CAJA DE HERRAMIENTAS

Yo soy **Testigo Proactivo** contra el **acoso** y **hostigamiento sexual**

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

CNEGSR
CENTRO NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SALUD REPRODUCTIVA

EL PATRIARCADO,
LA MASCULINIDAD
Y EL SISTEMA DE SALUD

El patriarcado, la masculinidad y el sistema de salud

Resumen

El acoso y el hostigamiento sexual son un problema global y estructural. Son un fenómeno social arraigado en culturas patriarcales, con estructuras de poder jerárquicas y desiguales que se han reproducido en todos los espacios laborales, incluidos aquellos del sector de la salud.[1]

Este trabajo trata de identificar y cuestionar los patrones culturales de género en la vivencia de la masculinidad, que influyen en la continuidad de las prácticas de acoso y hostigamiento sexual en los espacios laborales; así mismo, busca explorar algunas herramientas y recomendaciones que permitan visibilizar estas prácticas, cuestionarlas y erradicarlas de los servicios de salud.

I. Patrones patriarcales y la normalización de la violencia de género

Los códigos patriarcales de la masculinidad han sido culturalmente impuestos —y socialmente reforzados— en casi cualquier espacio y ámbito de la vida de las personas. La prevalencia de prácticas y representaciones a partir de dichos códigos —es decir, a partir de los imaginarios que recrean esta idea de superioridad y control del poder de los varones—, se funda en un sistema de creencias que soportan la cultura patriarcal.

Dicho sistema, se encuentra basado en una lógica que:

- **valida la existencia de una estructura de poder jerárquica y desigual;**

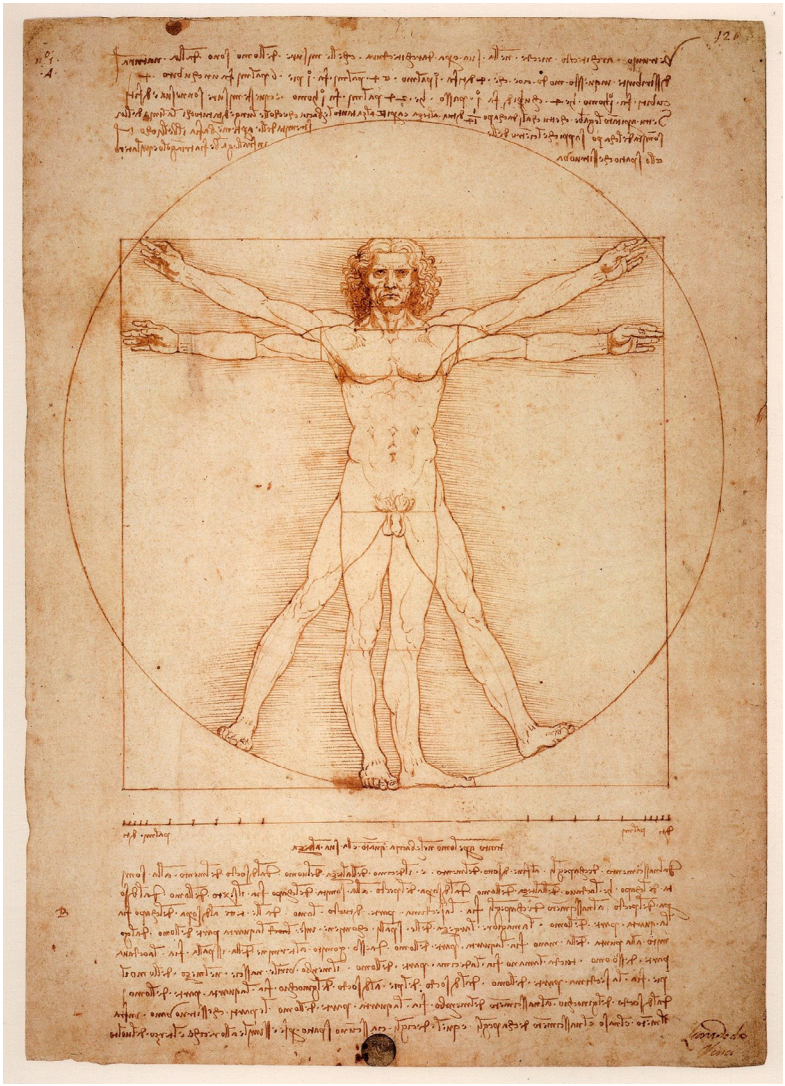
1.

SECRETARÍA DE SALUD (2021) "Resumen de política: política pública para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual en el sistema de salud" CMDX. Link: https://www.gob.mx/salud/cnegsr/documentos/politica-publica-para-prevenir-el-acoso-y-el-hostigamiento-sexual

- **otorga autoridad y privilegios a los varones —quienes ocupan un lugar superior por encima de las mujeres y de otros hombres "feminizados"—; y,**

- **reproduce una serie de dispositivos (violencias, discriminación, exclusión) para mantener su hegemonía.**

Ningún espacio —ni público ni privado; ni real ni virtual[2]—, escapa de esta construcción machista y patriarcal que se encuentra inscrita de forma "casi natural y consensuada" en las historias, los cuerpos, las expectativas y prácticamente, en cualquier ámbito de la vida de las personas (incluyendo las instituciones y las leyes).



2. "I think people should keep in mind that sexual harassment has never had to be a physical thing. It can be verbal, and yes, it can be a virtual experience as well." Jesse Fox, associate professor at Ohio State University. VER: Sexual Assault Is Already Happening in the Metaverse, en Futurism. com https://futurism.com/sexual-assault-metaverse?fbclid=IwAR2XOVdjLzU1wNh2MjcYWSY06K8rh910NtS6gRuwx4StdRKtS4Fh4t8lprg

El problema no son los varones —como se pensó hace 30 años cuando se diseñaron las primeras políticas y programas para combatir el acoso y el hostigamiento sexual—. A diferencia de aquellos enfoques, el **Convenio 190 de la OIT**[3] introduce un novedoso enfoque que centra su atención en los varones como sujetos activos de la transformación de sus entornos[4]; comprometidos, responsables y aliados de la lucha feminista que busca desmantelar ese sistema que legitima e impone normas, reglas y principios que impregnan la convivencia y las relaciones entre hombres y de mujeres de forma asimétrica e inequitativa en los espacios de trabajo.

El patriarcado ha sido definido de múltiples formas, pero principalmente, como **"la manifestación e institucionalización del dominio masculino"** (Lerner, Gerda, 1986). Un dominio que permea todos los ámbitos: social, político, religioso, científico, económico, cultural; y que se encuentra constituido no sólo en relación con la subordinación femenina, sino también, por la subordinación de otras formas de masculinidad (Demetriou, 2001)[5]. Dicho de manera simple, el patriarcado puede entenderse como un orden del mundo donde los varones son los protagonistas.
Este orden es aún más evidente y explícito, cuando revisamos los mandatos y las construcciones simbólicas que, a diario y desde pequeños, refuerzan formas de dominación y sometimiento sostenidas a partir de la polarización de los roles y de los estereotipos que definen lo masculino y lo femenino:

"Desde la etapa de las muñecas y los carritos, hasta pasar por condicionamiento de la escuela secundaria y preparatoria, nuestras opciones profesionales se perfilan de manera diferenciada de acuerdo con nuestro sexo. A ellos, caracterizados como racionales, metódicos, responsables y fuertes, se les ofrece el camino de las ciencias exactas, las ingenierías y la informática. Para ellas, asociadas con lo emocional, los cuidados y la imagen corporal, se abre el camino de la educación, el trabajo social o las artes, entre otras profesiones consideradas típicamente femeninas."

Claudia de la Garza y Eréndira Derbez (2020) No son micro, machismos cotidianos, pp. 81

3. Organización Internacional del Trabajo (2019), Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

4. Este Proyecto propone un nuevo marco conceptual que promueva una nueva cultura preventiva del acoso y el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo a partir de una respuesta integral que articule el estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos con la prevención de la violencia desde un enfoque de salud pública.

5. El concepto de masculinidad hegemónica es desarrollado con mayor profundidad por R.W. Connell pero en términos generales, señala que, entre grupos de hombres, también existen relaciones de dominación y subordinación cuando alguno de los rasgos que constituyen la masculinidad dominante, están ausentes o no se identifican con el estereotipo o prototipo masculino hegemónico (Connell, 1995).

Esta "anécdota" resultará más evidente si la contrastamos con un ejemplo que es familiar para la mayoría. Año con año, desde 1901, la Fundación Nobel otorga una distinción que reconoce a las personas —dejaremos por el momento a un lado a las instituciones— que han llevado a cabo investigaciones o contribuciones notables para la humanidad.[6]

Tan sólo en la última entrega que tuvo lugar en octubre de 2021, la Fundación Nobel premió las contribuciones de 12 varones en las categorías de medicina, física, química, economía y literatura; mientras que sólo hubo una mujer ganadora del premio nobel de la paz (junto con otro varón).[7] Recordemos nuevamente el final de la cita a ver si nos hace sentido:

"a ellos… se les ofrece el camino de las ciencias exactas… Para ellas, asociadas con lo emocional, el de los cuidados…"[8]

6.

"En estos 120 años de existencia, este galardón ha sido otorgado 887 veces a hombres y 59 a mujeres (25 en categorías de Ciencias —que incluye Física, Química, Fisiología o Medicina y Economía— y 34 en Literatura y Paz). Marie Curie, quien lo recibió en dos ocasiones, fue la primera mujer en ganarlo, en la categoría de Física en 1903." Fuente: Mónica Mena Roa, Data Journalist en https://es.statista.com/

7.

"El orden patriarcal funda todas las otras formas de desigualdad, y es el primer entrenamiento para la desigualdad, de prestigio y de poder, entre los seres humanos. Es el entrenamiento que damos a los niños en la casa o cuando ven televisión, cuando se dan cuenta que la palabra de un hombre vale más que la palabra de una mujer, que la inteligencia de un hombre es más potente que la inteligencia de una mujer, que la fuerza física de un hombre es mayor que la de la mujer, que el prestigio está asociado al ícono del cuerpo masculino." Rita Laura Segato durante su participación en 'Patriarcado del borde al centro; Universidad Iberoamericana, ciudad de México, mayo de 2019.

8.

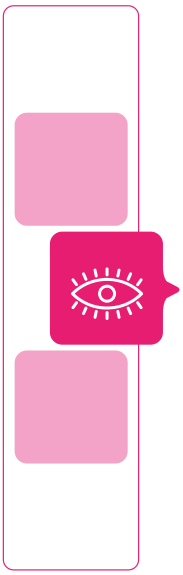
Claudia de la Garza y Eréndira Derbez (2020) No son micro, machismos cotidianos, pp. 81.

Esto nos demuestra de manera contundente, cómo este orden patriarcal tiene efectos prácticos que continúan perpetuando esta posición privilegiada que reproduce el patriarcado y que no hace otra cosa que reforzar este mensaje de supremacía y dominio desde el machismo.

2. El acoso sexual como un problema global y estructural

Hombres y mujeres incorporamos a nuestro habitus[9] un conjunto de reglas, valores y códigos que describen aquello que nombramos masculinidad-feminidad, imponiendo un modelo basado en un binario de género y en una lógica jerarquizada que determina:

- **Hacia afuera, nuestra forma de actuar y de comportarnos socialmente;**
- **Hacia dentro, nuestra forma de pensar, de sentir, de percibir la realidad y de juzgar nuestros deseos, nuestras relaciones y en general, de experimentar el mundo que nos rodea.**



9. Desde la teoría sociológica de Pierre Bourdieu, hablamos de habitus para entender aquellas "disposiciones" o "esquemas" de obrar, pensar y sentir de las personas, asociados a una posición social.

Esta construcción cultural e impuesta (Rubin *et al,* 2015) es lo que conocemos como el género —y que para **Marta Lamas** y otras autoras ha sido definido como un *conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base*[10]*—.*

El género entonces se convierte en una suerte de **"guión"** que impone como mandato, en el caso de los varones, un comportamiento basado en valores que refrendan su **"hombría"** —o a partir de los cuales, se idealiza esta aspiración de "**ser hombres de verdad"**—, y que les exige, entre otras conductas:

- **Valerse por sí mismos sin pedir ayuda;**
- **actuar como machos;**
- **ser físicamente atractivos;**
- **ceñirse a roles de género que son rígidos;**
- **ser heterosexuales;**
- **estar dispuesto a tener sexo y/o ansioso de lograr mas "conquistas sexuales" (hipersexualidad); y,**
- **resolver los conflictos por medio de la agresión.**[11]

Leerse como varones a través del contenido de estos mensajes, significa alinearse con las expectativas normativas y tóxicas —por sus efectos— de la masculinidad.

Y es a partir de aquí donde podemos comenzar a problematizar una de las principales brechas en la implementación de políticas y programas para erradicar la violencia de género y que ha sido parte de los hallazgos de diversos estudios realizados en la región. Hallazgos que identifican *la persistencia de estos patrones culturales patriarcales que naturalizan la violencia y que se encuentran fundados en las relaciones de desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.*[12]

10. Marta Lamas (1986), La antropología feminista y la categoría género en Nueva antropología. Estudios sobre la mujer: problemas teóricos, 30, Ludka de Gortari (coord.), CONACYT/UAM Iztapalapa, México. P. 21.

11. Para ahondar en el contenido de cada una de estas categorías, recomendamos leer el siguiente estudio: Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A. (2017). La caja de la masculinidad: un estudio sobre lo que significa ser hombre joven en Estados Unidos, el Reino Unido y México. Washington DC y Londres: Promundo-US y Unilever.

12. ONU: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2016), Del Compromiso a la Acción: Políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe. Documento de análisis regional, 25 noviembre 2017, p. 74-78.
El informe señala cinco aspectos que coinciden con los del reporte de 2013 y son: la necesidad de fortalecer los liderazgos político de los mecanismos institucionales; recursos presupuestales insuficientes; debilidad en la continuidad de las políticas y respuesta fragmentada; falta de medición confiable, sistemática y periódica de la prevalencia e incidencia de la violencia contra las mujeres; y, la persistencia de patrones culturales patriarcales.

Así, las prácticas de acoso y hostigamiento sexual, profundamente arraigadas en los espacios de trabajo, siguen constituyendo un fenómeno recurrente y generalizado en México.[13] Un fenómeno del cual no escapan los espacios de los servicios de salud [14] ya que, en su diseño organizacional, reproducen aquellos factores que tienden a incrementar y a naturalizar la violencia y el acoso sexual.[15]

En un sentido amplio, el acoso sexual nos remite a aquellos **"comportamientos —físicos o verbales— que derogan, degradan o humillan a una persona sobre la base del sexo de aquella"**; y que, tratándose de los entornos laborales, dichos comportamientos recrean un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo para las personas.[16]

Hombres y mujeres pueden llegar a experimentar el acoso y el hostigamiento sexual. Sin embargo, la experiencia de las mujeres es mucho más significativa que la de ellos.[17] No por ello habríamos de invisibilizar esta dimensión del fenómeno.

Tanto hombres como mujeres pueden hacer uso del acoso sexual como una forma de mantener su posición social y poder. De ahí que abordar el acoso sexual en un lugar de trabajo con jerarquías simbólicas tan rígidas, entornos laborales dominados por la masculinidad y en un clima laboral donde cotidianamente se toleran las transgresiones; requiere de nuevas y efectivas estrategias para prevenir y actuar frente a ellas (Leskinen, E. *et al*, 2011).

La apuesta es cuestionar y desmontar aquellos patrones culturales que han perpetuado este sistema patriarcal y machista —expresado a través de múltiples formas de violencia en los espacios de trabajo— desde un nuevo enfoque. Uno que tenga en cuenta las consideraciones de género, pero que en su abordaje incorpore también otras causalidades subyacentes (como los estereotipos de género o las formas múltiples e interseccionales de discriminación) y desmantele los factores de riesgo que tienden a incrementar y a naturalizar estas violencias.

Esto impactaría de manera directa —sin mucha retórica— la raíz del problema y mandaría un poderoso mensaje de cero tolerancia

13. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH) muestra que el 27 % de las mujeres encuestadas "dijeron que habían sufrido violencia por razones de género en el trabajo".

14. *El Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal* (2015-2018) publicado por la CNDH reporta que, con base en la información remitida a la Secretaría de la Función Pública (SFP) "se advierte un aumento en el registro de los casos: 2016: 33 casos; 2017: 78; septiembre de 2018: 67". De igual manera, derivado del análisis de la información que realizó la SFP "se observa que el IMSS registró el mayor número de casos en el periodo de 2016 a septiembre de 2018, seguido de la CFE y SALUD" y que, en 2017, "poco más del 50% de los casos se concentró en tres instituciones: IMSS, SALUD e ISSSTE."

15. *"De acuerdo a esta nueva evidencia empírica, la causa principal de la violencia y el acoso sexual en el sector de la salud no sería coyuntural ni aleatoria, sino estructural y sistémica. Las tres principales características del diseño organizacional de los sistemas de salud: 1) una estructura jerárquica rígida e inflexible, 2) un entorno laboral históricamente dominado por la masculinidad y 3) un clima laboral que tolera las transgresiones, especialmente cuando las cometen quienes tienen el poder; serían los principales factores de riesgo que tienden a incrementar y naturalizar la violencia y el acoso sexual en los sistemas de salud." SECRETARÍA DE SALUD (2021) "Resumen de política: política pública para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual en el sistema de salud" CMDX. Link: https://www.gob.mx/salud/cnegsr/documentos/politica-publica-para-prevenir-el-acoso-y-el-hostigamiento-sexual*

16. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa No. 4.

17. "Las percepciones del acoso sexual difieren. En promedio, los hombres se sienten menos amenazados por el acoso sexual que las mujeres". Cfr. Berdahl, J., Magley, V., & Waldo, C. (1996). The sexual harassment of men? Psychology of Women Quarterly, 20(4), 527-547. doi: 10.1111/j.1471-6402.1996.tb00320.x

y no impunidad, que visibilice e impida continuar reproduciendo los privilegios masculinos.[18]

3. ¿Qué sigue después del #MeToo en el sistema de salud?

El movimiento #MeeToo ha sido y será un episodio histórico que puso al centro la urgencia de atender y erradicar la prevalencia de las prácticas de acoso y hostigamiento sexual en el mundo.

""... el feminismo ha tenido en los últimos tiempos un momento de esplendor, porque las mujeres, en su pluralidad de voces, en sus diferencias entre sí, son un movimiento poderoso que ha llegado con gran estrépito a tomar el espacio público. Ahí las mujeres mostraron cuántas somos, cómo estamos juntas y el afecto que corre por las arterias de este movimiento; y eso ha asustado a nuestros antagonistas de proyecto histórico.
Esos antagonistas quieren defender un orden de poder, el orden de los dueños del mundo, de los dueños del planeta y de los dueños de la vida también, porque sus decisiones afectan la vida y la muerte de todas las personas."

Rita Laura Segato, ciudad de México, mayo de 2019.

18. Cfr. Segundo entregable del Proyecto ADJ-103-2021. P. 13-16.

El reto, como hemos insistido a lo largo de las capacitaciones y de los espacios de intercambio entre pares y con autoridades del sistema de salud, está en mirar estas conductas de una manera más sistémica —alejados de esta visión que tiende a identificar conductas individualizadas de personas "**agresoras y agredidas"**—. Caer en cuenta de que más allá de estas conductas, continúa prevaleciendo una cultura de dominación y de subordinación que cuesta trabajo enfrentar, porque al centro de ella, se encuentran depositados también los privilegios masculinos.

El documento basa sus hallazgos y propuestas en una investigación crítica sobre el rol de los hombres y problematizada desde una perspectiva que cuestiona la masculinidad —como tradicionalmente la hemos entendido y nos ha sido enseñada— e incentiva la participación comprometida y corresponsable de los varones para involucrarse en la transformación de las relaciones de género de sus entornos. Se trata de propiciar ejercicios y prácticas anti patriarcales y anti machistas en favor de una cultura institucional libre de acoso y hostigamiento sexual en en el sistema de salud.