de fundamento, ya que todo lo que implica la vestimenta incluye aspectos culturales, sociológicos, religiosos y psicológicos. Representa una proyección e identidad sexual. Pero el mensaje no depende de quien viste, sino de quien observa:

"El 'atuendo provocativo' no tiene que ver en absoluto con el acoso sexual. Aunque las mujeres se vistieran con cuellos cerrados, corpiños que aplanaran su senos, faldas que ocultaran su caderas o velos que cubrieran su rostro, se verían forzadas a resistir el acoso sexual, el cual no empezó con los pantalones de tubo ni los shorts recortados, ni cesará en tanto la sociedad insista en creer que los hombres no pueden contener sus impulsos sexuales y que las mujeres provocan, por medio de la vestimenta, las insinuaciones sexuales." (28)

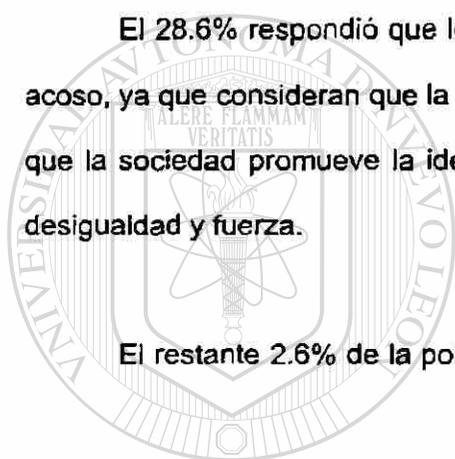
En nuestra sociedad la vestimenta ha estado sujeta principalmente al factor moda y ésta lleva implícitos diversos factores que determinan la forma de vestirse, principalmente las mujeres. En donde para muchos es común pensar que éstas se visten para los hombres, para 'provocar' en ellos el deseo sexual.

Esto es importante considerarlo, ya que los resultados obtenidos reflejan lo siguiente:

Un 68% de las mujeres contestó que sí influyen factores tales como, arreglo personal, figura y carácter para impulsar a que el hostigador acose, esto viene a reflejar una vez más las ideas de todo un sistema cultural y educativo, que a lo largo de toda una historia ha promovido, respecto a que la mujer se viste para provocar a los hombres. Hay que recordar que estamos hablando de un contexto laboral y que por ende existen ciertos reglamentos acerca de la forma de vestir.

El 28.6% respondió que los factores antes mencionados, no tienen nada que ver con el acoso, ya que consideran que la vestimenta forma parte de una buena presentación; así mismo, que la sociedad promueve la idea del hombre independiente y agresivo, basado en el poder, desigualdad y fuerza.

El restante 2.6% de la población encuestada no respondió a la pregunta. (Ver Anexo 5).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



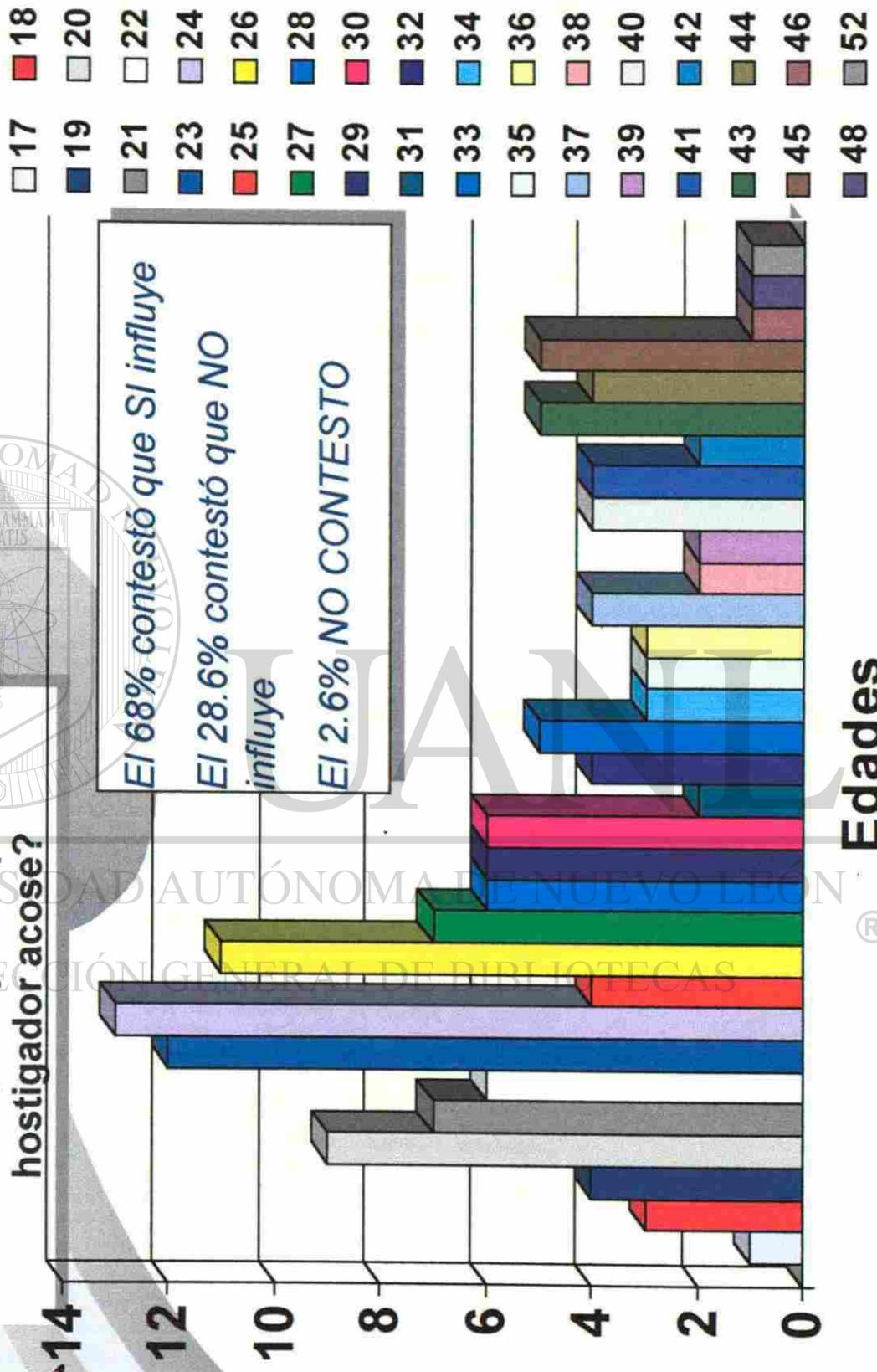
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



¿Considera Usted que factores como: arreglo personal, figura, carácter, influyen a que el hostigador acose?

Para una población de 150 personas

Gráfica 4



De esta manera, podemos tener una visión más clara, acerca de lo que acontece en torno a este problema, ya que podemos constatar que, detrás de esto hay todo un sistema educativo que interviene en el ambiente de vulnerabilidad que rodea a la víctima.

Mucho de las raíces históricas del acoso sexual deriva del concepto estereotipado de los géneros de que la mujer pertenece y debe permanecer en su hogar y de que cualquier otro espacio de trabajo en el que ella se quiera desarrollar, le permite al hombre agredirla y dominarla, ya que se 'expone' a seguir las reglas que el hombre ha impuesto.

A la mujer se le ha enseñado a dimitir no a rebatir, a reaccionar no a responder, a aceptar no a negociar.

De esta manera, se considera que el acoso sexual deriva en mucho de una 'cultura machista'; que ha sido heredada de una sociedad patriarcal que promueve y reafirma los estereotipos sexuales tradicionales: para el hombre, el que sea fuerte, agresivo, dominante, activo; para la mujer, el ser débil, dócil, sumisa, pasiva:

"Un conjunto sustancial de investigaciones muestra que desde su nacimiento los niños y niñas son tratados en forma consistentemente distinta. El tipo de juegos, juguetes y libros que se da a los niños y las conductas por las que se recompensa o castiga les inculca valores, aspiraciones y habilidades conductuales diferentes a las de las niñas. A los niños se les apoya para que sean agresivos, seguros, competitivos y analíticos, mientras que a las niñas se les halaga si son acomodadas, pasivas, amables e interesadas en las relaciones interpersonales. Los profesores y los padres alientan estas diferencias." (29)

La concepción de la mujer-objeto sexual, se resiste a desaparecer, incluso en algunas Empresas no es tan importante el hecho de que la mujer tenga la capacidad para realizar bien un trabajo, sino que sea atractiva.

En Diciembre de 1974, se publicó una investigación al respecto, realizada por American Economy Review, en donde se señala que el impacto del aspecto físico sí repercute en el sueldo, ya que las mujeres 'feas' ganan un nueve por ciento menos que las bonitas. (30)

Aunque el problema del acoso sexual haya estado presente desde hace tiempo, parece ser que ahora ha tenido un incremento alarmante, esto pudiera deberse entre otros factores, a dos de ellos principalmente:

1. El aumento de mujeres en el mercado laboral
2. La decadencia generalizada de las normas de urbanidad, según una investigación realizada por la revista Men's Health. (31)

La importancia que se le ha dado al problema del acoso sexual se ha visto incrementada por una variedad de eventos públicos, entre los que destacan: el de la Suprema Corte de Justicia, el del Presidente de Estados Unidos de América y el caso del niño de seis años de edad que fue suspendido de clases castigado por acoso sexual.

El escándalo Thomas cobró particular importancia al ser llevado a millones de hogares a través de las principales cadenas de televisión. La gran audiencia presenció durante tres días el suceso. Evento que sólo fue superado en cobertura por la Guerra del Golfo Pérsico.

En el Congreso, incluso se tuvo que dejar de lado los temas del aborto y el derecho de las minorías, para enfocarse por completo al del acoso sexual.

La expectativa por ver dicho evento hizo que miles de norteamericanos renunciaran a presenciar el partido de beisbol entre los Mellizos de Minnesota y los Azulejos de Toronto.

Aunque Clarence Thomas superó la acusación, el esfuerzo de Anita Hill ha quedado en la historia, pues ella ha marcado un hecho sin precedentes acerca del problema del hostigamiento sexual. Aunque expertos en Derechos de la Mujer expresaron su temor de que las denuncias al respecto disminuyan debido al triunfo del Juez Thomas sobre su ex-colaboradora Anita Hill.

Otro caso interesante lo constituye el escándalo en que se ha vuelto involucrado el mismo Presidente de los Estados Unidos de América, William Clinton. El está acusado por Paula Corbin Jones, cuando el Presidente Clinton fungía como gobernador de Arkansas.

El incidente ocurrió en 1991 en un hotel de Little Rock. Jones, en juicio entablado, busca una compensación de 700,000 dólares por concepto de daños y perjuicios. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La fecha del juicio está programada para el 27 de mayo de 1998, aún y cuando los abogados de Jones los juristas Joseph Cammarata y Givert Davis pidieron retirarse del proceso por diferencias fundamentales con su cliente.

Clinton deberá enfrentar el escándalo, puesto que por unanimidad se resolvió que la Constitución no lo protege por su investidura.

La sociedad estadounidense se sacude tras la noticia de que un niño de seis años de edad, quien estudiaba en una escuela de Carolina del Norte, es castigado por acoso sexual en 1996.

Johnathan Prevette fue castigado por quebrantar una regla que prohíbe que un estudiante toque injustificada o inoportunamente a otro, por tal motivo fue suspendido de clases por un día.

Lo que los expertos opinan, es que les parece extraño que esto se pueda aplicar a un niño de tan solo seis años de edad.

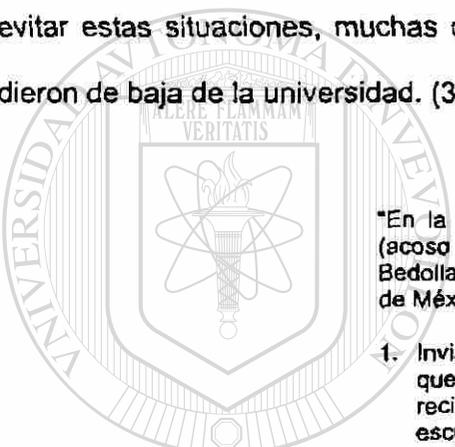
Pero no sólo han ocurrido estos casos, sino que hay muchos más que se suman a la larga lista; aunque la mujer sea bonita y capaz, encuentra serios obstáculos en el campo laboral, como es el caso de Florencia Romano, una argentina que sufrió frecuentes rechazos por parte de Dirigentes Deportivos, para que ella tomara un curso para prepararse como Árbitro Profesional de Fútbol.

Otro interesante caso lo representa Shanon Lucid, una mujer estadounidense de 53 años de edad y con tres hijos, que vivió 180 días en la estación espacial MIR; la hazaña no fue todo el tiempo que permaneció en la nave, sino que siendo una mujer lograra que se le diera la oportunidad.

En las Fuerzas Armadas de Estados Unidos de América, es tan frecuente el acoso, que incluso las reclutas son asediadas y quienes rechazan tal comportamiento, se les tilda de

lesbianas y así, ante esta presión, muchas de ellas han sucumbido a sus demandas sexuales; incluso, las mujeres uniformadas apoyan la idea de que la prohibición contra los homosexuales, para que formen parte del ejército sea levantada, ya que eso ocasionaría que el 'asecho' disminuyera considerablemente.

En el caso de los recintos universitarios, desde que el Colegio Oberlín abrió sus puertas en 1837 a las mujeres, éstas se 'expusieron' a un trato diferente: un acoso por medio de notas insultantes, invitaciones, proposiciones, sobornos, amenazas y ataques sexuales directos. Para evitar estas situaciones, muchas de ellas cambiaron de maestro, o de materia, o incluso se dieron de baja de la universidad. (32)



*En la búsqueda de estudios sobre el tema (acoso sexual) las psicólogas García y Bedolla (1989), de la Universidad Autónoma de México han encontrado:

1. Invisibilidad del acoso sexual. Debido a que es una agresión que cotidianamente reciben las mujeres en sus trabajos, escuelas, lugares públicos, etc. este es un problema del que pocas veces se habla, lo que ha contribuido a que parezca inexistente o de poca importancia.
2. La falta de una definición clara y de investigaciones, imposibilitan la profundidad del tema.
3. La idea de concebir culturalmente a la mujer como objeto sexual por excelencia; el que viva su sexualidad en función del hombre, convierte a la mujer en blanco de agresiones y hostigamiento sexual." (33)

En México no existen estudios especializados que nos permitan informar la magnitud del problema, pero como parámetro hay datos acerca de lo que ocurre en otros países:

En Estados Unidos de América, las encuestas revelan que por lo menos una de cada dos mujeres han enfrentado una situación de acoso sexual en el trabajo. (34)

*El libro Shockwaves: The Global Impact of Sexual Harassment de Susan L. Webb, presenta los siguientes datos: *(las cifras

varían según el sistema de encuestas y la definición que se dé del acoso sexual).

Canadá: Un estudio reveló que cuatro de cada diez mujeres han sido asediadas sexualmente en el empleo.

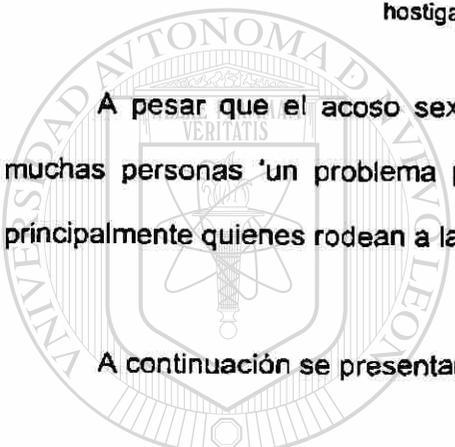
Japón: Una encuesta realizada en agosto de 1991 indicó que el 70% de las entrevistadas habían sido 'acosadas en el trabajo'.

El 90% afirmó que eran asediadas en el trayecto de ida y vuelta al empleo.

Austria: Un sondeo llevado a cabo en 1986 mostró que el 31% de las mujeres se había quejado de situaciones graves de acoso sexual.

Francia: Un estudio que fue realizado en 1991 (...) reveló que el 21% de las 1,300 encuestadas había sufrido de acoso sexual.

Países Bajos: un estudio demostró que el 58% de las mujeres habían sido víctimas de hostigamiento sexual." (35)



A pesar que el acoso sexual ha existido por mucho tiempo, éste representaba para muchas personas 'un problema personal' y por ende ignorado. Incluso para alguna gente, principalmente quienes rodean a la víctima, piensan que este asunto es sólo una forma de vida.

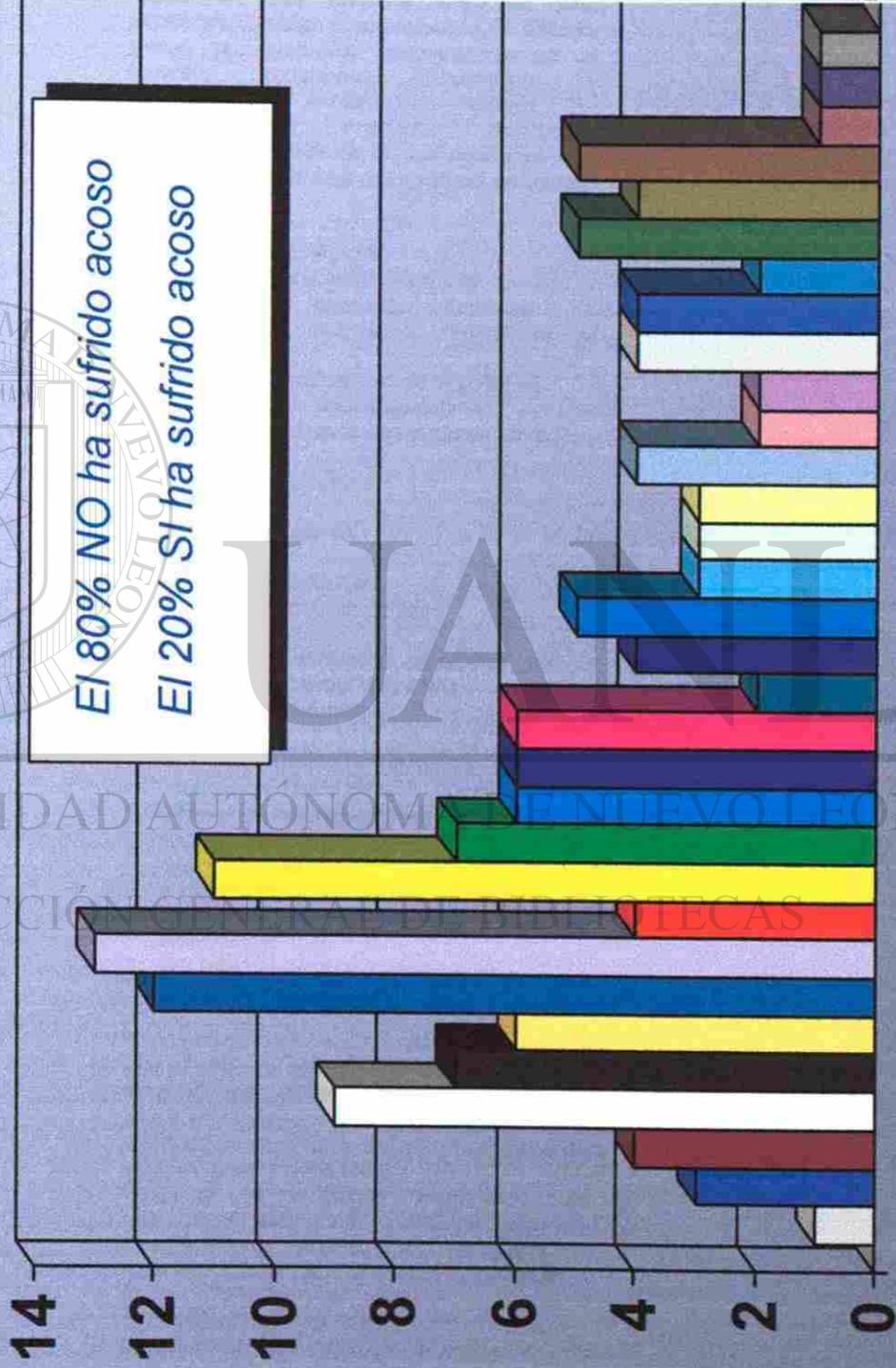
A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron en las encuestas:

— El 80% de la población, reveló que no ha sufrido acoso en su trabajo y el restante 20%, respondió que sí fueron acosadas sexualmente. (Ver Anexo 6)

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¿Ha sido acosada?

Para una población de 150 personas



El 80% NO ha sufrido acoso
El 20% SI ha sufrido acoso

Edades

Gráfica 5

Pero el problema no termina aquí, sino que apenas empieza, ya que las graves consecuencias de las mujeres que son acosadas, son graves y profundas:

"El ser acosado sexualmente puede destruir tu salud psicológica, desarrollo físico y vocacional. Las mujeres que han sido acosadas cambian con frecuencia de trabajo, metas profesionales, asignaciones en el empleo, programas educativos y especialidades académicas. Además, las mujeres han reportado reacciones psicológicas y físicas al ser acosadas, las cuales son similares a otras formas de tensión e incluyen:

Reacciones Psicológicas

- Depresión, ansiedad, negación
- Enojo, temor, frustración, irritabilidad
- Inseguridad, vergüenza, sentimiento de traición
- Confusión, sentimiento de impotencia
- Pena, timidez, baja auto-estima
- Culpabilidad, auto-culpa, aislamiento

Reacciones Fisiológicas

- Dolores de cabeza
- Letargo
- Dolor gastrointestinal
- Reacciones dermatológicas
- Cambio de peso
- Alteraciones del sueño, pesadillas
- Fobias, reacciones de pánico
- Problemas sexuales

Efectos relacionados con la carrera

- Disminuye satisfacción laboral
- Evaluaciones de desempeño desfavorables
- Pérdida del empleo o una promoción
- Abandono académico y laboral por tensión
- Ausentismo
- Separación de la escuela y empleo
- Cambio de metas profesionales." (36)

"Los costos más obvios del hostigamiento sexual están relacionados con el trabajo y han mostrado que se incluye la pérdida del mismo; bajas en la moral y ausentismo, bajas en la satisfacción laboral, y daño a las relaciones interpersonales en el trabajo.

Estas no son las únicas consecuencias, no obstante, existen datos que sugieren que el hostigamiento puede ser también una amenaza seria para la salud psicológica y física de la mujer y también para su bienestar encontraron que la frecuencia, severidad y duración del hostigamiento afectaba no sólo

los resultados con el trabajo, sino también el estado físico y emocional de las víctimas. Los resultados psicológicos reportados en la literatura incluyen ansiedad, depresión, dolores de cabeza, sueño interrumpido, desórdenes gastrointestinales, pérdida o aumento de peso, náuseas y disfunción sexual." (37)

Sería importantes añadir los resultados obtenidos en las encuestas de la presente investigación:

De un total de 150 mujeres trabajadoras, se pudieron observar las siguientes reacciones:

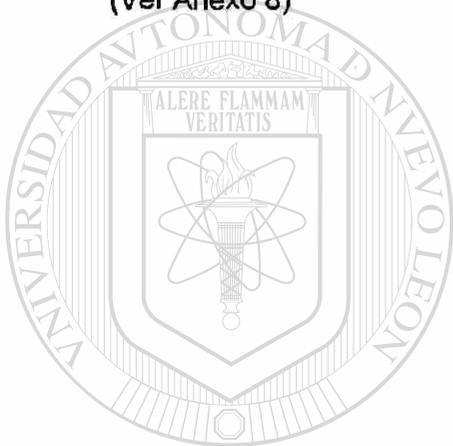
- 
- Impotencia
 - Baja en el rendimiento laboral
 - Incomodidad
 - Abandono de trabajo
 - Miedo
 - Desconfianza
 - Actitud defensiva
 - Cambio de puesto
 - Presión para renunciar al trabajo
(Ver Anexo 7)

El 56.6% de las personas que contestaron que sí fueron acosadas revelaron que no hubo insistencia por parte de su acosador; el 43.3% comentó que sí hubo insistencia. (Ver Anexo 8)

En relación a las medidas que las mujeres tomarían en caso de que el incidente ocurriera de nuevo, las respuestas fueron las siguientes:

- Demandar judicialmente al agresor
- Renunciar a su puesto
- Pedir cambio de puesto
- Evitar a la persona
- Golpearlo
- Ser más determinante

(Ver Anexo 8)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CONCLUSIONES

Para que una sociedad crezca y se desarrolle, necesita que todos sus ciudadanos no sólo se involucren, sino que también participen con un compromiso fuerte y decidido, en todos los asuntos que les atañen.

El problema del acoso sexual, no podrá ser controlado y mucho menos resuelto si no iniciamos con denunciarlo. Esto facilitaría enormemente la tarea de los legisladores para que tomen cartas en el asunto y se pueda tipificar como un delito grave.

Para que esto suceda debemos impulsar programas educativos, campañas jurídicas, foros de consulta, organización de grupos ciudadanos, conferencias, etc. para concientizar a la población en general y así poder trabajar unidas en torno a este problema.

Se necesitan mecanismos de apoyo de toda la sociedad, no sólo de las mujeres, para que se implante justicia en este problema.

El Presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León, ha dado un gran paso en este rubro, ya que ha enviado al Congreso una iniciativa de Ley que contempla sanciones más severas a agresiones físicas y psicológicas.

Es importante que el acoso sexual se tipifique a la brevedad posible como un delito con consecuencias graves y profundas. Se deberá propugnar también por que se establezca una cultura del trabajo, en donde se especifique claramente y de manera contundente, el acoso sexual, en los siguientes documentos:

1. Estatutos de los sindicatos
2. Contratos colectivos
3. Condiciones generales de trabajo

Así mismo, sería importante recalcar que la sanción por este delito, deberá ser significativa, ya que si recordamos el acoso sexual es un asunto de poder, no de sexo.

Los psicólogos laborales deberán tomar 'cartas' en el asunto y considerar que su participación en toda organización laboral deberá ser activa y determinante, ya que son considerados como agentes de cambio. En ellos recae la importante y difícil labor de sensibilizar tanto a los empresarios como a los trabajadores respecto a este problema. Así, día a día, toda la sociedad en conjunto deberá tener un papel activo y participativo en torno a éste para que disminuya.

La prevención es la mejor herramienta en contra de este delito.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- | | | |
|--|---|----------------|
| (1) María Luisa Medellín | <u>El Norte (26-oct-97)</u> | p.1D,p.3 |
| (2) Mariangela Velásquez. | <u>El Norte (1-oct-96)</u> | p.16A,p.6 |
| (3) Billie Wright y Linda Weiner | <u>Las Cátedras de la lujuria</u> | p.103,p.3 |
| (4) Louise F. Fitzgerald | <u>Violencia contra la mujer</u>
<u>en el sitio de trabajo</u> | p.1070-76,p.11 |
| (5) Cámara de Diputados
LIV Legislatura | <u>Foro de consulta popular</u>
<u>sobre delitos sexuales</u> | p.167,p.9 |
| (6) Louise F. Fitzgerald | <u>Violencia contra la mujer</u>
<u>en el sitio de trabajo</u> | p.1070-76,p.5 |
| (7) Cámara de Diputados
LIV Legislatura | <u>Foro de consulta popular</u>
<u>sobre delitos sexuales</u> | p.166,p.4 |
| (8) Cámara de Diputados
LIV Legislatura | <u>Foro de consulta popular</u>
<u>sobre delitos sexuales</u> | p.172,p.4 |
| (9) Sexual Harassment | <u>Sexual Harassment</u> | p.4,p.4-8 |

Resources

- | | | |
|---|--|-----------------|
| (10) Sexual Harassment
Resources | <u>Sexual Harassment</u> | p.4,p.10-12 |
| (11) Cámara de Diputados
LIV Legislatura | <u>Foro de consulta popular</u>
<u>sobre delitos sexuales</u> | p.166,p.5 |
| (12) Sue Wize & Linda Stanley | <u>El acoso sexual en la vida</u>
<u>cotidiana</u> | p.49,50,p.2 |
| (13) Cámara de Diputados
LIV Legislatura | <u>Foro de consulta popular</u>
<u>sobre delitos sexuales</u> | p.185,186,p.1-3 |

- | | | |
|---|--|--|
| (14) American Psychological Association | <u>Sexual Harassment: Myths and Realities</u> | p.2,p.2-7 |
| (15) Billie Wright y Linda Weiner | <u>Las Cátedras de la lujuria</u> | p.217,p.3;
p.218,p.2;
p.219,p.2;
p.220,p2-3;
p.221,p.1 |
| (16) Billie Wright y Linda Weiner | <u>Las Cátedras de la lujuria</u> | p.41,p.2 |
| (17) Leyes y Códigos de México | <u>Código Penal para el D.F.</u> | p.80-81,p.5 |
| (18) Sin Censura | <u>El Diario de Monterrey</u>
(11-19 Nov.-91) | p.4A-5A,p.45 |
| (19) Alberto Trueba y Jorge Trueba | <u>Ley Federal del Trabajo</u> | p.50-51,p.5 |
| (20) Louise F. Fitzgerald | <u>Violencia contra la mujer en el sitio de trabajo.</u> | p.1070-76, p.14 |
-
- | | | |
|---|---|-------------------------------------|
| (21) Dr. Guillermo Calderón Narváez | <u>Médico Moderno</u> (ago.-97) | p.11,p.1 |
| (22) Aumentan en el mundo casos de acoso sexual | <u>El Norte</u> (5-ago.-92) | p.2A,p.4 |
| (23) María Luisa Medellín | <u>El Norte</u> (14-sep.-97) | p.1D,p.2 |
| (24) María Luisa Medellín | <u>El Norte</u> (14-sep.-97) | p.1D,p.3 |
| (25) Alejandra Flores | <u>El Norte</u> (30-jul.-94)
(4-ago.-94) | p.10D,P.7-21
P.8D,P.6-10 y 19,20 |

(26) Louise F. Fitzgerald	<u>Violencia contra la mujer en el sitio de trabajo.</u>	p.1070-76, p.19
(27) Louise F. Fitzgerald	<u>Violencia contra la mujer en el sitio de trabajo.</u>	p.1070-76, p.9
(28) Billie Wright y Linda Weiner	<u>Las Cátedras de la lujuria</u>	p.124,p.1
(29) Billie Wright y Linda Weiner	<u>Las Cátedras de la lujuria</u>	p.143,p.3
(30) Mariangela Velásquez	<u>El Norte (1-oct.-96)</u>	p.16A,p.2
(31) Despertad!	<u>Despertad! (22-mayo-96)</u>	p.6,p.3
(32) Billie Wright y Linda Weiner	<u>Las Cátedras de la lujuria</u>	p.25,29,p.2,2
(33) Josefina Leroux	<u>El Norte (18-oct.-91)</u>	p.2D,p.10-12
(34) Jessica Kreimerman	<u>El Norte (13-feb.-95)</u>	p.1D,p.8
(35) Despertad!	<u>Despertad! (22-mayo-96)</u>	p.5,p.2-7
(36) American Psychological Association	<u>Sexual Harassment: Myths and Realities</u>	p.2,p.8-11
(37) Louise F. Fitzgerald	<u>Violencia contra la mujer en el sitio de trabajo</u>	p.1070-76,p.13-14

BIBLIOGRAFIA

1. WRIGHT & WEINER. Las cátedras de la lujuria. Ed. Fondo de Cultura Económica, 1a edición, México, D.F., 1988.
2. GOMEZJARA Y PEREZ. El diseño de la investigación social. Distribuciones Fontamara, 8a edición, México, 1989.
3. TECLA J. y GARZA R. Teoría, métodos y técnicas en la investigación social. Ediciones de Cultura Popular, 4a reimpresión, México, 1977.
4. MENDIETA ALATORRE, A. Métodos de investigación social. Editorial Porrúa, 14a edición, México, 1981.
5. GOODE, W. & HATT, P. Métodos de investigación social. Editorial Trillas, 2a edición, México, 1990.
6. KERLINGER, F. Investigación del comportamiento: Técnicas y Metodología. Ed. Interamericana, 2a edición, México, 1979.
7. IBAÑEZ B. Manual para la elaboración de tesis. Ed. Trillas, 1a ed., México, 1990.
8. HERNANDEZ S., FERNANDEZ C. Y BAPTISTA L. Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill, 1a edición, México, 1991.
9. Cámara de Diputados, LIV Legislatura. Foro de Consulta Popular sobre Delitos Sexuales.[®] Comisión de Justicia. Memoria, 1989.
10. Leyes y Códigos de México. Código Penal para el D.F. Ed. Porrúa, 75a. ed., México, 1995.
11. TRUEBA URBINA, A. Y TRUEBA BARRERA, J. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, 55a. ed., México, 1995.
12. Código Penal y de Procedimientos Penales para el Estado de Nuevo León. Ed. Lazcano Garza, 3a. ed., México, 1996.

HEMEROGRAFIA

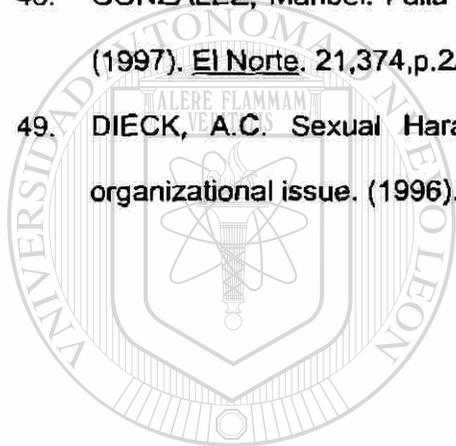
1. LEROUX, J. (1991). El acoso sexual. El Norte. 19,339, p.2D.
2. *Proponen aumentar condenas sexuales*. (1990). El Norte. 18,826, p.18A.
3. *Demanda a mujer por abuso sexual*. (1993). El Norte. 19,912. p. 13A.
4. *Revelan cuatro violaciones diarias en la U.N.A.M.* (1990). El Norte. 18,828,p.17A.
5. *Aumentan en el mundo casos de acoso sexual*. (1992). El Norte. 19, 628, p.2A.
6. ALVARADO, Juan Manuel. (1991). *Crece acoso sexual en México*. El Norte. 19,372, p.8B
9. *Sufren acoso sexual trabajadoras hispanas*. (1989). El Norte. 18,389,p.6A.
10. *Lucha Suiza contra acoso sexual*. (1991). El Norte. 19,337,p.14A.
11. *Temen menos denuncias contra acoso*. (1991). El Norte. 19,337,p.1A.
12. *Supera acusación y gana por cuatro votos*. (1991). El Norte. 19,337,p.1A.
13. FERNANDEZ, Homero. (1991). *El escándalo Thomas*. El Norte. 19,337,p.2A.
14. *Apoyan a soldados gays mujeres militares*. (1993). El Norte. 19,799,p.15A.
15. SCHMITT, Erick. (1992). *Mujeres en apuros*. El Norte. 19,628,p.2A.

16. *Alfa Centaury*. (1993). *Claman justicia víctimas de acoso sexual en Montemorelos*. El Nacional. 23,024,p.1 y 4.
17. VARGAS LLOSA, Mario. (1993). *Contacto visual*. El Norte. 19,837, p.2A.
18. *Sin censura*. (1991). *El hostigamiento sexual*. El Diario de Monterrey. 6.141,p.4A,5A,4B,y 5B.
19. KREIMERMAN, Jessica. (1995). *Acoso sexual. Un problema laboral*. El Norte. 20,541,p.1A.

20. KREIMERMAN, Jessica. (1995). Acoso sexual. Un problema laboral. El Norte. 20,541,p.1D.
21. Acoso sexual. La sombra del enemigo. (1995). Año 2, No 5. ELLE p.51 y 52.
22. FITZGERALD, Louise. Sexual Harassment. (1993). American Psychologist. p. 1070-76.
23. High School Face Harassment. (1992). USA Today. p.12
24. SMOWE, Jill. Anita Hill's Legacy. (1992). Time.p.56 y 57
25. CERVANTES, Jesusa. Denuncian acoso sexual de militares. (1994). El Norte.20, 157.p.1A.
26. Denuncian a Clinton por supuesto acoso. (1994). El Norte. 20,261,p.17A.
27. HANSON, Christopher. Perseguido por el pasado. (1994). El Norte. 20,270,p.23A.
28. GARCIA MACHUCA, Marcela. El acoso callejero detrás de los piropos. (1993). El Norte. 19,979,p.1D.
29. GARCIA MACHUCA, Marcela. Sí es un delito, pero... (1993). El Norte. 19,979,p.3D.
30. VALLEJO, Norma. Don Francisco contrademanda a modelo. (1994). El Norte.20,367,p.3E.
31. FLORES, Alejandra. Los Derechos de la Mujer. (1994). El Norte. 20,345,p.10D.
32. FLORES, Alejandra. Los Derechos de la Mujer (II). (1994). El Norte. 20,350,p.8D.

33. MEDELLIN, María Luisa. Violencia Doméstica. (1997). El Norte.21,483,p.1D
34. MEDELLIN, María Luisa. Violencia Doméstica. (1997). El Norte.21,484,p.1D
35. MEDELLIN, María Luisa. Están mujeres las regias al frente de muchos hogares. (1997). El Norte.21,525,p.1D.
36. RUANO, S. y MEDELLIN, M. Se avanza pero a paso lento. (1996). El Norte. 21,111,p.22D
37. KREIMERMAN, Jessica. Del trabajo a la humillación. (1995). El Norte. 20,541,p.5D.
38. Enseña Ejército a tratar a mujeres. (1997). El Norte. 21,481,p.18A
39. VELASQUEZ, Mariangela. ¿Casada y Fea...?, Pobre! (1996). El Norte. 21,136,p.16A
40. ¿Acoso sexual...Entre niños? (1996). El Norte. 21,136,p.12A.

41. Estalla escándalo por acoso sexual. (1996). El Norte. 21,175,p.4A.
42. LEROUX, Josefina. Incestos terapéuticos. (1996). El Norte. 21,013,p.16D.
43. AVILES, Alberto. Triunfo de Madonna sienta un precedente. (1996). El Norte. 20,871, p.7D.
44. Le da risa. (1996). El Norte. 20,871,p.7D.
45. Cuando el acoso sexual ya no exista. (1996). Despertad! Vol. 77, No10,p.3-10.
46. Tiempos de violencia. (1997). Médico Moderno. No 12,p.11
47. Aceptan retiro de abogados de Paula Jones. (1997). El Norte. 21,479, p.2A.
48. GONZALEZ, Maribel. Falla Corte de Estados Unidos: Clinton debe ir a juicio por acoso. (1997). El Norte. 21,374,p.2A.
49. DIECK, A.C. Sexual Harassment at work: An exceptionally difficult yet important organizational issue. (1996). Cintermex. No 19, p.20-22

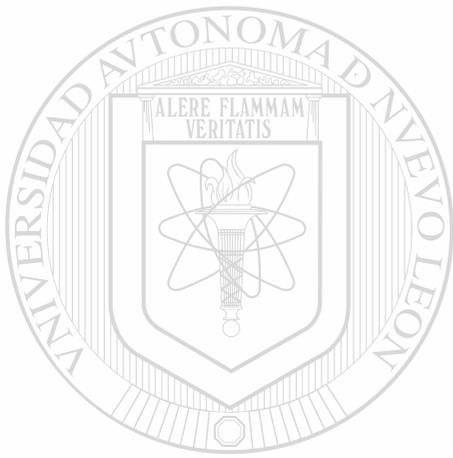


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



APENDICE

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUESTIONARIO

Mucho agradeceré la sinceridad y cooperación de sus respuestas que tienen como finalidad realizar una investigación sobre Hostigamiento Sexual.

Edad _____ Sexo _____ Ocupación _____

1.- ¿Qué grado de escolaridad tiene? Especifique.

2.- ¿Trabaja? no _____ ¿por qué? _____

si _____ ¿dónde? _____

3.- ¿Cuánto tiempo tiene laborando? _____

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.- ¿Qué tipos de trabajos ha desempeñado? Especifique.

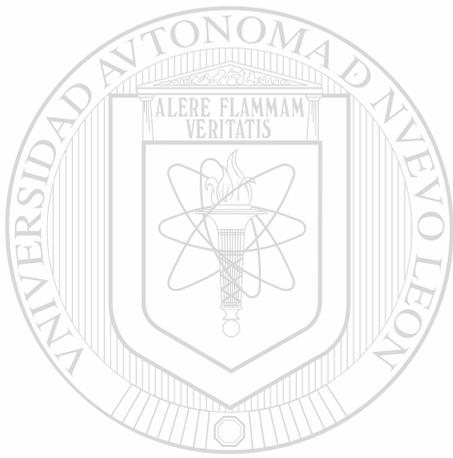
tiempo

tiempo

a. _____ d. _____

b. _____ e. _____

c. _____ f. _____



ANEXOS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 8

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

Ha sido acosada?: SI

Edad:	Escolaridad:	Ocupación:	Hubo insistencia:	Medidas que tomaría si ocurriera de nuevo:
17 Años	PREPA	EMPLEADA	no	Demandaría y renunciaría a mi puesto.
18 Años	SECUNDAR	EMPLEADA	no	Pediría cambio de puesto.
19 Años	TEC.	SECRET.	no	Renunciaría a mi puesto.
19 Años	TEC.	SECRET.	si Cuántas ocasiones? Como 5 veces	Demandaría judicialmente al acosador y pediría cambio de puesto.
20 Años	TEC.	OPERARIA	no	Renunciaría a mi puesto.
20 Años	5° S. C. P.	EMPLEADA	si Cuántas ocasiones? cinco o seis	Demandaría judicialmente al acosador.
21 Años	TEC.	EMPLEADA	si Cuántas ocasiones? Muchas	Renunciaría a mi puesto.
22 Años	7° S. FYL	SECRET.	si Cuántas ocasiones? 4 veces, aprox.	Demandaría, cambio de puesto y hablaría con el Director Gral. y con Mujeres por Mexico.

Anexo 8

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

23	Años	TEC.	EMPLEADA	no	no	Simplemente se le recalcaría la negativa a aceptarlo, en caso de pasar ya, a un ataque físico si se manejaría con demanda.
24	Años	4° S. MATE.	EMPLEADA	si	Cuántas ocasiones? muchas.	Cambio de puesto. O de otra modo, hablaría con él.
24	Años	LIC.	PROF.	no	no	Demandaría judicialmente al acosador y renunciaría a mi puesto.
25	Años	LIC.	PROF.	si	Cuántas ocasiones? aprox. 1 año	Lo evitaría o hablaría claramente con él.
27	Años	LIC.	PROF.	no	no	Pediría cambio de puesto.
27	Años	TEC.	SECRET.	no	no	Renunciaría a mi puesto.
29	Años	4° S. FYL	SECRET.	no	no	Pediría cambio de puesto.
29	Años	PREPA	EMPLEADA	si	Cuántas ocasiones? Durante el 1er. mes, 4 veces	Demandaría judicialmente al acosador y renunciaría a mi puesto.
30	Años	TEC.	SECRET.	si	Cuántas ocasiones? no recuerdo	Renunciaría a mi puesto.

Anexo 8

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

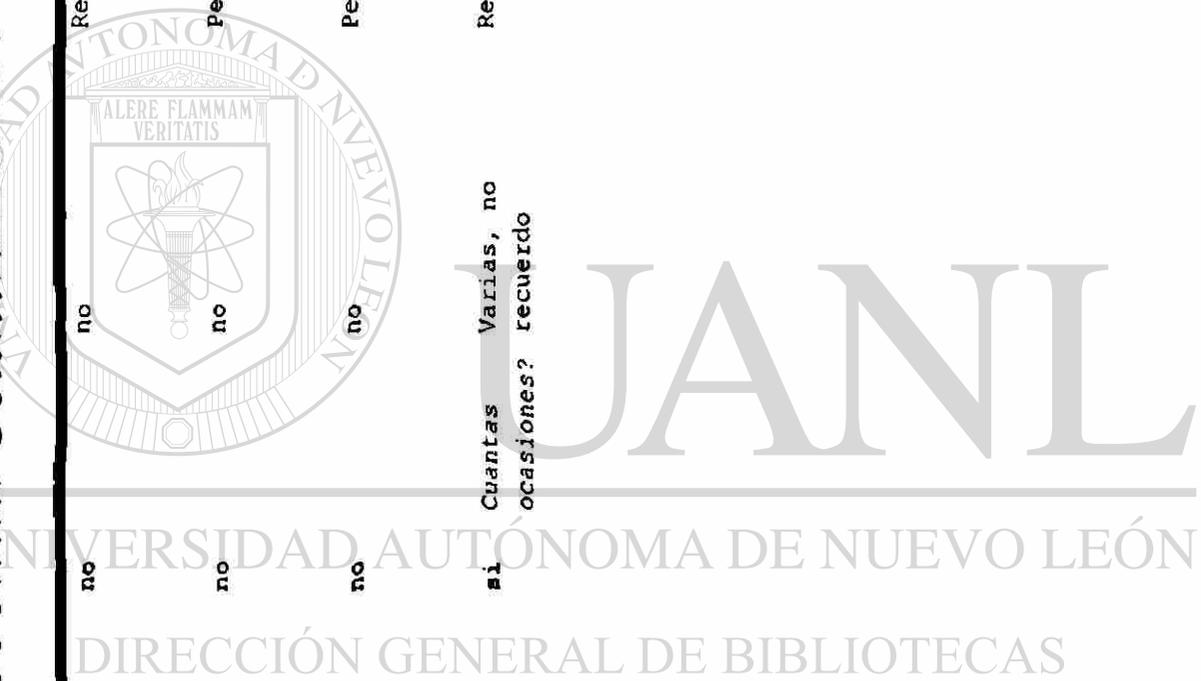
30	Años	TEC.	EMPLEADA	si	Cuantas ocasiones? fue la ultima	no	Lo golpearia hasta cansarme y le haria saber que para acostarse conmigo tendria que ser muy hombre. Demandaria judicialmente al acosador.
32	Años	TEC.	ENFERM.	no		no	
32	Años	ESPEC.	PROF.	no		no	Depende de quien sea el acosador en la jerarquia de la Organizacion y como puede afectar mi trabajo.
35	Años	LIC.	PROF.	no		no	Demandaria judicialmente al acosador.
37	Años	4° S. MED.	EMPLEADA	no		no	Trataria de hablar claro con mis jefes o compañeros, siempre fueron personas educadas y comprensivas, ya no insistieron.
38	Años	TEC.	SECRET.	si	Cuantas ocasiones?	dos	Pediria cambio de puesto. Yo siento que si hoy sucediera intentaria hablar con el para ver si puedo ayudarlo en su problema y tratar de hacer conciencia en él. Demandaria judicialmente al acosador.
39	Años	LIC.	MAESTRA	si	Cuantas ocasiones?	Muchas veces	
40	Años	3° S. FYL	EMPLEADA	si	Cuantas ocasiones? semanas	alrededor de tres	Hablaria claramente con el y le diria que si insiste lo demandaria judicialmente, para que reflexione y que sepa a lo que se expone. Le contestaria de una manera mas determinante que la primera.
41	Años	MASTER	MAESTRA	no		no	

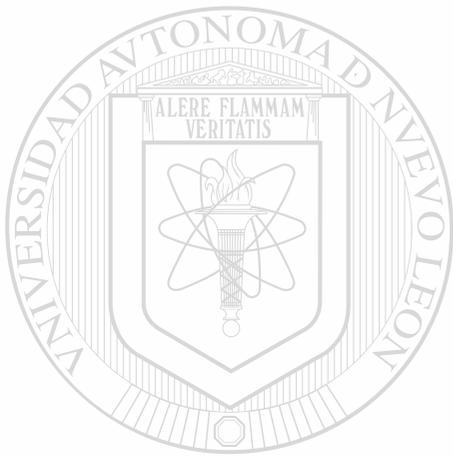
Anexo 8

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

41	Años	TEC.	EMPLEADA	no	no	Renunciaria a mi puesto.
45	Años	MASTER	PROF.	no	no	Pediria cambio de puesto.
45	Años	I.I.C.	MAESTRA	no	no	Pediria cambio de puesto.
48	Años	PRIMARIA	AFANADOR	si	Cuantas ocasiones? recuerdo	Renunciaria a mi puesto.



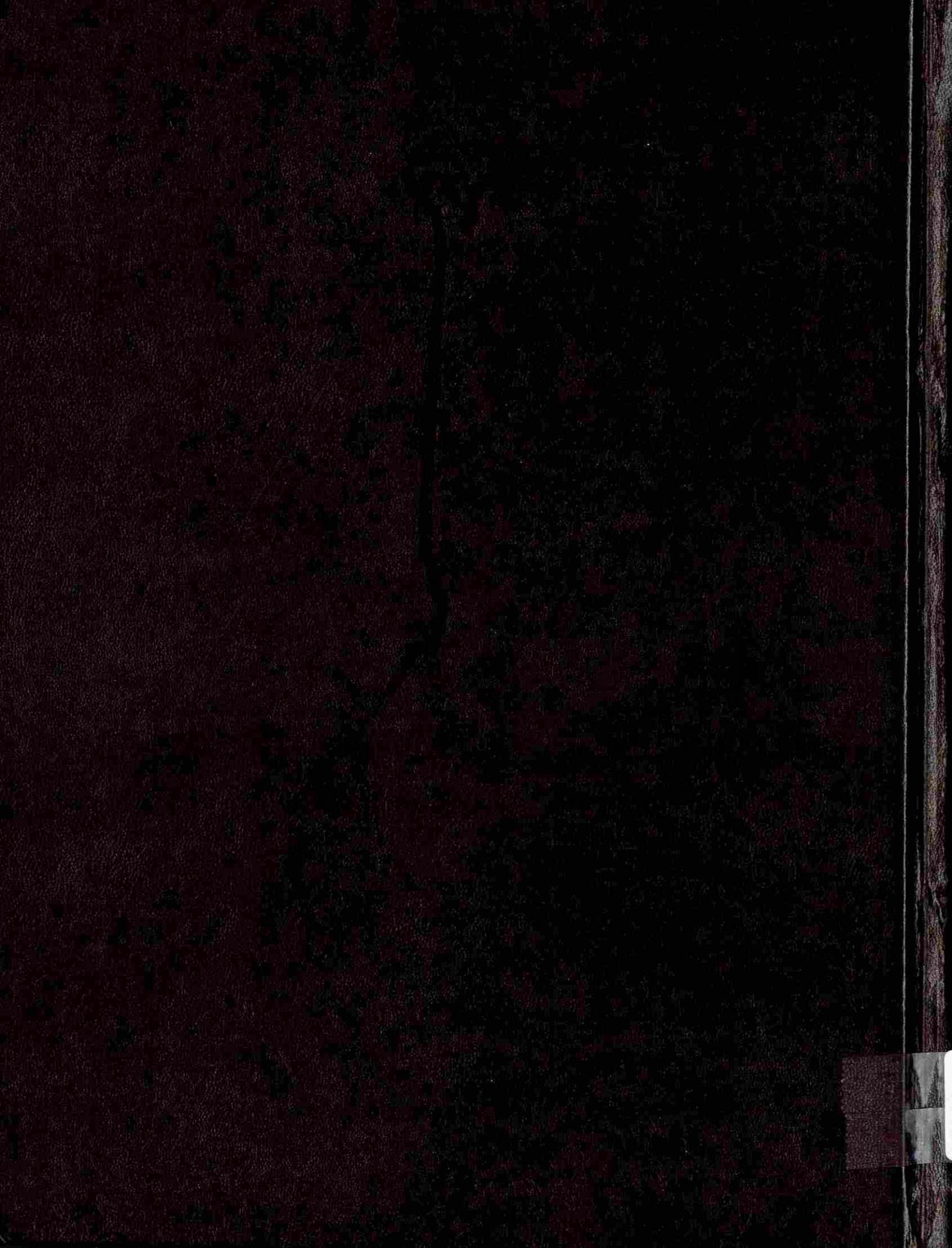


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Anexo 1

Reporte de Ocupación de encuestadas

20/12/97

Ocupación: AFANADOR

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
PRIMARIA	ESCUELA	35
Total		1

Ocupación: AUX. EDUC.

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
PREPA	COLEGIO	6
Total		1

Ocupación: EMPLEADA

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
TECNICA	GOBIERNO	8
TEC.	HU	3
LIC.	EL NORTE	1
LIC.	IP	11
LIC.	INST. PRIVA	3
LIC.	IP	8 MESES
LIC.	IP	3 MESES
LIC.	INST. PRIVA	13
LIC.	CENTRO C.	2
PREPA	CENTRO C.	5
PREPA	CENTRO C.	10 MESES
LIC.	ESCUELA	25
7º S. FACPY	CENTRO C.	3
PREPA	CENTRO C.	2
LIC.	IP	8 MESES
LIC.	GOBIERNO	3
SECUNDAR	IP	2
TEC.	GOBIERNO	12
MASTER	IP	4
6º MER.INT.	IP	1
TEC.	UNI	28
LIC.	UNI	3
PREPA	IP	3
LIC.	COLEGIO	2
LIC.	INST. PART.	3
TEC.	GOBIERNO	25
TEC.	CENTRO C.	20
TEC.	CENTRO C.	8
LIC.	IP	8
LIC.	IP	4
8º S. LIA	CENTRO C.	2
3º S. C.P.	CENTRO C.	4

Anexo 1

Reporte de Ocupación de encuestadas

20/12/97

SEC.	CENTRO C.	8
PREPA	CENTRO C.	5
PREPA	BANCO	7 MESES
PREPA	CENTRO C.	4
TEC.	UNI	16
TEC.	BANCO	7
7º S. F.C.Q.	CENTRO C.	4
LIC.	GOBIERNO	7
LIC.	GOBIERNO	8
LIC.	NEG. PROPI	2
LIC.	IP	9
4º S. MED.	NEG. PROPI	2
4º S. MATE.	CENTRO C.	8
3º S. FYL	GOBIERNO	14
TEC.	GOBIERNO	6
TEC.	GOBIERNO	12
TEC.	IP	7
TEC.	CENTRO C.	4
5º S. C.P.	IP	3
PREPA	CENTRO C.	2
PREPA	IP	10
SECUNDAR	IP	6 MESES
Total		54

Ocupación: EMPRESARIA

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
PREPA	IP	3
LIC.	NEG. PROPI	16
LIC.	NEG. PROPI	20
Total		3

Ocupación: ENFERM.

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
TEC.	HU	5
TEC.	GOBIERNO	7
LIC.	NO CONT.	NO CONT.
TEC.	HU	9 MESES
TEC.	HU	4
LIC.	HOSP.S. JO	1
TEC.	HU	10
Total		7

Ocupación: MAESTRA

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
LIC.	GOBIERNO	18

Anexo 1

Reporte de Ocupación de encuestadas

20/12/97

LIC.	ESCUELA	13
LIC.	ESCUELA	3
LIC.	SECUNDA.	24
LIC.	SECUNDA.	24
LIC.	SECUNDA.	28
LIC.	SECUNDA.	28
TEC.	SECUNDA.	28
TEC.	SECUNDA.	27
LIC.	UNI	3
LIC.	UNI	23
LIC.	ESC. PRIV.	3
LIC.	ESC. TEC.	5
LIC.	UNI	11
TEC.	ESC. PRI.	28
TEC.	ESC. PRI.	6
TEC.	ESC. PRI.	18
LIC.	COLEGIO	2
TEC.	SECUNDA.	25
TEC.	SECUNDA.	18
TEC.	SECUNDA.	19
9º S. L.	COLEGIO	7
MASTER	UNI	25
LIC.	UNI	13
LIC.	GOBIERNO	21
Total		25

Ocupación: OPERARIA

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
TEC.	IP	13
SECUND.	IP	2
TEC.	IP	2
Total		3

Ocupación: PROF.

ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
LIC.	GOBIERNO	7
LIC.	IP	1
LIC.	GOBIERNO	3
MASTER	UNI.	23
LIC.	DESPACHO	4
LIC.	GOBIERNO	10
LIC.	HOSP. 50	5
LIC.	IP	6
LIC.	GOBIERNO	23
ESPEC.	GOBIERNO	4
LIC.	UNI	2

Anexo 1

Reporte de Ocupación de encuestadas

20/12/17

MASTER	GOBIERNO	12
LIC.	GOBIERNO	23
LIC.	GOBIERNO	22
MASTER	GOBIERNO	4
LIC.	IP	4
LIC.	GOBIERNO	5
MASTER	INST. PART.	12
LIC.	HU	15
LIC.	INST. PART.	1
ESPEC.	UNI	14
LIC.	N. CONT.	4
LIC.	IP	1
Total		23

Ocupación: **SECRET.**

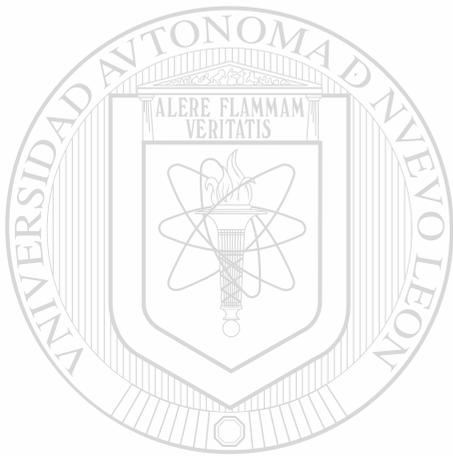
ESCOLARIDAD?	LUGAR DONDE LABORAN?	AÑOS DE LABORAR?
LIC.	GOBIERNO	10
PREPA	IP	2
PREPA	IP	10
TEC.	CENTRO C.	7
PREPA	IP	23
TEC.	IP	15
PREPA	IP	10
TEC.	IP	2
PREPA	GOBIERNO	26
TEC.	BUFFETTE	1
TEC.	IP	5
TEC.	UNI	5
PREPA	UNI	6
PREPA	UNI	16
TEC.	CENTRO C.	5
TEC.	UNI	7
PREPA	GOBIERNO	17
TEC.	IP	9
TEC.	CENTRO C.	7
TEC.	UNI	5
TEC.	GOBIERNO	9
TEC.	GOBIERNO	10
TEC.	IP	9
3° S. FYL	SECUNDA.	10 MESES
PREPA	IP	2
TEC.	IP	9
TEC.	UNI	18
TEC.	IP	10
7° S. FYL	GOBIERNO	4
4° S. FYL	GOBIERNO	9

Anexo 1

Reporte de Ocupación de encuestadas

00/12/97

TEC.		BANCO	2
TEC.		IP	8
TEC.		IP	2
Total	33		



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones:

a) Después de una larga jornada de labores, b) Su jefe se muestra atento con usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del que use determinado tipo de ropa, se sienta incómoda ante su mirada o le "obsequia" flores o ayuda para lo que se le ofrezca

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

Edad: 25 Años

Sabe que es A. S.: S

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

Edad: 28 Años

Sabe que es A. S.: S

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

Edad: 39 Años

Sabe que es A. S.: S

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

Edad: 26 Años

Sabe que es A. S.: S

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

Edad: 22 Años

Sabe que es A. S.: S

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

Edad: 44 Años

Sabe que es A. S.: S

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

* Si No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, su jefe al ver que aun el trabajo no se termina, le invita a su departamento para concluir lo pendiente. b) Su jefe se muestra atento con usted, comprensivo y servicial. c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas mejores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca.

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

TEC.

Edad: 28 Años Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.?: S * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

LIC.

Edad: 31 Años Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.?: S * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

LIC.

Edad: 28 Años Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.?: S * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

8° S. LIA.

Edad: 20 Años Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.?: No * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

3° S. C.P.

Edad: 20 Años Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.?: S * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

SEC.

Edad: 24 Años Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.?: S * Si No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones:

a) Después de una larga jornada de labores, su jefe al ver que aún el trabajo no se concluyó lo pendiente.
 b) Su jefe se muestra atento con Usted, comprensivo y servicial.
 c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de referirle más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros.

d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrece.

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra Si No Otra Si No Otra

PREPA

Edad: 35 Años Si No Otra

Sabe que es A. S.: S N

Ocupación:

ENFERM.

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra Si No Otra

TEC.

Edad: 24 Años Si No Otra

Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra Si No Otra

TEC.

Edad: 23 Años Si No Otra

Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra Si No Otra

LIC.

Edad: 38 Años Si No Otra

Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra Si No Otra

TEC.

Edad: 20 Años Si No Otra

Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra Si No Otra

TEC.

Edad: 23 Años Si No Otra

Sabe que es A. S.: S N

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, su jefe se muestra atento con usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca.

Escolaridad: LIC. * Si No Otra

Edad: 40 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra

Edad: 22 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra

Edad: 24 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra

Edad: 27 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra

Edad: 46 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra

Edad: 33 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, su jefe se muestra atento con Usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de referirle más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros, d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca

b) Su jefe al ver que aún el trabajo no se termina, la invita a su departamento para concluir lo pendiente.

Escolaridad: * SI No Otra * SI No Otra

TEC.

Edad: 37 Años

Sabe que es A. S.: * SI No Otra * SI No Otra

Escolaridad: * SI No Otra * SI No Otra

LIC.

Edad: 26 Años

Sabe que es A. S.: * SI No Otra * SI No Otra

Escolaridad: * SI No Otra * SI No Otra

TEC.

Edad: 41 Años

Sabe que es A. S.: * SI No Otra * SI No Otra

Escolaridad: * SI No Otra * SI No Otra

TEC.

Edad: 36 Años

Sabe que es A. S.: * SI No Otra * SI No Otra

Escolaridad: * SI No Otra * SI No Otra

TEC.

Edad: 36 Años

Sabe que es A. S.: * SI No Otra * SI No Otra

Escolaridad: * SI No Otra * SI No Otra

9º S. L.

Edad: 25 Años

Sabe que es A. S.: * SI No Otra * SI No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, su jefe se muestra atento con usted, b) Su jefe se muestra comprensivo y servicial, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, lo llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros.

d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra
MASTER
Edad: 41 Años Si No Otra Si No Otra
Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra
LIC.
Edad: 45 Años Si No Otra Si No Otra
Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra
LIC.
Edad: 39 Años Si No Otra Si No Otra
Sabe que es A. S.: S N

Ocupación:
OPERARIA

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra
TEC.
Edad: 30 Años Si No Otra Si No Otra
Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra
SECUNDB.
Edad: 18 Años Si No Otra Si No Otra
Sabe que es A. S.: S N

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra
TEC.
Edad: 20 Años Si No Otra Si No Otra
Sabe que es A. S.: S N

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones:

- a) Después de una larga jornada de labores, su jefe al ver que aún el trabajo no se termina, la invita a su departamento para concluir lo pendiente.
- b) Su jefe se muestra atento con usted, comprensivo y servicial.
- c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros.
- d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca

Ocupación:

PROF.

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 32 Años Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: S No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 26 Años Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: S No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 26 Años Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: S No Otra

Escolaridad: MASTER * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 43 Años Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: S No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 28 Años Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: S No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 34 Años Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: S No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones:

a) Después de una larga jornada de labores, su jefe se muestra atento con Usted, siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. b) Su jefe se muestra atento con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. c) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrece.

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
LIC.
Edad: 30 Años Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
Sabe que es A. S.: S Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
LIC.
Edad: 28 Años Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
Sabe que es A. S.: S Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
LIC.
Edad: 43 Años Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
Sabe que es A. S.: S Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
ESPEC.
Edad: 23 Años Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
Sabe que es A. S.: S Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
LIC.
Edad: 24 Años Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
Sabe que es A. S.: S Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
MASTER
Edad: 29 Años Si No Otra Si No Otra * Si No Otra
Sabe que es A. S.: S Si No Otra

Anexo 2

¿Cree Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, su jefe se muestra atento con usted, b) Su jefe trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrece

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 45 Años * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 45 Años * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: MASTER * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 26 Años * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 24 Años * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: LIC. * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 24 Años * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: MASTER * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 45 Años * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra * Si No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, b) Su jefe se muestra atento con Usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, este siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca deparado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrece

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

LIC. * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 35 Años * Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: a b c d e

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

LIC. * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 25 Años * Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: a b c d e

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

ESPEC. * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 32 Años * Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: a b c d e

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

LIC. * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 27 Años * Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: a b c d e

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

LIC. * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 24 Años * Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: a b c d e

Ocupación: _____
SECRET.

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

LIC. * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 30 Años * Si No Otra * Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: a b c d e

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, b) Su jefe se muestra atento con Usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obscurece" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca.

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 20 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 29 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 23 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 41 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 34 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 30 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 30 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Escolaridad: Si No Otra

Edad: 30 Años Si No Otra

¿Sabe que es A. S.: Si No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, b) Su jefe se muestra atento con usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrece.

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

TEC.

Edad: 20 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

PREPA

Edad: 43 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

TEC.

Edad: 18 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

TEC.

Edad: 26 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

TEC.

Edad: 26 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

PREPA

Edad: 24 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra * Si No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, su jefe le muestra atención con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. b) Su jefe se muestra atento con usted, comprensivo y servicial. c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca.

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 31 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: a

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 21 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: a

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 23 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: a

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 37 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: a

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 26 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: a

Escolaridad: * Si No Otra * Si No Otra

Edad: 23 Años * Si No Otra * Si No Otra

Sabe que es A. S.: a

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, b) Su jefe se muestra atento con Usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del esperado en su oficina, la llama para "cosas menores", se acerca demasiado a usted e incluso en ocasiones habla en susurros. d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsecuina" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca.

Escolaridad: * Si No Otra

TEC. * Si No Otra

Edad: 29 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra

TEC. * Si No Otra

Edad: 38 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra

TEC. * Si No Otra

Edad: 30 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra

TEC. * Si No Otra

Edad: 22 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra

TEC. * Si No Otra

Edad: 29 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Escolaridad: * Si No Otra

TEC. * Si No Otra

Edad: 19 Años * Si No Otra

Sabe que es A. S.: * Si No Otra

Anexo 2

¿Sabe Usted que es Acoso Sexual?

13/12/97

Situaciones: a) Después de una larga jornada de labores, su jefe se muestra atento con Usted, c) En su relación de trabajo con su jefe, éste siempre trata de retenerla más tiempo del que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca.

<p>b) Su jefe se muestra comprensivo y servicial.</p> <p>Si <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Otra <input type="radio"/></p>	<p>d) Su jefe opina sobre su vestimenta, sugiriéndole que use determinado tipo de ropa, se siente incómoda ante su mirada o le "obsequia" dinero o ayuda para lo que se le ofrezca.</p> <p>Si <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Otra <input type="radio"/></p>
<p>Escolaridad: <input type="radio"/> * <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>TEC.</p> <p>Edad: 27 Años</p> <p>Sabe que es A. S.: <input type="radio"/> S <input type="radio"/></p>	<p>Escolaridad: <input type="radio"/> * <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>TEC.</p> <p>Edad: 19 Años</p> <p>Sabe que es A. S.: <input type="radio"/> S <input type="radio"/></p>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

Sabe Usted que es Acoso Sexual?

No

Edad	Años	Escolaridad:	Ocupación:	Respuesta
20	Años	TEC.	SECRET.	No sabe
27	Años	TEC.	EMPLEADA	No Contesto
36	Años	LIC.	EMPLEADA	No Contesto
46	Años	TEC.	MAESTRA	Tengo idea que son insinuaciones indecorosas (sexuales) de una persona a otra
29	Años	TEC.	SECRET.	Personas que abusan de personas menores
19	Años	TEC.	SECRET.	No contestó.

Total: 6

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/I2/97

Sabe Usted que es Acoso Sexual?

No contesto

Edad	Escolaridad:	Ocupación:	Respuesta
43	Años TEC.	MAESTRA	Invitaciones constantes a establecer una relación afectuosa fuera del trabajo
43	Años TEC.	MAESTRA	Invitaciones insistentes para establecer una relación extra labores
34	Años LIC.	PROF.	Cuando se busca mantener una relación sexula con labia, intimidación o presión
24	Años PREPA	SECRET.	Hostigamiento, tratar de tener una relación con la persona y puede llegar a obligarte
40	Años LIC.	MAESTRA	Es constante asedio
20	Años 8° S. LIA	EMPLEADA	No Contesto
34	Años TEC.	EMPLEADA	Es cuando una persona trata por todos los medios de tener relaciones con otra persona ®
24	Años 3° S. FYL	SECRET.	Cuando a una persona no se le deja en paz, se aprovecha cualquier momento para estarla hostigando sexualmente
26	Años LIC.	MAESTRA	La situacion en la cual a alguna persona la molestan e insisten para tener con ella una relación sexual
24	Años 4° S. MATE.	EMPLEADA	No Contesto
Total:			10

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/I2/97

Sabe Usted que es Acoso Sexual?

Si

Edad	Escolaridad:	Ocupación:	Respuesta
32	Años LIC.	PROF.	Que una persona siga a otra insistentemente para lograr tener relaciones sexuales
30	Años LIC.	SECRET.	Cuando una persona trata de intimidar a otra, a traves de hostigamiento para que participe en alguna actividad sexual
52	Años TECNICA	EMPLEADA	No Contesto
20	Años PREPARITATIS	SECRET.	Que te fastidien los hombres ya sea casadas o no pero regularmente son casados, claro queriendo algo contigo a la fuerza
21	Años TEC.	EMPLEADA	Es alguien que no te lo demuestra, pero te lo hace sentir
27	Años LIC.	EMPLEADA	Alguien se aprovecha en "el trabajo" para insinuarte cosas relacionadas con el sexo
33	Años LIC.	EMPLEADA	Cuando te molestan, insistiendo continuamente con proposiciones sexuales de manera indigna
24	Años LIC.	EMPLEADA	Relacionar y aprovechar en cualquier ocasion a tener algun tipo de relación sexual
19	Años LIC.	EMPLEADA	Cuando te proponen algo no muy común y te hacen sentir incomoda a cada momento
23	Años LIC.	EMPLEADA	Cuando alguien del sexo opuesto trata de sobrepasarse con usted y le insinua cosas que no son y la hostiga seguido

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

28	Años	LIC.	EMPLEADA	El que alguien pretenda tener una relación mas estrecha de tipo amorosa sin el consentimiento o pretension nuestra
22	Años	LIC.	EMPLEADA	Un hostigamiento continuo sobre sexo al grado de que la persona siente temor de una violación
27	Años	PREPA	EMPLEADA	Es la insistencia de una persona hacia otra para presionar algo que quiere (sexo) sin que la perjudicada intervenga
20	Años	PREPA	EMPLEADA	Es obligar o querer obligar a una persona a hacer cosas, insinuaciones o propuestas indecorosas, "hostigar sexualmente a una persona" (en contra de su voluntad)
37	Años	LIC.	MAESTRA	Insinuaciones sexuales
33	Años	LIC.	MAESTRA	Es cuando una persona (mujer u hombre) insisten en tener relaciones sexuales en contra de la voluntad del otro, valiendose de su posición o puesto que tiene
29	Años	PREPA	SECRET.	El obligarte a realizar o el insinuar que tienes que "gratificar" a alguien por algun favor (hablando sexualmente) insistiendo en lo mismo por un largo tiempo
42	Años	LIC.	EMPLEADA	Insinuaciones que propician una relación sexual
25	Años	LIC.	MAESTRA	Cuando alguien te propone algo indecoroso, o que te acechan constantemente
23	Años	PREPA	AUX. EDUC.	Algo como cuando los hombres perturban a las mujeres para hacerlas sentir que son inferiores a ellos
26	Años	LIC.	PROF.	Cuando una persona del sexo opuesto con su mirada, platica, actitudes o manera de acercarse a mi lleva implícita una actitud de tipo sexual

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

26	Años	LIC.	PROF.	Cuando alguien relacionado en mi vida cotidiana, insinúa o habla directamente de querer tener sexo conmigo y traspasa la barrera del respeto
21	Años	7° S. FACPY	EMPLEADA	Cuando alguien pretende tener sexo con otra persona que no lo desea
23	Años	TEC.	SECRET.	Una persona te hace proposiciones indecorosas
41	Años	PREPA	SECRET.	Se insinúan mucho a la persona y están sobre de ella con miradas y palabras
34	Años	TEC.	SECRET.	Cuando una persona abusa de la otra
30	Años	PREPA	SECRET.	Cuando una persona busca de muchas maneras el acercarse a alguien con intención de tener una relación con dicha persona o que simplemente disfruta el molestar de esa manera
43	Años	MASTER	PROF.	Que un superior trate de sacar ventajas con un subordinado, obligándolo a acceder a demandas de tipo sexual
20	Años	PREPA	EMPLEADA	Acoso sexual es cuando tu jefe u otra persona que este en el mismo departamento te insinúa o te dice directamente las cosas, que te siga para todos lados y no te deje en paz
24	Años	LIC.	EMPLEADA	Molestar a una persona y agredirla sexualmente ya sea por palabra o físicamente
25	Años	LIC.	EMPLEADA	Obstinación u obsesión de alguna persona que quiere tener sexo con otra
28	Años	SECUNDAR	EMPLEADA	Cuando una persona molesta a otra o es muy insistente para que esta ceda a sus deseos, aún en contra de su voluntad

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

39	Años	TEC.	EMPLEADA	Tanto abuso sexual como el de abuso
43	Años	PREPA	SECRET.	Es la forma equivocada en que los hombres pretenden a la mujer, tratandola como un objeto sexual a su alcance
28	Años	LIC.	PROF.	Es cuando una persona hostiga sexualmente a otra
18	Años	TEC.	SECRET.	Es algo que incomoda a la persona acosada
26	Años	MASTER	EMPLEADA	Es que una persona te hostigue, con insinuaciones
24	Años	TEC.	ENFERM.	Es cuando una persona, sin importar sexo valiendose de su puesto, intimida a otra persona para lograr fines a su interés; específicamente sexuales
22	Años	6° MER. INT.	EMPLEADA	Es cuando una persona (hombre o mujer o "X") que labora en el mismo lugar de trabajo, quiere algo mas que una amistad, algo sexual y persistente, que molesta, una relación a la fuerza
44	Años	TEC.	EMPLEADA	Cuando alguien aprovechando su puesto en alguna compañía te molesta, o te hace alguna proposición
32	Años	LIC.	EMPLEADA	Es una situación muy desagradable en la que se pide o se obliga a la mujer a tener cierto grado de relaciones sexuales
40	Años	LIC.	MAESTRA	Es la persecución sexual que hace el jefe o patrón hacia sus empleados y aprovecharse de la necesidad
35	Años	LIC.	MAESTRA	Estar hostigando a una persona sobre su cuerpo con referencia a relaciones íntimas; ya sea en forma escrita, teléfono o en persona y puede utilizar diferentes tipos de lenguaje

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

44	Años LIC.	MAESTRA	Son las insinuaciones que se perciben de personas de sexo opuesto y que se presenta casi siempre en el ámbito laboral, casi siempre de jerarquía de mayor o menor
44	Años LIC.	MAESTRA	Si son provocaciones o insinuaciones hechas por personas que aprovechando determinado puesto hacen a sus subordinados sin causa o motivo alguno
21	Años PREPA	EMPLEADA	Cuando una persona te propone o molestando haciendo proposiciones indecorosas ya sea con palabras o con ademanes
22	Años LIC.	EMPLEADA	Es el hostigamiento de parte de un superior; cuando se aprovecha de su posición para intimidarte y conseguir su objetivo
23	Años LIC.	EMPLEADA	El hostigamiento psicológico o personal del individuo
45	Años TEC.	EMPLEADA	Cuando te invitan insistentemente a la cama sin compromiso; cuando le agreden con palabras obscenas, acciones, etc.
30	Años LIC.	PROF.	Cuando alguien empieza a hacer alguna insinuación de tipo sexual
23	Años LIC.	MAESTRA	El hostigamiento que puede ser objeto cualquier persona (hombre o mujer) en cualquier ámbito y que mas bien representa una lucha de poder y no de sexo
28	Años LIC.	PROF.	Cuando te sientes perturbada en cualquier área íntima de una persona ya sea mental o física
26	Años TEC.	SECRET.	Es cuando una persona del sexo opuesto o del mismo sexo quiere tener relaciones sexuales con otra persona, haciéndole ciertas insinuaciones al respecto
26	Años TEC.	SECRET.	Yo entiendo que es cuando se es molestado por otra persona, que a veces es verbalmente y en otras ocasiones por agresión física

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

35	Años	PREPA	EMPRESAR.	Que alguien te pretenda dañar, vigilando tus movimientos, llamandote e insinuando con palabras morbosas y no agradables
40	Años	TEC.	EMPLEADA	Una persona por lo regular del sexo masculino con un fuerte problema de inferioridad o trauma infantil que sexualmente quiere demostrar su machismo para sentirse bien o alguien. Es
31	Años	PREPA	SECRET.	Cuando una persona es presionada por otra, con algún propósito sexual hacia la primera
21	Años	TEC.	SECRET.	Es cuando una persona se acerca a otra con la intención de intimar con la otra persona, sin que la segunda lo desee, la insistencia podría ser también una clase de acoso sexual
30	Años	TEC.	OPERARIA	Es cuando una persona te persigue y te acosa, haciéndote proposiciones indecorosas
18	Años	SECUND.	OPERARIA	Hostigamiento hacia una persona ya sea, del sexo opuesto o del mismo sexo
22	Años	LIC.	MAESTRA	Es el acto de molestar a una persona sexualmente, acosarla sexualmente
43	Años	LIC.	PROF.	Es la persecución sexual que hace una persona a otra; que no tiene ningún interés en esa persona. Forma de molestar constantemente
23	Años	ESPEC.	PROF.	Es un tipo de maltrato en donde la víctima sufre de hostigamiento y presión para realizar alguna actividad sexual fuera de su voluntad
24	Años	LIC.	PROF.	Digamos que medianamente se que es. Digamos que es todo tipo de hostigamiento del orden sexual. El problema no es privativo de las mujeres. Creo que la ley no ha tipificado a fondo este tipo de
33	Años	LIC.	EMPRES.	Es la persecución que se hace a otras personas en cuestiones sexuales (puede ser conocidos, vecinos o compañeros)

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

28	Años	TEC.	EMPLEADA	ES si alguna amistad, compañero de trabajo o un desconocido molesta y hace cosas fuera de lo normal
44	Años	LIC.	EMPRESARIA	Abuso del sexo opuesto aprovechando la posición de mayor poder para orillar a su victima a obedecer por temor a represalias
31	Años	LIC.	EMPLEADA	El acoso sexual lo ejerce la persona que tiene el "poder", hacia sus subordinados
28	Años	LIC.	EMPLEADA	Que alguien te hostigue sexualmente
20	Años	3° S. C. P.	EMPLEADA	Son las personas dementes por llamarlas así, que andan detras de una mujer, solo por placer
23	Años	TEC.	ENFERM.	Pedir a alguien algo que atañe a doñe su integridad moral a cambio de trabajo, dinero, etc.
24	Años	SEC.	EMPLEADA	Es cuando otra persona hombre o mujer te persigue a todas partes y te molesta con proposiciones
24	Años	PREPA	EMPLEADA	Cuando una persona quiere tener a fuerza relaciones con otra
21	Años	PREPA	EMPLEADA	Cuando una persona o muchas te molestan o agreden con palabras, mensajes altisonantes
38	Años	LIC.	ENFERM.	Son conductas indecorosas que buscan un encuentro sexual con otra persona
24	Años	LIC.	MAESTRA	Es el nostigamiento de que objeto una mujer, y se presenta en los centros laborales; específicamente en la relación jefe empleada

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

22	Años	PREPA	EMPLEADA	Es cuando una persona está hostigando a alguien para insinuarle el tener relaciones
29	Años	MASTER	PROF.	Cuando alguien de un puesto superior te "acosa" para obligarte a realizar algo con contenido sexual o algún tipo de acercamiento sin necesidad de ser
45	Años	LIC.	PROF.	Actos, actitudes o insinuaciones que provocan situaciones en donde una persona está orillando a otra a tener relaciones sexuales con ella
45	Años	LIC.	PROF.	Cualquier conducta que insinúe o proponga abiertamente una relación sexual sin respeto, aprovechando una situación de mayor jerarquía o poder
26	Años	MASTER	PROF.	Una película, la definición: Cuando hay seducción o chantaje para conseguir tener relaciones sexuales en contra del deseo "total" del "acosado"
24	Años	LIC.	PROF.	Es la situación que surge entre dos personas donde una de ellas abusando de su poder induce a la otra a mantener una relación más íntima sin su aprobación
23	Años	TEC.	SECRET.	Cuando a una persona la persigue mucho otra porque tiene el deseo sexual
20	Años	TEC.	ENFERM.	Es cuando una persona de alto nivel hostiga sexualmente a una persona de bajo nivel
37	Años	PREPA	SECRET.	Cuando una persona sigue mucho a otra o sea cuando un hombre sigue o persiga mucho a una mujer
26	Años	7° S. F.C.Q.	EMPLEADA	Cuando una persona habla con palabras obscenas
26	Años	TEC.	SECRET.	Cuando una persona te molesta insinuándote cosas

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

23	Años	TEC.	SECRET.	Yo creo son proposiciones indecorosas que te pueda hacer una persona del mismo sexo o del opuesto
27	Años	TEC.	SECRET.	Es cuando te insinúan o te dicen directamente que quieren tener relaciones contigo, que te hablen por teléfono nada más para decirte groserías (esto constantemente)
27	Años	LIC.	MAESTRA	Es el hostigamiento de una persona hacia otra, con fines sexuales
33	Años	TEC.	SECRET.	Hostigamiento de una persona relacionada con el sexo
23	Años	TEC.	ENFERM.	Es cuando una persona se aprovecha de la situación (lugar, momento, las horas del día, ropa) para tratar de tocarte, verte, mirarte o de estar insistiendo en algo que él desea (a ti) o
42	Años	TEC.	SECRET.	Cuando una persona (hombre) persigue a una mujer frecuentemente acerca de tener relaciones sexuales con ella
23	Años	LIC.	EMPLEADA	Hostigamiento de una persona a otra, con insinuaciones, invitaciones en lugares no públicos
26	Años	TEC.	SECRET.	Cuando una persona se aprovecha de su condición de jefe y quiere aprovecharse de su subordinado obligándole a comprobante sexualmente
21	Años	LIC.	EMPLEADA	Es cuando una persona te hostiga diciendote o haciendo cosas en tu contra
19	Años	PREPA	SECRET.	Cuando una persona insiste en tener relaciones sexuales, aunque tú te niegues
33	Años	TEC.	MAESTRA	Cuando una persona del sexo contrario nos hace invitaciones no apropiadas

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/I2/97

37	Años	TEC.	MAESTRA	Es cuando una persona hace insinuaciones o insiste mucho en una relación fuera de los que comprende su trabajo
29	Años	LIC.	EMPLEADA	Que siempre esten sobre tí con comentarios o de alguna manera físicamente
41	Años	TEC.	MAESTRA	Las insinuaciones de un hombre a una mujer o al revés, en cuanto al sexo
36	Años	TEC.	MAESTRA	Presionar a una persona a cumplir sus exigencias aprovechando su puesto
36	Años	TEC.	MAESTRA	El estar insistiendo sobre el sexo
25	Años	9° S. L.	MAESTRA	Cuando alguien te hace insinuaciones acerca del sexo
26	Años	LIC.	ENFERM.	Propuestas que no son adecuadas hacia cierta persona para llegar a una relación sexual
24	Años	LIC.	PROF.	Cuando cualquier persona te insiste, persigue, acosa, con malas intenciones para buscar el acto sexual
45	Años	MASTER	PROF.	Perseguir con empeño, molestando sexualmente a una persona sin consentimiento de esta. Algo que lo caracteriza es el abuso físico o social
37	Años	4° S. MED.	EMPLEADA	El querer aprovechar su puesto en una empresa o negocio para obtener favores de sus empleados, no relacionados con su trabajo
20	Años	TEC.	OPERARIA	Es un hostigamiento de una persona ya sea hombre o mujer

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

38	Años	TEC.	SECRET.	Es cuando alguien te hostiga o constantemente te acosa para que tengas relaciones sexuales
41	Años	MASTER	MAESTRA	Es el que una persona del sexo opuesto "persiga" con fines sexuales a otra. Se utiliza el termino "perseguir" para denotar "contra su voluntad"
35	Años	LIC.	PROF.	Todas aquellas conductas que te hagan sentirte hostigada
32	Años	TEC.	ENFERM.	Que te desea sexualmente
30	Años	TEC.	SECRET.	Cuando alguien desea relaciones contigo
45	Años	LIC.	MAESTRA	Este acoso se manifiesta de muchas maneras como: invitaciones a salir de parte de tu jefe, acercamiento físico en horario de trabajo, palabras insinuantes, etc.
25	Años	LIC.	PROF.	Es cuando alguna persona amigo o superior, realiza una serie de acciones de seducción hacia otra persona
40	Años	3° S. FYL	EMPLEADA	Es cuando las personas abusando de un puesto (jefe), por este hecho quieren sexualmente que determinado(a) empleado(a) acepten sus proposiciones
41	Años	TEC.	EMPLEADA	Cuando alguien insiste en salir con otras malas intenciones
30	Años	TEC.	EMPLEADA	Cuando un dizque hombre quiere acostarse con una para despues hablar a los demas dizque hombres y decir que es el mas fregon
21	Años	TEC.	EMPLEADA	Cuando usted se siente acorralada u hostigada sexualmente por su jefe

Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

48	Años	PRIMARIA	AFANADOR	Cuando una persona persigue a otra con provocaciones que ofenden a los demás
39	Años	LIC.	MAESTRA	Porque yo acudo a las escuelas y comunidad y recibí capacitación
32	Años	ESPEC.	PROF.	Acoso sexual es cuando en un contexto laboral una persona con cierta jerarquía, superioridad o influencia muestra interés sexual y haga proposiciones o comentarios a sus subordinados
22	Años	7° S. FYL	SECRET.	Es cuando un hombre o una mujer, directa o indirectamente te propone sexo o esta fantaseando y te quiere hacer participé
27	Años	LIC.	PROF.	Es fastidio que ejerce alguien de mayor jerarquía con un subordinado casi siempre de distinto sexo
29	Años	4° S. FYL	SECRET.	Es cuando te proponen o te incitan a hacer algo ilícito, algo que no se desea hacer muchas veces, usan amenaza cuando la persona no quiere hacer lo que se le dice
23	Años	TEC.	EMPLEADA	El insistimiento de alguna persona en presionar psicológicamente para tener una actividad sexual. Ya sea física o pornográficamente.
20	Años	5° S. C.P.	EMPLEADA	Es el hostigamiento, la persuasión o insistencia de una persona para establecer contacto sexual con otra.
17	Años	PREPA	EMPLEADA	Es como cuando una persona te sigue y te hace propuestas sexuales.
27	Años	TEC.	SECRET.	Es cuando una persona hostiga sexualmente a otra.
29	Años	PREPA	EMPLEADA	Considero que es un hostigamiento, de parte de algún superior, que quiere sostener algún acercamiento sexual con una persona de puesto inferior.

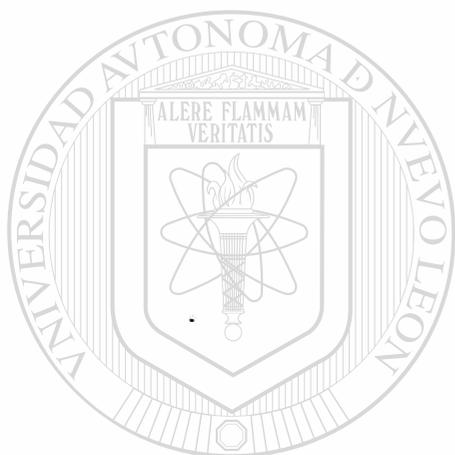
Anexo 3

Definición de acoso sexual

13/12/97

18	Años	SECUNDAR	EMPLEADA	Es cuando un hombre te insinúa que quiere acostarse contigo.
19	Años	TEC.	SECRET.	Es que te inciten a hacer cosas obscenas.
24	Años	LIC.	PROF.	Es cuando un hombre hace proposiciones que incomodan, a una mujer.

Total: 134



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

Considera que en México las leyes están bien definidas acerca del acoso?:

no

Edad Escolaridad: Ocupación:

30 Años LIC. SECRET.

Respuesta

no Porque: se nec. atenuantes.

52 Años TECNICA EMPLEADA

no Porque: no se hace justicia

20 Años PREPA SECRET.

no Porque: no ponen atención

27 Años LIC. EMPLEADA

no Porque: hasta los jefes son así

33 Años LIC. EMPLEADA

no Porque: no hay leyes y si las hay, con excepciones

24 Años LIC. EMPLEADA

no Porque: no lo consideran delito

19 Años LIC. EMPLEADA

no Porque: lo toman sin importancia.

22 Años LIC. EMPLEADA

no Porque: existe mas host. en gobierno

27 Años PREPA EMPLEADA

no Porque: no le dan importancia.

37 Años LIC. MAESTRA

no Porque: no hay respaldo de la justicia

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

33	Años LIC.	MAESTRA	no Porque: las leyes salen sobrando, gana quien mas tiene
29	Años PREPA	SECRET.	no Porque: hay incesto, falta cultura y no se denuncia
25	Años LIC.	MAESTRA	no Porque: no es atendido como debe ser
23	Años PREPA	AUX. EDUC.	no Porque: no hay mucha informacion sobre el tema
26	Años LIC.	PROF.	no Porque: no se les protege a las hostigadas
23	Años TEC.	SECRET.	no Porque: las autoridades no le dan importancia
41	Años PREPA	SECRET.	no Porque: no contesto
34	Años TEC.	SECRET.	no Porque: en mexico con dinero todo se arregla
30	Años PREPA	SECRET.	no Porque: se deben tomar medidas drasticas para castigar
25	Años LIC.	EMPLEADA	no Porque: nuestra cultura no permite denunciar y no se cumplen las leyes
39	Años TEC.	EMPLEADA	no Porque: hay mas corrupcion fisica y economica

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

43	Años PREPA	SECRET.	no	Porque: la mujer vive una situación de desventaja frente al hombre.
26	Años MASTER	EMPLEADA	no	Porque: las leyes no las cumplen
24	Años TEC.	ENFERM.	no	Porque: no se denuncian los casos
44	Años TEC.	EMPLEADA	no	Porque: no hay disposición de autoridades para apoyar a la mujer
32	Años LIC.	EMPLEADA	no	Porque: por la corrupción que existe en nuestro país
40	Años LIC.	MAESTRA	no	Porque: las leyes están inclinadas para favorecer al hombre
44	Años LIC.	MAESTRA	no	Porque: no hay objetividad y hay casos de corrupción
44	Años LIC.	MAESTRA	no	Porque: no se le da importancia, la mujer no ha sido valorada.
43	Años TEC.	MAESTRA	no	Porque: por la cultura, la idiosincrasia.
34	Años LIC.	PROF.	no	Porque: no está bien definido.
21	Años PREPA	EMPLEADA	no	Porque: desgraciadamente existe mucho machismo.

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

23	Años LIC.	EMPLEADA	no Porque: falta que se cumplan y que se lleven a cabo como deben ser
45	Años TEC.	EMPLEADA	no Porque:
30	Años LIC.	PROF.	no Porque: no se castiga aun y cuando se denuncie.
23	Años LIC.	MAESTRA	no Porque: las mujeres no saben defenderse y no se les apoya.
24	Años PREPA	SECRET.	no Porque: se necesita comprobar la acusacion.
40	Años TEC.	EMPLEADA	no Porque: existen diferencias en la autoridad al respecto
21	Años TEC.	SECRET.	no Porque: no hay leyes sobre eso.
40	Años LIC.	MAESTRA	no Porque: la credibilidad la tiene casi siempre el hombre.
43	Años LIC.	PROF.	no Porque: casi nunca se llevan ante la ley, no se les da importancia.
23	Años ESPEC.	PROF.	no Porque: no se le considera maltrato y daño, no se protege a la mujer
24	Años LIC.	PROF.	no Porque:

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

33	Años LIC.	EMPRES.	no Porque: las leyes mexicanas son muy ambiguas.
28	Años TEC.	EMPLEADA	no Porque: se requiere de pruebas y muchas veces no las hay o no se pueden comprobar.
44	Años LIC.	EMPRES.	no Porque: las leyes fueron hechas por hombres.
31	Años LIC.	EMPLEADA	no Porque: no existe ley al respecto.
28	Años LIC.	EMPLEADA	no Porque: no hay ley bien definida.
20	Años 8° S. LIA	EMPLEADA	no Porque: en otros países las leyes te protegen.
20	Años 3° S. C.P.	EMPLEADA	no Porque: no se hace nada al respecto.
23	Años TEC.	ENFERM.	no Porque: le restan valor legal.
24	Años SEC.	EMPLEADA	no Porque: no están bien definidas.
24	Años PREPA	EMPLEADA	no Porque: casi nunca lo resuleven como debe ser.
38	Años LIC.	ENFERM.	no Porque: en este país no hay ley que proteja a la mujer.

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

45	Años LIC.	PROF.	no	Porque:	por palabras o insinuaciones no se puede acusar.
45	Años LIC.	PROF.	no	Porque:	solo se castiga con atenuantes.
23	Años TEC.	SECRET.	no	Porque:	por que las leyes no incurrren en esto porque no se ha llegado a una violacion.
37	Años PREPA	SECRET.	no	Porque:	aquí todo se arregla con dinero.
26	Años 7° S. F.C.Q.	EMPLEADA	no	Porque:	
23	Años TEC.	ENFERM.	no	Porque:	no son justos los juicios.
26	Años LIC.	ENFERM.	no	Porque:	no se toman en cuenta las cosas o situaciones bien especificadas
37	Años 4° S. MED.	EMPLEADA	no	Porque:	hay casos en que la víctima pierde el trabajo en lugar de ser defendida.
20	Años TEC.	OPERARIA	no	Porque:	no se puede combatir, hace falta seguridad no se aplican las leyes correctamente.
38	Años TEC.	SECRET.	no	Porque:	porque practicamente no es un delito.
41	Años MASTER	MAESTRA	no	Porque:	no hay ley especifica para este caso.

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

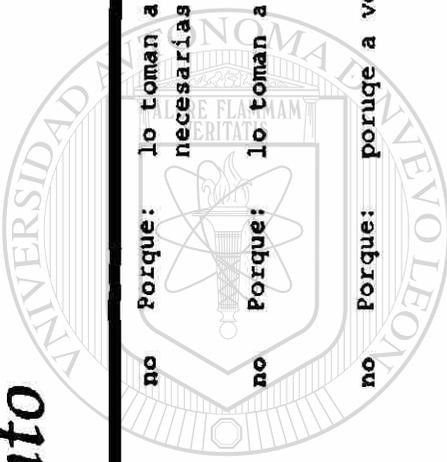
35	Años LIC.	PROF.	no	Porque: desgraciadamente las leyes en Mexico se violan.
25	Años LIC.	PROF.	no	Porque: no se especifica a que nivel se puede dar el hostigamiento sexual.
41	Años TEC.	EMPLEADA	no	Porque: no les hacen nada.
21	Años TEC.	EMPLEADA	no	Porque: hay mucha corrupcion en las leyes.
48	Años PRIMARIA	AÑANADOR	no	Porque: no se dan a conocer totalmente, no son iguales.
39	Años LIC.	MAESTRA	no	Porque: no hay garantias en los castigos y es un delito dificil de comprobar.
32	Años ESPEC.	PROF.	no	Porque: no se denuncia el hecho.
22	Años 7° S. FYL	SECRET.	no	Porque: no nos defienden.
27	Años LIC.	PROF.	no	Porque: casi no se denuncian estos casos.
29	Años 4° S. FYL	SECRET.	no	Porque: no tratan al individuo con mano ruda.
23	Años TEC.	EMPLEADA	no	Porque: siempre se culpa al que demanda.

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

19 Años TEC.	SECRET.	no Porque: lo toman a la ligera y no toman las medidas necesarias.
27 Años TEC.	SECRET.	no Porque: lo toman a la ligera, son problemas menores.
18 Años SECUNDAR	EMPLEADA	no Porque: poruqe a veces uno les dice y no nos creen.
Total:	79	



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

Considera que en México las leyes están bien definidas acerca del acoso?
no contesto

Edad	Escolaridad:	Ocupación:
32	Años LIC.	PROF.
30	Años TEC.	OPERARIA
18	Años SECUND.	OPERARIA
23	Años TEC.	SECRET.
42	Años TEC.	SECRET.
Total:	5	

Respuesta

no Porque:

no Porque:

no Porque:

no Porque:

no Porque:

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

Considera que en México las leyes están bien definidas acerca del acoso?
no sabe

Edad Escolaridad: Ocupación:

21 Años TEC. EMPLEADA

23 Años LIC. EMPLEADA

28 Años LIC. EMPLEADA

20 Años PREPA EMPLEADA

42 Años LIC. EMPLEADA

26 Años LIC. PROF.

21 Años 7° S. FACPY EMPLEADA

43 Años MASTER PROF.

20 Años TEC. SECRET.

20 Años PREPA EMPLEADA

Respuesta

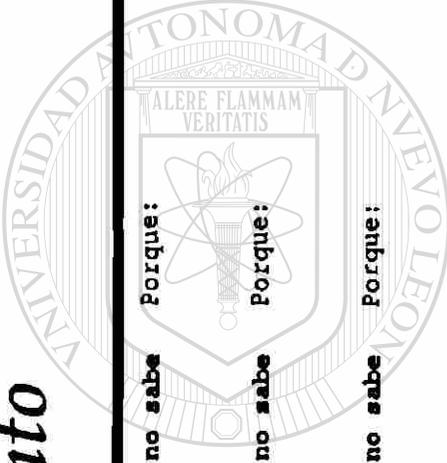
no sabe Porque:

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

24 Años LIC.	EMPLEADA	no sabe	Porque:
20 Años SECUNDAR	EMPLEADA	no sabe	Porque:
28 Años LIC.	PROF.	no sabe	Porque:
18 Años TEC.	SECRET.	no sabe	Porque:
22 Años 6° MER.INT.	EMPLEADA	no sabe	Porque:
35 Años LIC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
22 Años LIC.	EMPLEADA	no sabe	Porque:
28 Años LIC.	PROF.	no sabe	Porque:
26 Años TEC.	SECRET.	no sabe	Porque:
26 Años TEC.	SECRET.	no sabe	Porque:
35 Años PREPA	EMPRESAR.	no sabe	Porque:



UNIL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

31	Años	PREPA	SECRET.	no sabe	Porque:
22	Años	LIC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
21	Años	PREPA	EMPLEADA	no sabe	Porque:
24	Años	LIC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
22	Años	PREPA	EMPLEADA	no sabe	Porque:
29	Años	MASTER	PROF.	no sabe	Porque:
26	Años	MASTER	PROF.	no sabe	Porque:
24	Años	LIC.	PROF.	no sabe	Porque:
20	Años	TEC.	ENFERM.	no sabe	Porque:
34	Años	TEC.	EMPLEADA	no sabe	Porque:
27	Años	TEC.	EMPLEADA	no sabe	Porque:

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

33	Años	TEC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
26	Años	LIC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
29	Años	LIC.	EMPLEADA	no sabe	Porque:
29	Años	TEC.	SECRET.	no sabe	Porque:
41	Años	TEC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
36	Años	TEC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
36	Años	TEC.	MAESTRA	no sabe	Porque:
25	Años	9° S. L.	MAESTRA	no sabe	Porque:
24	Años	LIC.	PROF.	no sabe	Porque:
45	Años	MASTER	PROF.	no sabe	Porque: hay deficiencia en el orden judicial y desconfianza en los procesos legales.
24	Años	4° S. MATE.	EMPLEADA	no sabe	Porque:

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

32	Años	TEC.	ENFERM.	no sabe	Porque:	no sabe
30	Años	TEC.	SECRET.	no sabe	Porque:	no sabe
45	Años	LIC.	MAESTRA	no sabe	Porque:	no sabe
30	Años	TEC.	EMPLEADA	no sabe	Porque:	no he oído nada al respecto.
20	Años	5° S. C.P.	EMPLEADA	no sabe	Porque:	no sabe
17	Años	PREPA	EMPLEADA	no sabe	Porque:	no sabe
29	Años	PREPA	EMPLEADA	no sabe	Porque:	no sabe
19	Años	TEC.	SECRET.	no sabe	Porque:	no sabe
24	Años	LIC.	PROF.	no sabe	Porque:	no sabe
			Total:	63		

Anexo 4

Leyes sobre hostigamiento

13/12/97

Considera que en México las leyes están bien definidas acerca del acoso?
sí

Edad	Escolaridad:	Ocupación:	Respuesta
43 Años	TEC.	MAESTRA	si Porque: no se dan a conocer, la justicia es corrupta, las leyes son para los que no pueden defenderse.
37 Años	TEC.	MAESTRA	si porque: haciendose la denuncia a tiempo
40 Años	3° S. FYL	EMPLEADA	si Porque: las leyes son muy claras, desgraciadamente no se denuncian estos hechos.
Total:			3

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

Considera Usted que factores como: arreglo personal, figura, carácter, influyen a que el hostigador acose?:
No Contesto

Edad	Escolaridad:	Ocupación:	Respuesta
26 Años	TEC.	SECRET.	NC Porque: Yo considero que el vestir provocativo si se puede suscitar el acoso pero lo de amable, servicial, etc. para mi opinion no creo que influya

45 Años	LIC.	PROF.	NC Porque: No contesto
---------	------	-------	------------------------

23 Años	LIC.	EMPLEADA	NC Porque: Puede ser que influya, pero considero que esta actitud que adopta se debe mas bien al tipo de personalidad del acosador
---------	------	----------	--

24 Años	LIC.	PROF.	NC Porque: No contesto
---------	------	-------	------------------------

Total: 4

Considera Usted que factores como: arreglo personal, figura, carácter, influyen a que el hostigador acose?:

NO

Edad	Escolaridad:	Ocupación:	Respuesta
32 Años	LIC.	PROF.	NO

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

52	Años	TECNICA	EMPLEADA	NO
23	Años	LIC.	EMPLEADA	NO
23	Años	PREPA	AUX. EDUC.	NO
23	Años	TEC.	SECRET.	NO
34	Años	TEC.	SECRET.	NO
30	Años	PREPA	SECRET.	NO
20	Años	PREPA	EMPLEADA	NO

NO Porque: En lo personal yo no creo porque yo así me vestía y ahora lo hago poco, yo pienso que cuando uno trabaja o para ir a conseguir trabajo tienen que ir bien presentable

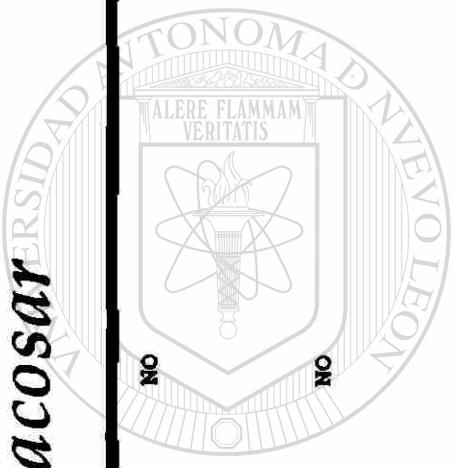
Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

25	Años LIC.	EMPLEADA	NO
28	Años LIC.	PROF.	NO
24	Años TEC.	ENFERM.	NO
43	Años TEC.	MAESTRA	NO
23	Años LIC.	EMPLEADA	NO
45	Años TEC.	EMPLEADA	NO
23	Años LIC.	MAESTRA	NO

NO Porque: Porque el arreglo personal no tiene absolutamente nada que ver, en todo caso es el hombre que ve a cualquier mujer y cualquier detalle de ella es provocación para el



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

26 Años TEC. SECRET.

21 Años TEC. SECRET.

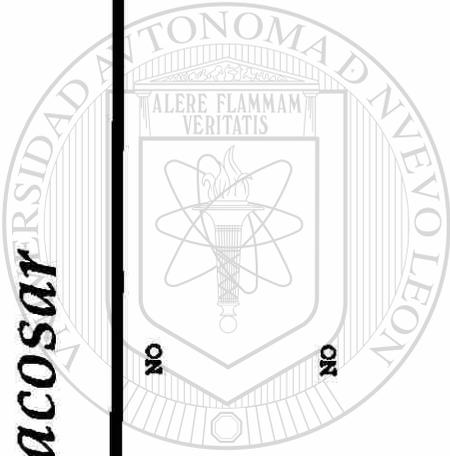
23 Años ESPEC. PROF.

24 Años LIC. PROF.

20 Años 3° S. C.P. EMPLEADA

24 Años PREPA EMPLEADA

21 Años PREPA EMPLEADA



NO

NO

NO

NO

NO

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



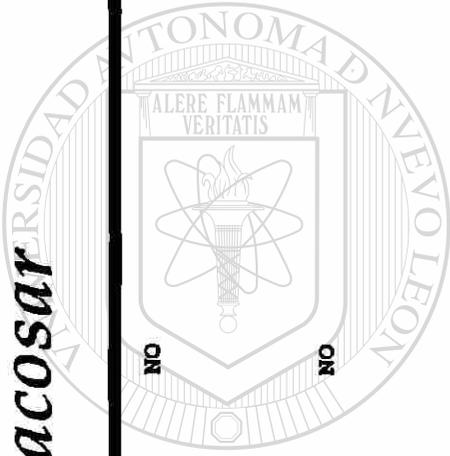
Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

24	AÑOS LIC.	MAESTRA	NO
29	AÑOS MASTER	PROF.	NO
45	AÑOS LIC.	PROF.	NO
26	AÑOS MASTER	PROF.	NO
24	AÑOS LIC.	PROF.	NO
27	AÑOS TEC.	EMPLEADA	NO
23	AÑOS TEC.	SECRET.	NO

NO Porque: Quizá la actitud de la persona



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

27 Años TEC. SECRET.

27 Años LIC. MAESTRA

33 Años TEC. SECRET.

26 Años TEC. SECRET.

21 Años LIC. EMPLEADA

25 Años 9º S. I. MAESTRA

45 Años MASTER PROF.

NO

NO

NO

NO

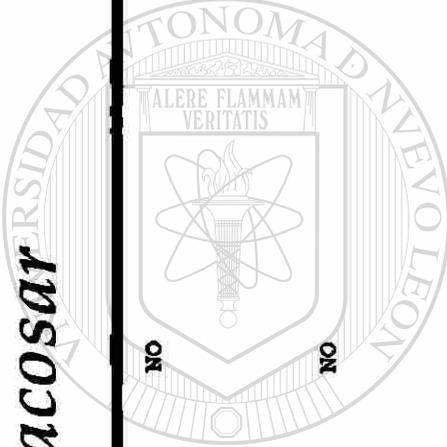
NO

NO

NO

Porque: Depende de la persona (hostigador) quien ya trae ese instinto y no de la otra persona, independientemente de como sea o se vista

Porque: Existe tendencia actualmente de fomentar en el hombre a que se muestre independiente y agresivo. Considero que hay influencia en nuestra sociedad basada en el poder, desigualdad y fuerza



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

30 Años TEC. SECRET.

25 Años LIC. PROF.

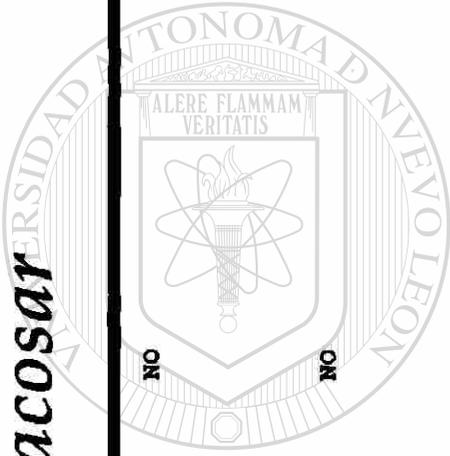
40 Años 3º S. FYL EMPLEADA

30 Años TEC. EMPLEADA

22 Años 7º S. FYL SECRET.

23 Años TEC. EMPLEADA

18 Años SECUNDAR EMPLEADA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

U A N L

NO

NO

NO Porque: Todas las secretarías tenemos que estar muy bien presentadas, no soy la única en la empresa y por qué me toca a mí.

NO

NO

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

Total: 43

Considera Usted que factores como: arreglo personal, figura, carácter, influyen a que el hostigador acose?:
SI

Edad	Escolaridad:	Ocupación:	Respuesta
30 Años	LIC. SECRET.	SECRET.	SI Porque: A través de nuestro arreglo personal, transmitimos nuestra personalidad y si utilizamos prendas provocativas es una forma de incitar
20 Años	PREPA	SECRET.	SI Porque: Si esta persona esta enferma y nosotras nos vestimos un poquito cortas le llamamos la atencion.
21 Años	TEC.	EMPLEADA	SI Porque: Al mostrar parte de nuestro cuerpo estimulamos más al hostigador.
27 Años	LIC.	EMPLEADA	SI Porque: Los motivan viendo de más
33 Años	LIC.	EMPLEADA	SI Porque: Porque uno debe vestirse y actuar en un trabajo de manera seria y no provocativa, para no tener este tipo de problemas
24 Años	LIC.	EMPLEADA	SI Porque: Porque en tu forma de vestir das a entender muchas cosas, porque hay maneras de vestir para toda ocasión

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

19	Años LIC.	EMPLEADA	SI Porque: Porque le empieza a llamar la atención
28	Años LIC.	EMPLEADA	SI Porque: Se puede detectar cuando alguien tiene intensiones que a lo mejor no planeabamos, pero se dió y si se hacen cambios desde el primer momento no pasa nada
22	Años LIC.	EMPLEADA	SI Porque: A un empleo no se debe ir provocativa, sino formal (al trabajo se va a trabajar no a buscar marido)
27	Años PREPA	EMPLEADA	SI Porque: Se siente como si lo estuvieran provocando e insinuando y eso hace que crea en un falso coqueteo
20	Años PREPA	EMPLEADA	SI Porque: Bueno, el que una mujer se vista de una manera y tenga buen trato no debería ser motivo de acoso; pero sin embargo lo es, ya que si al hostigador le agrada o le llama la atención cierta persona, esto lo impulsará a acosarla sexualmente
37	Años LIC.	MAESTRA	SI Porque: La vestimenta, el caracter insita al sexo opuesto a acosar
33	Años LIC.	MAESTRA	SI Porque: Porque al usar ropa provocativa esta incitando a la persona

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

29	Años	PREPA	SECRET.	SI	Porque: A un trabajo debe de asistir a eso, a "trabajar" no ha "lucirse", hay ropa apropiada para esto y el provocar con el maquillaje y ropa sensual es porque la persona a eso va al "trabajo" a que le hagan alguna propuesta
42	Años	LIC.	EMPLEADA	SI	Porque: La ropa provocativa y la forma de maquillarse sí pueden provocar al hostigador pero el caracter no considero que influya
25	Años	LIC.	MAESTRA	SI	Porque: En algunos casos, pero creo que depende de ambas personas
26	Años	LIC.	PROF.	SI	Porque: Porque la mujer muchas veces con su manera de vestir o ser le dice a los demás a través de un lenguaje no verbal cosas que pudiera crear situaciones propicias para una cosa
26	Años	LIC.	PROF.	SI	Porque: Para toda ocasión hay un atuendo adecuado, las faldas cortas y las actitudes de mucha confianza pueden prestarse para malos entendidos, sobre todo por los diferentes tipos de mentalidad en cada persona
21	Años	7º S. FACPY	EMPLEADA	SI	Porque: Porque los hombres solo esperan ver a alguien bonita y coqueta y piensan que es porque nos gusta
41	Años	PREPA	SECRET.	SI	Porque: Tiene mucho que ver la apariencia, el comportamiento de la mujer

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

43	Años	MASTER	.PROF.	<p>SI Porque: Las ideas de muchos hombres retrógradas acerca de que son formas de que la mujer dice que esta "disponible"</p>
20	Años	TEC.	SECRET.	<p>SI Porque: Porque al usar ropa escotada puede provocar a sus jefes (después de todo son hombres). En cuanto al carácter, todas las secretarías debemos ser muy amables</p>
24	Años	LIC.	EMPLEADA	<p>SI Porque: Porque determinada ropa (ajustada o escotada) provocan a "algunos" hombres (según sus principios)</p>
28	Años	SECUNDAR	EMPLEADA	<p>SI Porque: Suele suceder que a veces las personas no se dan cuenta de como se puede provocar a otro, que tiene mente muy despierta (morbosa). O a veces hay personas que mal interpretan la forma de ser de los demás</p>
39	Años	TEC.	EMPLEADA	<p>SI Porque: Porque se presta a malos entendidos y eso puede provocar el que le falten a uno el respeto</p>
43	Años	PREPA	SECRET.	<p>SI Porque: El arreglo personal exagerado y provocativo influye porque permite la falta de respeto y en cuanto al carácter debe ser firme sin dejar de ser amable y se servicio, lo que sucede en estos casos, es la falta de valores morales de los cuales</p>
18	Años	TEC.	SECRET.	<p>SI Porque: Porque estas cosas muchas veces influyen porque en parte son insinuantes</p>

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

26	Años	MASTER	EMPLEADA	SI Porque: Pues con nuestro físico, podemos llamar o no la atención
22	Años	6° MER. INT.	EMPLEADA	SI Porque: Una mujer sabe muy bien cuales son las debilidades de los hombres, de modo que vestirse de tal manera los provocaría y si, claro que influye
44	Años	TEC.	EMPLEADA	SI Porque: Aunque no en todos los casos hay personas que sin ser su intención dan la impresión de ser provocativas, depende también de los hombres que la rodeen, y del enfoque que ellos le quieran dar y que ellos piensen que la mujer les esta provocando
32	Años	LIC.	EMPLEADA	SI Porque: Para mí sería una forma de incitar
40	Años	LIC.	MAESTRA	SI Porque: Porque provoca ella misma esa situación, el vestirse o comportarse de esa manera, porque a parte de ser hay que parecer decente
35	Años	LIC.	MAESTRA	SI Porque: Porque se incita al hombre por la vista
44	Años	LIC.	MAESTRA	SI Porque: En ocasiones, el jefe lo puede percibir como coqueteo intencionado de su empleada.

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

44	Años LIC.	MAESTRA	SI Porque: Solo en el caso de personas "enfermas" cuya mente enferma no alcanza a canalizar y mal interpreta
43	Años TEC.	MAESTRA	SI Porque:
34	Años LIC.	PROF.	SI Porque: Llaman la atencion
21	Años PREPA	EMPLEADA	SI Porque: Provoca ciertas situaciones
22	Años LIC.	EMPLEADA	SI Porque: Porque los hombres nada mas estan viendo la oportunidad de conquistar mujeres
30	Años LIC.	PROF.	SI Porque: Hay muchos hombres que consideran estos factores como provocacion o tienden a pensar que ellas se puedan prestar a ello
28	Años LIC.	PROF.	SI Porque: Se ve impulsado o atraido a la persona. Más no es justificacion

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

24	Años PREPA	SECRET.	SI Porque: Porque ellos toman las cosas por otro lado y creen que porque uno es amable con ellos estamos intentando algo más con ellos
35	Años PREPA	EMPRESAR.	SI Porque: Si el tipo de trabajo que desarrolla no tiene que vestir provocativa de esa manera llama la atención y el deseo
40	Años TEC.	EMPLEADA	SI Porque: En la actualidad la ropa influye un gran porcentaje de motivar a estas personas. (El caracter definitivamente un acosador sexual puede confundir el trato)
31	Años PREPA	SECRET.	SI Porque: Puede prestarse a malas interpretaciones el que la empleada se vista o actúe de esa manera
30	Años TEC.	OPERARIA	SI Porque: Porque la forma de vestir influye mucho al trato de los demás y si uno se viste provocativa pues logicamente despertará malos pensamientos en hombres
18	Años SECUND.	OPERARIA	SI Porque: Porque en base a eso el hostigador presenta la inquietud sexual hacia la persona
40	Años LIC.	MAESTRA	SI Porque: Invita de esta manera a que se fije la atención en la mujer

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

22	Años LIC.	MAESTRA	<p>SI Porque: Porque a la mayoría de los hombres les llama mas la atención las mujeres atractivas que las amables o serviciales</p>
43	Años LIC.	PROF.	<p>SI Porque: Si se usa ropa muy provocativa en el trabajo; se tiene buena figura, la persona es de buen trato, etc. pueden confundir sus sentimientos. Por eso es muy importante vestir de acuerdo al lugar al que se va si estas en el trabajo usar ropa mas discreta</p>
33	Años LIC.	EMPRES.	<p>SI Porque: Porque los hombres casi siempre consideran que las mujeres nos arreglamos y portamos para quedar bien con ellos</p>
28	Años TEC.	EMPLEADA	<p>SI Porque: Tal ves la forma de vestir tenga que ver algo en acoso, ya que se malinterpreta a la persona</p>
44	Años LIC.	EMPRES.	<p>SI Porque: El sexo masculino ha sido educado en la creencia de que la mujer "digna" debe ser seria y recatada, aquella que no lo sea "les envía señales" (según ellos)</p>
31	Años LIC.	EMPLEADA	<p>SI Porque: Una persona que practica el acoso sexual más facilmente, se vera motivado por una persona de las anteriores caracteristicas</p>
28	Años LIC.	EMPLEADA	<p>SI Porque: Porque el hombre solo quiere cualquier pretexto para decir cualquier tontería a una mujer. "Como dice el dicho , el hombre llega hasta donde la mujer le permite".</p>

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

20	Años	8° S. LIA	EMPLEADA	SI Porque: Una persona con una buena presentación, llama la atención y más si tiene un buen carácter. Por eso en la mayoría de las empresas que van a contratar personal piden buena presentación
23	Años	TEC.	ENFERM.	SI Porque: Porque la mayoría de las veces el hostigador piensa que todos estos factores influyen a facilitar su conquista
24	Años	SEC.	EMPLEADA	SI Porque: Porque al ver esa persona que traigo una falda demasiado corta y una blusa muy escotada, el piensa que me gusta que me vean así, y con eso estoy motivandolo a que me acose
38	Años	LIC.	ENFERM.	SI Porque: Esto puede provocar que los hombres piensen que eso es lo que quieres
22	Años	PREPA	EMPLEADA	SI Porque: Porque tal vez el hostigador piense que uno es facil, por el hecho de venir vestida así
23	Años	TEC.	SECRET.	SI Porque: Porque independientemente de que una mujer sea bonita o no, el vestir provocativamente despierta en el hombre el deseo de estar con ella
20	Años	TEC.	ENFERM.	SI Porque: Al descubrir la mayoría del cuerpo, excitas al sexo opuesto o hasta del mismo sexo

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

34	Años	TEC.	EMPLEADA	SI	Porqué: Porque hay cierta debilidad ante la provocación sexual
37	Años	PREPA	SECRET.	SI	Porqué: Cuando uno como mujer se les acerca mucho y les coquetea
26	Años	7° S. F.C.Q.	EMPLEADA	SI	Porqué: Pleno que la conducta de cada persona influye el comportamiento de la otra persona hacia nosotros
26	Años	TEC.	SECRET.	SI	Porqué: Depende de la manera en que se hable y expresa la persona
23	Años	TEC.	ENFERM.	SI	Porqué: No todos los aspectos, pero el usar escotes prolongados y ropa muy corta, hace que llames mas la atención y sobre todo, porque expones visualmente gran parte del cuerpo
42	Años	TEC.	SECRET.	SI	Porqué: Despierta morbosidad
36	Años	LIC.	EMPLEADA	SI	Porqué: Considero que tanto la vestimenta como el comportamiento deben estar acordes con la situación y el lugar donde uno se encuentra, cuando no es asi, se pueden tener conflictos

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

24 Años 3° S. FYL SECRET.

SI Porque: Si la mujer viste demasiado provocativa, puede provocar al hombre y hacer que este le falte al respeto y llegar al acoso sexual

19 Años PREPA SECRET.

SI Porque: En cuanto a la ropa provocativa, llama la atención del hostigador, en cuanto a buen trato no creo que influya

46 Años TEC. MAESTRA

SI Porque: Eso provoca a que les falten al respeto, no en todos los casos el ser amable o servicial sea provocativo para el acoso sexual

33 Años TEC. MAESTRA

SI Porque: Nosotros debemos de usar ropa apropiada para cada trabajo y así no provocaremos. La ropa ajustada se puede usar en el hogar

37 Años TEC. MAESTRA

SI Porque: Esta incitando la situación

26 Años LIC. MAESTRA

SI Porque: Porque la mayoría de las personas se basan en el aspecto de la persona para "saber" como es. Si ven a una persona con aspecto provocativo, suponen que esta más dispuesta a acceder a una proposición de tipo sexual

29 Años LIC. EMPLEADA

SI Porque: Porque si tu vistes muy provocativa para ir a la oficina, tu incitas a que cualquiera te falte al respeto porque te toman como que eres facil

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

29	Años	TEC.	SECRET.	SI	Porque: Hay formas de vestir y maquillar dependiendo de la ocasión, para una fiesta o simplemente para la oficina
41	Años	TEC.	MAESTRA	SI	Porque: Da un pie a que le falten al respeto
36	Años	TEC.	MAESTRA	SI	Porque: No contesto
36	Años	TEC.	MAESTRA	SI	Porque: Provoca la falta de respeto
26	Años	LIC.	ENFERM.	SI	Porque: En cierta parte porque la persona ya tiene ese impulso de hacer el acoso
37	Años	4° S. MED.	EMPLEADA	SI	Porque: Porque en mi caso mi arreglo no era provocativo, pero sí diferente al igual que mi carácter, que el de sus esposas
24	Años	4° S. MATE.	EMPLEADA	SI	Porque: Muchas veces uno por ser servicial y amable se toma de otra manera

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

20	Años	TEC.	OPERARIA	<p>SI Porque: Muchas veces si, porque ella puede dar motivo a que se le insinue dicha persona, ya sea por sus movimientos, actitudes, etc.</p>
38	Años	TEC.	SECRET.	<p>SI Porque: Porque la ropa provocativa, sobre todo con buena figura es una atraccion, que aunque no se quiera puede dar pie a malos pensamientos y deseos. En lo personal, siento que hay ropa adecuada para cada lugar</p>
41	Años	MASTER	MAESTRA	<p>SI Porque: Depende de la madurez del "acosador" pero el respeto fisico no debiera influir</p>
35	Años	LIC.	PROF.	<p>SI Porque: El vestir provocativa, o maquillarse exageradamente puede motivar si se acompaña de una conducta que tambien provoque o facilite que el individuo te aborde</p>
32	Años	TEC.	ENFERM.	<p>SI Porque: Es por lo que les atrae</p>
45	Años	LIC.	MAESTRA	<p>SI Porque: En algunas ocasiones no siempre, ya que existen algunos jovenes que se presentan a trabajar como si se tratara de asistir a un coctel</p>
41	Años	TEC.	EMPLEADA	<p>SI Porque: No contesto.</p>

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

21	Años	TEC.	EMPLEADA	SI	Porque: Porque a veces excita al hombre o mujer estar provocativa(o)
48	Años	PRIMARIA	AFANADOR	SI	Porque: Provoca
39	Años	LIC.	MAESTRA	SI	Porque: Lo toman de manera equivocada
32	Años	ESPEC.	PROF.	SI	Porque: Ser amable, servicial y de buen trato es interpretado como invitación sexual.
27	Años	LIC.	PROF.	SI	Porque: La ropa muy provocativa y el maquillaje exagerado pueden impulsar al hostigador, el carácter no.
29	Años	4° S. FYL	SECRET.	SI	Porque: Tiende a demostrar otra cosa, ya que siempre la amabilidad, la gentileza para con otras personas, siempre les parece mal a otras, aparte que los buenos modales se han perdido.
20	Años	5° S. C.P.	EMPLEADA	SI	Porque: Por la cultura que muchos hombres conservan en la actualidad.

Anexo 5

Factores que influyen a acosar

13/12/97

19	Años	TEC.	SECRET.	SI Porque: Porque impulsan a la persona a cometer esos actos.
17	Años	PREPA	EMPLEADA	SI Porque: Por que muchas veces el hostigador, al ver a la empleada así, llega a creer que se le está insinuando.
27	Años	TEC.	SECRET.	SI Porque: Porque los hombres tienen "una imaginación" que los hace pensar lo que no es.
29	Años	PREPA	EMPLEADA	SI Porque: A veces sin ir vestida provocativamente los hombres te faltan al respeto, con mayor razón cuando si se anda de una manera deshonesta.
19	Años	TEC.	SECRET.	SI Porque: Porque si tu vas muy provocativa das a entender cosas que no son, y entonces tu jefe se engenta.
24	Años	LIC.	PROF.	SI Porque: Porque "atraen" a hacer ese tipo de cosas.
Total:				103

Anexo 6

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

Ha sido acosada?: SI NO

Edad:	Escolaridad:	Ocupación:	
18	Años	TEC.	SECRET.
18	Años	SECUND.	OPERARIA
19	Años	LIC.	EMPLEADA
19	Años	PREPA	SECRET.
20	Años	PREPA	SECRET.
20	Años	PREPA	EMPLEADA
20	Años	TEC.	SECRET.
20	Años	PREPA	EMPLEADA
20	Años	8° S. LIA	EMPLEADA
20	Años	3° S. C.P.	EMPLEADA
20	Años	TEC.	ENFERM.
21	Años	TEC.	EMPLEADA
21	Años	7° S. FACPY	EMPLEADA
21	Años	PREPA	EMPLEADA
21	Años	TEC.	SECRET.
21	Años	PREPA	EMPLEADA
21	Años	LIC.	EMPLEADA
22	Años	LIC.	EMPLEADA
22	Años	6° MER. INT.	EMPLEADA
22	Años	LIC.	EMPLEADA
22	Años	LIC.	MAESTRA
22	Años	PREPA	EMPLEADA
23	Años	LIC.	EMPLEADA
23	Años	PREPA	AUX. EDUC.
23	Años	TEC.	SECRET.
23	Años	LIC.	EMPLEADA
23	Años	LIC.	MAESTRA
23	Años	ESPEC.	PROF.
23	Años	TEC.	ENFERM.
23	Años	TEC.	SECRET.
23	Años	TEC.	SECRET.
23	Años	TEC.	ENFERM.
23	Años	LIC.	EMPLEADA
24	Años	LIC.	EMPLEADA
24	Años	LIC.	EMPLEADA
24	Años	TEC.	ENFERM.
24	Años	PREPA	SECRET.
24	Años	LIC.	PROF.
24	Años	SEC.	EMPLEADA
24	Años	PREPA	EMPLEADA
24	Años	LIC.	MAESTRA
24	Años	LIC.	PROF.
24	Años	3° S. FYL	SECRET.
24	Años	LIC.	PROF.
25	Años	LIC.	MAESTRA

Anexo 6

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

25	Años	LIC.	EMPLEADA
25	Años	9° S. L.	MAESTRA
26	Años	LIC.	PROF.
26	Años	LIC.	PROF.
26	Años	MASTER	EMPLEADA
26	Años	TEC.	SECRET.
26	Años	TEC.	SECRET.
26	Años	MASTER	PROF.
26	Años	7° S. F.C.Q.	EMPLEADA
26	Años	TEC.	SECRET.
26	Años	TEC.	SECRET.
26	Años	LIC.	MAESTRA
26	Años	LIC.	ENFERM.
27	Años	LIC.	EMPLEADA
27	Años	PREPA	EMPLEADA
27	Años	TEC.	EMPLEADA
27	Años	TEC.	SECRET.
27	Años	LIC.	MAESTRA
28	Años	LIC.	EMPLEADA
28	Años	SECUNDAR	EMPLEADA
28	Años	LIC.	PROF.
28	Años	LIC.	PROF.
28	Años	TEC.	EMPLEADA
28	Años	LIC.	EMPLEADA
29	Años	PREPA	SECRET.
29	Años	MASTER	PROF.
29	Años	LIC.	EMPLEADA
29	Años	TEC.	SECRET.
30	Años	LIC.	SECRET.
30	Años	PREPA	SECRET.
30	Años	LIC.	PROF.
30	Años	TEC.	OPERARIA
31	Años	PREPA	SECRET.
31	Años	LIC.	EMPLEADA
32	Años	LIC.	PROF.
32	Años	LIC.	EMPLEADA
33	Años	LIC.	EMPLEADA
33	Años	LIC.	MAESTRA
33	Años	LIC.	EMPRES.
33	Años	TEC.	SECRET.
33	Años	TEC.	MAESTRA
34	Años	TEC.	SECRET.
34	Años	LIC.	PROF.
34	Años	TEC.	EMPLEADA
35	Años	LIC.	MAESTRA
35	Años	PREPA	EMPRESAR.
36	Años	LIC.	EMPLEADA
36	Años	TEC.	MAESTRA

Anexo 6

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

36	Años	TEC.	MAESTRA
37	Años	LIC.	MAESTRA
37	Años	PREPA	SECRET.
37	Años	TEC.	MAESTRA
38	Años	LIC.	ENFERM.
39	Años	TEC.	EMPLEADA
40	Años	LIC.	MAESTRA
40	Años	TEC.	EMPLEADA
40	Años	LIC.	MAESTRA
41	Años	PREPA	SECRET.
41	Años	TEC.	MAESTRA
42	Años	LIC.	EMPLEADA
42	Años	TEC.	SECRET.
43	Años	MASTER	PROF.
43	Años	PREPA	SECRET.
43	Años	TEC.	MAESTRA
43	Años	TEC.	MAESTRA
43	Años	LIC.	PROF.
44	Años	TEC.	EMPLEADA
44	Años	LIC.	MAESTRA
44	Años	LIC.	MAESTRA
44	Años	LIC.	EMPRES.
45	Años	TEC.	EMPLEADA
45	Años	LIC.	PROF.
45	Años	LIC.	PROF.
46	Años	TEC.	MAESTRA
52	Años	TECNICA	EMPLEADA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

Ha sido acosada? SI

Edad: Escolaridad: Ocupación: Reacción inmediata: Reparantió en desempeño:

17 Años PREPA EMPLEADA EMPLEADA Creo que me sorprendio por que uno nunca se espera algo asi. no Porque:

18 Años SECUNDAR EMPLEADA Ninguna, pero a veces los que me acosan son los clientes. no Porque:

19 Años TEC. SECRET. Fue de asombro y de miedo a la vez. si Como: No.

19 Años TEC. SECRET. Me lo quite de encima y le di un golpe en los bajos, y le meti una cachetada. si Como: Por que ya no es lo mismo.

Anexo 7

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

20	Años	TEC.	OPERARIA	Mi reaccion fue aclararle bien las cosas que mi relacion con el era nada mas de empleada hacia jefe, que no se fuera por otra onda, que no era y que me diera mi lugar.	si Como: no
20	Años	5° S. C. P.	EMPLEADA	Molestia, corraje, incomodidad, desconcierto.	si Como: Por que ya no se puede uno desempeñar igual.
21	Años	TEC.	EMPLEADA	Decirle que no me estuviera hostigando.	no Porque:
22	Años	7° S. FYL	SECRET.	Me dio miedo por que era lo que menos me speraba y aparte tenia 18 años, lo platique con mi hermano y me dijo que lo reportarra, yo lo reporte y claro el lo nego todo.	si Como: No.

Anexo 7

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

23 Años TEC.	EMPLEADA	Aclarar dicha situación y dar por entendido que no se es ingenua en este tipo de casos.	no Porque:
24 Años 4° S. MATE.	EMPLEADA	Me molesto mucho porque me incomodo por completo en el trabajo.	si Como: Ya no hacia mis labores con toda la libertad que necesitaba, me sentia mal conmigo misma.
24 Años LIC.	PROF.	La verdad es que me dio miedo.	si Como:
25 Años LIC.	PROF.	Pense que era juego, que estaba bromeando, pero conforme fue insistiendo mas, ya lo tome en serio y me desconcerto.	si Como: Todos los días estaba a la defensiva por su actitud.

Anexo 7

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

27	Años LIC.	PROF.	Me cambie de puesto, para no depender directamente de esa persona y estuve a punto de renunciar.	noPorque: Yo siempre me limite a decir la verdad y que jamas hubo un problema mayor, porque siempre
27	Años TEC.	SECRET.	Mi reaccion fue de sorpresa y en ese momento senti mucho miedo.	siComo: Pense que al acceder, tendria mas seguro mi trabajo, pero por el contrario. Primero me saco de
29	Años 4° S. FYL	SECRET.	Me decia (jefe) que deberia ser mas abierta, todas lo admiraban, lo deseaban, el siempre se acercaba mucho y me decia que si me iba con el en su carro y jamas acepte.	noPorque: Se le dio fin inmediato al iniciar con sus morbos.
29	Años PREPA	EMPLEADA	He sido acosada tres veces, y por lo mismo trato de ser menos atenta con mi jefe. En la la ocasion me asuste mucho, me quede callada, por temor de perder mi trabajo y por lo mismo acepte la propuesta de mi jefe.	siComo: No.

Anexo 7

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

Años	TEC.	SECRET.	No darle importancia, despues me dio miedo.	si Como: Al dia siguiente deje de trabajar para el.
30	Años TEC.	EMPLEADA	Le di una cachetada y le dije que si hubiera andado buscando eso, no estuviere trabajando sino en la calle, le tire sus documentos del escritorio y quebre su privado con un pisapapel que tenia y conseguí otro trabajo.	no Porque: No me importo.
32	Años TEC.	ENFERM.	Indiferente, no le di mucha importancia.	si Como: Ya no iba con confianza.
32	Años ESPEC.	PROF.	Dije que no aceptaba sus propuestas, que teniamos un asunto de trabajo que atender y que no tergiversara los objetivos.	no Porque:

Anexo 7

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

35 Años LIC.	PROF.	Me quede paralizada por poco tiempo, pero reacione y lo aviento, busque la salida del cuarto y sali corriendo.Me amenaza y se aleja.	si Como: A medida que se manifestaba mas, si me dio miedo.
37 Años 4° S. MED.	EMPLEADA	Trate de hacerles entender que yo no accederia a ninguna de sus proposiciones, pero sin hacer escandalo, hablando de la manera mas normal haciendo incapie en que mi vida matrimonial era del todo satisfactoria y nunca busque aventuras.	no Porque:
38 Años TEC.	SECRET.	Reaccione como que no lo habia entendido, aunque con un tono de voz molesto. Despues de eso trate de estar o tener relacion de trabajo con el, lo menos posible. Evite toda ocasion, de estar a solas.	no Porque:
39 Años LIC.	MAESTRA	Rechazo e indignacion y lo puse en su lugar.	no Porque: Segui con mi trabajo, no cambie de puesto y no volvio a insistir.

Anexo 7

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

40 Años 3° S. FYL EMPLEADA Primero reaccione con miedo, para si Como: Renuncie al trabajo.

despues sentir coraje por la actitud que tome.

41 Años MASTER MAESTRA Si se le puede llamar acoso sexual no Porque:

a una propuesta de posible relacion, si. Pero me parece que lo significativo sera que insistiese aun en contra de mi voluntad.

41 Años TEC. EMPLEADA No acepte nada. si Como: no.

45 Años MASTER PROF. Impotencia, irritada, rechazo, si Como: no

escapar de la situacion.

Anexo 7

¿Ha sido Usted Acosada Sexualmente?

13/12/97

45 Años LIC.

MAESTRA

Si comence a poner mas atencion y a observar todos sus comportamientos para conmigo.

Lo rechace y le dije que el tenia esposa.

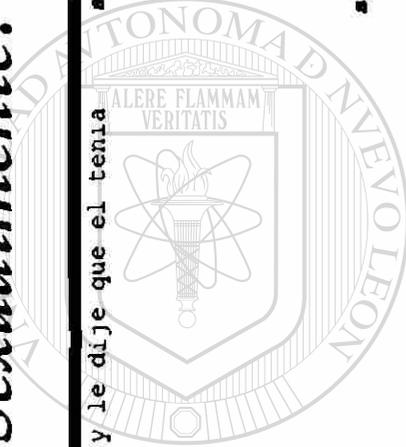
si Como:

48 Años PRIMARIA

AFANADOR

si Como: No.

Ofendida.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS