



Estudios sociológicos

ISSN: 0185-4186

ISSN: 2448-6442

El Colegio de México A.C.

M. Frías, Sonia

Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia1

Estudios sociológicos, vol. XXXVII, núm. 112, Enero-Abril, 2020, pp. 103-139

El Colegio de México A.C.

DOI: 10.24201/es.2020v38n112.1745

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59863214004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia<sup>1</sup>

*Sexual Harassment.  
The Case of a Law Enforcement Agency*

**Sonia M. Frías**

Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Ciudad de México, México  
sfrias@correo.crim.unam.mx

**Resumen:** Para examinar con perspectiva de género la prevalencia del hostigamiento y del acoso sexual (HAS) en el empleo, personas involucradas, reacciones, repercusiones, denuncia y motivos por los que no interponen denuncias o

<sup>1</sup> Agradezco el apoyo y los comentarios de Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba, titular de la Unidad de Género en la Procuraduría General de la República, y de todo su equipo. Asimismo, la facilidad y disposición para emplear los datos del Diagnóstico sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Procuraduría General de la República, coordinado por Roberto Castro y Florinda Riquer, en el cual fui responsable del componente “Desigualdades de género y perspectiva de género en la Procuraduría General de la República”. Agradezco a Irene Casique y a Joaquina Erviti el intercambio de ideas.

quejas, se utiliza una encuesta a empleados de una dependencia federal. El HAS se conceptualiza como una forma de mantener el estatus de género y jerárquico. De 10.3% de las personas que lo han experimentado en el último año, la mayoría son mujeres, que, en comparación con los hombres, están expuestas a más conductas de este tipo y de forma recurrente. En la mayoría de los casos, son acosadas/hostigadas por otros hombres. Las reacciones y estrategias de afrontamiento están en función del sexo y dimensión del HAS. Los afectados adoptan estrategias evasivas. Sólo 3% interpuso queja o denuncia. Una de cada cuatro personas aduce que *no tuvo importancia* o que no quería arriesgar el trabajo (36% en *quid pro quo*). Se discuten las implicaciones de políticas públicas y futuras investigaciones.

**Palabras clave:** hostigamiento sexual; acoso sexual; México; administración pública; violencia de género; discriminación.

**Abstract:** This study examines sexual harassment (SH) among federal employees from a gender perspective. Prevalence of SH, people involved, reactions, repercussions, complaints and reasons why employees do not file a complaint or press charges are examined. SH is conceptualized as a mechanism for enhancing or protecting gender or/and hierarchical status at the workplace. 10% of participants experienced SH during the last year, mostly females. They are more prone to experience more SH behaviors and more frequently. Men are mostly harassed by other men. Reactions are contingent on respondent's sex and SH dimensions involved. Most employees took passive strategies, and only 3% filed a complaint or pressed charges. Most employees alleged that the behavior or situation was irrelevant (25%) and were afraid of losing their jobs (36% in quid-pro-quo cases). Implications for future research and public policy are discussed.

**Keywords:** sexual harassment; workplace; Mexico; gender-based violence; discrimination; violence against women.

**E**l acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno nuevo. En Gran Bretaña y en Estados Unidos toma dimensión de problema social apenas en las décadas de 1970 y 1980 gracias al eco que hizo la prensa de las denuncias de mujeres aquejadas por la problemática y que

fueron retomadas por los poderes públicos (Baker, 2004, 2007; MacKinnon, 1989; Wise y Stanley, 1987). En el caso de México, tanto en el momento en que emerge el tema como problema público susceptible de ser legislado (González Ascencio, 1993) como en la actualidad, abundan en los medios de comunicación las denuncias de mujeres que padecen acoso y hostigamiento sexual en el marco de una relación laboral, tanto en instituciones públicas como privadas. El movimiento #MeToo, que busca visibilizar y denunciar el acoso sexual cometido por hombres poderosos (hostigamiento sexual), ha vuelto a poner en el punto de mira la problemática que padecen las mujeres en distintos contextos, incluido el laboral (Vela, 2018). Sin embargo, también han surgido voces de hombres que reclaman tener que soportar las mismas conductas que denuncian las mujeres.

Este estudio examina el fenómeno del acoso y el hostigamiento sexual (HAS) desde una perspectiva de género en una dependencia de la administración pública federal mexicana: la Procuraduría General de la República (PGR). Se busca expandir en México el conocimiento sobre el HAS para superar concepciones heterosexistas del fenómeno, discutir la relevancia de las definiciones adoptadas para examinar el HAS (subjetivas y conductuales) y conceptualizar el fenómeno de forma comprehensiva con el fin de incluir todas sus dimensiones: acoso basado en el sexo, atención sexual no buscada y coerción sexual (Fitzgerald, Magley, Drasgow *et al.*, 1997). Se argumenta que las explicaciones del fenómeno vinculadas exclusivamente al deseo sexual son problemáticas porque no dan cuenta del sexism o el acoso basado en el sexo. Por eso se adopta la conceptualización de Berdahl (2007, p. 641):

El acoso sexual<sup>2</sup> debe ser visto como un acoso basado en el sexo –como un comportamiento que deroga, degrada o humilla a un individuo basado en el sexo de este individuo–; quien acosa sexualmente deroga a otras personas por su pertenencia a un determinado sexo para proteger o incrementar su propio estatus social basado en su sexo, y está motivado a hacerlo y lo hace en un contexto social que de forma general y fundamental estratifica el estatus social a partir del sexo.

<sup>2</sup> En inglés no hay diferenciación entre acoso y hostigamiento sexual. Se emplea el término *sexual harassment* para referirse a ambos fenómenos.

La problemática del HAS debe entenderse como una forma en que se manifiestan las diferencias de género socialmente construidas, así como las jerarquías laborales. El HAS socava la igualdad de género en el empleo, por lo que vulnera los derechos humanos, está asociado a numerosas repercusiones en la salud física y mental de las víctimas, y conlleva costos para las organizaciones en términos de productividad, absentismo, rotación de personal, eficiencia, etc. (véase Dionisi, Barling y Dupré, 2012; McDonald, 2012).

Este estudio sociológico contribuye a nuestro conocimiento porque, con excepción de los análisis que abordan la problemática del HAS en un contexto de relación laboral a partir de grandes encuestas (ej. Frías, 2011, 2014), el conocimiento empírico en México sobre la magnitud del fenómeno es muy limitado y se centra en instituciones concretas (excepciones en Cruz Arroyo, 2013; Frías, 2013a; Tena, Aldaz y Espinosa, 2015). La mayoría de las investigaciones en México emplean metodologías cualitativas y se concentran en las experiencias de las mujeres. Los sujetos de estudio tienden a ser empleadas de la industria maquiladora y jornaleras agrícolas (Salzinger, 2000; Scarone, 2014; Stevenson, 2003; Williams, 2005; Zúñiga, 2017). Estos estudios son relevantes para comprender cómo se expresa el fenómeno, sus dimensiones y la conceptualización de las personas que lo padecen, pero no permiten establecer su prevalencia ni los factores asociados en un contexto concreto.

Tiene particular interés examinar la administración pública federal mexicana como contexto laboral porque después de las fábricas, la administración pública ocupa el segundo lugar en prevalencia de HAS entre mujeres (Frías, 2014). Las instituciones públicas tienen la obligación de garantizar, tanto en el interior como en el exterior de éstas, la igualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto, resulta relevante conocer las dinámicas de HAS en una institución que debe velar por la igualdad e investigar las denuncias en su ámbito de competencia sobre la materia. Con la aprobación de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Cámara de Diputados, 2006), los tres órdenes de gobierno adquieren el compromiso de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y de promover el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación de género. Además, tienen la responsabilidad de impulsar medidas de colaboración que permitan crear las condiciones necesarias para la participación de las

mujeres en el ejercicio público como punto de partida para avanzar en las distintas esferas del desarrollo político, económico, social y cultural. Este estudio, cuyos datos se obtuvieron durante la primera quincena de septiembre de 2016 constituye, además, una excelente línea de base para futuras evaluaciones de resultados y efectividad del Protocolo Único de Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual de la Administración Pública Federal.<sup>3</sup>

La primera parte de este artículo conceptualiza el fenómeno del HAS y aborda teóricamente su naturaleza. La segunda, revisa la propuesta teórica de Berdahl (2007) que emplea las nociones de jerarquía de género y estatus para argumentar que el HAS tiene por objeto mantener la posición social del individuo. La tercera distingue entre las distintas dimensiones que conforman el HAS y discute sobre el tipo de definiciones (subjetivas o conductuales) que deben emplearse para estudiar la problemática. La fuente de datos empleada y la metodología se presentan en la cuarta parte. En la quinta se muestran los resultados sobre la prevalencia, las personas involucradas, las reacciones de las personas que lo padecen y las repercusiones de los actos de HAS, los patrones de búsqueda de ayuda y los motivos por los que las personas no interponen denuncias o quejas. Finalmente, se presentan las conclusiones, limitaciones e implicaciones del estudio.

### **Aspectos conceptuales y teóricos sobre el HAS en el empleo**

Los primeros estudios conceptualizaban el HAS como un problema de violencia de género en contra de las mujeres en el contexto laboral (MacKinnon, 1979; Wise y Stanley, 1987). Es preciso diferenciar entre la violencia de género y la que *no es de género* en el contexto de una relación laboral, pues no toda la violencia que padecen las mujeres en un contexto de relación laboral es violencia de género. Esta última se define como la que

<sup>3</sup> El protocolo entró en vigor en octubre de 2016 como parte de una instrucción presidencial formulada durante la Primera Sesión Abierta del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado de [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016)

viene dada por las relaciones de género, es la violencia que se ejerce desde el modelo hegemónico de masculinidad encarnado mayoritariamente por hombres, pero también por algunas mujeres, contra todas las mujeres y también contra los hombres que siguen otros modelos de masculinidad no hegemónica tanto heterosexual como homosexual (Oliver y Valls, 2004, p. 16).

López, Hodson y Roscigno (2009) definen el HAS como un comportamiento –basado en el sexo o en el género– que viola, deroga, degrada o humilla a un individuo. No es simplemente una consecuencia de las relaciones de poder en las organizaciones (acoso laboral), sino que está conectado con un sistema de estratificación de género (acoso sexual).

El acoso laboral consiste en conductas, acciones o expresiones que conlleven falta de respeto y hostilidad que se proponen dañar a la persona. Estos comportamientos incluyen miradas fijas, comentarios denigrantes, excluir, ignorar y ridiculizar a la persona, amenazas y el ejercicio de la violencia física (Frías, 2014).

Estas situaciones no necesariamente están asociadas a la pertenencia a un género concreto, aunque estudios recientes han mostrado la interrelación entre HAS y acoso laboral (Dionisi *et al.*, 2012).

En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) contempla el HAS como una forma de violencia de género *en contra de las mujeres* (Cámara de Diputados, 2007). Establece que la violencia laboral y docente

se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta con la igualdad (art. 10).

Se enfatiza el vínculo laboral con independencia de dónde ocurran los actos. Aunque pueden ocurrir en el espacio laboral, también suceden en el transporte público, en comida-cenas de fin de año, entre otros.

La LGAMVLV aborda específicamente el HAS en el artículo 13 al definir el hostigamiento sexual como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. Y, el acoso sexual como

una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La diferencia entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual reside en el número de sistemas de estratificación involucrados. Mientras que en el acoso sexual existe una jerarquía [de poder] de género entre pares, en el hostigamiento sexual encontramos –al menos– una doble jerarquía: la laboral y la de género. Éstas, como postularía el feminismo interseccional, interactúan asimismo con otros sistemas de estratificación, como el étnico, el heteronormativo o el de clase (Crenshaw, 1991). Como las conductas constitutivas de HAS pueden ser las mismas, se ha argumentado que ambos términos pueden ser utilizados indistintamente (Kurczyn Villalobos, 2004).

### **La propuesta teórica de Berdahl: el HAS como forma de mantener el/los estatus (poder y género) en las organizaciones**

El HAS ha sido abordado por distintas teorías interrelacionadas: biológicas; sobre el reconocimiento legal, que abordan cómo se percibe el HAS y cuáles son las respuestas; organizacionales, que asocian la incidencia del HAS con determinados contextos laborales; basadas en las características del individuo incluyendo los modelos multidimensionales,<sup>4</sup> y teorías socioculturales que argumentan que el HAS en contextos la-

<sup>4</sup> Desde una perspectiva interseccional, proponen que deben tenerse en cuenta los efectos conjuntos del género y otros sistemas de estratificación social, como raza y etnia, clase social, entre otros.

borales es una manifestación de las estructuras sociales de desigualdad de género (detalles en Cuenca Piqueras, 2015; Frías, 2011; McDonald, 2012).

Los primeros estudios de HAS conceptualizaban el fenómeno como un problema de género que afectaba a mujeres. Desde el feminismo se postula que el HAS tiene su origen en la desigualdad estructural entre hombres y mujeres (MacKinnon, 1979; Wise y Stanley, 1987). Sin embargo, estudios nacionales e internacionales muestran que mujeres y hombres pueden ser objeto de las mismas conductas, pero la prevalencia tiende a ser considerablemente mayor entre las mujeres que entre los hombres (Frías, 2013a; Holland, Rabelo, Gustafson *et al.*, 2016; McDonald, 2012; Stockdale, Visio y Batra, 1999; Tena *et al.*, 2015). Con independencia de las repercusiones e interpretaciones del HAS por sexo (se discuten en la siguiente sección), las perspectivas feministas tradicionales no logran explicar por qué los hombres, aunque en menor medida, reportan padecer actos de HAS tanto por otros hombres como por mujeres. Para superar esta limitación, se retoma la teorización de Berdahl (2007) que emplea las nociones de jerarquías entre géneros y estatus para argumentar que el HAS tiene por objeto mantener el estatus social del individuo, vinculado a la estima y el respeto.

Berdahl (2007) señala que la pertenencia a determinado sexo es probablemente una de las principales características para diferenciar entre individuos, asignar roles y conferir estatus. En función de qué tanto los individuos se adhieren a los roles y estereotipos socialmente construidos, se distingue entre sexos y en cada uno de ellos (Berdahl, 2007; Connell, 1987). De una forma u otra, y con distintos grados de intensidad, “cuando el estatus del individuo se ve amenazado, éste tiene una motivación para defenderlo, así como los beneficios que le genera, y puede defenderlo menospreciando o socavando al otro en función de su sexo” (Berdahl, 2007, p. 645). Esta teorización permite explicar el HAS intergenérico e intragenérico al enraizar el fenómeno en un sistema social patriarcal donde las jerarquías de/entre géneros socialmente construidas tienen un papel central (Connell, 1987; Connell y Messerschmidt, 2005).

Berdahl (2007) argumenta que en los casos de HAS de hombre hacia mujer, el más documentado, los varones desean mantener o incrementar su estatus (laboral o masculino) al denigrar a las mujeres con comentarios

y bromas sexistas, comportamientos o expresiones que sugieren que el hombre puede hacer mejor el trabajo que la mujer. Las insinuaciones sexuales, tocamientos o intentos de lograr algo sexual con la mujer conllevan un incremento de su estatus al *objetivizar* o dominar sexualmente a la mujer.

El HAS de mujeres hacia hombres es menos común porque el sistema de estratificación social de género les confiere una posición subordinada a la del varón, y en el trabajo suelen ocupar asimismo posiciones jerárquicamente inferiores a las que en general ocupan los hombres. Sin embargo, la mujer, en un afán de proteger o incrementar su estatus femenino, puede menospreciar al hombre individualmente o como parte de un grupo social, o compararlo con otros hombres y sugerir que no cumple con los ideales de masculinidad. Las conductas sexuales explícitas tienden a ser menos comunes en el HAS de mujeres hacia hombres porque tener iniciativa sexual se contrapone a los ideales de feminidad y puede conllevar una pérdida de estatus. Es posible que los hombres evalúen estas situaciones de manera positiva (Waldo, Berdahl, y Fitzgerald, 1998), pero cuando la evaluación es negativa, les suele acarrear una pérdida de estatus.

El HAS entre hombres busca minimizar el estatus del receptor al demostrar que uno es *más hombre* porque cumple mejor con los estereotipos y roles masculinos (virilidad, fortaleza, inteligencia, etc.). Se manifiesta en insultos, burlas sexuales, ridiculización del otro, etc., para denotar que no satisface el ideal masculino (Stockdale *et al.*, 1999). Cuando un hombre envía a otro/s un mensaje con imágenes sexualizadas de una mujer, quien lo recibe no puede mostrar molestia o desagrado, ya que su heteronormatividad y hombría se vería en entredicho. Las mujeres pueden ser instrumentalizadas en los procesos para ganar estatus pues, por ejemplo, el hombre que consigue la atención de la mujer más atractiva logra incrementar su estatus. También se trata de una categoría de referencia, ya que al hombre objeto de HAS se le atribuyen características femeninas.

Cuando se produce entre mujeres, el fenómeno sigue la misma lógica que cuando están involucrados los hombres, pues implica minimizar a una mujer por no cumplir con los ideales de feminidad. Los actos y las formas que adquiere son distintos en función de los ideales de masculinidad y feminidad (*belleza, buena madre*, deseabilidad sexual, delicadeza,

sensibilidad, castidad, etc.). Cuando las mujeres se refieren a otras como *zorras*, marimachos, malas madres, amargadas, *mal cogidas*, feas, o indican que sus logros se deben a que se acostaron con alguien, minimizan el estatus de éstas para incrementar el propio. Berhdal (2007) advierte que para una mujer probablemente sea menos amenazante el HAS intergenérico que el intragenérico, porque los hombres suelen tener mayor poder (de género y jerárquico en el trabajo). Entre hombres, probablemente sea más amenazante el intragenérico.

La teorización de Berdahl (2007) hace, al menos, dos grandes aportes. Primero, supera la conceptualización tradicional de la intención sexual en el HAS. Como argumentan Pernas y Ligero (2003), “el acoso sexual no es sólo un medio, es un fin en sí mismo. Su ejercicio es ejercicio del poder y puede perseguir tantos fines como existen en el mundo del trabajo, incluso el de satisfacer un deseo sexual”, aunque en el proceso de satisfacer un deseo sexual el poder de género y jerárquico tiene un papel relevante (Farley, 1978; MacKinnon, 1979; McLaughlin, Uggen y Blackstone, 2012).

El segundo aporte es que contempla que, además de la persona a quien va dirigida la conducta, otras puedan ser destinatarias del mensaje que implica el acto. El HAS puede servir para desarrollar relaciones de camadería entre hombres, incrementar la cohesión del grupo masculino y ser generador de identidades masculinas (Farley, 1978; Pernas y Ligero, 2003; Quinn, 2002; Robinson, 2005). Cuando en una reunión el jefe entrega a una asistente un sobre con ropa interior y la insta a que lo abra, y tras su negativa él lo hace para mostrar su contenido, envía a sus pares un mensaje que reafirma su poder sexual sobre las mujeres del grupo y sobre otros hombres que no han ejercido ese poder sexual sobre ellas.

### **Las dimensiones del hostigamiento y acoso sexual y el problema de las definiciones**

El HAS como expresión de violencia de género es un fenómeno complejo y multidimensional. Fitzgerald, Gelfand y Drasgow (1995) y Fitzgerald *et al.* (1997) han identificado que el fenómeno tiene tres dimensiones en función de la naturaleza de los actos y la intención de los mismos: *a) acoso*

de género, sexismo o acoso ambiental;<sup>5</sup> b) atención sexual no buscada, y c) coerción sexual. El acoso basado en el género se refiere a conductas de carácter verbal o no verbal sin intención de lograr *algo sexual*, pero que reproducen actitudes insultantes, hostiles y degradantes. Ejemplos de esta situación serían salvapantallas de computadora con imágenes de mujeres desnudas o sexualizadas, gestos simulando el cuerpo de una mujer, ridiculización de mujeres/hombres, frases de contenido sexual, comentarios sobre la menor capacidad de las mujeres porque *se quedan embarazadas*, e indicar que alguien seguramente *anda en sus días* o que *necesita una cogida*, entre otros.

La atención sexual no buscada puede ser de naturaleza verbal o no verbal, y producirse de modo presencial o virtual. Incluye, entre otros, comentarios obscenos y no requeridos sobre la apariencia física, como, por ejemplo, los asociados al tamaño de alguna parte del cuerpo, preguntas sobre la vida sexual, arrimones, tocamientos, intenciones de mantener relaciones sexuales, regalos con connotación sexual, como ropa interior, y envío de imágenes sexuales o de alguna parte del cuerpo.

Finalmente, la coerción sexual y el abuso sexual incluyen las expresiones de violencia sexual más severas (violación, intento de violación), así como amenazas, castigos y premios asociados a intercambios sexuales, amagar con despido o disminución de categoría y prestaciones si no se accede a pretensiones sexuales, y condicionar o recompensar ascensos o beneficios si se consiente el intercambio sexual. Estos dos últimos casos se conocen jurídicamente como *quid pro quo* (hacer una cosa por otra).

Lo que tienen en común los actos incluidos en estas tres dimensiones son la falta de reciprocidad, lo desagradable de las conductas, que no son bienvenidas ni deseadas por las víctimas y que producen sentimientos negativos, como molestia, humillación, impotencia y enojo. Esto permite diferenciar entre definiciones subjetivas y conductuales (Frías, 2013a).

Aunque los hombres también padecen HAS, ellos tienden a conceptualizar las conductas constitutivas de acoso basado en el género (burlarse de los hombres que solicitan permisos para acudir a actividades en la escuela

<sup>5</sup> El acoso ambiental “crea para quien la recibe un ambiente humillante, hostil e intimidatorio” (Pernas y Ligero, 2003).

de los hijos, hacer comentarios que buscan reforzar la masculinidad hegemónica, etc.) de forma distinta que las mujeres, ya que sienten menos enojo, las normalizan y las consideran menos ofensivas (Waldo *et al.*, 1998). Incluso, en muestras mexicanas, un mayor porcentaje de hombres reportó sentirse halagado (Frías, 2013a). Esto sugiere que la naturaleza de los actos puede ser distinta para hombres y para mujeres. Aunque ambos pueden ser objeto de las mismas conductas, las consecuencias para ellas y su entorno son mayores que las que padecen los varones en sus mismas circunstancias (McDonald y Charlesworth, 2016). Las mujeres ocupan, por lo general, posiciones socioeconómicas inferiores a las de los hombres, tienen menores opciones laborales y disponen de menos recursos para evitar, afrontar y escapar de situaciones que las violentan, así como para buscar ayuda y acceder a la justicia (UNFPA, 2008).

La centralidad de las definiciones adoptadas (subjetivas *vs.* conductuales) para examinar el fenómeno no es menor. Una conducta no es intrínsecamente ofensiva, lo es porque le genera molestia a quien la recibe. El HAS es fruto de una interacción en la que hay determinadas líneas raciales y étnicas, etarias, de clase y de orientación sexual, entre otras. Es más probable que las definiciones subjetivas y conductuales se solapen cuando existe mayor distancia social entre la persona generadora de la conducta y quien la recibe (Blackstone, Houle y Uggen, 2014; Giuffre y Williams, 1994; Uggen y Blackstone, 2004). El reporte subjetivo está limitado por los condicionamientos socioculturales, variables sociodemográficas como la edad, eventos políticos, conocimiento de legislación y políticas públicas, y el grado de apoyo a víctimas en instituciones públicas y en el lugar de trabajo (Blackstone *et al.*, 2014; McDonald, 2012; Pernas y Ligero, 2003).

## Metodología

Con el propósito de recabar la información para examinar experiencias de HAS en la PGR, se realizó una encuesta electrónica anónima en la que se empleó la aplicación LimeSurvey. La encuesta se depositó en uno de los servidores de la institución de adscripción de la autora. Se optó por un cuestionario electrónico autoadministrado, pues la mayor parte del personal de la institución tiene un nivel educativo de licenciatura

o superior y dispone de computadora. Debido a las condiciones de la población objeto de estudio, los costos son bajos (Kaplowitz, Hadlock y Levine, 2004).

Se elaboró un cuestionario piloteado en un grupo de 92 personas que recibieron un correo electrónico informativo sobre el estudio y, posteriormente, una invitación personalizada para participar en él. Se realizaron dos grupos de discusión con una muestra aleatoria de participantes en el piloto con el objetivo de recibir retroalimentación sobre el cuestionario. Se discutió sobre la extensión, las secciones o las preguntas difíciles de comprender o tediosas; la deseabilidad social, la confidencialidad y el anonimato; las reacciones generadas por el cuestionario; el formato, el orden y la manera en que se presentan las preguntas, el tiempo de respuesta y el lugar donde respondieron, entre otros aspectos. Y se hicieron las adecuaciones correspondientes.

Hubo una campaña de difusión impresa (carteles informativos) y electrónica dirigida a todo el personal de la institución para incrementar la participación en el estudio. El envío de una notificación previa a la encuesta electrónica tiende a equiparar los índices de respuesta de encuestas electrónicas y encuestas en papel (Kaplowitz *et al.*, 2004). La institución proporcionó una base de datos con los correos electrónicos del personal y se envió una invitación personalizada con un vínculo individual para participar. Como algunas personas no disponían de computadora o correo electrónico, se habilitaron varios quioscos con computadoras desde donde podían participar. La encuesta estuvo activa del 1 al 15 de septiembre de 2016. Se obtuvo un total de 15 368 respuestas completas (12 974 por invitación y 2 394 por quiosco). El porcentaje de respuestas completas es muy aceptable (Sheeman, 2001) ya que, de acuerdo con la información proporcionada, al 15 de julio de 2016 había 20 145 personas trabajando en la institución, lo cual arroja un índice de respuesta de 76%, que es alto, y puede estar asociado a que se siguieron muchas de las buenas prácticas sobre realización de encuestas electrónicas: se personalizaron los correos electrónicos, se reenviaron los correos rebotados, se enviaron al menos tres recordatorios y el vínculo para contestar la respuesta estaba en el cuerpo del correo electrónico (McPeake, Bateson y O'Neill, 2014; Muñoz-Leiva, Sánchez-Fernández, Montoro-Ríos *et al.*, 2010). Además, la persona podía contestar la encuesta en cualquier lugar y reanudarla en cualquier momento.

## Características de las personas que participaron en el estudio

En términos de sexo, tipo de plaza y unidad administrativa, el porcentaje de hombres y mujeres que participó en la encuesta es muy parecido al que compone la institución (se pueden consultar datos en Frías, 2016). Por ejemplo, 54.1% de las personas que participaron en la encuesta son varones y 45.9%, mujeres; 6.1% de los/as participantes tiene menos de 25 años; 34.9%, entre 26 y 35; 32.5%, entre 36 y 45 años; 18.8%, entre 46 y 55 años, y 7.3%, entre 56 y más. El 23.6% de los/as participantes no tiene estudios universitarios; la mayoría está casado/a o unido/a (54.2%), y 33.8% está soltero/a; 3.4% reportó hablar una lengua indígena, y 96.3% se declaró heterosexual; 64% lleva trabajando cinco años o más en la institución. En términos del tipo de plaza, 16.3% de los/as participantes es personal de mando; 15.8%, personal de enlace; 18.4%, personal operativo, y 49.5%, personal sustantivo.

### *La medición del acoso y el hostigamiento sexual*

La batería de preguntas sobre HAS fue precedida de la siguiente introducción:

En las instituciones pueden darse casos de acoso sexual. Tanto hombres como mujeres pueden sufrirlo o ejercerlo, y éste se da tanto con personas del mismo sexo como del sexo opuesto. El acoso sexual en el ámbito laboral ocurre, por ejemplo, cuando, sin buscársolo, una persona es objeto de atención sexual, conversaciones de tipo sexual o comportamientos o contactos de índole sexual.

Se indagó sobre si en el último año, en su trabajo, había sido objeto de 18 situaciones que se agruparon en las tres dimensiones identificadas por Fitzgerald *et al.* (1995):

#### *Acoso basado en el género o sexismo:*

- a) le han mostrado intencionalmente alguna parte del cuerpo o imágenes con contenido sexual;

- b) le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres;
- c) le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a los hombres;
- d) alguien en su lugar de trabajo tiene imágenes, carteles, calendarios o salvapantallas en su computadora de naturaleza sexual que le incomoden (Alfa de Cronbach = 0.62).

*Atención sexual no buscada:*

- e) pláticas, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con el sexo;
- f) miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales;
- g) propuestas directas o indirectas de establecer una relación sexual;
- h) comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física;
- i) se ha sentido presionado/a por alguien para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo;
- j) tocamientos, caricias, o roces que lo/a hicieron sentir incómodo;
- k) alguien se le acercó demasiado o ha invadido su espacio físico repetidamente;
- l) le han dicho piropos ofensivos o molestos;
- m) han esparcido rumores sobre su sexualidad o su cuerpo (ej. orientación sexual, disponibilidad, etc.) (Alfa de Cronbach = 0.79).

*Coerción sexual:*

- n) ha intentado tener relaciones sexuales con usted cuando había dicho que no quería;
- ñ) le han obligado a tener relaciones sexuales cuando no quería;
- o) le han dicho que tendría mejores condiciones de trabajo si accedía a hacer algo de carácter sexual;
- p) le han amenazado con correrlo/a o castigarlo por no aceptar invitaciones o propuestas;
- q) han tomado represalias o la/o han castigado por haberse negado a propuestas sexuales (Alfa de Cronbach = 0.87).

## Resultados

Una de cada diez personas que participaron en el estudio padeció algún acto constitutivo de HAS durante el año previo al levantamiento de la encuesta. Los comportamientos más frecuentes son las pláticas, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con el sexo (6.3%), seguido de comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres (4%); miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales (3.8%); comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física (3.6%), y piropos ofensivos o molestos (2.8%). En menor medida, 2.4% indicó que se le acercaron demasiado o invadieron su espacio físico repetidamente; 2.1% reportó que esparcieron rumores sobre su sexualidad o su cuerpo; 2% afirmó que les habían hecho propuestas directas o indirectas de establecer una relación sexual, o comentarios peyorativos que menosprecian a los hombres.

Como se muestra en el cuadro 1, por cada hombre que ha padecido HAS el último año, hay poco más de dos mujeres en esta situación: 6.4% de los hombres frente a 15.3% de las mujeres. En todas las dimensiones examinadas, el porcentaje de mujeres que indicó haber padecido algún acto es mayor que el de hombres. El 14% de ellas reportó ser objeto de atención sexual no buscada el último año frente a 5.6% de los hombres. En el caso de la coerción sexual, las diferencias entre sexos son más notorias: por cada hombre hay poco más de tres mujeres (0.5 vs. 1.6%). Sólo en dos reactivos no hay diferencias estadísticamente significativas entre géneros: si les han hecho comentarios peyorativos o sexistas que menosprecian a los hombres, y si alguien del trabajo le ha obligado a tener relaciones sexuales no deseadas.

La gráfica 1 muestra la prevalencia del fenómeno sobre el total de hombres y mujeres según la frecuencia y las personas involucradas. Entre los hombres es más frecuente que el HAS haya ocurrido en una sola ocasión y que sólo una persona estuviera involucrada (38% de los casos de HAS, y 2.4% del total de hombres); las mujeres, en cambio, lo han experimentado en varias ocasiones y varias personas estuvieron involucradas (42% de los casos de HAS, y 6.4% del total de mujeres). El porcentaje de mujeres que indicó padecerlo reiteradamente con una misma persona también es mayor al de hombres (27 vs. 23.3%); aunque parece semejante, si se enmarca en el total de las personas que participaron en el estudio, 1.5%

Cuadro 1

**Personal que ha experimentado situaciones constitutivas de acoso  
u hostigamiento sexual durante el último año por sexo (en porcentaje)**

	<i>Hombres</i> (%)	<i>Mujeres</i> (%)	%
<i>Acoso / Hostigamiento basado en el género</i>			
Le han mostrado intencionalmente alguna parte del cuerpo o imágenes sexuales	0.4	0.7	**
Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres	1.8	6.5	***
Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a los hombres	1.8	2.3	†
Alguien en su lugar de trabajo tiene imágenes, carteles, calendarios o pantallas de computadora de naturaleza sexual que lo incomoden	0.4	1.0	***
<i>Atención sexual no buscada</i>			
Pláticas, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con el sexo	4.0	9.1	***
Miradas obscenas o guños con intenciones sexuales	1.4	6.6	***
Comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física	2.2	5.4	***
Le han dicho piropos ofensivos o molestos	0.7	5.2	***
Alguien se le ha acercado demasiado o ha invadido su espacio físico repetidamente	0.9	4.3	***
Han esparcido rumores sobre su sexualidad o cuerpo	1.1	3.3	***

Cuadro 1 (*concluido*)

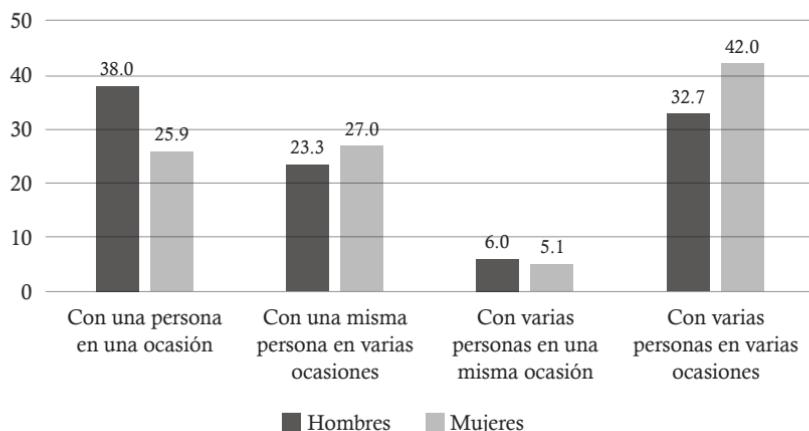
	<i>Hombres</i> (%)	<i>Mujeres</i> (%)	<i>%</i>
Propuestas directas o indirectas de establecer una relación sexual	1.0	3.2	*** 2.0
Tocamientos, caricias o roces que le hagan sentir incómodo/a	0.6	2.5	*** 1.5
Se ha sentido presionado/a por alguien para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su centro de trabajo	0.6	2.1	*** 1.3
<i>Coerción sexual</i>	0.5	1.6	*** 1.0
Le han dicho que tendría mejores condiciones de trabajo si accedía a hacer algo de carácter sexual	0.2	0.9	*** 0.5
Ha intentado tener relaciones sexuales con usted cuando había dicho que no quería	0.3	0.5	* 0.4
Han tomado represalias o castigado por negarse a propuestas de índole sexual	0.3	0.7	*** 0.4
Le han obligado a tener relaciones sexuales cuando usted no quería	0.3	0.3	0.3
Le han amenazado con correrlo/a o castigarlo por no aceptar invitaciones o propuestas	0.2	0.4	* 0.3
<b>Total</b>	<b>6.4</b>	<b>15.3</b>	<b>*** 10.5</b>

Notas: N = 15908. Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

\*\*\* p< .0001; \*\* p< .001; \* p< .05; † p< .10.

**Gráfica 1**

**Frecuencias y personas involucradas  
en actos de HAS en los últimos 12 meses por sexo**



Fuente: Elaboración propia.

N = 15908.

de los hombres ha sido objeto de HAS de forma reiterada por parte de una sola persona frente a 4.1% del total de mujeres.

Además de que las mujeres padecen HAS de forma más recurrente que los hombres, también estuvieron expuestas a un mayor número de conductas. Las que indicaron haberlo padecido por parte de varias personas en varias ocasiones reportaron un promedio de 4.5 actos *vs.* 3.4 actos de los hombres. Las que afirmaron haberlo padecido en varias ocasiones por una persona reportaron 4.3 actos *vs.* 3.2 de los hombres. Sin embargo, los hombres que lo padecieron en una ocasión por parte de una persona durante el último año reportan un mayor número promedio de actos que las mujeres (3.4 *vs.* 2.6) (análisis no mostrados).

El cuadro 2 presenta información de las personas que perpetraron los actos de HAS. La primera fila muestra que de los hombres que reportaron haber sido objeto de conductas de HAS, 44% lo fue por un colega del sexo masculino; 31.8% por una compañera; 23.6% por un superior jerárquico del sexo masculino; 9% por una superior jerárquica mujer; 6.4% por un

varón de otra institución; 10% por una mujer de otra institución, y 4.3% por otra persona. En este caso y los siguientes, los porcentajes en fila son superiores a 100%, lo que indica que las personas han sido objeto de las distintas dimensiones de HAS por parte de diferentes personas, tanto del sexo masculino como femenino. La mayoría de los actos de acoso basado en el género y de atención sexual no buscada son perpetrados por compañeros/as. Pero, teniendo en cuenta que a medida que se asciende en la jerarquía laboral el número de superiores jerárquicos tiende a disminuir, el porcentaje de actos perpetrados por ellos/as no es desdeñable.

La última fila del cuadro 2 muestra que casi seis de cada diez situaciones de HAS (57.7%) son perpetradas por un compañero, mientras que menos de dos de cada diez por una compañera de trabajo. Los superiores jerárquicos del sexo masculino (jefes, supervisores) perpetrar una de cada tres situaciones de HAS, mientras que sólo 5% señala a una mujer en la misma posición. Personas no empleadas en la institución, pero con las que las personas tienen contacto por sus funciones laborales, así como otras personas (personal de limpieza, vigilantes, etc.) también son señaladas como generadoras de situaciones de HAS.

El cuadro 2 muestra que la mayoría de las situaciones tiende a producirse entre personas de distinto sexo. El 67.8% de las situaciones de atención no buscada entre pares involucró a un hombre como generador y a una mujer como receptora. En el caso de la coerción sexual, en dos de cada tres casos las mujeres identificaron a superiores jerárquicos varones como responsables. Asimismo, aunque en menor medida, mujeres y hombres son también señalados como responsables de ejercer estas conductas contra personas de su mismo sexo: 23.1% de los hombres que revelaron padecer situaciones de atención sexual no buscada señalaron a un superior de su mismo sexo, y 47% a compañeros. Los porcentajes de mujeres que identificaron a otras mujeres como responsables son significativamente menores, 3.7 y 12.7%, respectivamente. Esto sugiere que aunque las mujeres pueden incurrir en ciertos actos conductualmente constitutivos de HAS, lo hacen en menor medida en contra de las personas de su mismo sexo que los hombres. Esto sugiere que los hombres pudieran emplear el HAS para comunicar mensajes con el fin de mantener el estatus masculino o el refuerzo de determinados patrones y estereotipos de masculinidad.

Cuadro 2

Personas identificadas como responsables de perpetrar actos constitutivos de HAS durante el último año anterior a la encuesta (en porcentaje)

Dimensión de HAS	Tipo de relación laboral con la persona perpetradora y sexo					
	Compañero	M	H	M	H	M
Acoso basado en el género						
Hombres	44.6	***	31.8	23.6	9.0	6.4
Mujeres	66.4	66.4	13.0	43.5	4.7	9.8
Atención sexual no buscada						
Hombres	47.0	***	36.2	23.1	8.8	6.0
Mujeres	67.8	67.8	12.7	39.3	3.7	10.0
Coerción sexual						
Hombres	36.4	†	36.4	22.7	13.6	6.8
Mujeres	52.5	52.5	11.0	66.1	3.4	10.2
Total	57.7	57.7	18.1	32.9	5.1	8.4
					3.4	3.4
					2.3	2.3

Fuente: Elaboración propia.

Notas: <sup>a</sup> El número de casos es reducido, por lo que la prueba de Chi-cuadrada puede no ser válida. N = 1664. \*\*\* p< .0001; \*\* p< .001; \* p< .05; <sup>†</sup> p< .10. Los porcentajes en fila suman más de 100% porque las personas pueden reportar más de una persona perpetradora.

Se examinó si la prevalencia estaba vinculada a la orientación sexual de la persona que participó en el estudio, porque ésta, desde una perspectiva interseccional, ha sido asociada a distintas jerarquías de género (Connell, 1987, 1997; Connell y Messerschmidt, 2005). Sólo 1.8% de los hombres y 2% de las mujeres se autodefinieron como no exclusivamente heterosexuales. Entre ellos, sólo 81 personas (40 hombres y 41 mujeres) indicaron que habían sido objeto de HAS. No es posible realizar un análisis sobre la asociación entre orientación sexual y sexo de la persona perpetradora (como mecanismo en el que el HAS actuaría como reproductor de desigualdades) debido a que el número de casos es insuficiente para establecer conclusiones válidas.

### **Las reacciones y repercusiones de los actos de HAS**

Las reacciones de las personas ante una conducta concreta están mediadas por la dimensión del HAS y el sexo de la persona. El cuadro 3 se centra en quienes padecieron conductas constitutivas de HAS con varias personas en una misma ocasión y aquellas que lo han padecido en varias ocasiones por parte de varias personas. Muestra que la mayoría (poco más de tres de cada cuatro), tanto hombres como mujeres, tiende a adoptar alguna estrategia pasiva. Es decir, reportaron que “no hizo nada o ignoró el comportamiento”, así como que “evitó a la persona”. Ésta es la reacción más frecuente en las tres dimensiones del HAS. En segunda instancia, indicaron implementar estrategias activas individuales que pasan por *poner un alto* a la persona (38.8% de mujeres y 24.2% de hombres). Le sigue, en orden de frecuencia, el comentarlo con amigos/as, familiares y pareja.

Ante situaciones de acoso basado en el género, hombres y mujeres tienden a reaccionar igual, con excepción de que un porcentaje significativamente mayor de mujeres que de hombres reportó emplear estrategias de afrontamiento pasivas. En los casos de atención sexual no buscada emergen mayores diferencias por sexo. El porcentaje de mujeres que emplean estrategias pasivas es tres veces mayor al de los hombres, y también tienden a comentar en mayor medida que éstos lo que les sucedió con familiares, pareja y a buscar respaldo de sus compañeros/as. Asimismo, más del doble de las mujeres que de los hombres confrontó a

**Cuadro 3****Estrategias de afrontamiento del HAS según sexo y dimensión del HAS**

	<i>Pasivas</i>	<i>Comentar familiares o pareja</i>	<i>Buscar respaldo compañero/a</i>	<i>Activas individuales (poner un alto)</i>	<i>Quejas superior, denuncias</i>
<i>Acoso basado en el género</i>		*			†
Hombres	36.8	3.4	2.6	0.0	1.3
Mujeres	39.1	7.7	2.3	0.0	3.8
<i>Atención sexual no buscada</i>	***	***	*	***	*
Hombres	19.1	2.1	1.0	6.6	1.7
Mujeres	32.9	10.4	3.1	15.7	4.3
<i>Coerción sexual</i>	*	*	†	a	a
Hombres	8.9	2.2	0.0	8.9	0.0
Mujeres	26.9	13.5	5.9	13.5	1.7
<i>Total</i>					
Hombres	77.0	8.7	5.0	24.2	5.6
Mujeres	78.5	26.5	8.4	38.8	11.6

Fuente: Elaboración propia.

N = 1664. \*\*\* p < .0001; \*\* p < .001; \* p < .05; † p < .10

<sup>a</sup> El número de casos es reducido y la validez de la prueba es cuestionable.

la/s persona/s para intentar detener la situación, y se quejó con un/a superior o interpuso queja o demanda formal. En el caso de las situaciones de coerción sexual, la evasión es la reacción más frecuente reportada por mujeres (26.9%) y hombres (8.9%), seguido de poner un alto. Ningún hombre que indicó haber sido objeto de actos de coerción sexual afirmó haberse quejado ante un superior ni haber interpuesto una queja o denuncia formal (*vs.* 1.7% de mujeres).

Las repercusiones de los actos de HAS se examinan en el cuadro 4. Las mujeres indicaron experimentar en mayor medida que los hombres no querer ir al trabajo, cambiar su forma de vestir (14.8% *vs.* 4.2%), enfermarse (3.5% *vs.* 8.1%), y pensar en renunciar a su trabajo (casi una de cada diez *vs.* 6.2%). Asimismo, el porcentaje de mujeres que indica

**Cuadro 4****Repercusiones de los actos de HAS según sexo**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	
Siente que no quiere ir al trabajo	8.0	15.0	***
Siente que no puede concentrarse	11.3	7.8	*
Ha solicitado o pensado en solicitar cambio de adscripción	13.1	17.1	*
Ha cambiado su forma de vestir	4.2	14.8	***
Se ha enfermado	3.5	8.1	***
Ha pensado renunciar en el trabajo	6.2	10.1	**
Se siente mal cuando ve a esa persona	12.4	23.2	***
Se ha ausentado en el trabajo	0.7	1.8	†
Le ha ocasionado conflictos personales o familiares	8.9	7.7	

Fuente: Elaboración propia.

N= 1664. \*\*\* p< .0001; \*\* p< .001; \* p< .05; † p< .10.

sentirse mal cuando ve a la/s persona/s es casi el doble que el de hombres (23.2% vs. 12.4%). Los hombres reportaron, en cambio, en mayor medida que las mujeres, que el HAS les impide concentrarse (11.3% vs. 7.8%). En términos de absentismo laboral y conflictos personales o familiares, las diferencias por sexo son inexistentes o mínimas.

**Búsqueda de ayuda y motivos por los que no lo hacen**

Sólo tres de cada cien personas (n = 49) que fueron objeto de alguna conducta constitutiva de HAS interpuso alguna queja o denuncia en la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), Visitaduría u otra instancia ministerial. Las mujeres que acuden a poner una queja o denuncia tienden a padecer más conductas de HAS que los hombres (respectivamente, 6.2 y 5.3%), pero estas diferencias no son estadísticamente significativas. Tampoco hay diferencias por sexo en el porcentaje de denuncias interpuestas en cada una de las dimensiones del HAS. Alrededor de 3% de las personas objeto

de acoso de género o atención sexual no buscada interpuso una denuncia. En el caso de la coerción sexual, a pesar de ser menos prevalente, 11.6% de las personas interpusieron una denuncia, con independencia de que hubieran padecido algún otro acto constitutivo de atención sexual no buscada o acoso de género (análisis no mostrados). Estos datos sugieren que, a medida que se incrementa el nivel del HAS en términos de severidad y grado de intrusión, así como las repercusiones que puede tener en el empleo y el riesgo de que sea tildado de violencia sexual, también aumenta el porcentaje de personas que interponen una denuncia o una queja.

Los motivos por los que las personas no buscan ayuda se presentan en el cuadro 5. La primera parte examina los motivos sin diferenciar entre el tipo de conducta experimentada; la segunda se centra en el *quid pro quo*, ya que es una de las formas más severas de coerción sexual porque se condiciona la permanencia en el trabajo o la mejora de condiciones a tener relaciones sexuales o a experimentar represalias por no hacerlo (n = 111). Los motivos principales por los que las personas no presentaron una denuncia o queja formal ante cualquier acto de HAS son porque la situación no tenía importancia (casi una de cada cuatro), y porque no querían arriesgar el trabajo (21.7%). Los porcentajes son mucho mayores en el caso del *quid pro quo*, 30.8% de los hombres y 37.7% de las mujeres indicaron que no querían arriesgar su trabajo. Un porcentaje reducido, aunque nada desdeñable, 5.4%. indicó que no tenía importancia. Los sentimientos de vergüenza, el deseo de privacidad y las dudas sobre si les creerían emergen como la segunda categoría de motivos más frecuentes. Destaca que el de hombres que indicó que no presentó una denuncia formal porque no le iban a creer es mayor que el de mujeres (respectivamente, 19.2 vs. 12.9%).

Alrededor de 15% de las personas desconfía de la efectividad de la denuncia o queja formal y aduce que no vale la pena hacerlo porque nunca pasa nada. La evidencia que proporciona la encuesta muestra que sólo 12.5% de las denuncias o quejas formales fueron investigadas y se sancionó a la persona. En 7.5% de los casos la denuncia o queja fue retirada; 52% de las personas indicó que no pasó nada porque “se archivó el asunto o se dictaminó que la queja no procedía”, y en el resto de los casos la denuncia está en curso, se está investigando, o no se sabe qué sucedió con ella. El 3.1% de las personas señaló que no interpuso

Cuadro 5

**Motivo principal por el que las personas no interpusieron una denuncia  
o queja formal por actos constitutivos de HAS por sexo (en porcentajes)**

	<i>En general</i>		<i>Quid pro quo</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Vergüenza	10.8	6.4	7.9	19.2
No quería que nadie se enterara	0.8	2.6	2.0	0.0
No me iban a creer	7.9	6.6	7.0	19.2
Me hizo sentir bien	2.1	0.2	0.8	7.7
No quería arriesgar mi trabajo	15.7	24.7	21.7	30.8
Yo era un poco culpable	1.3	0.2	0.6	0.0
No tuvo importancia	27.4	23.1	24.5	7.7
No sabía a dónde acudir	3.2	4.4	4.0	0.0
No vale la pena hacerlo, nunca pasa nada	12.5	16.4	15.1	3.9
Miedo a las amenazas	2.8	3.2	3.1	3.9
Otros	15.7	12.4	13.5	7.7

Fuente: Elaboración propia.

N = 1664. \*\*\* p< .001; \*\* p< .001; \* p< .05; † p< .10.

Nota: Porcentajes en columna.

una queja o denuncia formal por miedo a las amenazas. En casos de *quid pro quo*, el porcentaje se eleva a 9% y se destacan las diferencias por sexo (3.9% de hombres *vs.* 10.6% de mujeres). Un porcentaje reducido de hombres, pero mucho mayor al de mujeres, indicó que la situación le había hecho sentir bien. Destaca que 7.7% de los hombres indicaron que “se sintieron bien” en situaciones de *quid pro quo*, pero ninguna mujer proporcionó esta respuesta.

## Conclusiones

El HAS es un fenómeno complejo en el que no siempre hay una intención sexual. Si bien en ocasiones se utiliza el poder para obtener sexo, en otras se emplea el sexo para obtener poder. Este poder, como indica Berdahl (2007), está vinculado a conseguir, mantener o incrementar un determinado estatus de género o laboral en la institución. Por este motivo el HAS debe ser entendido de forma comprehensiva para incluir, además de la atención sexual no buscada y la coerción sexual (representaciones más inmediatas de HAS), el sexismo u hostigamiento/acoso basado en el género. Estas formas consideradas como *menores*, condonadas, aceptadas, invisibilizadas y normalizadas forman parte de un continuo de violencia de carácter sexual (Kelly, 1987), y facilitan que se produzcan expresiones más severas de HAS, como la atención sexual no buscada, la violencia y coerción sexual.

Este estudio proporciona datos empíricos sobre la prevalencia del HAS en una institución pública federal. Sólo durante el último año, una de cada diez personas (10.3%) ha padecido actos constitutivos de HAS. Por cada hombre, hay dos mujeres en la misma situación. Haber sido objeto de determinada conducta potencialmente constitutiva de HAS no implica que la persona se asuma subjetivamente como objeto de éste. Sólo 57.8% de las personas que la padeció afirmó (a partir de una pregunta subjetiva) que habían sido objeto de HAS. A pesar de que entre las mujeres son más prevalentes los actos de HAS, el porcentaje de reporte coincidente entre lo subjetivo y lo conductual es menor entre ellas que entre los hombres (56.9 *vs.* 61.6%).

Las mujeres tienden a estar expuestas de forma más recurrente que los hombres a conductas constitutivas de HAS, y el número promedio

de conductas que padecen es significativamente mayor al de los hombres. Las reacciones ante el fenómeno, medido conductualmente, y las estrategias de afrontamiento parecen ser diferenciadas dependiendo del sexo y de la dimensión del HAS. Tanto hombres como mujeres reportan estrategias pasivas como principal forma de afrontamiento –aunque las últimas en mayor proporción-. Destaca que, ante situaciones de atención sexual no buscada, 15% de las mujeres pusiera un alto a la persona, así como en 13.5% de los casos de coerción sexual. Estos porcentajes son mayores que los de los varones, lo que puede sugerir que conceptualizan de forma distinta los actos y que la construcción social de la masculinidad les mandara no emplear estrategias activas individuales. Es decir, si los hombres son objeto de atención sexual no buscada o coerción sexual por parte de una mujer, lo esperado es que se deban sentir halagados. En el caso de que sea alguien de su mismo sexo, probablemente sea experimentado como algo violento que puede poner en entredicho su masculinidad.

Esta investigación supera conceptualizaciones heterosexistas del fenómeno, ya que muestra de manera empírica que conductualmente el acoso sexual de hombres por parte de otros hombres, así como por parte de mujeres (aunque en menor medida), es más frecuente de lo que se podría asumir. Sin embargo, como se ha encontrado en análisis realizados en otros países, los datos procedentes de este estudio muestran que es más frecuente que los hombres sean acosados u hostigados sexualmente por otros hombres que por mujeres (Magley, Waldo, Drasgow *et al.*, 1999; Waldo *et al.*, 1998). El marco teórico de Berdahl (2007) permite comprender el fenómeno en su complejidad al considerar las jerarquías de género (entre géneros y en cada uno de ellos) y laborales.

Los resultados mostrados están limitados por el uso de datos secundarios, la potencial deseabilidad social de las personas participantes y por contar con información limitada sobre las personas responsables de los actos de HAS. Probablemente no se haya podido medir la totalidad de las experiencias de HAS hacia hombres, y de mujeres hacia mujeres, porque se empleó una escala para medir la forma de HAS común (de hombres hacia mujeres) en la que no se incluyeron reactivos sobre sexismo y refuerzo de patrones de masculinidad hegemónica (Waldo *et al.*, 1998). Entre éstos podrían estar el cominar y exigir a los hombres que se comporten de una forma más masculina, o que se apeguen a las imágenes de género

tradicionales que se les atribuyen. Los resultados deben contextualizarse en el tipo de institución analizada, altamente jerárquica y masculinizada (MacKinnon, 1989). Por ejemplo, las mujeres ocupan sólo 15% de los puestos de mando superior y están sobrerepresentadas entre el personal operativo (62%).<sup>6</sup> En este tipo de instituciones de procuración de justicia, los valores vinculados al trabajo cotidiano están definidos en masculino, por lo que se suscitan con mayor probabilidad actitudes propias de una cultura laboral sexista (Tena *et al.*, 2015) que puede derivar en conductas constitutivas de HAS. Probablemente en otras instituciones los procesos de HAS se manifiesten de manera diferenciada y tengan una distinta prevalencia para hombres y mujeres.

Sólo tres de cada cien personas pusieron alguna denuncia o queja, y en su mayoría fueron en casos de coerción y violencia sexual. Las mujeres que no lo hicieron fue porque no querían arriesgar su trabajo o consideraron que no valía la pena porque nunca pasa nada. En pocos casos se interpone una denuncia, pero el proceso para realizarlo es complejo y largo. Para ello, las personas deben percibir determinadas conductas como injusticia, la definición conductual debe concordar con la subjetiva y reconocer que sus derechos se han vulnerado. Esto, además de transitar por todas las etapas de la búsqueda de ayuda: reconocimiento del problema, decisión de pedir ayuda y selección de la fuente de ayuda (Frías, 2013b). Datos como éstos permiten cuestionar algunas de las afirmaciones de Lamas (2018, p. 19) sobre el acoso a las mujeres: “Algunas personas denuncian de forma equivocada y otras lo hacen con mala intención”. Probablemente por *equivocada* se refiera a actos que son “usos y costumbres culturales”. Concretamente indica: “el acoso sexual es repugnante, pero no todas las denuncias que se hacen pueden considerarse acoso; algunas nombran ‘acoso’ a usos y costumbres culturales, como el piropo, incluso a prácticas tipo *quid pro quo*” (Lamas, 2018, p. 9).

Con independencia de la conducta y del grado en que se minimice en la sociedad, las definiciones subjetivas (que una persona se considere objeto de acoso) son las que marcan la pauta para que una conducta se considere un problema. Como argumentaría Kelly (1987), algunos “usos y costumbres culturales” son parte del continuo de violencia

<sup>6</sup> Datos proporcionados por la PGR correspondientes al 15 de julio de 2016.

sexual que padecemos las mujeres; la tolerancia y minimización de éstos favorece que se produzcan expresiones más explícitas y graves de violencia. Aunque haya denuncias de HAS falsas, el proceso que debe seguir una mujer para pedir ayuda es complejo, queda expuesta, es objeto de revictimización y, en el contexto de una relación laboral, puede padecer acoso, por lo que es plausible que las falsas denuncias sean una minoría.

Los resultados de este estudio tienen diversas implicaciones de políticas públicas. Primero, se debe contemplar que el HAS puede ser generado por personas que no están en el entorno laboral inmediato de la persona que lo padece, como proveedores, clientes/usuarios y personas de otras instituciones o dependencias. Este hallazgo genera nuevos retos para las instituciones en términos de prevención, atención y sanción.

En segunda instancia, esta investigación apunta a que debemos expandir nuestra conceptualización de la desigualdad de género entendida de modo binario para incluir las distintas desigualdades en cada género. La igualdad no debe garantizarse sólo entre géneros, sino también en cada uno de ellos.

Como se ha mostrado en este estudio, los hombres son objeto de actos constitutivos de HAS por parte de otros hombres, en mayor medida que por parte de las mujeres. Por lo tanto, las estrategias para prevenir y atender el HAS deben suponer tanto situaciones intergenéricas como intragenéricas. Estas estrategias deben considerar que las reacciones y consecuencias del HAS varían por sexo, y que el abuso y discriminación hacia las mujeres se ha fomentado y justificado históricamente. La persistencia del HAS hacia las mujeres se sustenta en un andamiaje de actitudes y valores inserto en gran variedad de instituciones culturales que históricamente han negado y racionalizado el abuso sistémico, y en actores institucionales y organizacionales que producen y reproducen este sistema, lo que se conoce como “traición institucional” (Fitzgerald, 2017, p. 485).

La tercera implicación se vincula a la necesidad de que en el sector público se desarrolleen acciones para garantizar efectivamente la igualdad entre hombres y mujeres en sus instituciones, ya que es probable que estas desigualdades se reproduzcan en el quehacer externo de la institución.

Queda pendiente examinar, desde una perspectiva ecológica y de género, los factores asociados al HAS, qué elementos favorecen que una

conducta sea tildada así, y estudiar cómo se construyen las masculinidades, feminidades y sexualidades en los lugares de trabajo. Asimismo, es necesario avanzar en nuestro conocimiento sobre sus manifestaciones, las atribuciones causales, las consecuencias sobre los individuos y organizaciones, así como las respuestas que éstas dan a las personas afectadas por el HAS. Al ampliar nuestra comprensión del fenómeno estaremos en condiciones de prevenirlo y atenderlo, y de esta forma erradicar una de las tantas manifestaciones de desigualdad de género que afectan principalmente a las mujeres.

## Referencias

- BAKER, Carrie N. (2007). The Emergence of Organized Feminist Resistance to Sexual Harassment in the United States in the 1970s. *Journal of Women's History*, 19(3), 161-184. DOI: 10.1353/jowh.2007.0051
- BAKER, Carrie N. (2004). Race, Class and Sexual Harassment in the 1970s. *Feminist Studies*, 30(1), 7-27.
- BERDAHL, Jennifer L. (2007). Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658. DOI: 10.2307/20159319
- BLACKSTONE, Amy; Houle, Jason, y Uggen, Christopher (2014). "I Didn't Recognize It as a Bad Experience until I was Much Older": Age, Experience, and Workers' Perceptions of Sexual Harassment. *Sociological Spectrum*, 34(4), 314-337. DOI:10.1080/02732173.2014.917247
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2006). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.
- CONNELL, Robert W., y Messerschmidt, James W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19(6), 829-859. DOI: 10.1177/0891243205278639
- CONNELL, Robert W. (1997). La Organización Social de la Masculinidad. En T. Valdés, J. Olavarriá (eds.), *Masculinidad/es: poder y crisis* (pp. 31-48). Santiago de Chile: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

- CONNELL, Robert W. (1987). *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- CRENSHAW, Kimberlé W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- CRUZ ARROYO, Vianney B. (2013). *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en el sector público y privado del Distrito Federal*. Tesis de maestría. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2013/enero/095381316/095381316.pdf>
- CUENCA PIQUERAS, Cristina (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista Mexicana de Sociología*, 77(4), 525-554.
- DIONISI, Angela M.; Barling, Julian, y Dupré, Kathryne E. (2012). Revisiting the Comparative Outcomes of Workplace Aggression and Sexual Harassment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 398. doi: 10.1037/a0029883
- FARLEY, Lin (1978). *Sexual Shake-Down: The Sexual Harassment of Women on the Job*. McGraw-Hill.
- FITZGERALD, Louise F. (2017). Still the Last Great Open Secret: Sexual Harassment as Systemic Trauma. *Journal of Trauma and Dissociation*, 18(4), 483-489. doi: 10.1080/15299732.2017.1309143
- FITZGERALD, Louise F.; Gelfand, Michele J., y Drasgow, Fritz (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 425-445. doi: 10.1207/s15324834basp1704\_2
- FITZGERALD, Louise F.; Magley, Vicki J.; Drasgow, Fritz, y Waldo, Craig R. (1997). Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263. doi: 10.1207/s15327876mp1103\_3
- FRÍAS, Sonia M. (2016). Desigualdades de género y perspectiva de género en la Procuraduría General de la República. En Roberto Castro, y Florinda Riquer (eds.), *Diagnóstico sobre la Incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la Procuraduría General de la República* (pp. 89-291). Recuperado de <http://pgrarchivos.blob.core.windows.net/>

- [paginaweb/Documento%20Incorporado\\_Diagn%C3%B3stico%20PGR.pdf](http://paginaweb/Documento%20Incorporado_Diagn%C3%B3stico%20PGR.pdf).
- FRÍAS, Sonia M. (2014). Acoso, hostigamiento y violencia sexual en el trabajo y en el ámbito público. En Irene Casique, y Roberto Castro (eds.), *Expresiones y contextos de la violencia contra las mujeres en México* (pp. 313-365). Cuernavaca, Morelos: Instituto Nacional de las Mujeres/Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-Universidad Nacional Autónoma de México.
- FRÍAS, Sonia M. (2013a). Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral: el caso de un tribunal federal mexicano. En Carolina Agoff, Irene Casique, y Roberto Castro (eds.), *Visible en todas partes. Estudios sobre violencias contra las mujeres en múltiples ámbitos* (pp. 75-102). Cuernavaca, Morelos: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-Universidad Nacional Autónoma de México/Porrúa.
- FRÍAS, Sonia M. (2013b). Strategies and Help-Seeking Behavior in Law-Enforcement Offices among Mexican Women Experiencing Partner Violence. *Violence Against Women*, 19(1), 24-49. doi: 10.1177/1077801212475334
- FRÍAS, Sonia M. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(2), 329-365. doi: 10.22201/iis.01882503p.2011.2.28678
- GIUFFRE, Patti A., y Williams, Christine L. (1994). Boundary lines: Labeling Sexual Harassment in Restaurants. *Gender and Society*, 8(3), 378-401. doi: 10.1177/089124394008003006
- GONZÁLEZ ASCENCIO, Gerardo (1993). Políticas públicas y hostigamiento sexual. *Nueva Sociedad*, 123, 104-113.
- HOLLAND, Kathryn J.; Rabelo, Veronica C.; Gustafson, Amber M.; Seabrook, Rita C., y Cortina, Lilia M. (2016). Sexual Harassment Against Men: Examining the Roles of Feminist Activism, Sexuality, and Organizational Context. *Psychology of Men & Masculinity*, 17(1), 17. doi: 10.1037/a0039151
- KAPLOWITZ, Michael D.; Hadlock, Timothy D., y Levine, Ralph (2004). A Comparison of Web and Mail Survey Response Rates. *Public Opinion Quarterly*, 68(1), 94-101. doi: 10.1093/poq/nfh006
- KELLY, Liz (1987). The Continuum of Sexual Violence. En J. Holmes, y M. Maynard (eds.), *Women, Violence and Social Control* (pp. 46-60). London: MacMillan.

- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- LAMAS, Martha (2018). *Acoso: ¿denuncia legítima o victimización?* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- LOPEZ, Steven H.; Hodson, Randy, y Roscigno, Vicent J. (2009). Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50, 3-27. DOI: 10.1111/j.1533-8525.2008.01131.x
- MACKINNON, Catharine A. (1989). *Toward a Feminist Theory of the State*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- MACKINNON, Catharine A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- MAGLEY, Vicki J.; Waldo, Craig R.; Drasgow, Fritz, y Fitzgerald, Louise F. (1999). The Impact of Sexual Harassment on Military Personnel: Is It the Same for Men and Women? *Military Psychology*, 11(3), 283-302. DOI: 10.1207/s15327876mp1103\_5
- MCDONALD, Paula (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- MCDONALD, Paula, y Charlesworth, Sara (2016). Workplace Sexual Harassment at the Margins. *Work, Employment and Society*, 30(1), 118-134. DOI: 10.1177/0950017014564615
- MCLAUGHLIN, Heather; Uggen, Christopher, y Blackstone, Amy (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647. DOI: 10.1177/0003122412451728
- MCPEAKE, Joanne; Bateson, Meghan, y O'Neill, Anna (2014). Electronic Surveys: How to Maximise Success. *Nurse Researcher*, 21(3), 24. DOI: 10.7748/nr2014.01.21.3.24.e1205
- MUÑOZ-LEIVA, Francisco; Sánchez-Fernández, Juan; Montoro-Ríos, Francisco, e Ibáñez-Zapata, José Ángel (2010). Improving the Response Rate and Quality in Web-Based Surveys Through the Personalization and Frequency of Reminder Mailings. *Quality & Quantity*, 44(5), 1037-1052. DOI: 10.1007/s11135-009-9256-5
- OLIVER, Esther, y Valls, Rosa (2004). *Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla*. Barcelona: El Roure.

- PERNAS, Begoña, y Ligero, Juan A. (2003). Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo. En R. Osborne, y Ó. Guasch (eds.), *Sociología de la Sexualidad* (pp. 126-158). Madrid: cis y Siglo XXI.
- QUINN, Beth (2002). Sexual Harassment and Masculinity. The Power and Meaning of “Girl Watching”. *Gender and Society*, 16(3), 386-402. DOI: 10.1177/0891243202016003007
- ROBINSON, Kerry H. (2005). Reinforcing Hegemonic Masculinities through Sexual Harassment: Issues of Identity, Power and Popularity in Secondary Schools. *Gender and Education*, 17(1), 19-37. DOI: 10.1080/0954025042000301285
- SALZINGER, Leslie (2000). Manufacturing Sexual Subjects: “Harassment”, Desire and Discipline on a Maquiladora Shopfloor. *Ethnography*, 1(1), 67-92. DOI: 10.1177/14661380022230642
- SCARONE ARDAGA, Mireya (2014). Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y Sociedad*, 4, 129-154. DOI: 10.22198/RYS.2014.0.A89
- SHEEMAN, Kim (2001). E-mail Survey Response Rates: A Review. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 6(2). Recuperado de <http://jcmc.indiana.edu/vol26/issue22/sheehan.html#li>. DOI: 10.1111/j.1083-6101.2001.tb00117.x
- STEVENSON, Linda S. (2003). La discriminación de género en el ámbito laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, III/IV(101-102), 27-42.
- STOCKDALE, Margareth S.; Visio, Michelle, y Batra, Leena (1999). The Sexual Harassment of Men: Evidence for a Broader Theory of Sexual Harassment and Sex Discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 630. DOI: 10.1037/1076-8971.5.3.630
- TENA, Olivia; Aldaz, Renata, y Espinosa, Irvin J. (2015). Acoso sexual en mujeres policías. Del poder jerárquico al poder sexual. En G. Vélez Bautista, y A. Luna Martínez (eds.), *Violencia de género. Escenarios y quehaceres pendientes* (pp. 101-120). Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- UGGEN, Christopher, y Blackstone, Amy (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*, 69(1), 64-92. DOI: 10.1177/000312240406900105

- UNFPA (Fondo de Población de Naciones Unidas) (2008). *UNFPA Strategy and Framework for Action to Addressing Gender-Based Violence 2008-2011*. UNFPA.
- VELA, Estefanía (2018). #MeToo en México. *Nexos*, 26 de febrero.
- WALDO, Craig R.; Berdahl, Jennifer. L., y Fitzgerald, Louise F. (1998). Are Men Sexually Harassed? If So, by Whom? *Law and Human Behavior*, 22(1), 59-79. doi: 10.1023/A:1025776705629
- WILLIAMS, Natara. (2005). Pre-Hire Pregnancy Screening in Mexico's Maquiladoras: Is It Discrimination? *Duke Journal of Gender Law & Policy*, 12, 131-151.
- WISE, Sue, y Stanley, Liz. (1987). *Georgie Porgie: Sexual Harassment in Everyday Life*. London: Pandora.
- ZÚÑIGA, Mercedes (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el *mobbing* y el acoso sexual. *El Cotidiano*, 33(206), 91-98.

Recibido: 6 de julio de 2018

Aprobado: 9 de enero de 2019

### Acerca de la autora

**Sonia M. Frías** es doctora en Sociología por la Universidad de Texas en Austin. Actualmente se desempeña como investigadora titular en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México. Sus principales líneas de investigación son las violencias de género en contra de las mujeres y niñas, (des)igualdades de género, victimización de niños/as y adolescentes, así como el rol del Estado en garantizar a las mujeres y niñas el derecho a vivir una vida libre de violencia. Coordinó el primer Diagnóstico Nacional sobre Violencias de Género en contra de Mujeres y Niñas Indígenas.

Dos de sus trabajos más recientes son:

1. (2018). Violación e intento de violación de mujeres, patrones de búsqueda de ayuda y denuncia. Un análisis a partir de la ENDIREH 2016.

*Papeles de Población*, 24(95): 237-272. DOI: 10.22185/24487147.2018.  
95.10

2. (2017). Finkelhor, David (coautor). Victimization of Mexican Youth (12-17): A 2014 National Survey. *Child Abuse and Neglect*, 67, 86-97. DOI: 10.1016/j.chab.2017.02.013