



EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y LA CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES MASCULINAS

GEA 21

2009

ÍNDICE

1. Desmontando tópicos sobre el acoso sexual en el trabajo	3
1.1. Situar antes que definir	3
1.2. Tres aspectos tópicos: el cruce entre poder, norma y sexualidad	4
1.3. Acoso como objeto técnico o como indicador patriarcal	6
2. El problema de la medición del acoso: extensión y explicación del fenómeno en España y en Europa	7
2.1. El problema estadístico: ¿qué medimos?	7
2.2. El problema discursivo: experiencia e interpretación de la experiencia	8
2.3. Algunos datos sobre la extensión del acoso sexual	9
2.4. El acoso en los hombres	12
3. Situaciones: el mundo del trabajo y la construcción de la feminidad	13
3.1. El mundo del trabajo y la construcción de la feminidad	13
3.2. Puestos de baja cualificación: la experiencia de la discriminación	14
3.3. Entornos feminizados: la sexualización latente	15
3.4. Entornos maculinizados: el precio de la invisibilidad	16
3.5. Profesionales: la reinterpretación del rol	17
3.6. Directivas: la presunción de igualdad	17
4. Situaciones: el mundo del trabajo y la construcción de la masculinidad	18
4.1. Varones profesionales: la diferencia satisfactoria	18
4.2. Varones no cualificados: el temor a la feminización	19
5. Respuestas en el mundo real	20
5.1. La acción sindical: creer y dejar elegir a la mujer acosada	21
5.2. La acción sindical: cambiar los centros de trabajo y la cultura del trabajo	22
6. Conclusiones sobre la masculinidad, la feminidad y el acoso	22
7. Bibliografía	24

1. DESMONTANDO TÓPICOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

1.1. SITUAR ANTES QUE DEFINIR

El acoso sexual es, en primer lugar, una experiencia extendida en el mundo laboral y fuera de este, y que muchas mujeres conocen y han padecido. Pero es también una categoría técnico-jurídica y un término mediático. Como muchos conceptos de nuevo cuño, condensa e intenta delimitar conductas muy variadas, de diferente gravedad y consecuencia, y donde la intersubjetividad juega un gran papel. De ahí que delimitarlo o definirlo haya resultado un empeño singularmente complejo desde los años ochenta, cuando empezó su ambigua popularidad en Estados Unidos.

Antes de repasar la “imagen pública” del acoso sexual, es importante recordar algunos de sus rasgos como fenómeno social:

1.1.1. El acoso sexual sucede en el trabajo

Es decir, sucede en un entorno donde, desde la teoría clásica de las organizaciones, lo privado está excluido. En efecto, el mundo simbólico burgués que organizó la vida social en las sociedades industriales distribuyó dos esferas, pública y privada, que se correspondían con dos economías, la producción industrial y la doméstica, dos ámbitos morales, el de la reciprocidad y la igualdad ante la ley y el del amor y la entrega al hogar; con dos espacios y tiempos -la oficina o la fábrica y sus horarios y disciplinas frente al hogar sin horario ni carrera- y sobre todo con dos sujetos diferentes: idealmente, un varón productor y proveedor y una mujer ama de casa.

Esta imagen nunca fue nítida (siempre ha habido mujeres trabajando fuera del hogar) y además ha dejado de existir, pero marca profundamente nuestra noción de lo que es el trabajo, de lo que **no es** el trabajo, y desde luego de lo que es una mujer y un hombre.

El acoso, en este sentido, aparece como una anomalía: un elemento del mundo privado, la sexualidad, que irrumpe en el mundo público, el mundo del trabajo remunerado. Esta naturaleza anómala y escandalosa marca la historia del concepto y nuestra imagen del acoso y juega un gran papel en nuestras actitudes ante el fenómeno.

1.1.2. El acoso se asocia con la violencia de género

Sin duda, el acoso sexual, como conducta agresiva, intimidatoria u hostil, es una forma de violencia. Y es indudable que su raíz está unida al sexismo. Es el desprecio o la desvalorización de las mujeres lo que favorece o permite una serie de conductas que sólo a nivel analítico son diferentes: violencia ejercida en las calles por extraños; violencia en el ámbito doméstico; violencia o acoso en el trabajo. Su fin es el mismo, aunque los matices aquí sean profunda y a veces trágicamente importantes: ejercer y sentir el dominio sobre otro ser humano, disfrutar del propio poder.

Sin embargo, la asociación con la temática de la violencia no es simple: la gravedad e importancia de la violencia sexista es tal, y su repercusión mediática y política tan importante que ha marcado la agenda pública y “contaminado” otros temas. Algunos efectos son positivos: la existencia de una “política de la violencia de género” ha sacado a la luz la existencia de formas de opresión en diferentes ámbitos, ha puesto recursos a disposición de las víctimas, ha sensibilizado a muchos colectivos sociales que antes eran ciegos a estos problemas.

Pero otros efectos son, a nuestro entender, negativos: la asociación con la violencia obliga a predefinir la gravedad de los hechos y hace palidecer muchos comportamientos discriminatorios o limitadores de la libertad de las mujeres, que parecen nimios ante la gravedad de otros sucesos; ha reforzado la tendencia a dar respuestas legales y penales a los problemas, tendencia que en el caso del acoso existe desde su nacimiento y lo ha lastrado en gran medida; la consecuencia de este recurso penal es que legitima una única respuesta como la adecuada: la denuncia formal del acosador, cuando, como veremos, las respuestas de las mujeres han sido muchas y mucho más adaptativas.

1.2. TRES ASPECTOS TÓPICOS: EL CRUCE ENTRE PODER, NORMA Y SEXUALIDAD

En segundo lugar, es necesario repasar algunas de las características del acoso sexual tal como suele aparecer ante la opinión pública. Poner en duda esta imagen quizás enturbie la definición, pero es más importante situar el acoso como fenómeno social que delimitarlo como objeto técnico, al menos de momento.

1.2.1. El acoso como abuso de poder

En la imagen tópica y mediática del acoso, se trata de una conducta de abuso de poder para satisfacer un deseo sexual. Este poder se suele asociar a la jerarquía. Es decir, en el cuadro tópico, un jefe o superior presiona a una trabajadora para obtener sexo. Las investigaciones feministas tienden a dar la vuelta a esta idea y expresarla más bien como: “un varón, cualquiera que sea su posición, utiliza el sexo frente a una trabajadora para obtener poder”.

Como veremos, se trata de una idea muy interesante para su discusión. La opinión que circula sin crítica es que los deseos sexuales existen (se da por hecho) y son legítimos, siempre que la otra persona esté en condiciones de responder con sinceridad, de rechazar o aceptar la proposición, avance o broma, es decir, siempre que esté en una posición de igualdad.

No podría hablarse propiamente de acoso sexual entre compañeros, salvo que se pasen ciertos límites, los de la violencia física, por ejemplo. En realidad, y aunque todas las definiciones del acoso recogen situaciones en que los acosadores son compañeros, clientes o subordinados, esta imagen permanece en los discursos y tiene un gran valor social. Su valor es que pone a salvo las relaciones “normales y sanas” entre hombres y mujeres, y aísla el acoso como un suceso extraordinario. Por así decirlo, el sexo es legítimo y el poder también lo es, pero no deben mezclarse.

Esta visión pasa por alto que el poder está presente en toda clase de relaciones y también que el sexo es un componente de la jerarquía. Como veremos, el acoso sexual no es tanto un hecho como un recurso, una posibilidad que los varones tienen a mano y que puede utilizarse en determinadas condiciones para conseguir diferentes fines. El hecho de que las mujeres no dispongan de ese recurso será explicado más adelante.

1.2.2. El acoso como objeto técnico jurídico

Del acoso empezó a hablarse en los tribunales. Obviamente, la conducta ha existido siempre, pero su tipificación no se realizó en primer lugar en el pensamiento sociológico o en las teorías que explican las relaciones laborales, sino que se presentó como un delito o falta punible.

La seguridad jurídica obliga a definir y delimitar claramente los comportamientos susceptibles de ser sancionados. Si una conducta está penada, con sanciones laborales o incluso penales, las personas deben saber qué es exactamente lo que está prohibido. Como el acoso se enmarca en

la complejidad y la ambigüedad de las relaciones humanas, desde el principio la operación ha resultado compleja y ha llevado a acusar al tema en sí mismo de ser ambiguo.

De ahí que se quisiera simplificar aportando un listado de conductas que pueden definirse como acoso. Pero no se trata de comportamientos objetivos, pues el mismo gesto tiene un valor diferente según las culturas, los contextos, los protagonistas. Se aporta entonces un elemento subjetivo: es acoso aquello que hace que una mujer se sienta acosada. Algunas normas añadían que la mujer debía tener una "sensibilidad normal".

Se observan así los dilemas a los que lleva la judicialización de determinados temas:

- Se produce un desplazamiento desde un problema técnico jurídico (tipificar una conducta) a un problema de fondo, como si el acoso en sí fuera un tema espinoso y ambiguo.
- De ahí se produce un segundo desliz: son las mujeres las que tienen que demostrar que una conducta es acoso y para ello no deben ser ellas mismas nada ambiguas ni raras.

Se ha pasado de una situación social perfectamente reconocible, pues cualquiera que haya vivido una situación de acoso sabe a qué nos referimos, a una sospecha característica: ¿Y si las mujeres mienten? ¿Y si exageran? ¿Cómo juzgar hechos tan subjetivos?

Estamos una vez más ante la credibilidad de la mujer. Como se verá, esta exigencia afecta profundamente a las reacciones de las mujeres que sufren acoso en el trabajo. Si no sienten que su conducta ha sido nítida, si se perciben envueltas en la ambigüedad de toda relación que no sea un asalto físico, si no pueden "tipificar" claramente lo que sucede y presentarse como "buenas víctimas", a la vez sufridoras y tajantes, no se atreverán a contar lo que pasa, mucho menos a denunciarlo por canales formales. Ni que decir tiene que son muy pocas las que se acercarán a la vía penal.

Es necesario, por ello, recordar que todas las relaciones humanas son ambiguas, salvo los contratos (por eso se inventaron) y que esa ambigüedad no resta importancia ni gravedad al tema que nos ocupa. Ante conductas de acoso, es necesario comprender más que tipificar.

1.2.3. Puritanismo y sexualidad

Este tercer tópico emana directamente de los dos anteriores: el tema del acoso sexual se popularizó en Estados Unidos a través de grandes casos llevados ante los tribunales. Inmediatamente se asoció con un puritanismo obsesivo que quería esterilizar las relaciones entre mujeres y hombres en los lugares de trabajo y en las universidades, los dos entornos donde las normas y sanciones empezaron a circular.

Muchas opiniones consideraron que la naturalidad de las relaciones amistosas, sentimentales o eróticas peligraba y que íbamos hacia una sociedad donde nadie se atrevería a ligar o a manifestar deseos por temor a ser sancionado.

Esta visión sin duda tiene elementos veraces, por la forma norteamericana de acercarse a las cuestiones donde la sexualidad está presente, pero en lo básico es profundamente interesada. Dibuja un mundo laboral saludable e igualitario, donde sólo de forma extraordinario emerge la violencia o el abuso. Hacer normas contra el acoso sería como tirar al niño con el agua sucia, según la expresión inglesa. Delimitar y entorpecer las relaciones definidas como satisfactorias con el fin de evitar casos aislados.

Ante esta visión, hay que recordar varias cosas: en primer lugar, el acoso sexual, en su primera definición, no buscaba tanto aquellas conductas de carácter sexual como las formas de discrimi-

nación de las mujeres. Las primeras teóricas y abogadas americanas tenían claro que el uso de la presión sexual era un elemento más, pero que la intención del acoso era entorpecer el avance de una mujer en el trabajo o fortalecer el poder o dominio de un determinado varón. El carácter sexual no era tan importante como llegó a serlo en su traducción “popular”.

En segundo lugar, como demuestran numerosas investigaciones, el acoso sexual está fuertemente asociado con la discriminación laboral de las mujeres. Se produce más donde menos valor se otorga al trabajo femenino y se mezcla con muchas actitudes que no tienen nada de sexual: el reparto de tareas, el valor de los comportamientos, el tipo de cultura empresarial, etc.

En tercer lugar, mujeres y hombres no se sitúan como iguales ante la sexualidad. La naturalidad de la que hablan muchos hombres está a menudo prohibida a las mujeres (al igual que lo está a los homosexuales, mujeres y hombres). Cuando una mujer, en nuestra sociedad, aparece como objeto o como sujeto sexual, es posible desprestigiarla o estigmatizarla. Ninguna de las dos imágenes se corresponde con la eficacia y el valor profesional. Mientras que a los hombres no les desprestigia manifestar deseos sexuales o tener vida sexual explícita (en la medida de la cultura de su entorno laboral, claro está), las mujeres se exponen a la burla o el desprestigio.

Se exponen, o piensan que pueden exponerse, a formas de humillación, hostilidad u acoso. El acoso sexual es por lo tanto un regulador de conductas: obliga a las mujeres a la contención y la invisibilidad, salvo en aquellos entornos en que es obligatorio un grado de sexualización explícita, y ordena y civiliza las conductas de los varones, al sancionarlas. Pero sólo es esta segunda consecuencia la que se critica, cuando la primera es la verdaderamente grave.

Hablar de relaciones naturales y sanas es por lo tanto injusto. No todos y todas son igualmente libres en el trabajo. Basta pensar en la imagen popular, que apenas se corresponde con ninguna realidad, de algunos trabajos “de servicio” típicamente femeninos, como secretarias, camareras o enfermeras, y su asociación con la sexualidad y con el romance, para entender de qué hablamos.

1.3. ACOSO COMO OBJETO TÉCNICO O COMO INDICADOR PATRIARCAL

Tras repasar los tópicos y las ideas más comunes en torno al acoso sexual, es importante reflexionar sobre otro “dilema”. Sin duda podemos ofrecer una definición del acoso, la que utiliza, por ejemplo, la Unión Europea y que fue adoptada por numerosas normas en diferentes países, pero también existen otros acercamientos más fértiles a la cuestión.

Si tomamos las definiciones más comunes, como la de la Recomendación de la Comisión Europea de 1991, veremos que es necesariamente abierta, pues el acoso sería “la conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados...”

Cuando se profundiza en dichas conductas, existen dos grandes categorías que han servido de base tanto a las normas como a los estudios y encuestas realizados. Existe bastante acuerdo sobre “el núcleo duro” del acoso, las agresiones físicas o el chantaje sexual, que sucede cuando “la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza (en forma explícita o implícita) como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, obtención de una condición laboral o cese en el mismo”. (De la Fuente, 1997).

Pero esto deja fuera toda una gama de actitudes o comportamientos de más difícil definición, donde los actores pueden variar, ser individuales o colectivos y donde el límite entre sexismo,

mobbing, acoso en razón de sexo o acoso sexual no está clara. Se trata del llamado “acoso ambiental”, término poco afortunado pero muy extendido, que describe otra directiva europea:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno, intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.” (Directiva 2002/73/CE)

Hasta aquí las definiciones. Todas ponen el acento en la percepción del objeto de acoso, más que en la intencionalidad del que acosa. Todas hablan de hombres y mujeres por igual, y aluden, de manera más o menos indirecta, al carácter sexual de la ofensa o daño.

Existe una segunda posibilidad, a nuestro entender más interesante. Se trata de no obsesionarse con delimitar y medir el acoso sexual y considerarlo no un suceso aislado y “catastrófico” en la normalidad, sino un indicador de un malestar más profundo. Si lo tomamos como indicador de la desigualdad y de la discriminación que sufren muchas mujeres en empleo y en el centro de trabajo, ampliamos el foco de nuestra atención. Varias autoras lo han propuesto y ese fue el método de nuestras investigaciones, utilizar el acoso como “concepto sensibilizador” (Lemoncheck, 1997) y como indicador patriarcal (Torns, 1999). Ya no importa tanto qué es exactamente, sino por qué sucede, qué conexiones tiene con otras situaciones, cómo utilizarlo como un hilo que nos guía por la enrevesada madeja de la vida social y del mundo laboral.

Aunque parezca una operación teórica, ver de este modo el acoso es también una virtud práctica. En las empresas, en el trabajo sindical, no se trata sólo de tener una norma clara y conocida y un mecanismo de intervención y sanción que funcione, aunque el valor simbólico de su existencia es grande. No se trata sólo de saber, con la experiencia y la formación, resolver situaciones concretas, aunque esto es también muy importante. Se trata sobre todo de entender que el acoso surge cuando existe un clima laboral, unos roles, un reparto de poder y prestigio, que lo favorece y lo sostiene. Trabajar en mejorar ese entorno, que nada tiene que ver, aparentemente, con la sexualidad, es trabajar a favor de la igualdad y contra el acoso sexual.

2. EL PROBLEMA DE LA MEDICIÓN DEL ACOSO: EXTENSIÓN Y EXPLICACIÓN DEL FENÓMENO EN ESPAÑA Y EN EUROPA

2.1. EL PROBLEMA ESTADÍSTICO: ¿QUÉ MEDIMOS?

Si existe un problema a la hora de definir el acoso sexual, es evidente que medirlo no será fácil. A pesar de ello, existen numerosas encuestas que pretenden observar la extensión del fenómeno. Es como si las instituciones y las investigadoras nos hubiéramos empeñado en demostrar que existe y que es importante, probablemente para justificar las intervenciones y las políticas.

En un estudio comparativo de la Unión Europea de 1999, se reunían datos de encuestas nacionales que mostraban un rango que iba desde el 2% de prevalencia obtenido en Suecia hasta el 81% registrado en Austria. Es evidente que no hablaban de lo mismo.

Antes de ofrecer los datos obtenidos por dos encuestas realizadas en España, es necesario recordar los problemas metodológicos en la medición del acoso que explican la disparidad de los resultados:

· La representatividad de los datos: los estudios que no seleccionan aleatoria y proporcionalmente a sus informantes tienden a obtener cifras más elevadas de acoso, por ejemplo cuando se seleccionan colectivos más sensibles (encuestas a sindicatos, por ejemplo) o porque responden personas afectadas. En nuestro estudio el universo era de mujeres y hombres activos, entre 16 y 65 años.

· Cómo se pregunta a la persona si ha sido acosada. Hay dos formas, que a menudo se combinan. Una consiste en preguntar al encuestado si ha sufrido acoso sexual en el trabajo y la persona contesta sí o no. Se están midiendo dos cosas: si la persona ha sufrido acoso y también si sabe etiquetar esa experiencia como acoso, lo que tiene que ver con su conocimiento del concepto, pero también con la forma en que interpreta su experiencia.

· En la segunda variedad, no se cita el concepto sino que se pregunta si ha sufrido alguna o varias entre un listado de situaciones. Normalmente, hay más personas que responden a esta segunda pregunta, que algunos estudios llaman "acoso técnico", que a la primera. La extensión dependerá, evidentemente, de los comportamientos que se incluyan en la lista. Cuando la lista es muy exhaustiva, se alcanzan cifras muy elevadas de "acoso técnico", pero el fenómeno se desdibuja.

· Está además la dimensión temporal: se puede preguntar por los últimos meses, el último año o la experiencia a lo largo de su vida laboral u otras formulaciones que varían los resultados finales.

· La combinación de estas dos cuestiones, la muestra y la formulación de la pregunta, explica la enorme variedad de datos y pone en duda la posibilidad de hacer comparaciones entre países.

2.2. EL PROBLEMA DISCURSIVO: EXPERIENCIA E INTERPRETACIÓN DE LA EXPERIENCIA

En realidad, utilizar una pregunta doble es muy útil, por motivos teóricos. En toda realidad social "nueva", aunque haya existido de antiguo, se produce una disonancia entre la experiencia y el nombre que le damos a la experiencia.

Medir esa separación enseña mucho sobre la realidad social y sobre el propio trabajo del que interviene o investiga en esa realidad social. Recuerda los debates feministas o marxistas sobre la alienación: ¿existe algo como la alienación objetiva? ¿Un obrero sin conciencia de clase es una persona que se engaña a sí misma? ¿Y un ama de casa satisfecha? ¿Quién debe definir lo que está bien o mal socialmente? Y de forma más antropológica: ¿desde donde hay que contar la realidad observada, desde el discurso y el marco de referencia del investigador o desde el marco de la persona investigada?

Es, claro está, un debate sin solución, pero que hay que considerar. Se trata de extraer su riqueza. En la distancia entre el concepto de acoso y las situaciones que, desde la mirada teórica, pueden considerarse acoso, se pueden extraer conclusiones, sobre todo porque esa distancia varía según los grupos sociales.

Pero antes de ofrecer algunos datos hay que recordar algunos elementos de esta "distancia", es decir de la dificultad de reconocer y nombrar la experiencia del acoso:

· La presunción de igualdad

Las mujeres, en general, no se mueven en un mundo social hostil. Aunque su posición social sea subordinada, están adaptadas y además viven una época de gran avance social y son conscientes de la mejora de sus condiciones de vida. Disfrutan, en general, de la independencia que da el trabajo, del poder social que da la igualdad. Contrariamente a lo que dicen los críticos del acoso sexual, lo que se da es una presunción de igualdad. Creer en que vamos a ser tratadas como

iguales forma parte de nuestra cultura política y de nuestro equilibrio psicológico. Cuando la desigualdad se manifiesta o se hace evidente, el dolor y la frustración son grandes, pero mientras se puedan ignorar, la mayor parte de las mujeres se conforman y buscan su camino en un mundo laboral donde ya no son una minoría, aunque su posición siga siendo más vulnerable.

Esto es muy importante a la hora de interpretar tanto los datos como los casos de acoso: las mujeres no sólo no exageran sino que minimizan las situaciones de acoso.

- La construcción de reciprocidad

Además, la conexión emocional con los hombres forma parte de la educación sentimental de las mujeres. Necesitan confiar en que la empatía es mutua y en que es posible reciprocidad. En general, la encuentran, pero cuando no la encuentran, la construyen y la simulan, hasta que se hace evidente que quien tienen frente a ellas no las considera un sujeto autónomo. Todos los relatos de acoso sexual tienen ese componente: la dificultad de creer que les está pasando realmente lo que perciben, la dificultad de reconocer que no son respetadas ni "vistas" como personas. El shock es grande porque va en contra del sentimiento íntimo de todo ser humano, que se ve como sujeto y no como objeto del otro.

- La protección del varón

El tercer rasgo que explica la dificultad de nombrar, no digamos de denunciar, el acoso sexual es la tendencia, educada y transmitida, de proteger a los varones. Las mujeres son responsables del bienestar de la familia, lo que a menudo se extiende al entorno, y romper ese clima les cuesta enormemente.

Por otra parte, todas las conductas masculinas se justifican por parte del grupo, son vistas, como mucho, como infantiles, o forman parte natural de su poder.

En torno a la sexualidad, esto es evidente. Las mujeres, tradicionalmente, han sido responsables de las consecuencias de la sexualidad, sin tener por ello autonomía para definir sus contenidos y marcar sus límites. Ellas debían controlar y medir su presencia, mostrarse deseables para existir en el mercado matrimonial y al mismo tiempo hacerse responsables de la espontánea respuesta masculina. Esta cultura patriarcal, aunque en crisis, permea aún los comportamientos y la psicología general. Se tiende a censurar a una mujer, salvo que sea intachable, cuando es objeto de acoso por parte de un varón.

Y se tiende a proteger la conducta masculina como natural. Puede verse como inoportuna, pesada, grosera, pero rara vez se interpreta como un acto de desprecio hacia la mujer que tiene en frente. Puede avergonzarse que un hombre se comporte así, pero incluso en ese caso, la tendencia del entorno es a tapar la vergüenza y echar tierra sobre el asunto.

2.3. ALGUNOS DATOS SOBRE LA EXTENSIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Hemos visto dos clases de problemas en torno a los datos: en primer lugar, la dificultad, para las personas que investigan, de medir un objeto cuyos límites varían enormemente.

En segundo lugar, la interesante diferencia entre vivir una situación concreta y etiquetarla como acoso. En este caso, la dificultad está del lado del sujeto que no separa una experiencia y la reconoce como el objeto teórico "acoso sexual". En alguna medida puede deberse a una falta de conocimiento del término, pero considerando la velocidad con la que se difunden los conceptos nuevos en nuestro mundo, nos inclinamos más bien por otra explicación: las mujeres no reco-

nocen el acoso como tal, porque lo que les ha pasado les parece menos grave, o porque no se atreven a pensarlo, o porque les desagrada acusar a un varón.

Teniendo en cuenta todas estas dificultades, en el año 2000, realizamos una encuesta nacional a petición de Comisiones Obreras . Decidimos medir el acoso entre las y los encuestados con tres preguntas que representan tres “momentos” teóricos del acoso sexual.

· En primer lugar, llamamos “acoso” a una lista de comportamientos típicos del acoso sexual. Para las mujeres, la incidencia del acoso así medido, asciende al 18%. A continuación se detallan las respuestas a las diferentes situaciones (hay personas que han vivido varias situaciones, por eso son más que los casos).

SITUACIÓN DE ACOSO	Número de casos	Número de situaciones de acoso	Porcentaje de casos	Porcentaje de situaciones
Algún compañero/a o jefe/a se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente	82	134	56,5	91,8
Se ha sentido presionada/o por alguien para mantener relaciones o salir juntos	18	30	12,6	20,4
Algún superior le ha insinuado que conseguiría mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual	14	22	9,2	14,9
Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes/as o jefes/as	29	47	19,7	32,1
Ha sufrido algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo	3	5	2,0	3,3
RESPUESTAS TOTALES	146	238	100,0	162,5

· En segundo lugar, preguntamos por otras conductas y situaciones, más verbales y ambientales, que en otros estudios valoraban como “acoso leve”. Optamos por sacar estos comportamientos del término acoso, para no desdibujarlo en exceso, y llamar a esta variable “sexismo”.

Construimos la variable “sexismo en el trabajo” preguntando por la presencia, frecuente o rara, de comentarios y chistes de naturaleza sexual, la exhibición de carteles o imágenes pornográficas y los comentarios poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras.

La fuerte correlación, que se observa en la tabla siguiente, entre respuestas que hablaban de sexismo y el acoso nos mostró lo acertado de la esta separación conceptual.

HA SUFRIDO ACOSO	SEXISMO			TOTAL
	Sexismo fuerte	Sexismo leve	Ausencia de sexismo	
Sí	39%	20,9%	11,4%	18,5%
No	61%	79,1%	88,6%	81,5%
Total	100%	100%	100%	100%
Frecuencias	77	230	299	606

· En tercer lugar, preguntamos directamente por el acoso: “¿Considera usted que ha sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez?”. A esta variable la llamamos “acoso reconocido” y el número de personas que respondieron afirmativamente es menor, como siempre sucede, que en la variable de acoso por un listado de conductas: 6,6% de las mujeres. Por lo tanto, dos tercios de las mujeres que habían vivido situaciones como las listadas, no llamaban acoso a su experiencia.

Una encuesta más reciente, de 2006 (Ministerio de Trabajo y asuntos sociales), realizada a una muestra de mujeres activas, utiliza una estrategia similar. Distingue el “acoso técnico” basado en un listado de conductas que le permiten graduar la gravedad (acoso leve para la presión verbal, acoso grave para la presión psicológica, y acoso muy grave para la presión física). La gravedad de dichas conductas ha sido previamente contrastada en la misma encuesta, al preguntarse a las entrevistadas sobre el particular.

En este caso, un 15% de las trabajadoras dice haber sufrido en el último año alguna de las situaciones citadas, destacando las de carácter verbal (acoso leve). Cuando se pregunta directamente si se ha sufrido acoso sexual en el último año, un 9,9% de las entrevistadas dice haberlo sufrido. El estudio habla entonces de “acoso declarado”.

En cuanto a los rasgos de la persona acosada y del acosador (puesto que en la enorme mayoría de los casos se trata de una mujer acosada y de un acosador varón), hay pocas evidencias sobre el particular. Según la encuesta del ministerio anteriormente citada y otros estudios, la edad es un factor influyente (las mujeres más jóvenes sufrirían más situaciones de acoso). En nuestra encuesta sólo dos rasgos sociolaborales tienen una fuerte correlación con situaciones de acoso:

- Un factor de riesgo es estar separada o divorciada, duplicándose la posibilidad de sufrir acoso frente a las solteras (y triplicándose en relación con las mujeres casadas).

- Otro factor de riesgo es carecer de contrato. La precariedad laboral expresada en la falta de contrato multiplica las situaciones de acoso, hasta alcanzar el 27% (frente al 18% de media).

El resto de las variables, como el hábitat, el tamaño de la empresa, el sector de actividad, el nivel educativo y la categoría laboral no mostraban diferencias significativas.

En cuanto al acoso reconocido, puede pensarse que es la gravedad de la conducta lo que explica que algunas conductas se tipifiquen como acoso y otras no. En el análisis más que el factor de gravedad influía el contexto en el que se desarrollaba y el resultado de la situación.

· La duración de la conducta es relevante para definir o no una situación como acoso. Cuando las molestias son continuas, la mitad de las mujeres que han vivido situaciones de acoso las nombran como tales.

· Quién acosa es otro elemento importante. Cuando quien acosa es un jefe, el doble de mujeres reconoce la situación que está viviendo como de acoso.

· El resultado es otro elemento importante. Cuando la situación de acoso finaliza de forma pacífica (es decir, sin tomar ninguna medida) sólo una de cada cuatro mujeres acosada reconoce su experiencia como tal.

Se observa en estos rasgos la tendencia a minimizar las conductas de las que hablábamos más arriba. El acoso deja una huella en la memoria, pero si puede resolverse de forma individual, sin escándalo, y sin poner en peligro la situación laboral, las trabajadoras tienden a pasarlo por alto o a limitar su importancia.

2.4. EL ACOSO EN LOS HOMBRES

El acoso en los hombres tiene una incidencia significativa menor que en las mujeres. En la muestra, un 8% de los hombres reconoce en su experiencia alguna de las situaciones del listado propuesto. Sólo un 2% dice haber sufrido acoso sexual. Entre los varones que han sufrido acoso, el 23% fue acosado por un hombre y el resto por mujeres.

Lo más significativo es que no existe ninguna asociación entre acoso y discriminación laboral. Tampoco influye en absoluto en su sentimiento de ser valorados o no el puesto de trabajo.

Los varones, a juzgar por el análisis cualitativo, conciben situaciones de acoso como hechos aislados, que no tienen que ver con su desarrollo profesional. Sin duda hay varones que han vivido situaciones molestas o indeseadas en el trabajo, pero los discursos, más aún que los datos, indican que ser tratado como objeto sexual o presionado de alguna manera es una experiencia mucho más frecuente entre las mujeres.

De hecho, en los grupos de discusión, los hombres se ponían inmediatamente en el papel de acosador, para negar que ellos fueran capaces de algo así, pero la identificación con el rol de "acosado" era nula. Puede hablarse también aquí de cierto ocultamiento, puesto que la construcción de la masculinidad plantea como vergonzante ser víctima o pieza cazada en lugar de cazador, pero el hecho es que lo que se produce es una espontánea identificación con la figura masculina del relato.

En cuanto a las mujeres, cuando hablan del acoso hacia los hombres, lo hacen en los siguientes términos:

-“Yo no sé cómo será el tema del acoso con los tíos, la verdad...”

-Pues acoso igualmente (risas)

-Ya, muy bien, pero quiero decir... Pero yo digo que si el tío ese se le pone burro, la mujer ya no le vuelve a hacer nada. Por la superioridad física. Es superioridad física.

-Por eso y porque te sientes avergonzada, porque la mujer se avergüenza antes. Lógicamente, tú le entras a un tío, y te corta y yo por lo menos, me moriría de vergüenza. Pero un tío, por mucho que le digas “no, no, no”, si él mantiene esa actitud, como a él no le importa tres narices lo que tú pienses. Él te está pagando.”

Los dos elementos básicos del acoso sexual están aquí presentes: el acoso es el no reconocimiento, la negación, de la subjetividad ajena. En el caso de las mujeres, negar la subjetividad, cuando toda la educación femenina se basa en la conexión y la atención a las necesidades ajenas, es muy difícil. Las mujeres respetan a los varones y reconocen su poder. Miedo y vergüenza les impiden, en su visión tipificada del acoso, acosar a un varón.

3. SITUACIONES: EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA FEMINIDAD

3.1. EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA FEMINIDAD

Aunque es importante conocer la extensión y conexiones del acoso sexual en el mundo laboral, lo es más entender las situaciones partiendo de los discursos y de las interpretaciones de los sujetos sociales. Esto es lo que logran los grupos de discusión, reproducir la posición estructural del acoso en una trama de posiciones. Estas posiciones sociales diferenciadas se lograron en los grupos diferenciando varios ejes:

- El sexo, al realizarse cinco grupos de mujeres y dos de varones.
- La posición laboral o categoría profesional, al distinguirse puestos de baja, media y alta cualificación.
- Los entornos de trabajo, formándose grupos de trabajadoras de entornos muy feminizados (enfermeras, profesoras, azafatas, etc.) y muy masculinizados (construcción, transporte, seguridad, etc.).

Es importante recordar que en nuestra investigación, el tema de conversación de los grupos era la visión que se tenía del trabajo y de las relaciones personales en el trabajo, apareciendo el acoso sexual sólo al final de la dinámica de grupos. Es también importante señalar que en cinco de los siete grupos, el tema surgió espontáneamente, al hilo de la conversación, antes de que fuera introducido por la moderadora.

Para entender la posición diferenciada de hombres y mujeres en el trabajo, hay que recordar dos ejes:

En primer lugar, la consideración social de que existen dos tipos de trabajo humano, remunerado y no, y que toda actividad no pagada es una actividad menos considerada. La atribución a las mujeres de esa actividad llamada "reproductiva" naturaliza la diferencia y refuerza el prejuicio. Está en la naturaleza de las mujeres dar su trabajo libre y espontáneamente a la sociedad, en forma de cuidados. El pensamiento feminista ha desvelado que esa labor representaría si entrara en los cálculos económicos, la mitad del PIB de cualquier país.

Pero lo importante aquí es que ese rol se desplaza en parte al mundo del trabajo remunerado. Las mujeres están más frecuentemente en puestos peor pagados y más inseguros, en servicios y en labores de apoyo. A la vez esas labores de apoyo son desvalorizadas, al ser femeninas y al ser interpretadas como naturales. Puesto que está en la naturaleza de la mujer servir, ese servicio no merece reciprocidad, ni económica ni emocional.

Esta posición genera un menor respeto a la autonomía femenina, a su espacio y su tiempo. Las mismas mujeres tienen grandes dificultades para reivindicar como trabajo un sinnúmero de tareas de apoyo y servicio y hacerlas valer. Al mismo tiempo, esta regla del trabajo difumina las situaciones de acoso, al crear numerosas situaciones en que los límites de lo personal no están claros. Si el

tiempo femenino, su espacio o tareas no están claramente delimitados, tampoco lo estarán su cuerpo o sus deseos.

La Encuesta mostraba una relación sistemática entre las empresas donde los límites de lo laboral y lo personal no están claros y la existencia de situaciones de acoso. Aquellos lugares de trabajo donde se pedía a las mujeres “buena presencia”, donde se les mandaba realizar recados personales o llevar café, donde se les preguntó sobre su vida personal en la entrevista de selección y donde la disponibilidad era básica, tenían cifras de acoso más altas que el resto.

Es evidente que no existe ningún determinismo en estos datos. Llevar café y sufrir acoso sexual no forman parte de un continuo lineal. Pero al igual que un ambiente sexista favorece el acoso, un entorno donde los límites de lo privado y lo laboral no están claros y las exigencias son múltiples y de carácter emocional, lo favorece también. Se trata de un indicador construido, pero cuya relevancia estadística resultó indiscutible.

El segundo eje explicativo de la relación entre trabajo, género y acoso, es la relativa novedad histórica de la presencia de mujeres en ámbitos que se han construido sobre la famosa dicotomía entre lo público y lo privado. El trabajo en oficinas, en fábricas, en talleres, era hasta tiempos recientes en el imaginario colectivo, lugares de hombres. El mundo laboral con sus rituales, su uso del tiempo, sus símbolos y mitos se construyó en relación con la masculinidad, al mismo tiempo ayudando a formarla en su versión contemporánea.

Tanto si hablamos de la profesionalidad de las clases medias como de la moral y solidaridad obrera, la forma de relacionarse entre compañeros, entre jefes y subordinados, con terceros, se relacionaba con las formas de construcción de la masculinidad: elementos como dejar de lado las emociones y temores personales, aceptar la autoridad de otro varón, disponer de toda la jornada para el trabajo, el prestigio de la maquinaria y de las competencias técnicas sobre las personales, etc. Son numerosos los elementos que forman la norma en el trabajo y crean un fondo aparentemente neutro: sobre él destacan las mujeres como las extrañas, aunque su presencia transforma rápidamente esta realidad.

Los siguientes ejemplos permiten comprender hasta qué punto se cruzan en este tema el sexo, la jerarquía laboral y la interpretación del acoso. No sólo porque determinados puestos o entornos provoquen o expliquen la aparición de unas u otras conductas, sino sobre todo por la interpretación que cada grupo social hace de la experiencia.

3.2. PUESTOS DE BAJA CUALIFICACIÓN: LA EXPERIENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN

La posición frente al trabajo y al acoso varía en función del sexo, pero también de la posición laboral, la jerarquía y el entorno. Algunos rasgos del discurso de los grupos nos permiten entender estos matices. Comencemos por las mujeres que se encuentran en puestos de baja cualificación. El rasgo más típico de las trabajadoras es que perciben claramente que están en puestos peor pagados y valorados que los hombres. Ocupan los márgenes del mercado laboral, los servicios de menor prestigio y carrera y están menos defendidas por las instituciones laborales. Tienen por encima toda la jerarquía y además son mujeres, de manera que las ofensas laborales que pueden sufrir se tiñen de sexismo. La explotación de clase y de género se dan la mano y se refuerzan. La respuesta es la dignidad y la distancia emocional:

“Yo me hago respetar, como mujer y como persona”.

“Mi trato con los jefes no ha sido nunca personal, siempre mantienen una barrera. Al ver

que con mi trabajo no he sido respetada, he tenido que hacerme respetar, y eso es poner limitaciones, tú ahí y yo aquí y tendremos un trato exclusivamente laboral.”

Normalmente las mujeres en estos puestos están en entornos muy feminizados, pero donde los jefes son varones. De ahí que las formas de acoso más frecuentes, cuando existen, sean las “tipificadas”, es decir un jefe que las presiona o chantajea, amparándose en la jerarquía. El siguiente relato es un ejemplo de cómo puede aparecer el acoso sexual en el trabajo:

“Lo mío empezó, me imagino, como empiezan todo ese tipo de historias ¡qué guapa, qué preciosa, qué bonita, qué encanto!, toda esa serie de historias. A mí me empezó a cargar mucho la situación y la única actitud que pude tomar fue dejar de entrar al despacho de ese señor, que estaba con otros compañeros y sustituirlo porque entrara otra compañera. La historia me agobiaba muchísimo, entonces, bueno, llegué a un pacto con una compañera. Ella hace esa parte de mi trabajo y yo hago la suya para compensar (...)

Ultimamente se ponía muy pesado, este hombre en cuestión... que tenía que ir con él a bailar, a comer al Pardo y... Yo siempre le dije que no tenía absolutamente nada de qué hablar, ni qué comer, ni merendar, ni desayunar con este hombre, y entonces un buen día, muy temprano cuando yo entraba a mi puesto de trabajo, esperando el ascensor, él me metió en el ascensor, se bajó conmigo a una planta donde él nunca tiene que estar, porque allí no hay despachos, sólo están los cuartos de cambiarse, unos servicios y poco más. En el ascensor me arrinconó, y una vez fuera del ascensor, porque el tramo era muy pequeño, la puerta se abrió y yo pude salir. Se abalanzó sobre mí, me arrinconó en el esquinal, y por narices le tenía que dar un beso en la boca. Su cara de la mía, o sea, a tres centímetros, o sea, una sensación de asco, de... yo qué sé. No sé, es algo muy difícil de explicar, porque es asco, odio y ganas de ahogarle. Es que te rompen algo de dentro. Impotencia, sí. Y sobre todo porque por dentro te ves rota. Porque en ese mismo instante, yo... hijo puta, cabrón, déjame... Me corté de no darle una hostia porque me jugaba mi puesto de trabajo, y eso es de lo que comemos en casa. Si no, la situación hubiera sido otra. Yo no denuncié, le espero en la calle y le parto la cabeza, ¡vamos! Y además lo he dicho en todos los sitios, no me he cortado. Luego, la impotencia, ahora qué hago. Le espero, no le espero, lo cuento, no lo cuento...”

Se trata de un relato con todas las características del acoso tal como lo entienden las normas y la opinión pública. Así todo, la mujer aguantó un año con maniobras de evasión hasta que la agresión le hizo denunciar al acosador ante su jefe inmediato y pedir el apoyo del sindicato, que obtuvo.

3.3. ENTORNOS FEMINIZADOS: LA SEXUALIZACIÓN LATENTE

La distancia emocional del primer grupo no es posible en el segundo entorno, caracterizado por puestos de trabajos muy feminizados. Los trabajos de las secretarías, azafatas, camareras, dependientas y enfermeras, entre otros, son puestos de apoyo y servicio, donde por definición es imposible poner límites claros a la tarea y donde la autonomía es menor. El tema básico aquí no es tanto la discriminación como la desvalorización.

Las mujeres de este grupo sienten que no se valora su trabajo y que una explotación emocional sutil lo tensa. Como además a menudo trabajan para hombres, les cuesta mucho distinguir la exigencia laboral de la personal. Atender a las necesidades ajenas es de hecho su labor y su mérito, ¿cómo mantener distancia y dignidad al mismo tiempo? En su discurso hay una tendencia a la desvalorización, una ironía que es una forma de adelantarse a la imagen refleja de su propio trabajo que les devuelve la sociedad.

“Es que ellos están acostumbrados a la mujer en ciertos puestos de trabajo, o sea, detrás de un mostrador vendiéndote unas braguitas....

-Pues quedan monas.

-... quedan monísimas, o en una floristería vendiéndote un ramo de rosas, pues, vamos, inigualables.

-O la maestra, la maestra también está...

-Exactamente la maestra, o la secretaria llevando café con la minifalda por aquí, que va enseñando todo. Eso, así es la imagen que ellos tienen de la mujer que trabaja, y entonces, claro aparezco tú por ejemplo, con un mono a trabajar....

-Eso es, es la imagen que llevas tú ahí.” (G2)

Las mujeres expresan lo que creen que es su imagen, es decir la imagen reflejada en el espejo distorsionador de la ironía. Pero frente a la voluntad de “valer” por sí mismas del primer grupo, este segundo acepta una imagen infravalorada y aún la exagera como forma de autodefensa. Pues ellas son de hecho secretarías y empleadas, y la distancia con la propia imagen tópica es a la vez una forma de resistencia, adelantándose al juicio negativo que ciertas tareas femeninas provocan y una interiorización de dicha imagen negativa.

Las situaciones de acoso que narran estos grupos son variadas, a menudo verbales. El siguiente testimonio ilustra una situación típica, no tanto en su expresión, como en la reacción de la mujer.

“Lo tuve eh! No acoso como tal porque yo tampoco me lo tomé así. A lo mejor es que fue, sabes, mi actitud. Que lo deseché desde un principio y dijera lo que dijera a mi me traía al fresco.... Pero bueno, era una tienda de muebles. Un tío, repugnante, o sea no os lo podéis imaginar. O sea, un triponcio así, sin dientes porque tenía los dientes podridos... horrible. O sea, la persona más desagradable de ver que me he echado a la cara. Pues un día me dijo que había que limpiar las lámparas, que estaban expuestas, que tenía que ir a limpiarlas, pues que tenía que venir con minifalda y sin bragas.”(G2)

Es notable la reacción de la joven: no fue acoso porque ella no se lo tomó como tal. Pudo bromear y pasar por alto el comentario, mantener la compostura y eso la hace sentirse por encima del otro. En este mundo, donde la sexualización está latente, las bromas, los comentarios entre “colegas”, son aceptados y se consideran parte de un juego verbal. Sólo la agresión física no admite interpretación. Por otra parte, el ambiente jocoso en torno a la sexualidad, acaba minando, como hemos visto, la autoestima de las mujeres en este tipo de puestos de trabajo. La relación entre sexualización y acoso aparece evidente en este grupo. A diferencia de lo que pretenden los críticos del feminismo, la libertad sexual en el trabajo se encuentra solo de un lado. Para la mayor parte de las trabajadoras aparecer como objetos sexuales (o intentar presentarse como sujetos con deseos sexuales propios) es abrir la puerta al desprestigio o a la humillación.

3.4. ENTORNOS MACULINIZADOS: EL PRECIO DE LA INVISIBILIDAD

Las mujeres en entornos donde son minoría tienden a negar cualquier diferencia. Insisten en que son “uno más”. Se mueven entre el orgullo de pioneras y la vanidad que les produce la camaradería masculina, pero también relatan su lucha por la normalidad y graves episodios de iniciación e humillación antes de ser aceptadas. El siguiente relato describe la entrada de una mujer como jefa de jardinería de un grupo compuesto únicamente por hombres:

(...) Yo me he sentido acosada sexualmente, dialécticamente y hasta físicamente., yo sí me he sentido acosada. Yo sé que nunca ha llegado a mayores, siempre se ha mantenido en simple amenaza, pero realmente yo tampoco me hubiera sentido con fuerzas ni apoyada suficientemente como para denunciarlo, como que habrían dicho, pero bueno, ésta qué, sale ahora por peteneras.... La verdad es que me sentía tan aislada, tan en mi mundo, tan al margen, que un poco

sentía que tenía que tragar el temporal, y que tendría que pasar tiempo para que se dieran cuenta de mi postura y de mi situación.”

La mujer habla de una experiencia real como de un mal sueño. La realidad era de otros y ella no se sentía con fuerzas (con autoridad, con legitimidad) para imponer su visión de la realidad, que era sin embargo patente.

Esta tendencia es un rasgo del acoso sexual: la dificultad para nombrar la experiencia va de la mano de la actitud del entorno. Cuando el entorno es hostil (puesto que era su equipo el que la acosaba), la mujer acosada no se atreve a pensar siquiera que tenga derecho a la protesta. Sólo más tarde podrá interpretar los hechos como acoso sexual.

3.5. PROFESIONALES: LA REINTERPRETACIÓN DEL ROL

Cuando las mujeres valoran mucho su puesto de trabajo, se trata de entornos con prestigio social y además son muchas, pueden proponer un paso que apenas se da en los otros grupos. Pueden empezar a discutir las normas que rigen el mundo del trabajo y reinterpretarlo.

Este paso es muy interesante pues no se hace sólo en una dirección. Es decir, las profesionales y técnicas no sólo reinterpretan los rituales, los horarios, las competencias y los valores de sus entornos (tímidamente, ni que decir tiene). Para hacerlo sin ser ridiculizadas, reinterpretan también la feminidad. Se presentan ante el mundo como eficaces, valiosas, preparadas, a riesgo de agotarse en el intento. Niegan cualquier exceso femenino. El traje de chaqueta, la discreción en el maquillaje, el número de hijos, todo habla de contención de la feminidad. Otros rasgos supuestos de la feminidad como el cotilleo o la envidia, la sensibilidad excesiva, el nerviosismo, etc. son cuidadosamente apartados para no dañar la imagen que quieren dar.

Sin duda son más libres que otros grupos, pero a costa de un gran control y de un gran cambio de roles, que se acompaña, como en un espejo, de cambios también importantes en la definición de la masculinidad que dan los hombres.

Este grupo no niega la discriminación, y reconoce que hay casos de acoso, aunque en sus relatos aparezcan sobre todo otros sucesos: intentos de infantilizarlas o desvalorizarlas en el trabajo (el uso del nombre propio, la dificultad para ascender, etc.). Podríamos pensar que son el grupo más defendido: están arriba de la escala laboral, pero no hasta el punto de hacerse notar y destacar en exceso, se mueven en entornos mixtos, sus trabajos tienen límites y autonomía. Esto no quiere decir que no haya casos numerosos de acoso, sino que los discursos no los recogen como evidentes. El optimismo con el que las mujeres cualificadas encaran (o encaraban en los años noventa), el cambio social hace que minimicen o aparten los casos más graves de discriminación o abuso. Su trabajo de reinterpretación es otro y otro el discursos que les interesa mantener.

“Hay tantas cosas del machismo que realmente te llegan, que un chiste verde me parece una chorrada.”

3.6. DIRECTIVAS: LA PRESUNCIÓN DE IGUALDAD

Las mujeres con auténtico poder en las organizaciones son pocas y en cierto modo recuerdan a las mujeres en entornos masculinos. Y su actitud también concuerda. Necesitan pensar que son tratadas como iguales, pues sólo esa certeza les permite ascender y moverse con cierta libertad.

Una libertad muy limitada. Sus modos de hablar, vestir y hasta pensar el trabajo se encuentran con normas que no pueden desafiar, pues son una minoría. A diferencia de las profesionales, y a pesar de su mayor poder, no pueden proponer una reinterpretación de la autoridad y de la feminidad, sólo adaptarse. Cuando el acoso surge, resulta demoledor para esa seguridad tan dificultosamente construida:

“Yo he sufrido hasta acoso sexual de un subdirector general. Sé lo que es. Es muy duro. Es una auténtica guarrada. Es que tienes que elegir entre tu puesto de trabajo o aguantar, eso sí a distancia... Hombre, no es que fuera a agarrarte de los pelos, pero con un señor que está así, que te llama por teléfono, que te vengas a tomar una copa. Es muy duro. O sea, que en cualquier momento iba a utilizar la extorsión (...) Yo se lo decía a mi jefe directo, pero solamente cuando me fui se lo contó al jefe de mi jefe. Que era el super jefe de la compañía, una multinacional, por cierto. Y se montó el follón. Había más ingredientes en la salsa...”

En este relato hay algunos de los elementos que ya conocemos, como la importancia del factor físico. Si te “agarra por los pelos”, la queja, la denuncia están claramente justificadas. Pero hay más: la mujer que habla fue creída cuando se fue de la empresa. Sólo así aparecía como una buena víctima, y nadie podía acusarla de querer aprovecharse de la situación. Además, otras personas habían sufrido acoso, lo que facilitó que fuera escuchada. El caso es que no recuperó su puesto de trabajo.

4. SITUACIONES: EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA MASCULINIDAD

4.1. VARONES PROFESIONALES: LA DIFERENCIA SATISFACTORIA

En el caso de los hombres, la diferencia de estatus juega un papel fundamental. Los varones profesionales y técnicos, en puestos cualificados y bien pagados, con carreras más o menos satisfactorias, consideran que hombres y mujeres son iguales pero diferentes, y que esa diferencia es en cierto modo la sal de la vida. Atribuyen rasgos naturales a las mujeres, sobre todo en torno a la maternidad, y describen una masculinidad clásica, en cuanto al dominio y la agresividad, pero “civilizada”.

“La especialización se va produciendo de una manera natural. Procede de la igualdad de oportunidades y de las experiencias de las personas. Un puesto de trabajo más agresivo, con una dedicación muy fuerte... te van a venir más hombres. Un puesto de trabajo con más seguridad, más conservador, con un horario menor, te van a venir más mujeres.”

En su muy estable visión de la realidad, el acoso es una excepción, llevado a cabo bien por personas con mucho poder o atrasadas (fábricas, talleres). Su visión del acoso coincide punto por punto con la visión mediática, lo que muestra que son el grupo hegemónico en cuanto al discurso.

La mayor preocupación del grupo es distinguir el acoso sexual de las sanas relaciones entre hombres y mujeres:

“Yo creo que sólo te puede acosar alguien que está por encima de ti, te quiero decir que sea de más categoría o que dependas de él para algo, lo otro no es acoso, lo otro es que cuando estás mucho tiempo con otra persona puedes pensar tanto ella como tú que pueda llevarte a la cama, o tú llevarla a la cama a ella, eso no es acoso. Yo la chica que tengo a mi lado, que trabaja conmigo,

la hago proposiciones, no la estoy acosando y además jamás me podría acusar de acosarla... Claro que también procuraría hacerlo fuera del trabajo, pero si lo hiciera.... yo creo que el acoso es una relación de poder, de demostrar quien es el que manda. Me das tus favores o te atornillo.”

Otro trabajador duda de que la distinción sea tan nítida:

“También podemos pensar que ellas van a trabajar a un sitio y no tienen por qué aguantar a un baboso, dándole el coñazo todos los días, que le ha dicho catorce mil veces que no quiere saber nada...”

En realidad, el grupo está apartando el acoso de su campo de visión. Resulta perturbador porque pone en evidencia que la diferencia entre hombres y mujeres no es un neutral reparto de características compatibles, sino una diferencia de poder social.

Poner en duda o empezar a discutir ese poder y autoridad masculinos es poner en duda la comodidad civilizada de su situación. Es evidente que ningún grupo humano renuncia fácilmente a posiciones de privilegio, que además no aparecen como abusivas. Se podría decir que el grupo está en un buen momento de la masculinidad. Comparte algunos de los frutos del poder, pero sin sentirse amenazado.

4.2. VARONES NO CUALIFICADOS: EL TEMOR A LA FEMINIZACIÓN

Muy diferente es el grupo de hombres en puestos no cualificados. Estos sí reconocen como una novedad histórica la “desvirilización del mundo del trabajo”, pues todos cuentan cómo la presencia de mujeres en su entorno es reciente y ha cambiado sus relaciones. Existe un acuerdo bastante general de que el efecto fundamental es positivo, pues la presencia de mujeres civiliza las costumbres y suaviza el trato:

“En mi experiencia sí cambia que haya hombres o mujeres. En correos, imaginaos sesenta hombres, fumando, entrar ahí da asco, olía hasta mal y entra una mujer, una chavalita además muy guapa y empezó a oler mejor... Y la forma de hablar, bueno, imaginaos si estuviera aquí alguna chica, se cambia, no sé...”

A pesar de ello reconocen que hay que acostumbrarse a verlas como “uno más” “como compañero y no como mujer”. Una nota agresiva destaca frente a este clima de aceptación y es la posibilidad de encontrarse en minoría entre mujeres lo que transformaría un ambiente cordial en una franca infantilización:

“Entonces eres tú, con lo cual ella sigue en su mundo, con sus chistes clásicos, con sus bromas típicas de mujeres, y tú eres el payasito que va de juguete de ella.”

A lo largo del discurso, aparece una y otra vez ese temor. Un trabajador podía estar debajo de la jerarquía laboral, pero era un hombre. Nadie podía explotarlo en un sentido emocional. No le hacían “tragar”, y el trato con los jefes, aunque fuera hostil, tenía esa base común de reconocimiento entre varones. Con las mujeres como compañeras y como jefas, no sucede así.

El grupo de hombres pone en evidencia uno de los elementos más importantes del juego político entre los sexos: el peligro del avance femenino no está en compartir el poder. El peligro está en compartir el no poder. El peligro está en verse desvalorizado o humillado, es decir de ser tratado como una mujer. Lo mismo puede decirse de los trabajos y tareas domésticas. Que las mujeres

RESPUESTAS ANTE EL ACOSO	% del total de trabajadoras acosadas
Evitó la persona	62%
Se enfrentó a la persona	56%
Ignoró el comportamiento	47%
Cambió de empleo	35%
Cambió de puesto	28%
Se quejó a un jefe/a inmediato	24%
Se quejó a un jefe/a superior	23%
Buscó el respaldo de sus compañeros	18%
Acudió al comité de empresa o sindicato	4,5%
Acudió a una asociación de mujeres	4,5%
Inició un procedimiento legal	3%
Frecuencia del total	111

accedan al empleo fuera de casa (es decir al valor social y al salario) ha sido difícil, pero que los hombres acepten ocuparse del hogar o asumir el cuidado, es simplemente imposible. Esa es siempre la gran cuestión de los cambios sociales: ¿quién se queda con el no valor?

5. RESPUESTAS EN EL MUNDO REAL

¿Cómo actuar ante el acoso? La primera recomendación consiste en reconocer la realidad y las respuestas de las trabajadoras. La siguiente Tabla ilustra sobre el particular y los datos de la Encuesta de 2006 lo confirman:

La mayor parte de las respuestas son individuales, evasivas y adaptativas. Se basan sobre todo en la evitación y el enfrentamiento cara a cara. La segunda gran gama de respuestas consiste en cambiar de puesto o de empleo. Hemos visto ejemplos a lo largo del estudio. Sólo una cuarta parte de las personas que han sufrido situaciones de acoso recurren a sus jefes o compañeros.

Por último, son muy pocas las mujeres que inician un procedimiento formal, ante el co-

mité de empresa, la inspección de trabajo o una denuncia laboral o penal. Hemos analizado, a lo largo del artículo, las causas de estas respuestas:

- La ambigüedad e indefinición de los hechos y la dificultad de las mujeres para “creerse a sí mismas” cuando su subjetividad está siendo negada.
- La falta de credibilidad de las mujeres por parte del entorno social.
- La tendencia del entorno a proteger al varón. En esta protección entra el hecho de que las mujeres son responsables de las respuestas sexuales masculinas que “ellas provocan”.

Todo ello está presente de forma muy acuciante ante la idea de la denuncia. Las mujeres, para denunciar, tienen que tener un elemento de claridad total, no sujeto a interpretación, la agresión física, por ejemplo, y la certeza de ser “buenas víctimas”, es decir de cumplir dos rasgos:

- No ganar nada con la denuncia (como si esto fuera posible).
- Haber tenido un comportamiento intachable previamente.

El siguiente relato ilustra muy bien sobre estos fenómenos:

“Me preguntaba: ¿y por qué no lo has denunciado antes? Y yo decía, y qué denunció, que este señor me ha llamado bonita. Si Vds. ahora me están diciendo que no es para tanto la cosa. Si llego a venir diciendo eso, es que se parten el pecho de mí de risa. Sí claro, el tema es que siempre tienes que justificar. Si denuncias pronto, es que te has pasado y eres una feminista radical. Si no denuncias... pues es que te gustará y estás consintiendo.

(...)Yo, esto lo entendí como agresión (el beso), ya estás rompiendo mi intimidad, ya está pasando de lo verbal a lo físico.(...) Claro, si el problema de que lo admitas, es que todavía por desgracia es menos dramático aguantar a ese subnormal, que meterte en un proceso en el que al final se está cuestionando primero, tu palabra, después lo de la honradez, aunque a mí lo de la honradez me la “pela”, honradamente, pero vamos habrá otras mujeres que sí las pueda afectar y eso se digiere mal. Eso se digiere cantidad de mal. “

5.1. LA ACCIÓN SINDICAL: CREER Y DEJAR ELEGIR A LA MUJER ACOSADA

Por lo tanto, es básico que la acción sindical sea flexible y reflexiva. Formar a los propios sindicalistas, hombres y mujeres, y no obsesionarse con los temas legales y las sanciones. Denunciar en determinados casos puede ser una buena estrategia, tanto para la trabajadora como para la causa de la igualdad. Pero sólo si hay visos de una solución satisfactoria, si la mujer cuenta con mucho apoyo y si ella lo desea.

Pero en la mayoría de los casos, lo que la mujer acosada necesita es el apoyo del entorno y de la organización en la que trabaja. Las trabajadoras tienen derecho a probar sus propias estrategias, a evitar o responder al acoso con bromas, a ser sensibles o a no serlo tanto, a deprimirse o a reírse. Tienen derecho a utilizar la situación en su provecho, algo que no sólo no suele existir en la realidad, sino que casi no puede ni nombrarse. La penalización de las mujeres por usar el sexo en su provecho es tanta que prácticamente resulta suicida.

Exigir una actitud tipificada para ser creíbles es una opresión tan profunda como el hecho mismo del acoso sexual. Por el contrario, la solidaridad del grupo y el ambiente hostil al acoso son las verdaderas bazas que hay que trabajar. Un ambiente hostil no significa negador. Muchas empresas y muchas direcciones de recursos humanos sencillamente niegan que en sus entornos eso pueda producirse. De esta manera están cerrando toda posibilidad de reclamación de una trabajadora. Hay que permitir que los conflictos sociales afloren y resolverlos no en los tribunales, sino en su propio medio, en la vida social. Una mujer acosada lo ve con total claridad.

“(...) Pero claro, si los compañeros por un lado... pobrecito, qué pena... Si por el contrario, los compañeros no salieran con él a desayunar, no le saludaran, posiblemente el problema se solucionara por sí solo, porque él mismo tendría que pedir el traslado. Es muy difícil ir a trabajar todos los días, donde nadie te mira a la cara. Si todo el mundo le hiciera ese vacío, él mismo habría pedido una baja hasta que se resolviera, o habría pedido un traslado, o las vacaciones, algo, hasta que esto se hubiera resuelto.”

Las causas del acoso tienen una dimensión estructural y una discursiva. Es decir, se producen y agravan cuando existen situaciones de desigualdad en el trabajo y cuando el discurso es de poco respeto hacia las mujeres. En esas dos dimensiones está el verdadero esfuerzo que tienen que hacer los sindicatos.

5.2. LA ACCIÓN SINDICAL: CAMBIAR LOS CENTROS DE TRABAJO Y LA CULTURA DEL TRABAJO

Por lo tanto, las situaciones de acoso no son el elemento básico que las instituciones y los sindicatos deben “trabajar”. Como hemos repetido a lo largo del presente estudio, lo importante es comprender la raíz del acoso, las situaciones de dominio y de subordinación en el trabajo y corregirlas.

Lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo tiene muchos frentes, todos favorables:

- Valorar el trabajo remunerado y el no remunerado y proponer un nuevo pacto social para que la sociedad en su conjunto y sobre todo los varones asuman el valor y el prestigio de las tareas llamadas reproductivas.
- Evitar la segregación ocupacional en el empleo, de manera que los puestos no se identifiquen tanto con un sexo u otro y se desdibujen los prejuicios y estereotipos que persiguen a hombres y a mujeres en el mundo laboral.
- Apoyar las formas de poder, de autoridad y de ascenso de las mujeres para reinterpretar las formas de trabajar y de ser en el trabajo y dotar a las mujeres de legitimidad para mandar y decidir en las organizaciones.
- Luchar contra la discriminación de las mujeres en el acceso al empleo, en los salarios, los contratos y en general en las condiciones laborales.
- Procurar cambiar la cultura laboral y generar entornos donde se valore la diferencia de las personas, no se niegue el conflicto y se busquen formas innovadoras y justas de resolverlos.

No existen tipos de empresas, ni mucho menos tipos humanos, que expliquen por sí mismos el acoso. De lo que estamos seguras es de que si una empresa no discrimina a las mujeres, si los procesos de selección y de promoción son transparentes, si existe un respeto por el equilibrio entre el tiempo de trabajo y las necesidades personales, si las tareas se reparten de forma no sexista, será mucho más difícil que se produzcan o toleren situaciones de acoso sexual. En estas situaciones las trabajadoras se sentirán capaces de responder con sus armas propias a un problema o de denunciarlo en la empresa si lo consideran necesario.

6. CONCLUSIONES SOBRE LA MASCULINIDAD, LA FEMINIDAD Y EL ACOSO

El acoso sexual es, básicamente, una negación de la subjetividad ajena. Tiene muchos rostros y muchas manifestaciones, pero puede definirse como lo hace uno de los grupos de mujeres:

“La cuestión es que está invadiendo tu espacio vital, tu propio espacio, en el que tú te sientes a gusto, tú tienes un espacio mental, ¿no?, psicológico, y está entrando ahí, de alguna manera, para mí eso es acoso, me da igual si es sensual o no...”

No hay nada en los hombres o en las mujeres que los haga proclives a acosar a otra persona o a ser acosadas. Si el acoso se produce siempre en una dirección es porque la subjetividad femenina ha tenido y tiene un menor valor social que la masculina. Pues no otra cosa es el poder: es poder de negar al otro, de no reconocerlo completamente como sujeto y por lo tanto de utilizarlo.

Los fines de esa utilización son tantos como los intereses humanos: parar los pies a una ambiciosa, fortalecer la identidad de grupo, sentir el placer de la vanidad y de la fuerza, obtener recursos laborales o comodidad en el trabajo, incluso satisfacer un deseo sexual.

La causa última del acoso es la falta de respeto a una conciencia ajena porque no se le otorga valor. El respeto tiene dos fuentes: la posibilidad de identificarse con el otro o el reconocimiento de su poder. El sexismo dificulta esas dos operaciones. Los hombres no se identifican fácilmente con las mujeres porque han construido su identidad separándose de todo lo femenino, excluyéndolo y negándolo en sí mismos.

Tampoco es fácil reconocer la autoridad o el poder de las mujeres, porque en nuestras sociedades y hasta tiempos recientes, las mujeres no han tenido dominio ni económico ni cultural. Por lo tanto, es evidente que la construcción de la masculinidad y la feminidad están en el origen del acoso sexual. Combatirlo supone poner en duda los roles, pero sobre todo favorecer el poder de las mujeres, sin ocultar que una sorda lucha en torno al poder tiene lugar en nuestras sociedades.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Gutek, B (1989), Sexuality in the workplace: key issues in social research and organizational practice. En J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred Sheriff and G. Burrell (eds), The sexuality of Organization. London: Sage.
- Hearn, J , Parkin, W (1987), 'Sex' at 'Work': The Power and Paradox of Organization Sexuality, Brighton: Harvester Wheatsheaf.
- MacKinnon, C.A (1979), Sexual harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination. New Haven, CT: Yale University Press.
- Ministerio de Trabajo y asuntos sociales (2006): El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, Internet.
- Pernas, B., Román, M, Olza, J (2000): El alcance del acoso sexual en el trabajo en España, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Madrid.
(2000) La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo, La catarata, Madrid.
- Pernas, B. (2001): "Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo", en Osborne, R. (coord) La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas, UNED, Madrid.
- Pringle, R. (1989): Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work, London, Verso.
- Rubinstein, M. (1987) : La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les états membres des communautés européennes, Comisión Europea.
- Stockdale, J.E, (1991) "Sexual Harassment at work", en Firth-Cozens, Jenny and West (eds), Women at Work, Open University Press, Philadelphia.
- Torns, T., Borrás, V., Romero, A. (1999): "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal", en Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 36, primavera de 1999.
- Wise, S., Stanley, L. (1992): El acoso sexual en la vida cotidiana, Paidós Ibérica.