

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL ACADÉMICO Y CIENTÍFICO: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA

SEXUAL HARASSMENT IN THE ACADEMIC AND SCIENTIFIC WORKPLACE: A LITERATURE REVIEW

*Lucía Espinoza Nieto*¹

Universidad Autónoma de Baja California

Recepción: 18 de octubre de 2023

Aceptación: 3 de mayo de 2024

Resumen

El presente artículo ofrece una revisión de la literatura existente sobre hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral académico y científico. Para ello se empleó una revisión inductiva rastreando artículos científicos y material auditivo y visual de diferentes países, idiomas y en diferentes bases de datos que abordan el tema. La técnica de recopilación fue a través de la revisión inductiva. Como referencia se tomaron artículos y materiales de divulgación científica realizados entre 1995 y 2023. El objetivo fue entender el impacto del hostigamiento y acoso sexual hacia mujeres que laboran en el ámbito académico y científico. Como resultado se encontraron factores que propician las agresiones, como la tolerancia institucional y la masculinización de los puestos de poder

1 Artículo realizado gracias al apoyo de la UNAM, programa de becas posdoctorales UNAM, becaria del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias en el periodo 2022-2023, asesorada por la Dra. Sonia M. Frías

Espinoza-Nieto, L. (Mayo-Agosto, 2024). "Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ámbito laboral Académico y Científico: Una Revisión de la Literatura" en Internacionales. Revista en Ciencias Sociales del Pacífico Mexicano, 7(15): 61-84

en las instituciones. Además, se pudo constatar que el acoso sexual tiene un efecto que produce alienación y aislamiento que aparta a las mujeres de su participación en proyectos científicos relevantes y en su desarrollo profesional.

PALABRAS CLAVE: *Hostigamiento y acoso sexual, ámbito laboral académico y científico, violencias de género y revisión inductiva.*

Abstract

This article provides a review of existing literature on harassment and sexual harassment in the academic and scientific workplace. An inductive review methodology was employed, encompassing scientific articles and audio-visual material from various countries, languages, and databases addressing the subject. The data collection technique used was inductive review, with a focus on scientific articles and dissemination materials produced between 1995 and 2023. The objective was to comprehend the impact of harassment and sexual harassment on women working in the academic and scientific fields. The results revealed factors contributing to these aggressions, such as institutional tolerance and the masculinization of positions of power within institutions. Additionally, it was observed that sexual harassment has an effect leading to alienation and isolation, distancing women from meaningful participation in scientific projects and hindering their professional development.

KEY WORDS: *Harassment and sexual harassment, academic and scientific work environment, gender violence and inductive review.*

Introducción

En México, la participación de las mujeres en la academia ha crecido en los últimos treinta y seis años (Osorio & Martell, 2010) A pesar del avance logrado en el acceso y graduación del nivel superior, las mujeres aún se encuentran subrepresentadas en el ámbito laboral universitario, especialmente en puestos de jerarquía mayor, como plazas de tiempo completo, de investigación o directivas. Según datos de la UNAM para el año 2021, se titularon 4.5 mil mujeres y 3.3 mil hombres de licenciatura; 202 mujeres y 169 hombres obtuvieron el grado de maestría; y 301 mujeres y 400 hombres alcanzaron el grado de doctorado (UNAM, 2021). A principios de los ochenta, el porcentaje de mujeres en estos espacios era del 26.5%, aumentando 10% para el 2010 (Osorio y Martell, 2010).

En "Intrusas en la universidad," Ana Buquet, Jennifer Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno (Buquet, Cooper, Mingo, et al., 2013) señalaron que, aunque la planta docente integrada por mujeres en la UNAM ha crecido de manera continua entre 2001 y 2009, existe una diferencia del 16% en comparación con aquellas que ingresan con puestos de investigadoras. Es decir, la representación femenina en la academia (para el caso de la UNAM) ha experimentado un crecimiento desigual, asignando menos plazas a las mujeres en las áreas de mayor especialización e investigación científica.

El Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) presenta cifras que reflejan las disparidades de género en el ámbito científico actual. Operado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONAHCYT), el SNI cuenta con 35.1 mil personas en el padrón en 2021. De estos, el 37% (13 mil) son mujeres con grado de doctorado y el 60.1% son varones (21 mil) en las cinco áreas de conocimiento que contempla el SNI (CONAHCYT, 2023) Aunque el porcentaje de mujeres ha aumentado en un 5.2% desde 2010 (De Garay & Del Valle-Díaz-Muñoz, 2012) sigue siendo significativamente menor que el de los varones, y sus representaciones son menos frecuentes en

los niveles altos del SNI.

Las mujeres en la ciencia con puestos que tradicionalmente han ocupado los hombres, como los directivos y de investigación científica, deben de afrontar los estereotipos de género, clase, edad, etnia, entre otros, y sortear diversos obstáculos sociales y culturales, para poder desarrollar su carrera profesional. Asimismo, deben enfrentar riesgos de discriminación, al soportar mayor vigilancia de sus vidas privadas (por ejemplo, si son casadas o solteras, si desean embarazarse, si viven solas, si su desempeño en el trabajo de cuidados es eficiente en los procesos de procreación y educación de sus hijas e hijos), se les permite cometer menos errores que los varones y si es el caso, el acto se atribuye a la formación profesional, experiencia previa o al hecho de ser mujer (Burin & Bleichmar, 1996)

Esos actos convierten al ámbito laboral académico y científico en un espacio hostil, que impide el avance de las mujeres en iguales condiciones que los hombres. Algunas de estas experiencias, son constitutivas de hostigamiento y acoso sexual (de aquí en adelante HAS). Viaene Lieselotte, Catarina Laranjeiro y Miye Tom, científicas sociales, publicaron en 2023 "Las paredes hablaban cuando nadie más lo hacía: Notas autoetnográficas sobre control y poder sexual en el mundo académico de vanguardia" (traducción del original). En este artículo, abordan desde su experiencia personal el acoso sexual que vivieron por parte de Bouventura De Sousa Santos durante su época como estudiantes de doctorado en la Universidad de Coimbra.

La denuncia pública de Lieselotte, Laranjeiro y Tom generó conmoción mediática en Twitter y Facebook, llegando al punto en que otras mujeres, como la activista mapuche Moira Millán y la diputada Isabella Gonçalves Miranda, quienes fueron alumnas de De Sousa, también denunciaran acoso sexual por parte del investigador.

Las denuncias contra De Sousa Santos², sumadas a movimientos sociales como el #MeToo, que ha contribuido a visibilizar casos de acoso sexual en diversos ámbitos,

² Fundador de las epistemologías del sur y el pensamiento decolonial

especialmente en el académico (Avila, 2019), contribuyen a entender, en primer lugar, que el acoso sexual persiste como un problema actual en entornos académicos y científicos, trascendiendo los niveles jerárquicos de las instituciones, los niveles educativos y los grados académicos. Otro aspecto crucial es la pervivencia en la academia de una lógica de tutelaje y minimización de las mujeres, relegándolas a posiciones inferiores en la jerarquía del ámbito científico, lo que, a largo plazo les impide el desarrollo profesional y personal (Leyva et al., 2023).

Situar las violencias hacia las mujeres en el ámbito laboral académico y científico contribuye a entender el fenómeno del hostigamiento y acoso sexual y que sus efectos son acumulativos, costos y que afectan el bienestar económico, social y la salud pública de un país (Johnson et al., 2018). Por ello, el objetivo de esta propuesta es presentar los resultados más relevantes de investigaciones centradas en las experiencias de mujeres en el ámbito laboral académico y científico frente a casos de hostigamiento y acoso sexual. Comprender estas experiencias y su funcionamiento permite optar por estrategias colectivas de reparación y no repetición para las mujeres víctimas de acoso.

La primera parte de este artículo se centra en explicar los enfoques conceptuales más relevantes en la literatura sobre el HAS. En la segunda, se expone la metodología utilizada para llevar a cabo esta revisión que en palabras de Chris Hart's (1998) se describe como revisión inductiva de la literatura. En un tercer momento, se detallan los resultados de la investigación documental por medio de temáticas que dan cuenta de: la prevalencia del problema de acoso sexual en el ámbito laboral académico y científico; seguido de las consecuencias y su impacto en el desarrollo profesional de las mujeres; el afrontamiento ante el HAS y las brechas en las investigaciones sobre el tema central del acoso sexual.

Definiciones y alcance

El hostigamiento y acoso sexual (sexual harassment³) ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones que buscan comprender este fenómeno en los ámbitos laboral y educativo. Los estudios pioneros surgieron en Estados Unidos a principios de la década de los setenta, primero en las protestas de mujeres trabajadoras y después en los círculos de discusión feministas, específicamente en el Massachusetts Institute of Technology (MIT) y en The Cornell University (Cordoba et al., 2019; Farley, 1978; L. Fitzgerald et al., 1988; Gaytán, 2009; Gourash, 1978; Larrea et al., 2020).

La investigación inicial se enfocó en las condiciones laborales de las mujeres y, posteriormente, se extendió a los entornos educativos. La obra "Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination," publicada en 1979 por Catherine MacKinnon, revolucionó la percepción del acoso sexual como un fenómeno social que afecta la vida profesional de las mujeres. La pregunta central de su análisis, "¿El acoso sexual es una discriminación por razón de género?" (MacKinnon, 1979: 697), explora cómo, en la estructura social del mundo laboral, las mujeres son más vulnerables al acoso sexual que los hombres, agravándose al considerar aspectos como la edad, el estado civil, la clase social, la ocupación y el rango salarial (Mackinnon, 1979)

La definición del acoso sexual (HAS) se presenta de manera diversa en las prácticas de poder (Bell, 2012) ya que no es lineal y cambia según el enfoque teórico o disciplinario que se utilice para comprenderlo. Para aclarar las distintas perspectivas sobre el acoso sexual, se clasifican las definiciones en tres tipos: 1) conductuales-psicologistas (S. Frías, 2011; Gaytán, 2009) 2) legales (Frías, 2011); y 3) subjetivas (Sonia. Frías, 2013)

Las definiciones conductuales-psicologistas describen

3 En la literatura anglosajona, el término acoso sexual se usa como sinónimo de hostigamiento sexual (sexual harassment), es pertinente utilizar los dos para visibilizar los elementos de un mismo fenómeno que se considera, inmerso en sistemas de subordinación de poder dentro del orden de género.

el HAS como un comportamiento sexual no deseado, ofensivo y amenazante para el bienestar de las personas receptoras (Fitzgerald et al., 1997; Frías, 2013). Pueden involucrar a individuos de cualquier género y orientación sexual, lo que significa que tanto hombres como mujeres pueden experimentar acoso sexual en entornos laborales y académicos (Buquet et al., 2013; Frías, 2013).

Fitzgerald, Swan y Magley (1997) propusieron un modelo con tres dimensiones para entender el HAS, que incluye el acoso basado en el género o sexismo, la atención sexual no buscada y el abuso sexual o coerción sexual (*quid pro quo*). La primera dimensión está relacionada con ambientes hostiles que reproducen roles y estereotipos de género, mientras que la segunda y tercera conllevan algún tipo de interés sexual (ver Frías, 2020).

El acoso basado en el género abarca comentarios verbales y no verbales de naturaleza sexista, actitudes hostiles y degradantes hacia las personas por razón de género, como calificativos sexistas, insultos, burlas, exhibición o distribución de material obsceno o pornográfico. La atención sexual no buscada implica insinuaciones de comportamientos sexuales, verbales y no verbales, que son ofensivos, no deseados y no correspondidos, como comentarios sobre el cuerpo de otra persona, tocamientos, miradas lascivas de sugerencia sexual, cuestionamientos sobre la vida sexual, intento de establecer una relación sexual e insistencia en salir a una cita romántica después de ser rechazado. El abuso sexual y la coerción sexual (*quid pro quo*) constituyen formas de violencia física y sexual, como el intento de violación o violación, y la coerción sexual, que implica condicionar beneficios o amenazar con reducirlos a cambio de favores sexuales (Fitzgerald et al., 1997; Frías, 2020).

Las definiciones conductuales-psicologistas han contribuido significativamente a los estudios cuantitativos, proporcionando las primeras mediciones del HAS, como la investigación de Fitzgerald (1999) "Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD)," que abordó el acoso en el contexto militar. Sin embargo, es importante señalar que el enfoque psicologista-conductual se centra en la presencia

de actos considerados acoso sexual, especialmente en el ámbito jurídico estadounidense, sin contemplar las causas, reacciones y formas de resistencia que las personas han empleado para enfrentarlos, y tampoco aborda la desigualdad estructural que propician los actos de acoso sexual (Gutek & Morasch, 1982; Pena Dopico & Rapado Tamarit, 2023)

Desde las definiciones legales del HAS, existe una abundante literatura en Estados Unidos (Fitzgerald et al., 1997) que aborda el problema desde un enfoque punitivo en ámbitos laborales y educativos. En el caso de México, se aborda desde un enfoque legislativo, como lo refleja la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que en el artículo 13, del capítulo II sobre violencia laboral y docente, define el hostigamiento sexual como conductas lascivas de expresión verbal o física relacionadas con aspectos de connotación sexual en una relación de poder-subordinación. En cuanto al acoso sexual, se considera un abuso de poder que conlleva un estado de indefensión y riesgo para la víctima, diferenciándose del hostigamiento al ocurrir en entornos no necesariamente subordinados (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia – LGAMVLV-, 2007) .

La distinción entre hostigamiento sexual y acoso sexual, según lo establecido por la LGAMVLV, se basa en el papel de la víctima y su rol de subordinación. Es decir, el hostigamiento se concibe como un acto entre jerarquías, mientras que el acoso sexual se manifiesta entre pares. No obstante, esta perspectiva resta importancia a las violencias presentes en relaciones determinadas por las jerarquías de género, donde el poder masculino se emplea para ejercer violencia, especialmente en contextos de subordinación laboral. Esto plantea la necesidad de una reflexión más profunda sobre la definición legal de ambos términos, ya que tanto el acoso como el hostigamiento sexual representan formas de ejercicio de poder que subordinan a la persona afectada, trascendiendo los sistemas de estratificación social.

Finalmente, el enfoque subjetivo se basa en la experiencia de la persona acosada (Fitzgerald et al.,

1997) y se relaciona con los significados en torno a las identidades, mandatos de género y costumbres culturales (Buquet et al., 2013). Esto dificulta la identificación y abordaje de los actos de acoso sexual, ya que lo que algunas personas pueden percibir como acoso, otras no (Bosch et al., 2014). Desde la definición subjetiva, la consideración de una agresión como acoso depende de factores socioculturales, como estereotipos, mandatos de género, y del acceso a la información.

En ese sentido, algunos actos de acoso sexual tienden a explicarse mediante normas morales. Un ejemplo del enfoque subjetivo se encuentra en "Sin vergüenza: Addressing shame with Latino victims of child sexual abuse and their families" de Fontes (2007) donde se sostiene que una mujer que enfrenta agresiones de índole sexual, incluyendo el acoso sexual, puede creer que la agresión es un castigo por algo que ha hecho o dejado de hacer; por ejemplo, tal vez no rezó suficientes Avemarías o tuvo pensamientos pecaminosos. Así, su sensación de vergüenza es mayor si no se resistió físicamente a la agresión. Otro ejemplo se encuentra en Frías (2013), donde, en el contexto mexicano, algunos hombres se sienten halagados ante actos de acoso sexual por parte de mujeres en el ámbito laboral; de esta manera, lo que debería percibirse como acoso y hostigamiento sexual no es interpretado como tal.

El enfoque subjetivo en la definición del acoso sexual es significativo en los grupos históricamente oprimidos. Reconocer las experiencias de estos grupos puede contribuir a desestructurar el patrón de violencia adverso para las víctimas de acoso sexual. Bajo esta lógica, es crucial comprender de qué manera se pueden conjugar estas experiencias para entender las desigualdades de género en espacios históricamente masculinizados, como los ámbitos científicos.

Visibilizar el acoso sexual desde las perspectivas conductual, legal y subjetiva ha sido un gran avance epistemológico y conceptual para comprender a fondo este problema. Sostengo que es esencial comprender que, si una agresión causa malestar, no puede pasar desapercibida. El rechazo a la violencia que afecta el

bienestar de las personas es un acto que favorece la libertad en el derecho a la libre sexualidad. Este principio debe ser promovido en los ámbitos públicos y privados. Al respecto, Chaparro afirma que "negarse a una propuesta sexual no bienvenida es un ejercicio de libertad que debe fomentarse" (2021, pág. 254), para lograrlo, es fundamental entender cómo actúa el poder en los regímenes de género desde las esferas conductual, legal y subjetiva, en los espacios donde se ejerce el acoso sexual, considerando que este es un ejercicio de poder basado en el género (Li et al., 2022).

Metodología

Durante el mes de septiembre de 2022 realicé una revisión inductiva y conceptual sobre hostigamiento y acoso sexual. La estrategia fue dividir la revisión bibliográfica en tres temáticas, la primera, en el HAS en el ámbito educativo; la segunda, el HAS en mujeres con alta profesionalización y la tercera, hacia mujeres que laboran en el ámbito académico y científico. Cabe destacar que el mayor número de investigaciones se encuentran en la primera temática y van disminuyendo, conforme se centraliza en acoso en el ámbito de la ciencia.

En términos cuantitativos, para el primer grupo (HAS en el ámbito universitario) se revisaron sesenta y seis obras (entre artículos, libros e informes), trece episodios de podcast en Spotify, siete conferencias virtuales, un documental llamado "The Hunting Ground" dirigido por Kirby Dick y Amy Ziering (Vidu et al., 2017). Para el segundo grupo (HAS en mujeres con alta profesionalización) la bibliografía se conformó por cuarenta y ocho obras y una cápsula del programa de streaming en TEDx "The power of us: how we stop sexual harassment" de la socióloga Mariane Cooper. Cuando llegué al tercer grupo, (HAS en el ámbito científico), las fuentes de consulta se redujeron a quince artículos de investigación, lo interesante es que la mayoría fueron publicados en los últimos cinco años (nueve, de 2017 a 2022), en Estados Unidos, cuatro en los últimos diez años (de 2006 a 2016) y dos en los últimos

veinte (de 2005 a 1995). Esto quiere decir, que para el contexto de México es mínima la investigación académica y reciente sobre este fenómeno en específico las que estudian experiencias de mujeres científicas. Doce de las diez y siete investigaciones fueron realizadas en Estados Unidos, las tres restantes en Chile, España y México.

Para sistematizar la información recabada, utilicé el software Atlas Ti, por qué me permitió organizar el material por proyectos temáticos (unidades hermenéuticas), hacer grupos de documentos, insertar códigos a cada cita textual de las obras revisadas, lo que Chris Hart's (1998) describe como revisión inductiva y conceptual, que es descubrir los elementos/conceptos/categorías y temas conforme se lee el texto, de esta manera obtuve una lista de más de cien códigos para cada una de las revisiones, estos contienen citas textuales sobre: definiciones del hostigamiento y acoso sexual; metodologías de estudio; teorías y modelos teóricos; resultados y hallazgos de investigación; vacíos teóricos, entre otros. Además de la codificación, este proceso me permitió realizar redes y conexiones entre categorías teóricas, elaborar grupos semánticos y ubicar temáticas. A continuación, presento el resultado de esta revisión en tres grandes temáticas con relación a la literatura sobre hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral académico y científico, que son: la prevalencia del HAS; las consecuencias e impacto del HAS en las trayectorias profesionales de las mujeres académicas; y el afrontamiento ante el HAS. Además concluyo con un apartado sobre las brechas en las investigaciones actuales sobre hostigamiento y acoso sexual en el ámbito académico – científico.

Prevalencia del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral académico y científico

Las cifras sobre hostigamiento y acoso sexual pueden variar según la región y el contexto social. Es importante tener en cuenta que este fenómeno suele subreportarse

debido al estigma, al miedo a represalias y a otras barreras para la denuncia. Según Acuña & Román (2017), en México, 8 de cada 10 alumnas en instituciones de educación superior son acosadas sexualmente, lo que evidencia un problema sistémico. La literatura ha demostrado que el acoso sexual (HAS) puede ser ejercido por todos los grupos que integran la comunidad universitaria, incluyendo alumnos, docentes, directivos, personal administrativo, servicios de vigilancia y aseo, principalmente de varones a mujeres y de profesores a alumnas (Buquet, Cooper, & Mingo, 2013; Carrillo & Carranza, 2019; Santiago-Ruiz et al., 2021).

En cuanto a las investigaciones de los últimos cinco años, el HAS en las instituciones de educación superior se define por las relaciones de poder, que pueden extenderse a cualquier otro espacio físico o virtual (Carrillo & Carranza, 2019; Cortazar, 2019; Santiago-Ruiz et al., 2021). Aunque el lugar donde más se acosa es dentro de las universidades, también puede ocurrir fuera de ellas, en el espacio virtual, a través de medios digitales. Este nuevo escenario virtual ha permitido a los acosadores ejercer violencia (Evangelista & Mena, 2017)

El ámbito laboral académico y científico tiene la segunda tasa más alta de acoso sexual hacia las mujeres, con un 58%, después del ejército con un 69% (Johnson y cols., 2018). Para el caso de México, la Encuesta Nacional de la Dinámica de la Relación en los Hogares (ENDIREH) 2021 muestra que el sector laboral con más violencia hacia las mujeres son las compañías o empresas del sector privado, comercial o de servicios (ENDIREH, 2021)

En relación con las mujeres que trabajan en escuelas o universidades públicas, en una muestra de 1,490 encuestadas, el 5.8% afirmó que las han ignorado por ser mujeres en su espacio de trabajo, el 5.3% ha recibido comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar, el 4.2% ha escuchado comentarios sobre que sus logros son a causa de un intercambio sexual con algún superior, y el 1.5% ha recibido fotos y videos de carácter sexual (ENDIREH, 2021).

Según Johnson y cols. (2018), a pesar de los esfuerzos institucionales por atraer y retener a las mujeres en la

ciencia, con frecuencia experimentan intimidación y acoso, lo que lleva a que rechacen oportunidades de avance profesional. En ese sentido, los estudios recientes sugieren cuatro factores que propician el acoso sexual en el ámbito laboral académico y científico (Clancy et al., 2017; Luke & Gore, 1999; Martínez, 2019; Mingo y Moreno 2015; Sciencie & Technology Australia, 2019)

- 1) La tolerancia al acoso sexual, ya que el grado en que las instituciones toleren cualquier tipo de acoso sexual determina la probabilidad de su existencia.
- 2) Los entornos de trabajo dominados por hombres, donde la mayoría del liderazgo se concentra en ellos, y existen trabajos u ocupaciones "atípicas" para las mujeres.
- 3) Las estructuras de poder, cuando en el ámbito laboral académico, el poder se concentra en una sola persona, quizás por su éxito en atraer fondos para la investigación. Esto intensifica las probabilidades de que estudiantes y empleadas se sientan amenazadas al denunciar comportamientos de acoso sexual, ya que podrían poner en riesgo su estabilidad laboral y la posibilidad de crear redes de empleo o ser recontratadas.
- 4) El cumplimiento simbólico de protocolos y sanciones, ya que las instituciones de educación superior (IES) se jactan de seguir normas que descalifican los actos de acoso en los espacios universitarios, pero que no han sido eficaces en la prevención y sanción del acoso sexual.

Aunado a lo anterior, los resultados apuntan que en el sector STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), la prevalencia de acoso sexual es más elevada en comparación con las áreas de ciencias sociales y humanidades (Johnson et al., 2018; Science & Technology Australia, 2019). Por otro lado, este sector es el que menos denuncia, especialmente en los casos de las profesoras recién contratadas, estudiantes residentes de medicina y postdoctorantes. Los agresores más comunes son profesores de mayor rango, mentores profesionales o expertos ampliamente reconocidos en las líneas de investigación (Johnson et al., 2018).

Los factores que propician el acoso sexual limitan la formación de redes de solidaridad entre mujeres y fomentan el silencio institucional, lo que puede afectar negativamente las vidas y carreras al generar barreras invisibles en el desarrollo profesional de las personas víctimas de acoso.

Consecuencias e impacto del hostigamiento y acoso sexual en las trayectorias profesionales de las mujeres académicas

Los actos de acoso a los que son objeto las mujeres en la academia se manifiestan mediante gestos, bromas, insinuaciones sexuales, humillaciones y comentarios inapropiados sobre su cuerpo, su apariencia o su atractivo. Para ilustrar las reacciones, presento a continuación una clasificación en tres categorías, basadas en los resultados de otras investigaciones: individuales-psicológicas, sociales-colectivas y físicas (Buquet, Cooper, Mingo, et al., 2013; Hopkins et al., 2002; Huacuz & Gamboa, 2018; Johnson et al., 2018; Martínez Lozano, 2019).

En las reacciones individuales-psicológicas se incluyen: irritación, enfado, incomodidad, temor, ansiedad, vergüenza, impotencia, rabia y devastación. En las sociales-colectivas se encuentran la minimización y normalización de los actos de acoso, la autoexclusión como el repliegue en las actividades laborales con el fin de pasar desapercibidas y la segregación académica. En las reacciones físicas, las personas objeto de acoso presentan dolor físico generalizado, malestar estomacal, náusea y trastorno de estrés postraumático.

En una investigación realizada por Robin G. Nelson, Julienne N. Rutherford, Katie Hinde y Kathryn B. H. Clancy (2017) titulada "Signaling Safety: Characterizing Fieldwork Experiences and Their Implications for Career Trajectories," encontraron que los actos de agresión hacia las académicas se manifiestan como alienantes. En

consecuencia, las personas objeto de HAS son sometidas a pruebas de destreza física como aguantarse para ir al baño, no tomar agua o comida durante largos periodos y medir su reacción frente a imágenes pornográficas.

La alienación en este contexto es el sentimiento de aislamiento de otros investigadores/as, que disminuyen sus contribuciones, y las aleja de tareas principales como el análisis, recolección de datos o participación en proyectos científicos relevantes (Nelson, 2017). Esta infravaloración tiene efectos negativos y acumulativos en las científicas, ya que les limita el poder de decisión sobre sus recursos materiales y simbólicos en el plano del desarrollo científico y tecnológico. Además, negarse al acto influye negativamente en su reputación, en malas cartas de referencia y en la falta de acceso a colaboraciones futuras en la academia.

La literatura demuestra que las consecuencias directas del acoso sexual sobre la carrera de las mujeres científicas se reflejan en actos como ocultarles información central para el análisis y publicación de datos, desvalorizar su trabajo intelectual y padecer traumas psicológicos que comprometen su capacidad para revisar, analizar y publicar datos de investigación (Clancy et al., 2017; Lieselotte et al., 2023).

Aunado a lo anterior, el ambiente de trabajo hostil afecta negativamente las trayectorias profesionales de las mujeres, llevándolas a cambiar de ámbito laboral y reduciendo su productividad, lo que perjudica su capacidad para establecer contactos y elevar su estatus social (Nelson et al., 2017). Aunado a lo anterior, el ambiente de trabajo hostil afecta negativamente las trayectorias profesionales de las mujeres, haciendo que cambien de ámbito laboral y reduciendo su productividad, lo que perjudica su capacidad para establecer contactos y elevar su estatus social. Este entorno puede llevar a subestimar su desempeño y aceptar opciones de trabajo inferiores, a pesar de su alto nivel de educación y especialización (Nelson et al., 2017).

Afrontamiento del HAS en el ámbito laboral académico y científico

En años recientes, cada institución de educación superior (IES) ha propuesto protocolos de atención, denuncia y sanción que describen el acoso sexual como violencia de género (Cortazar, 2019a; Gamboa, 2019). Hasta 2018, en México, 15 IES contaban con protocolos de atención a víctimas de acoso sexual. Sin embargo, estos no han resultado suficientes para abordar la violencia de género en las universidades y los centros de investigación. Por un lado, operan con las mismas herramientas del sistema de justicia penal, y por otro, ignoran las experiencias de las víctimas con respecto a los procesos de denuncia del acoso sexual.

Ante la falta de respuesta institucional y la incapacidad de los mecanismos jurídicos, como los protocolos de atención, para abordar la violencia de género, surgen alternativas como el escarnio social, el escrache o la justicia expresiva (Arbuet, 2020). Diversas investigaciones en México han demostrado que los procesos legales para erradicar la violencia de género en las IES son poco reconocidos por los grupos estudiantiles como medios legítimos de acceso a la justicia (Mingo, 2016 & Mingo y Moreno 2015). Esto podría deberse a la falta de reconocimiento de las experiencias de las víctimas de acoso sexual al diseñar protocolos de atención, y a la falta de atención a las sanciones, investigaciones y medidas de protección para la seguridad de las víctimas durante la investigación y ejecución de la sanción.

El silencio constituye la forma más común de enfrentar el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito académico y científico. Esto se atribuye a la vergüenza que experimentan las mujeres científicas al ser degradadas en su estatus social. Prefieren eludir la posibilidad de ser revictimizadas durante los procesos de denuncia institucional y, de este modo, evitar el señalamiento social. Factores adicionales, como el desconocimiento de sus derechos, la normalización de la violencia, la naturaleza de la relación con el agresor y las posibles represalias después de la denuncia, como la

pérdida de oportunidades o derechos, contribuyen a este silencio (Barreto, 2017; Mingo y Moreno, 2015).

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, según Johnson y cols. (2018), existen enfoques internos y externos frente al acoso sexual en el ámbito académico. Los enfoques internos incluyen minimizar o ignorar las agresiones, participar en actividades de autocuración como el ejercicio físico, gestionar las emociones (intentar ser fuertes/tolerar/aguantar) y mantenerse enfocadas en sus carreras profesionales. Por otro lado, las estrategias externas abarcan el apoyo de otras compañeras de la institución, la terapia psicológica y evitar al agresor.

Investigaciones diversas han demostrado que las científicas recién contratadas, estudiantes de doctorado y postdoctorantes son las personas que menos denuncian el acoso sexual debido a su posición inferior en puestos de poder, sustentada además por la jerarquía de género. Esto se relaciona con el tipo de perpetradores, que suelen ser profesores de alto rango, mentores profesionales o expertos ampliamente reconocidos (Johnson et al. 2018; Lieselotte et al. 2023; Petit-Thorne, 2023).

Algunos elementos que han ayudado a las mujeres a romper el silencio ante el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito científico son las redes de apoyo con familiares, amistades cercanas, tener una red de contención entre colegas (red de susurros) y compartir experiencias de violencia en foros, sociedades científicas o conferencias (Lieselotte et al. 2023; Petit-Thorne, 2023).

Brechas en la investigación sobre hostigamiento y acoso sexual hacia mujeres en el ámbito laboral académico y científico

Los ejes temáticos que he presentado provienen en su mayoría de propuestas anglosajonas, con excepción de algunas investigaciones realizadas en México (Buquet et al. 2013; 2016, Huacuz y Gamboa, 2018; Martínez, 2019; Mingo y Moreno, 2016). Estas investigaciones nos ayudan a comprender que aún existe un vacío en los estudios que abordan las experiencias de mujeres que laboran en el ámbito académico y científico, es por eso importante incluir en las agendas de investigación grupos como mujeres con especialización académica, con grados de doctorado, y

que se dedican al quehacer científico, que pensaríamos tienen más privilegios al situarse en las jerarquías altas en las instituciones académicas, sin embargo, siguen experimentando violencia, esto nos da cuenta de que en la academia aún se sigue reproduciendo segregación de género lo que limita a las mujeres el desarrollo profesional de sus carreras científicas y académicas.

Otra brecha en la investigación son las estrategias que emplean las mujeres para responder a los casos de hostigamiento y acoso sexual, y si eso les ha servido para avanzar en sus carreras, y si estas estrategias tienen alguna condición sociocultural importante de considerar para diseñar marcos de acción que beneficien a las poblaciones que son afectadas por estas violencias de género.

Un tema más que resulta relevante abordar en futuras investigaciones es el estudio sobre los factores y motivos que propician el acoso desde los agresores activos (los que ejercen el acto de acoso) y pasivos (aquellos que fungen como espectadores de las violencias, y que no actúan frente a ellas), para entender si estos actos son colectivos, quien los respalda y cómo podemos romper con el ciclo de silencio que generan las denuncias hacia estos (Berdahl & Bhattacharyya, 2021).

Conclusiones

El documental Picture a Scientist, muestra las violencias hacia las mujeres como un rito de paso para ser científicas, si bien (Cheney et al., 2020) lo presentaban en las *ciencias duras* (física, matemáticas, química, etc.) históricamente masculinizadas; es importante destacar que el acoso sexual es igualmente frecuente en las ciencias sociales, pues en el contexto académico, se manifiesta como un acto de violencia implícita hacia las mujeres. Lo que demuestra la jerarquía de género como imperante en todos los espacios académicos.

Al respecto, esos espacios académicos se caracterizan por un orden jerárquico desigual que les otorga a los varones más estatus social, autoridad, reconocimiento y

mayores prestaciones económicas, que a las mujeres. En el caso mexicano, el ámbito científico se destaca por el desbalance de responsabilidades familiares y laborales; la reducida participación de las mujeres en los puestos de prestigio y la segregación de género (Buquet et al. 2013), estos mecanismos han contribuido a perpetuar el estatus social de los grupos privilegiados en la academia que "promueve la acumulación de poder de quienes están en la cúspide" (Leyva et al. 2023, párr. 5). Con la implicación en mayor medida de las mujeres en el campo científico, estos privilegios se ven amenazados, y el acoso sexual actúa como dispositivo que usan las personas perpetradoras para preservar o mejorar sus estatus de poder en las instituciones.

Comprender el acoso sexual como fenómeno social, ha generado preguntas que no se centran solo en encontrar las causas como respuestas, sino en demostrar las consecuencias y los modos en los que se manifiesta el acoso en el ámbito científico. El reto para las futuras agendas de investigación además de los propuestos en el apartado sobre brechas en las investigaciones, es proponer estrategias de justicia, reparación y no repetición para las mujeres que laboran en la academia y que son víctimas de violencia de género. Demostrar con evidencia empírica cómo opera el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito científico mexicano, su impacto en las trayectorias profesionales de las mujeres, las estrategias de resistencia y a modo de deuda con las víctimas, las herramientas de afrontamiento y sanación colectiva.

Bibliografía

- Acuña, C., & Román, R. (2017). "Juventud universitaria y desigualdad de género. Opinión de las y los tutores. Géneros". *Revista de Investigación y Divulgación Sobre Estudios de Género*, 2(22): 107-132.
- Arbuet, C. (2020). "Esbozos para un feminismo antipunitivista". *Las Torres de Lucca: revista internacional de filosofía política*, 9(17): 103-137.

Avila, Y. (2019, March 27). "¿Cómo surgió el movimiento Me Too y cómo revivió en México?". *Animal Político*.

Barreto, M. (2017). "Violencia de género y denuncia pública en la universidad". *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2): 262-286.

Bell, V. (2012). "Declining Performativity". *Theory, Culture & Society*, 29(2): 107-123.
<https://doi.org/10.1177/0263276412438413>

Berdahl, J., & Bhattacharyya, B. (2021). "Four ways forward in studying sex-based harassment". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(4): 477-492.
<https://doi.org/10.1108/EDI-03-2021-0071>

Bosch, E., Ferrer, V., Capilla, P., Guzmán, N., Ferreiro, V., Carmen, B., Palmer, R., & Bauza, C. (2014). *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. España: Universidad de las Islas Baleares*.

Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A. & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: UNAM

Burin, M., & Bleichmar, D. (1996). "Subjetividades femeninas vulnerables", en *Género, psicoanálisis, subjetividad*. México: Paidós .

Carrillo, R., & Carranza, N. (2019). "Bajo la sombra del anonimato. Del muro de la denuncia al acoso y hostigamiento sexual en las IES". *El Cotidiano*, 216, 27-38.

Chaparro, A. (2021).). "Acoso y hostigamiento sexual: Una revisión conceptual a partir de# MeToo. GénEroos". *Revista de Investigación y Divulgación Sobre Los Estudios de Género*, 243-268.

Cheney, I., Shattuck, S., & Pottle, M. (2020). *Picture a Scientist*. Wonder Collaborative.

Clancy, K. B. H., Lee, K. M. N., Rodgers, E. M., & Richey, C. (2017). "Double jeopardy in astronomy and planetary science: Women of color face greater risks of gendered and racial harassment". *Journal of Geophysical Research: Planets*, 122(7): 1610–1623. <https://doi.org/10.1002/2017JE005256>

CONAHCYT. (2023). Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología.

Cordoba, D., Núñez, V., Rubid, K., & Real, G. (2019). Hostigamiento y acoso sexual en las universidades. Caso de estudio: UAM Cuajimalpa. [Tesis para obtener el grado de maestra en Diseño, información y comunicación]. Universidad Autónoma Metropolitana .

Cortazar, F. (2019a).). "Acoso y hostigamiento de género de la Universidad de Guadalajara. Habla el estudiantado". *La Ventana*, 50(6): 175–204.

De Garay, A., & Del Valle-Díaz-Muñoz, Gabriela. (2012). "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6): 03–33.

ENDIREH. (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021.

Evangelista, A., & Mena, R. (2017). "Hostigamiento y acoso sexual (has) en redes sociodigitales". *Revista Digital Universitaria*, 18(1): 2–12.

Farley, L. (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. Warner Books.

Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). "Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DoD)". *Military Psychology*, 11(3): 243–263. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_3

Fitzgerald, L., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). "The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace". *Journal of Vocational Behavior*, 32(2):152–175.

Fitzgerald, L., Swam, S., & Magley, V. (1997). "But was it really sexual harassment? Legal, Behavioral, and Psychological Definitions of the Workplace Victimization of Women". In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual Harassment. Theory, research, and treatment*. Allyn an Bacon.

Fontes, L. A. (2007). "Sin Vergüenza: Addressing Shame with Latino Victims of Child Sexual Abuse and Their Families". *Journal of Child Sexual Abuse*, 16(1): 61–83. https://doi.org/10.1300/J070v16n01_04

Frías, S. (2011). "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México". *Revista Mexicana de Sociología*, 73(2). <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v73n2/v73n2a5.pdf>

Frías, S. M. (2020). "Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia". *Estudios Sociológicos*, 38(112): 103–140. <https://doi.org/10.24201/ES.2020V38N112.1745>

Frías, Sonia. (2013). "Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral: El caso de un tribunal Federal Mexicano". C. Agoff, I. Casique, & R. Castro (Eds.), *Visible en Todas Partes. Estudios sobre Violencias contra las Mujeres en Múltiples Ámbitos*. México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM).

Gamboa, F. (2019). "Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos". *Nómadas*, (51): 211-221.

Gaytán, P. (2009). *Del piropo al desencanto: un estudio sociológico*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa .

Gourash, N. (1978). "Help-Seeking: A review of the literature". *American Journal of Community Psychology*, 6(5): 413–423. <https://doi.org/10.1007/BF00941418>

Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). "Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work". *Journal of Social Issues*, 38(4): 55–74. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01910.x>

Hart, Chris. (1998). *Doing a Literature Review*. London: SAGE Publication.

Hopkins, N., Nailyn, L., Bibson, L., & Hammonds, E. (2002). *Reports of the Committees on the Status of Women Faculty*. Massachusetts: MIT

Huacuz, M., & Gamboa, F. (2018). "The University and Gender-based Violence: Feminist Experiences and Reflections from Mexico". *Annual Review of Critical Psychology*, 151(1): 82–99.

Johnson, P., Widnall, S., & Benya, F. (2018). Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine. National Academies Press.

Larrea, M., Paula, C. , Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M., & López, J. (2020). "¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior". Ecuador: Editorial Abya-Yala.

Leyva, X., Esconar, A., Icaza, R. , Botero, P., Val, V., Alonos, J., Ledesma, F., Estrada, E., De Moura, A., Cubells, L., Basail, A., Köhler, A., Bonecini, L., Ventura, C., González, J., Dias, F., Salazar, H., Lora, R., & Harcourt, W. (2023). "Nos manifestamos por mundos despatriarcales y desjerarquizantes". *Revista El Salto*. <https://osalto.gal/el-rumor-de-las-multitudes/nos-manifestamos-mundos-despatriarcales-desjerarquizantes>

Lieselotte, C., Laranjeiro, C., & Tom, M. (2023). "The walls spoke when no one else would: Autoethnographic notes on sexual-powergatekeeping within avant-garde academia". E. Pritchard & D. Edwards (Eds.), *Sexual Misconduct in Academia Informing an Ethics of Care in the University*. London: Routledge.

Li, M. N., Zhou, X., Cao, W., & Tang, K. (2022). "Sexual assault and harassment (SAH) victimization disparities between sexual minority and heterosexual Chinese youth". *Journal of Social Issues*. <https://doi.org/10.1111/josi.12511>

Luke, C., & Gore, J. (1999). "Mujeres en el medio académico, estrategia, lucha y supervivencia". M. Belausteguigoitia & A. Mingo (Eds.), *Géneros prófugos: feminismo y educación*. España: Paídos.

Mackinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale: Yale University Press.

Martínez Lozano, C. P. (2019). "Las instituciones de educación superior y el mandato de masculinidad". *Nómadas*, (51): 117–133. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a7>

Mingo, A. (2016). "¿Ni con el pétalo de una rosa? Discriminación hacia las mujeres en la vida diaria de tres facultades". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 7(18): 24–41.

Mingo, Araceli. and Hortensia, Moreno. (2015). "Looking the Other Way: Sexual Harassment on Campus" *International Journal of Humanities and Social Science*. (5): 249-258.

Osorio, J., & Martell, F. (2010). "Participación femenina en la profesión académica en México". X Congreso Nacional de Investigación Educativa | Área 16: Sujetos de La Educación.

Pena Dopico, S., & Rapado Tamarit, A. (2023). "Acoso Sexual en el Trabajo, hacia un enfoque renovador desde la Economía Política". Cuadernos de *Relaciones Laborales*, 41(1): 119–217. <https://doi.org/10.5209/crla.82422>

Petit-Thorne, A. (2023). "Sexual misconduct in academic liminal spaces Autoethnographic reflections on complaint and institutional response". E. Pritchard & D. Edwards (Eds.), *Sexual misconduct in academia : informing an ethics of care in the university*. London: Routledge.

Santiago-Ruíz, Ruiz, J., García, R., Castillo, I., & Rivera, N. (2021). *Informe sobre Hostigamiento y Acoso Sexual en las Unidades PN de la CDMX*, 2021. <https://doi.org/10.17632/4ktsrp8wmx.1>

Science & Technology Australia. (2019). *Sexual Harassment in the Workplace*. <https://scienceandtechnologyaustralia.org.au/wp-content/uploads/2019/02/STA-Submission-Sexual-harassment-in-the-workplace-.pdf>

Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). "Second Order of Sexual Harassment – SOSH". *Multidisciplinary Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.17583/remie.0.2505>