

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)
Secretaría Confederal de la Mujer

LAS RAÍCES DEL ACOSO
Investigación cualitativa sobre el acoso sexual en el trabajo

gea21, Grupo de Estudios y Alternativas, S.L.
Madrid, julio de 1998

INDICE

0. PRESENTACIÓN	1
I. INTRODUCCIÓN	
1. Por qué no definimos qué es el acoso	2
2. Las dos caras de la justicia	4
3. El origen del término	5
4. Cómo se ha realizado la aproximación al tema	7
5. Estructura del documento	8
II. METODOLOGÍA	
1. El planteamiento de la investigación	10
2. Población objeto de la investigación	17
3. Los grupos de discusión	20
4. Entrevistas focalizadas	20
III. EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN	
1. Un mundo masculino	22
2. La visión de los actores	27
3. Juego de imágenes	46
4. El sexo en las organizaciones	62
5. El acoso sexual	76
6. El acoso sexual en la teoría feminista	94
IV. LOS AGENTES SOCIALES COMO CONTRAPUNTO	
1. Justificación	98
2. Resumen de las entrevistas realizadas	102
.	
V. EL MARCO LEGAL	
1. La escasa eficacia de los cauces de protección jurídica	110
2. Origen de la protección jurídica. Normativa comunitaria y legislación española	112
3. La traducción práctica de las normas sobre acoso sexual	128
4. Obstáculos consustanciales a la protección jurisdiccional	134
5. Tendencia del legislador a criminalizar el acoso sexual : ¿protección eficaz o simbólica ?	138

VI. PROPUESTAS

1. Orientación de las propuestas	139
2. Las medidas para luchar contra el acoso	141
3. Campaña de CC.OO. contra el acoso sexual	160

VII. CONCLUSIONES

1. Las raíces del acoso sexual	166
2. Género y jerarquía	169
3. Sexo, poder, acoso	175
4. Las respuestas frente al acoso	179

VIII. BIBLIOGRAFÍA	182
--------------------	-----

0. PRESENTACIÓN

El documento que a continuación se presenta parte de una propuesta de la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras para abordar una investigación sobre el acoso sexual en los centros de trabajo.

El proyecto se engloba dentro de la iniciativa comunitaria DAPHNE, promovida por la Secretaría General de la Comisión Europea, y cuyo fin es establecer medidas para combatir la violencia ejercida contra las mujeres. El Instituto de la Mujer, organismo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha participado en el proyecto mediante la cofinanciación de la investigación.

La propuesta presentada y aprobada por Bruselas, consta de tres grandes acciones, siendo la investigación que aquí se presenta la acción inicial. Una vez finalizada la investigación, se plantea la realización de un seminario internacional sobre acoso sexual que se celebrará en Madrid en octubre de 1998. En el mismo se expondrán las conclusiones de éste y de otros estudios de investigación sobre el acoso, contando con la participación de las socias transnacionales del proyecto, las irlandesas pertenecientes al sindicato “Irish Congress of Trade Unions” y las socias suecas al “Landsorganisationen i Sverige”.

El proyecto culminará con la tercera acción que consiste en una campaña de sensibilización y formación sobre el problema del acoso dirigida a los diferentes agentes sociales.

Por parte de Comisiones Obreras, el trabajo ha sido coordinado por Fefa Vila, bajo la dirección de M^a Jesus Vilches, Secretaria Confederal de la Mujer. El trabajo de investigación lo ha llevado a cabo la empresa consultora, gea21, siendo las personas que han integrado el equipo de trabajo : Josefina Olza, Begoña Pernas, Maria Naredo y Marta Román.

I. INTRODUCCIÓN

1. Por qué no definimos qué es el acoso

La definición del acoso sexual ha sido y sigue siendo uno de los fines que han guiado gran parte de los acercamientos a este problema. La definición del acoso es una forma de aprehenderlo, de establecer límites, de trazar una línea entre lo que se considera acoso y lo que no. Parecería como si cuanto más certera fuera esta definición, cuanto más acotado estuviese el problema, pudiese estar más cerca su solución o su erradicación. Si se consiguiese aislar el acoso como una conducta patológica o como unos gestos determinados, las soluciones podrían ser de acción directa sobre el problema, una solución quirúrgica de extirpación de un quiste.

Pero esta forma de tratar el tema parece que no sólo no ayuda a entenderlo o a situarlo, sino que al ser tratado como un problema aislado de lo que son las relaciones en el mundo laboral entre hombres y mujeres, contribuye a su opacidad, desviando la atención de la raíz del problema. No se trata sólo de situar, como cualquier tema polémico, el acoso en su contexto, sino que para poder entenderlo hay que sacar a la luz una compleja trama de relaciones y de discursos sociales sobre el trabajo y el sexo, lo masculino y lo femenino, lo público y lo privado que va a permitir situar el acoso como la manifestación de un problema mucho más profundo y generalizado.

El acoso no es una conducta concreta que puede ser medida, evaluada y sancionada, tampoco es un gesto o un comentario determinado que se pueda catalogar. El acoso no es un hecho en sí mensurable sino que se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los agentes que integran esa relación y, en concreto, donde se da una situación no igualitaria de la mujer en este espacio.

El objeto de esta investigación es reconstruir y nombrar esa red invisible de relaciones que se dan en el mundo laboral. Es trazar un mapa donde se plasme la posición que ocupan las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y que ayude a entender que la situación de las mujeres parte de la desigualdad. Este estudio intenta contribuir a desmontar la supuesta neutralidad del espacio laboral, un escenario en apariencia aséptico, pero que claramente mantiene una impronta y unas reglas masculinas que se camuflan bajo términos como profesionalidad.

No sólo en el espacio laboral se han dictado estas reglas, sino que el mismo término de trabajo separó en dos esferas y mundos las actividades realizadas por los hombres de las realizadas por la mujer, deslegitimizando las actividades tradicionalmente llevadas a cabo por las mujeres que quedaron fuera de esta consideración. Aunque no estamos de acuerdo con esta definición previa, por hacer ágil y legible este documento, hemos mantenido la definición que asume como trabajo al asalariado y como trabajadoras a aquellas mujeres que tienen un empleo remunerado.

Después de esta ruptura de los espacios en dos zonas perfectamente diferenciadas, pública y privada, las mujeres poco a poco fueron irrumpiendo en el ámbito laboral. Y lo hicieron como jugadoras con desventaja ya que no sólo no habían participado en la formulación de sus reglas sino que incluso su condición de mujeres les hizo estar

permanentemente bajo sospecha por su vinculación con el ámbito privado. Esta asignación o pertenencia al mundo doméstico como destino “natural” conlleva pareja su no pertenencia al mundo público, siendo un lastre al que las mujeres se ven permanentemente atadas en su vida profesional.

El acoso se explica en este espacio donde las mujeres son vistas como intrusas, como extranjeras que no dominan códigos y reglas, siendo estas conductas de acoso una forma extrema de marcar el terreno y mostrar esa diferencia de posición, esa desigualdad de poder. Así desde comentarios en apariencia simpáticos o amables, como llamar a una compañera o subalterna “niña” son formas de ir cuestionando la autoridad de esa persona, de ir minando su posición y su posibilidad de establecer una relación entre iguales. ¿Alguien se imagina llamar niño al compañero o subordinado que acaba de entrar a trabajar? A través de un simple ejercicio de lenguaje, analizando expresiones cotidianas como la forma en que los hombres se dirigen a las mujeres en el trabajo, se pueden ir desvelando aspectos más profundos que manifiestan posiciones distintas de unos y de otras en ese ámbito.

El acoso sexual aparece, pues, como la punta del iceberg de un problema más amplio y generalizado que conforme se va profundizando va resultando más sutil y más difícil de detectar, ya que entra a cuestionar la estructura y organización del mundo laboral que se ha dibujado siempre como un espacio neutro. Pero el mundo laboral está saturado de los estereotipos masculinos : la competitividad, la ambición o el riesgo son elementos que se asumen como fundamentos del trabajo asalariado y que se van convirtiendo en la norma o en la única forma de hacer las cosas. Desde la forma de asumir el tiempo, la distribución de los espacios, la manera de relacionarse, o hasta la forma de ir vestido, todo puede ser analizado bajo una nueva óptica que resalta la vinculación del mundo laboral con los valores masculinos.

Aunque la irrupción de la mujer en el ámbito laboral es un hecho indiscutible que está transformando el mercado de trabajo, lo cierto es que todavía hay muchos techos y cortapisas para la integración igualitaria de las mujeres, tanto en tareas tradicionalmente masculinas, como puede ser la construcción o el transporte, o en los escalones más altos de gestión y dirección en todos los sectores. La desigualdad se palpa en la tasa de paro femenina que casi duplica a la masculina 29,56 frente a 17,12 y en la concentración de mujeres en los trabajos más inestables y peor pagados del mercado de trabajo.

Pero, ¿qué tiene esto que ver con el acoso sexual ?. Nuestra hipótesis de partida es que todo aquello que mine la autonomía de las mujeres y su situación como sujetos, va a crear situaciones proclives a la intromisión de otros en su privacidad.

Consideramos el acoso como una intromisión de una voluntad ajena en un espacio de privacidad, ya sea éste el tiempo, el trabajo o el cuerpo de la mujer. El acoso sexual es sobre todo una negación de la autonomía femenina. La mujer es tratada como objeto y así se anula su presencia, deseos o intereses subjetivos, mediante una imposición o un chantaje.

La irrupción del sexo en las relaciones laborales no es la irrupción de una fuerza sexual o de un instinto irrefrenable, sino que muchas veces no tienen ese componente sexual sino que lo que pretenden es asegurar la subordinación de las mujeres.

En forma de violencia, como abuso de poder, o con la mayor inocencia con la que algunos hombres tienden a considerar que la mujer tiene la obligación de atenderles, escucharles, resolver conflictos, servirles el café, alegrarles el día, otorgarles su tiempo, etc. Lo entienden así porque no consideran que estén entrometiéndose en la privacidad femenina, puesto que no la respetan y puesto que están acostumbrados en sus relaciones privadas y en otros ámbitos sociales a que las mujeres les atiendan, cuiden y vivan en función de los demás y, en particular, en función de los hombres.

Y, entroncando con el discurso anterior, el hecho de que las mujeres en el trabajo reproduzcan en parte los mismos roles -en tareas “serviciales”, en puestos subordinados, en trabajos dependientes e inseguros- no hace sino reforzar ese estereotipo.

La investigación, cuyos resultados aquí se exponen, tienen como fin ir desvelando la enorme montaña de hielo que se esconde bajo nuestros pies, el gran iceberg que se oculta bajo el tema del acoso sexual. Consideramos que sólo conociendo la magnitud de este problema podremos empezar a plantear soluciones acertadas que ataquen directamente a la raíz. Soluciones dirigidas a fortalecer la identidad, autonomía y solidaridad de las trabajadoras que chocarán con otro tipo de medidas que se dirigen tan sólo a lo que es la manifestación de este problema, pero que entendemos tienen la efectividad de los juegos de feria : tras eliminar a un muñeco éste vuelve una y otra vez a aparecer.

En este sentido, las soluciones que se están dando en algunas empresas, sobre todo anglosajonas, que limitan o directamente prohíben las relaciones entre los empleados, parece una solución aberrante. Este tipo de medidas que entorpecen las relaciones normales entre trabajadoras y trabajadores en uno de los ámbitos donde más claramente pueden surgir relaciones deseadas por ambas partes de amistad o sexo, puede a su vez, resultar enormemente perjudiciales para la inserción laboral de las mujeres al ser vistas como generadoras de conflictos.

Las soluciones, que podríamos llamar directas, asumen el acoso como un problema erradicable, una manifestación mensurable que se puede definir claramente. Esto lleva a pensar ¿Quién define lo que es acoso ?, ¿Quién lo está definiendo ahora mismo ?, ¿La mujer que se siente incómoda en su puesto de trabajo por los comentarios de sus compañeros sobre su físico? ¿Es un juez, un hombre que jamás podrá imaginarse situaciones de este tipo ? ¿Deben hacerlo los sindicatos cuya cúpula también es eminentemente masculina y donde la integración de las mujeres es todavía una asignatura pendiente?, ¿o son los expertos que tras sus análisis van a poder llegar a trazar esa línea ?

2. Las dos caras de la justicia

La definición y acotación de lo que es acoso y lo que no es, está íntimamente relacionada con la vocación jurídica que se pretende dar a este tema. Para que forme parte del cuerpo jurídico como delito tiene que ser definido y como tal tiene que establecerse qué conductas estarían traspasando la línea de la legalidad y cuáles se mantienen dentro esta línea.

La judicialización del acoso muestra dos caras que hay que valorar en su justa medida. Por un lado, supone un reconocimiento “oficial” de la lucha feminista que acuñó este término y que, por lo tanto, tiene que considerarse como una victoria de las mujeres. La inclusión del acoso como delito en los códigos penal y civil, un hecho muy reciente, ha supuesto convertir en *tema* un problema de muchas mujeres que antes era considerado como un asunto privado, carente de reconocimiento social. Por lo tanto, este paso es un logro que hay que valorar enormemente por lo que supone el reconocimiento social de un problema sufrido por muchas mujeres.

Pero por otro lado, cuando un tema entra dentro del ámbito jurídico parece que formalmente está ya situado, está ya definido, acorralado y sólo hay que dejar que los profesionales actúen. La profesionalización de los conflictos hace que se les saque del debate social y se deje en manos de los abogados, magistrados y el resto del aparato jurídico, y que los ciudadanos pierdan el control sobre este asunto.

Otra cuestión es que la justicia no se escapa de esas reglas del juego y de esos códigos masculinos que son, como hemos venido diciendo y como se expone a lo largo de todo este estudio, el origen del acoso, de la situación de desigualdad de las mujeres en el ámbito público. Por lo tanto, las mujeres que sufren agresiones se pueden topar con una maquinaria judicial que no sólo no se hace eco de sus demandas sino que las sitúa en una posición desventajosa, o incluso humillante, tal como se constata a través de algunas sentencias dictadas en contra de las mujeres que han denunciado una situación de acoso.

3. El origen del término

El concepto de acoso se empieza a acuñar por el movimiento feminista norteamericano en los años setenta. El término surge a partir del análisis llevado a cabo por un grupo de mujeres sobre su experiencia laboral con los hombres, formulándose el término de acoso sexual como una conducta intrusiva e indeseada de los hombres sobre la vida de las mujeres que no tenía necesariamente que tener ese componente sexual, sino sexista.

En Estados Unidos este problema ha cuajado enormemente en la opinión pública, teniendo recientemente una enorme resonancia en los medios de comunicación a partir de las acusaciones de acoso vertidas sobre el mismo presidente de los Estados Unidos. En estas campañas públicas las mujeres que denuncian quedan en manos de los grandes despachos de abogados, que llegan incluso a someter a las denunciantes a tratamientos quirúrgicos para mejorar su imagen y conseguir convencer a la opinión pública del acoso sufrido.

Junto a estos espectáculos públicos que dudosamente contribuyen a mejorar la posición de las mujeres en el ámbito laboral, en el mundo anglosajón ha habido una importante labor de investigación sobre el acoso sexual centrado básicamente en los aspectos psicosociales del fenómeno. Ha tenido una importancia similar el análisis de este problema en los centros de trabajo así como en los espacios universitarios, de los que han surgido gran parte de los estudios sobre este tema.

Más recientemente, los esfuerzos que han guiado las aproximaciones al problema del acoso se han decantado por su definición y por la evaluación de la magnitud del mismo. En Estados Unidos, la Comisión de Oportunidades para la Igualdad del Empleo (EEOC) realizó en 1980 una definición de acoso circunscribiéndolo a actos de carácter sexual no deseados. Se establece que existe acoso cuando a) el sometimiento o rechazo a estas conductas suponen implícita o explícitamente una condición para conseguir un puesto de trabajo ; b) el sometimiento o rechazo de esa conducta es un elemento para mantener el empleo ; c) cuando esa conducta crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo para la trabajadora.

A partir de estudios como estos se comenzó a incluir dentro de las políticas de igualdad y de la legislación de los países occidentales medidas y leyes para luchar contra el acoso sexual. Por lo tanto, estamos hablando de una respuesta al problema que tiene apenas dos décadas de andadura.

Otro de los hitos en la definición de este tema ha sido el informe encargado a un grupo de expertos, por parte de la Comisión Europea, donde se desvela como un fenómeno de gran magnitud y donde se establece una definición precisa que ha sido asumida en gran medida por las políticas contra el acoso de los estados miembros.

En la normativa comunitaria se considera acoso sexual "la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados (...) si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma". Distinguiendo dos tipos de acoso sexual : el chantaje sexual o acoso de intercambio y el acoso ambiental.

A partir del informe¹ del que surgió esta definición, conocido como Informe Rubenstein, se pronuncia la Comisión a través de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE) y en el Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. Se trata de un conjunto de recomendaciones que no son vinculantes para los Estados Miembros.

En todos estos escritos de la Comisión, así como en muchos de los subproductos que se han generado a partir de estas recomendaciones y códigos de conducta, se asume el acoso como una conducta susceptible de ser sufrida por igual por hombres y por mujeres, aunque se reconozca que es mayoritariamente un problema de estas últimas. La forma de abordar el tema es, por lo tanto, "neutral" nombrando por igual a trabajadores y trabajadoras como posibles víctimas de esta situación.

La investigación que aquí se presenta se aleja de ese tono "políticamente correcto" al entender que esa neutralidad no hace más que diluir y enturbiar el problema. Si la tesis que planteamos es que el acoso es una actitud sexista, que se antepone a la sexual y que tiene como premisa básica una situación desigual de las mujeres en el ámbito de trabajo, es difícil que esta situación la experimente un hombre porque, entre otros motivos, su

¹ RUBENSTEIN, M. (1987) *La dignidad de la mujer en el trabajo : informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas.*,

posición en el ámbito público no va a ser cuestionada y difícilmente será tratado o visto como objeto sexual, tal como sucede con las mujeres.

No se cuestiona que pueda haber casos de abuso de poder y atenciones sexuales indeseadas sufridas por hombres en el ámbito laboral, pero si para recoger unos casos aislados y contados tenemos que transformar todo el discurso y hacerlo neutro, lo que estaremos consiguiendo es desplazar el tema de su centro de gravedad que es claramente una situación de desigualdad vivida por mujeres y, por lo tanto, que habrá que nombrar en femenino.

4. Cómo se ha realizado la aproximación a este tema

En un principio cuando comenzamos a plantear esta investigación, parecía que lo más interesante era conocer la magnitud del problema, a qué número de mujeres afectaba, qué características tenían los agentes que intervienen en estas situaciones, así como cuáles eran las condiciones laborales proclives a que se produjesen estas agresiones.

Esta aproximación, que permitiría conocer la extensión del acoso, sus manifestaciones más habituales y las respuestas de las mujeres, supondría llevar a cabo un estudio de tipo cuantitativo donde se estableciesen relaciones entre el problema y la edad, el estado civil y la situación profesional y laboral de la víctima y del acosador.

Esto conllevaba presuponer una definición clara de los términos de tal manera que los conceptos que se formularan fuesen entendidos y asumidos por igual entre quien los plantea y quien responde. Pero, en concreto, el tema del acoso resulta un concepto enormemente escurridizo, difícil de aprehender ya que se inscribe en el complejo mundo de las relaciones humanas, de las percepciones y se nutre de un entramado cultural que dificulta establecer este término sin ambigüedades.

De hecho, los resultados que se habían obtenido a través de diversos estudios cuantitativos sobre el acoso mostraban una diferencia tan grande de resultados, que ponía de manifiesto esa dificultad para establecer una definición precisa que se entendiese y se asumiese por igual entre distintas personas.

Posteriormente, hemos comprobado que la mayor parte de las mujeres que sufren acoso rara vez lo nombran como tal. Durante la investigación llevada a cabo han ido apareciendo en los grupos de discusión mujeres que han sufrido en el trabajo actos de acoso y, exceptuando un caso, el resto de las informantes iniciaba su relato con un preámbulo del tipo "... yo no se si soy una exagerada, si a esto se le puede llamar acoso".

No ha sido sólo en este caso donde se ha visto claramente la distancia entre la definición oficial y los comportamientos con los que día a día tienen que lidiar las mujeres. En un estudio americano se preguntaba a las mujeres que indicasen los casos de acoso que habían sufrido durante su vida profesional y el resultado de esta consulta era bastante bajo. A continuación se les preguntaba si se habían sentido ofendidas por algún comportamiento sexual de jefes o compañeros y la respuesta a esa pregunta daba unos resultados mucho más elevados que diferían completamente de la anterior. En el citado

informe Rubenstein se recoge la incidencia del acoso en los países comunitarios y la disparidad de cifras en cuanto a mujeres que sufren o han sufrido acoso -Irlanda del Norte refleja un 22% frente al 84% de España- muestra que no se está hablando de lo mismo.

Esta falta de acuerdo o entendimiento social sobre a qué llamar acoso y las diferentes percepciones que se engloban bajo este concepto hizo que el enfoque fuese dirigido precisamente a conocer cómo nombran hombres y mujeres su situación en el espacio laboral, qué valor tiene para ellos y ellas el trabajo, las relaciones laborales y las manifestaciones sexuales, considerando que éstos son los ejes que pueden ayudar a entender los distintos discursos y que contribuyen a redefinir el concepto de acoso.

La aproximación que hemos llevado a cabo se basa en una metodología cualitativa orientada a escuchar a hombres y mujeres para conocer los distintos discursos. Tal como se explicará con detalle más adelante en el capítulo II, el grueso de la investigación se ha nutrido de las opiniones obtenidas a partir de la realización de siete grupos de discusión, cinco de mujeres y dos de hombres, establecidos por niveles socioprofesionales y entornos.

Los integrantes de estos grupos han hablado abiertamente sobre aquellos aspectos que se les iban proponiendo, desde unos temas más generales de su situación laboral, hasta llegar a la cima que consistió en tratar directamente el acoso sexual. Gracias a estas manifestaciones nos hemos podido aproximar a los valores y a las experiencias de hombres y mujeres en relación a distintos temas en cuya confluencia se sitúa el acoso : el significado de trabajo, la autoridad, las relaciones entre hombres y mujeres, la autonomía, la intimidad y el sexo, entre otras cuestiones.

5. Estructura del documento

El documento que aquí se presenta incluye, en primer término, una explicación detallada de la metodología utilizada en la investigación. Se ha intentado exponer de una manera concisa la forma en que se ha llevado a cabo, con el fin de hacer transparente todo el proceso que hemos seguido y así facilitar el camino a otras posibles investigaciones que puedan versar sobre este tema o que pretendan utilizar una metodología similar a la que aquí hemos aplicado.

El segundo gran bloque del documento está centrado en el contenido de la investigación que, como se ha indicado anteriormente, es fruto del análisis de la información obtenida a través de los grupos de discusión que se han realizado durante los meses de marzo y abril de 1998. La exposición de los resultados de la investigación sigue un orden similar al marco teórico que a modo de círculos concéntricos van rodeando el problema del acoso sexual. Estos círculos son : el espacio laboral como mundo masculino, la identidad y el juego de imágenes, el sexo en las organizaciones y, por último, el acoso sexual.

Frente a las experiencias, valoraciones y respuestas que hombres y mujeres plantean en el entorno del acoso, se incluye en el siguiente capítulo la visión de diferentes agentes sociales e institucionales sobre este tema. Esta parte de la investigación se ha llevado a

cabo básicamente a través de entrevistas y apoyándonos en documentos que hemos podido obtener de los agentes institucionales involucrados. Hay que señalar un hueco en este panorama y es la ausencia de la postura del Ministerio de Trabajo debido a la reiterada negativa en atendernos, lo que puede indicar que no existe una postura elaborada sobre este asunto o que este tema no parece tener interés para sus responsables.

El marco legal abarca el capítulo V que puede funcionar perfectamente como un documento autónomo. El enfoque jurídico del tema del acoso ha partido de la perspectiva de las trabajadoras y de la accesibilidad que ellas tienen a los cauces jurídicos, evaluando en estos términos su eficacia. Esta aproximación se lleva a cabo a través del análisis de la legislación sobre acoso sexual en las diferentes ramas del ordenamiento jurídico y, por otra parte, a través del análisis de la aplicación de la legislación por parte de jueces y tribunales.

El enfoque de la investigación ha tenido presente en todo momento la traslación de los resultados a propuestas concretas que permitan mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Se pretende que las propuestas ayuden a orientar correctamente aquellas campañas de información y formación que sobre este tema se acometan, así como proponer vías nuevas para mejorar la situación de igualdad de las trabajadoras. El capítulo VI incluye un amplio conjunto de propuestas que se han estructurado en relación a dos aspectos, por un lado, las medidas de lucha contra el sexismo en las organizaciones y, por otro, las medidas de lucha contra el acoso.

Por último, se cierra el documento con un capítulo de conclusiones que pretende sintetizar los resultados de la investigación y las principales aportaciones que consideramos realiza este trabajo.

II. METODOLOGÍA

1. El planteamiento de la investigación

1.1 Objeto de la investigación

El objeto de la investigación es detectar y conocer las raíces del acoso sexual. Indagar en estos orígenes supone desentrañar el significado que mujeres y hombres conceden a su posición en el espacio laboral, al valor otorgado al trabajo, al tipo de relaciones laborales, a sus manifestaciones sexuales y a toda una serie de temas relacionados con el poder, la autonomía y la privacidad, en cuya confluencia se sitúa el acoso sexual.

Este objetivo justificaba la aproximación al estudio del acoso con una metodología de tipo cualitativo. Consideramos que los métodos cualitativos podrían resultar los más adecuados para enfocar y contextualizar el problema. Siguiendo esta idea, nos hemos basado en la realización de grupos de discusión y, como complemento, en la realización de entrevistas focalizadas y en profundidad.

Con los grupos de discusión se ha conseguido captar algo más profundo que lo que habitualmente ofrecen los números y los porcentajes, esto es, los discursos producidos acerca de las percepciones y las experiencias vividas, o las reacciones y las respuestas dadas por hombres y por mujeres a las relaciones entre géneros que se dan en el ámbito laboral.

La otra posibilidad que era realizar una aproximación cuantitativa, a través de una encuesta por ejemplo, chocaba de partida con un problema de interpretación del mismo término de “acoso sexual”. Sin saber qué entienden por acoso hombres y mujeres, cualquier pregunta sobre este tema no podría ser representativa de las situaciones vividas. Una encuesta obliga a simplificar el tema, operación que podría distorsionar el significado que tiene para los actores sociales.

Por otra parte, en un mundo formalmente igualitario, el sexismo es sobre todo una ideología de dominación y como tal se basa en acciones, espacios segregados, incluso violencias. Pero sobre todo se basa en discursos asumidos, de forma diferente, por hombres y mujeres. De ahí que nos interesara el discurso generado socialmente, o más bien, los discursos sociales sobre la mujer en el trabajo.

Tratamos de esta forma de aproximarnos a la naturaleza y raíz del problema. Pues como recuerda Linda Lemoncheck hablando de la dificultad de ofrecer una definición del acoso sexual, “se trata de entender los procesos de interacción humana, no de capturar sus productos.” (Lemoncheck, 1997).

1.2 Bibliografía, estudios e investigaciones

La bibliografía es ya abundante, a pesar de la novedad del tema, pues éste ha tenido un gran eco en el pensamiento feminista universitario que florece en el mundo anglosajón. La reflexión es más pobre en lengua castellana - descontando que algunos de los textos más importantes están traducidos - y las investigaciones son escasas en nuestro país.

Existe un número muy importante de estudios cuantitativos realizados en el ámbito laboral y el universitario en los países europeos, pero la disparidad de resultados habla de la dispersión de criterios empleados para juzgar la aparición del fenómeno. En general, estas investigaciones buscan poner en relación el acoso sexual con una serie de variables como el estatus socioprofesional, la edad, el estado civil, o el entorno de trabajo, estando dirigidos a detectar la presencia del fenómeno y a explicarlo a partir de estas variables. A nuestro entender, tales investigaciones son muy interesantes, pero al dejar de lado los discursos e interpretaciones de los propios actores, olvidan que se trata de un proceso de interacción, cuya raíz, el sexismo, es sistemática, pero sus manifestaciones múltiples y difíciles de catalogar.

En España, la información sobre este tema es bastante escasa y se centra principalmente en programas, informes, guías y códigos, siguiendo las Recomendaciones que desde la Comisión Europea se hace a los distintos Países Miembros relativas a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, del 27 de noviembre de 1991. Información recogida en numerosas publicaciones editadas desde distintas Instituciones y organizaciones sindicales.

Otro tipo de información está relacionada con la normativa estatal en materia de prevención y sanción con respecto al acoso sexual laboral, ya sea a nivel de negociación colectiva o, a nivel judicial.

La primera investigación social realizada en España sobre el acoso sexual fue un estudio realizado por el Departamento de la Mujer de UGT de Madrid, en 1987, y titulado **“Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo”** de M. Calle, C. González y J. A. Nuñez. Esta investigación está realizada a base de encuestas sobre una muestra de mujeres trabajadoras de diversos sectores laborales del municipio de Madrid.

Los resultados confirman que aproximadamente un 85 por ciento de las encuestadas han sufrido acoso sexual. Para objetivar esta variable la sitúan en un continuo que va desde “acoso leve” u hostigamientos más suaves que denominan NIVEL I, hasta “acoso muy grave” o agresión sexual que denominan NIVEL V. Los porcentajes a su vez, están en función del nivel de acoso en el que se van situando.

En cuanto a sus conclusiones, cabe destacar :

- * El acoso sexual femenino existe como una conducta patente en el ambiente laboral.
- * Los niveles de acoso leve y moderado son los más frecuentes.
- * A medida que aumenta el número de implicaciones de los niveles de acoso, disminuyen las conductas de acoso informadas.

- * Variables inherentes a la trabajadora como actividad laboral, edad, estado civil, etc., modulan claramente el comportamiento de acoso.
- * El acoso es mayoritariamente llevado a cabo por compañeros de trabajo que poseen la misma categoría profesional.
- * El perfil del acosador está referido a una persona de mediana edad, de aspecto físico normal, casado y con estudios similares a los de la mujer que acosa.
- * El perfil de la mujer acosada no se corresponde con el que ella cree que corresponde a la realidad de las mujeres que son acosadas.
- * Entre las reacciones de las trabajadoras frente a las conductas de acoso destacan reacciones de rechazo, indiferencia, agresividad y repugnancia, hecho que repercute a su vez en un malestar psicológico que influye en su autoestima y rendimiento.

Otro estudio llevado a cabo en España es el encargado por el Instituto de la Dona de Valencia, titulado “**El acoso sexual de la mujer en el trabajo**”. Estudio realizado en 1994 por la Empresa de Estudios de Mercado (EMER) en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

La metodología utilizada es de tipo cualitativo basada en grupos de discusión, completada con otra de tipo cuantitativo a base de entrevistas. La muestra en el primer caso está formada por mujeres con edades comprendidas entre los 16 y 45 años que trabajan tanto en el sector servicios como en la industria. En el segundo caso, la muestra está formada por mujeres trabajadoras clasificadas en dos sub-colectivos (cuenta propia y cuenta ajena). Analizan en este estudio los diferentes tipos de acoso, el perfil de las víctimas, el del acosador, así como las consecuencias que el acoso supone en la vida de las mujeres.

Las principales conclusiones que se desprenden de esta investigación se resumen a continuación :

- Un 20% de las mujeres de la Comunidad Valenciana han experimentado situaciones de acoso grave. Por otro lado, el 75% se han visto implicadas en conductas de acoso que provienen de hombres de su mismo lugar de trabajo, dándose diversos niveles de gravedad.
- El perfil de las víctimas en cuanto a las variables sociodemográficas es: jóvenes menores de 20 años, solteras, con estudios secundarios, pertenecientes a algún tipo de asociación y de ideología más a la izquierda que el conjunto de la muestra.
- En función de las variables laborales, destaca la precariedad en el empleo, los contratos temporales y la mayor incidencia en el primer empleo de la mujer.
- En función de la categoría profesional, se registra mayor incidencia en los puestos medios y superiores. Y en cuanto al sector de actividad destacan el sector servicios y la hostelería.
- En relación con la persona que ejerce la conducta de acoso, las mujeres han señalado al jefe un 47%, seguido por los compañeros, 31% y de los clientes, 26%.
- La reacción de las mujeres ante la situación de acoso se relaciona con la comunicación que se hace de dicha situación. El 86% lo ha comentado con

alguna persona, el 61% con amigas, el 47% con el novio o marido, y un 37% con los compañeros.

- Abogados y sindicatos no son tenidos en cuenta a la hora de comentar esta situación, pues sólo han sido citados por el 2 y 1% de las entrevistadas respectivamente.
- En cuanto a la denuncia de la situación de acoso, sólo el 1% de las mujeres ha denunciado la situación, a pesar de que un 35% define que lo más eficaz hubiera sido denunciarlo. Si no se denuncia es porque o bien no se le otorga suficiente importancia o bien la mujer soluciona en privado la situación de acoso.
- Un 9% de las mujeres acosadas abandonó el trabajo.
- Las mujeres que han sufrido acoso han señalado los siguientes síntomas en su salud: fatiga, tristeza injustificada, ansiedad y angustia, insomnio, agobio y tensión, falta de seguridad en sí mismas.

1.3 La situación laboral de la mujer en España

Puesto que nuestra investigación se refiere a unas conductas que se producen en el mundo del trabajo, hemos recabado información actualizada sobre la situación laboral de la mujer en España. Interesaba, entre otras cuestiones, conocer la proporción de mujeres inmersas en el mundo del trabajo, los sectores económicos en los que están desarrollando su actividad y el nivel de desempleo femenino. Toda una serie de circunstancias que rodean a la mujer trabajadora y que han determinado nuestra elección de la población y muestra de la investigación.

Los datos sobre actividad femenina son reveladores : en veinte años, entre 1977 y 1996, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo aumentó en 2.618.600, lo que supone un incremento de la actividad femenina de un 72,3 por cien. En ese mismo período la población activa masculina aumentó en cifras netas en 775.000 trabajadores, un 8,6 por ciento más. Estas cifras provienen del reciente informe sobre la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, elaborado por la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como los resultados estadísticos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Dicho informe analiza sólo la población en edad de trabajar, es decir, la comprendida entre los 16 y 64 años.

Evolución del mercado de trabajo por sexo. 1.977-1.997

	Mujeres		Varones		Total	
	1.977	1.997	1.977	1.997	1.977	1.997
Población de 16 a 65	11.182.000	13.002.500	10.848.300	12.870.100	22.030.300	25.872.600
Activos	3.619.400	6.238.000	9.006.800	9.782.300	12.626.200	16.020.300
Ocupados	3.410.400	4.464.100	8.512.000	8.201.600	11.922.400	12.665.700
Parados	209.000	1.773.800	494.700	1.580.700	703.700	3.354.500

Fuente : Panorama sociolaboral de la mujer en España. Boletín del Consejo Económico y Social, nº 12, abril de 1.998

A pesar de estos datos que muestran una clara tendencia ascendente del empleo femenino, hay que indicar que las diferencias entre hombres y mujeres en el reparto del trabajo siguen siendo todavía muy marcadas. Las mujeres en España suponen tan sólo el 37,79 por ciento de la población activa total, según la Encuesta de Población Activa (EPA) cuarto trimestre de 1.997. Conviene aclarar que la población activa, en este caso, hace referencia a las personas mayores de 16 años, englobando tanto a los que están ocupados como a los que están en paro.

Cuando echamos un vistazo a la ocupación femenina, a las mujeres que realmente están trabajando con un empleo remunerado, también vemos que estas cifras se han incrementado en el período 77-97 en un millón de trabajadoras. Esto supone un aumento de un 30,9 por ciento, mientras que para los hombres este porcentaje de ocupación ha disminuido un 3,6 por ciento durante el mismo período.

En cuanto a los datos del desempleo, referidos también a estos últimos veinte años, el paro femenino se ha multiplicado por 8,5. Si en 1977 había 209.000 mujeres paradas, en 1997 la cifra se ha situado en 1.773.800. En el caso de los hombres esta proporción se ha multiplicado por 3,2 pasando de 494.700 a 1.580.700.

Esto significa que en el conjunto de los desempleados, las mujeres antes suponían un 29,7 por ciento del total y recientemente son mayoría entre las personas desocupadas, alcanzando en 1997 un 52,9 por ciento. Estas cifras muestran que el desempleo es en la actualidad un fenómeno fundamentalmente femenino, poniendo de manifiesto las dificultades y las menores oportunidades laborales con que cuentan las mujeres para obtener trabajo.

A continuación, en las dos tablas siguientes, se destacan los principales sectores económicos donde las mujeres desarrollan su actividad así como las ocupaciones principales en las que destacan o su presencia es más significativa.

Población ocupada por sexo y sector económico
Encuesta de Población Activa (E.P.A.) cuarto trimestre de 1.997

	Agricultura	Industria	Construcc.	Servicios	Total
Mujeres	272.800	579.800	41.600	3.705.800	4.600.000
Varones	776.400	2.081.400	1.202.200	4.311.200	8.371.200
Total	1.049.200	2.661.200	1.243.800	8.017.000	12.971.200
Porcentaje					
Mujeres	5,93	12,60	0,90	80,56	99,99
Varones	9,27	24,86	14,36	51,50	99,99
Total	8,09	20,52	9,59	61,80	100,00

Fuente : E.P.A., cuarto trimestre de 1.997. I.N.E.

En cuanto al tipo de ocupación, observamos que es en el sector servicios (80,56 %) en el que mayoritariamente están ocupadas las mujeres, único de los cuatro sectores económicos en el que supera la proporción a la de hombres. En este sector se agrupan la mayor parte de las actividades identificadas tradicionalmente como femeninas : comercio, educación, sanidad y hostelería.

Activos por sexo y ocupación.**Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación****Encuesta de Población Activa (E.P.A.) cuarto trimestre de 1.997**

OCUPACIONES	Mujeres		Varones		Total
	Valores absolutos	%	Valores absolutos	%	Valores absolutos
Dirección de las empresas y la administración pública	355.800	31,55	771.700	68,44	1.127.500
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	759.600	50,04	758.300	49,95	1.517.900
Técnicos y profesionales de apoyo	458.300	38,08	745.100	61,91	1.203.400
Empleados de tipo administrativo	823.600	57,64	605.200	42,35	1.428.800
Trabajadores de servicios personales, comercio, etc.	1.184.700	56,43	914.700	43,56	2.099.400
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	190.900	24,73	580.900	75,26	771.800
Trabajadores cualificados de indus., constr.y minería	202.800	8,10	2.298.400	91,90	2.501.200
Operadores de instalaciones y maquinaria	233.800	15,67	1.257.900	84,32	1.491.700
Trabajadores no cualificados	1.184.400	46,93	1.339.100	53,06	2.523.500
Fuerzas armadas	700	1,14	60.600	98,85	61.300
Han dejado su último empleo hace 3 años o más	423.600	62,60	253.000	37,39	676.600
Parados que buscan primer empleo	516.600	64,23	287.600	35,76	804.200
Total	6.334.800	39,08	9.872.500	60,91	16.207.300

El cuadro anterior detalla la ocupación principal donde las mujeres trabajadoras están desarrollando su actividad. Del mismo, podemos extraer las siguientes conclusiones :

- Hay muy pocas mujeres trabajando como mano de obra cualificada en industrias manufactureras, construcción y minería, un 8,1 % frente al 91,9 de los hombres, o en las fuerzas armadas, 1,14 %, frente al 98,85 %, por resaltar algunas de las ocupaciones más significativas dentro de este apartado y cuyas actividades son realizadas tradicionalmente por hombres.
- En cuanto al trabajo no cualificado, la proporción de mujeres representa un 46,93 % muy igualada al porcentaje de trabajadores de ese mismo nivel que alcanza el 53,06 %. En estos niveles profesionales se concentran actividades muy feminizadas, como el servicio doméstico que tiene un porcentaje de mujeres del 91 %, o el comercio, con un 70%.

- Otra ocupación en la que destaca la presencia femenina es el trabajo de tipo administrativo cuya proporción se eleva al 57,64 %.
- Entre las técnicas profesionales, que realizan trabajos científicos e intelectuales, el porcentaje se sitúa en un 50,04 %, es decir, que la participación laboral del conjunto de mujeres profesionales se ha igualado a la de los varones en la actualidad.
- Dentro de la dirección de empresas y los niveles superiores de la administración pública, hay una gran desproporción entre hombres y mujeres, resultando un 68,44 % frente a un 31,55 % respectivamente.

2. Población objeto de investigación

Para el desarrollo de nuestra investigación y con la información recopilada hasta el momento, fijamos como población objeto la población referida a la Comunidad Autónoma de Madrid, pues las diferencias geográficas no nos parecían relevantes en este tema, y porque el espacio urbano, por razones de peso socioeconómico, englobaba un amplio espectro de realidades laborales.

El criterio que utilizamos para seleccionar la muestra fue el de pertinencia, es decir, la presencia de ciertas características comunes entre los sujetos que les relacionara con el tema objeto de la investigación.

A su vez, las variables tenidas en cuenta para el desarrollo del estudio, han sido las siguientes: la situación socioprofesional, el sexo y la edad. Además hemos incorporado la distinción entre trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos pues consideramos que las diferencias entre ambos podrían tener cierta relevancia o significación.

a) Situación socio profesional: es evidente que las mujeres que trabajan viven situaciones muy distintas según su estatus social y su posición en las organizaciones. Establecimos cuatro categorías diferentes que determinan de forma importante la autonomía y la posición sociolaboral, y que han sido estructuradas de la siguiente forma:

Principales ocupaciones

- Empleadas en puestos de trabajo no cualificados y situación laboral precaria.
- Trabajadoras de cualificación media en actividades tradicionalmente femeninas y masculinas.
- Trabajadoras de cualificación media alta : profesionales, técnicas, etc.
- Puestos de mando o dirección.

Con estas cuatro categorías formamos cinco grupos de mujeres y dos de hombres. Para estos últimos se ha establecido también una segmentación por nivel sociolaboral:

- Trabajadores de cualificación media baja.
- Trabajadores de cualificación media alta.

b) El sexo : ésta es otra variable tenida en cuenta ya que entre los objetivos del estudio está el conocer el significado que las mujeres otorgan a su posición en el mundo laboral. De ahí que formásemos cinco grupos de mujeres de donde extraer la discusión fundamental para nuestro análisis.

Decidimos introducir los dos grupos de discusión con hombres para poder establecer comparaciones y diferencias sobre los discursos acerca del mundo del trabajo y el sexo.

c) La edad : se trata igualmente de una variable importante para explicar fenómenos como la identidad, la autonomía, la dependencia, la capacidad de respuesta, la percepción del trabajo, etc.

d) Trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos : es una variable fundamental cuando se pretende comprender cómo se ve y cómo es vista la mujer en el entorno laboral. La investigación quería recoger la tradicional segmentación horizontal del mercado de trabajo, cuya superación apenas se ha iniciado.

En este aspecto vale la pena señalar una característica del avance de las mujeres en entornos tradicionalmente masculinos: cada una de las participantes ha accedido a su puesto de trabajo por oposición, excepto una de ellas que trabaja como autónoma. La oposición y la propiedad parecen ser las vías que favorecen la incorporación de las mujeres a ciertos sectores.

Atendiendo a las variables anteriormente expuestas, formamos los siguientes grupos:

Grupo 1: Trabajadoras no cualificadas y empleos precarios:

- Ocupaciones: servicio doméstico, hostelería, limpieza, comercio, etc.
- Edad comprendida entre 25 y 35 años

Grupo 2: Trabajadoras de cualificación media en entornos feminizados.

- Ocupaciones: secretarias, administrativas, azafatas, enfermeras, etc..
- Edad comprendida entre 25 y 35 años

Grupo 3: Trabajadoras de cualificación media en empleos tradicionalmente masculinos.

- Ocupaciones: industria, transporte, seguridad, etc.
- Edad comprendida entre 30 y 40 años.

Grupo 4: Trabajadoras con cualificación media alta en actividades profesionales.

- Ocupaciones: informática, administración pública, abogadas, arquitectas, enseñanza, etc.
- Edad comprendida entre 30 y 40 años.

Grupo 5: Mujeres en puestos de mando o dirección.

- Ocupaciones: dirección de empresa y Administración Pública, etc.
- Edad comprendida entre 35 y 50 años.

Grupo 6: Trabajadores de cualificación media alta.

- Ocupaciones: informática, funcionarios, enseñanza, arquitectos, etc.
- Edad comprendida entre 35 y 45 años.

Grupo 7: Trabajadores de cualificación media baja.

- Ocupaciones: industria, transporte, servicios, etc.
- Edad comprendida entre 30 y 40 años.

Resumen de la composición y características
de los
GUPOS DE DISCUSION

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES
Baja cualificación Edad : 25 a 35 años	Grupo 1	
Cualificación media, empleos Tradicionalmente femeninos. Edad : 25 a 35 años	Grupo 2	
Cualificación media, empleos Tradicionalmente masculinos. Edad. 30 a 40 años	Grupo 3	
Cualificación media alta, profesionales. Edad. 30 a 40 años	Grupo 4	
Puestos de mando o liderazgo, directivas, empresarias Edad 35 a 50 años	Grupo 5	
Cualificación media alta Edad 35 a 45 años		Grupo 6
Cualificación media baja Edad 30 a 40 años		Grupo 7

3. Los grupos de discusión

El criterio que hemos tenido en cuenta en la formación de los grupos de discusión ha sido la homogeneidad de los participantes, pero con la suficiente diversidad entre ellos para producir la mayor cantidad de discursos diferentes.

El objetivo de los distintos grupos de discusión es conocer los diferentes discursos sociales producidos por mujeres y hombres en cuanto al significado que conceden a su posición en el espacio laboral, el valor que otorgan al trabajo, cómo interpretan las relaciones laborales o sus manifestaciones sexuales, así como las experiencias relacionadas con el acoso sexual.

Los dos grupos de hombres nos sirvieron esencialmente de contraste. Del análisis de los diferentes discursos y de la comparación entre ambos, intentamos extraer la información necesaria para llegar a una mejor comprensión de la realidad del acoso sexual.

Para llevar a cabo la realización de las sesiones con los grupos, de entre una y dos horas de duración, estructuramos las mismas en función de cuatro grandes temas o bloques temáticos determinados con antelación, que abarcaban desde aspectos más generales relacionados con el contexto donde se producen las conductas de acoso, abordando las relaciones entre hombres y mujeres en el espacio laboral, tratando de identificar el significado que otorgan al sexo en el trabajo, para confluir en el tema concreto del acoso sexual e indagar sobre las estrategias o recursos que utilizan las mujeres para resolver conflictos en el espacio laboral.

Con respecto al conjunto de los grupos podemos decir que en todo momento la dinámica de los mismos resultó fluida y, por regla general, la discusión amena y distendida, caracterizándose la misma por su consistencia y reafirmación. Mostrando todos los participantes una actitud relajada y muy participativa.

Con la transcripción de los diálogos recogidos durante las sesiones de los grupos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos.

4. Entrevistas focalizadas

Para completar la información generada por los grupos, hemos realizado entrevistas a una serie de personas situadas en posiciones relevantes con respecto al tema que nos ocupa.

El criterio seguido en la selección de estas personas ha estado en función de su posición y ocupación dentro de un organismo social o institución vinculada al mundo del trabajo y/o de la mujer.

La información recogida en dichas entrevistas está formada por el conjunto de opiniones vertidas como representantes de distintas instituciones y organizaciones sociales, así como de las opiniones personales de cada uno de ellos con respecto al tema del acoso.

Aparte de las entrevistas focalizadas hemos realizado dos entrevistas en profundidad a mujeres que han sufrido acoso para conocer su testimonio y contrastar sus relatos con el análisis de los grupos y con la visión de los representantes de las distintas instituciones y organizaciones sociales

En este sentido nos pareció oportuno recoger el testimonio concreto de una mujer inmigrante, pues dadas las características de este colectivo; jóvenes, solteras, con trabajos precarios y de baja cualificación, lo consideramos un grupo de riesgo, o especialmente vulnerable en relación con cualquier tipo de agresión sexista.

Detallamos a continuación el perfil de las personas a las que se les ha realizado la entrevista:

a) Instituciones

- Representante de una Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo.
- Cargo de responsabilidad del Instituto de la Mujer.

b) Organizaciones Sindicales

- Representante de la Secretaría de la Mujer de una organización sindical.
- Delegado Sindical de una empresa perteneciente a la industria del metal de Madrid

c) Operadores Jurídicos

- Juez del Juzgado de lo Social que ha resuelto varios casos de acoso sexual.
- Abogada penalista que ha resuelto un caso de acoso sexual por vía penal.
- Abogada y abogado que trabajan para empresas multinacionales que han llevado varios casos de acoso sexual.

d) Departamento de Recursos Humanos

- Director de RRHH de una gran empresa de servicios informáticos.

f) Mujeres acosadas o que han sufrido una situación de acoso

- Mujer que ha llevado a cabo un proceso legal.
- Mujer extranjera que no ha llevado a cabo ninguna acción legal.

III. EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Un mundo masculino.

1.1 Introducción

Es evidente que el mundo laboral ya no puede definirse como un espacio masculino. Las mujeres trabajan y lo hacen, en distinta proporción, en todos los sectores y niveles socioprofesionales, a pesar de haber coincidido, al menos en España, su entrada masiva en el mercado laboral con un periodo de paro estructural y descomposición del mundo del trabajo. Al mismo tiempo, y aunque sus transformaciones sean un hecho de primera magnitud, el trabajo sigue siendo el centro de la vida social, el espacio privilegiado de socialización, conciencia, autonomía personal y económica. El trabajo conserva esta centralidad, ya que ninguna otra actividad humana lo ha sustituido, pero sólo en un fragmento del mercado, en los puestos más seguros, mejor pagados, con mayor capacidad de decisión. Los últimos en llegar, o los menos defendidos por las instituciones laborales, parecen ocupar los resquicios del mercado y situarse en sus márgenes. Incluso cuando adquieren poder lo hacen con las reglas creadas por otros y sólo lentamente imponen las suyas.

Por lo tanto, decir que las mujeres trabajan en proporción creciente es decir poco sobre su posición y su relación con el mundo laboral. Pues el trabajo está marcado, como todo entorno cultural, por una serie de límites materiales y simbólicos, además de formales, que determinan quién trabaja y dónde, y sobre todo, cómo interpreta el trabajador su labor, cómo la valora, cómo es ésta percibida por el resto de la sociedad.

¿Cómo afecta esto al problema del acoso sexual? En primer lugar, nuestro estudio se refiere al acoso que se produce en el ámbito laboral y parece imprescindible situarlo en su contexto. Pero más aún, nuestra hipótesis es que el acoso, como negación de la subjetividad de la trabajadora, se sitúa en un entorno que facilita dicha negación. Y que ese entorno tiene rasgos comunes y grandes diferencias. Según sean las relaciones laborales, el tipo de organización, el tipo de puesto y la tarea, la cualificación exigida, el poder o autonomía de la trabajadora, serán diferentes las manifestaciones del acoso y la fuerza para combatirlo.

El método cualitativo, que no ofrece datos sobre la distribución del fenómeno, permite ir más lejos en su comprensión: cada trabajadora ofrecerá una definición diferente del acoso según interprete su situación laboral, según las relaciones a las que esté acostumbrada y según la credibilidad que le otorgue su entorno de trabajo.

Nos interesa por lo tanto introducir a grandes rasgos la situación actual de las mujeres en el mundo laboral, así como el concepto de autonomía del puesto que, a nuestro entender, tiene gran importancia en la posición de las trabajadoras.

1.2 El trabajo como espacio público

Hasta hace poco tiempo, la situación de la mujer en el trabajo podía explicarse por el cruce de varias tradiciones que tenían en común un rasgo: presuponen su no pertenencia,

o mejor dicho su pertenencia a otro entorno -el mundo privado- al que pueden volver en cualquier momento, o del que dependen y que las persigue como una sombra en sus labores públicas.

A partir de la separación que realiza la sociedad burguesa entre los espacios público y privado, el medio campesino en que producción, consumo, reproducción, autoridad y relaciones personales no tienen límites claros se segrega en dos zonas, y todos los elementos del orden social se distribuyen con claridad simbólica, aunque en la práctica nunca haya existido un mundo tan nítido: producción frente a reproducción, trabajo asalariado frente a trabajo no asalariado, autonomía en las decisiones económicas frente a dependencia, hombres frente a mujeres (podríamos añadir, derechos civiles y políticos frente a ausencia de derechos, profesión y vocación frente a amor, etc.).

Se separan así los espacios y los cuerpos y la mujer queda del lado del hogar, acumulándose sobre ella costumbres, leyes y estereotipos que al mismo tiempo justifican su posición y la mantienen: sus rasgos psicológicos coinciden misteriosamente con el papel que le ha sido atribuido y por primera vez en la historia de la humanidad, una de sus mitades será sensible, intuitiva, incapaz de controlar sus emociones, cercana siempre al desbordamiento de su cuerpo enfermizo, dependiente, etc.

La separación logra dos objetivos: por una parte, en un mundo que ha sido definido por las revoluciones como compuesto de hombres iguales ante la naturaleza y de ciudadanos iguales ante la ley, consigue justificar lo injustificable, es decir, el privilegio (Valcárcel, 1991). Las mujeres, por su condición y naturaleza, podrán mantenerse en un mundo preilustrado en el que la desigualdad sigue siendo un dato natural.

En segundo lugar, en un universo regido por las leyes de mercado y por la dureza de las relaciones impersonales, un espacio quedará a salvo de la impersonalidad, el interés, el dinero o el mérito, los nuevos dioses de la sociedad capitalista: en el hogar, toda una serie de servicios prácticos y virtudes morales se mantienen intocadas, sin exigir salario, ni reciprocidad. El hogar burgués, lugar de descanso y orden, es un remanso patriarcal frente a la dureza y adversidad del mundo exterior.

Un espacio que lógicamente no ha podido resistir el dinamismo del mercado, el barrido del privilegio, la lucha de las mujeres por compartir el valor. Sin embargo, sus rasgos esenciales siguen operando en varios frentes:

La consideración de que existen dos clases de trabajo humano, y que toda actividad no pagada es actividad inferior.

La aceptación de que las tareas domésticas - definición vaga de un mundo no económico, que exigiría los más finos análisis si entrara en el marco teórico de la producción - corresponden naturalmente a las mujeres.

La excepcionalidad o novedad de la presencia de las mujeres en ámbitos que no sólo son nuevos para ella, sino que se han construido sobre la anterior dicotomía. De ahí que, como veremos, el mundo laboral no esté sólo hecho por hombres, sino hecho para diferenciarse de las mujeres, de la reproducción, del trabajo no asalariado, y rodeado de rituales y mitos tales como la “profesionalidad”, la “moral obrera” o cualquier otro,

cuyo fin es sin duda aumentar la motivación de los trabajadores, justificar el salario o crear conciencia de clase, pero también intimidar al intruso (Baron, 1991).

La presencia “intermitente” de las mujeres tanto temporal como funcionalmente en el mundo laboral: mientras que excluir a un hombre del trabajo es matarlo socialmente, no ocurre lo mismo con las mujeres. La mujer ha sido utilizada como mano de obra de reserva, llamada a ocupar puestos de trabajo en momentos de necesidad y a volver al hogar en momentos de exceso de oferta. Operación que, por cierto, encuentra cada vez más dificultades, pues muchas mujeres no tienen “hogar” al que regresar, o se niegan a hacerlo.

Por último, la segregación de los mercados según el género en dos direcciones, horizontal y verticalmente. Las mujeres se ocupan de determinadas tareas, según los sectores (aquellos servicios más cercanos a los roles tradicionales, enseñanza, servicios personales, enfermería, o ciertas industrias como textil o alimentación, etc.), pero también según los niveles: por una parte ocupan los trabajos peor pagados o más inseguros en el mercado. Por otra, ocupan los puestos más subordinados en las empresas, disminuyendo su presencia según se asciende en la escala laboral. Una afirmación que debe matizarse; si lo anterior sigue siendo cierto en los puestos directivos, en los niveles profesionales que exigen estudios superiores, la proporción de mujeres comienza a alcanzar la normalidad, e incluso la supera.

Por otra parte, a menudo se encarga a las mujeres las tareas de apoyo que permiten el trabajo de otros (tareas administrativas, cuidados, etc.). Todas estas separaciones tienden a apoyarse, apareciendo determinados puestos clásicos (secretarias) como a un tiempo típicos del rol, subordinados, y “naturales”, en el sentido de que se considera - o se consideraba hasta tiempos recientes - una actividad para toda la vida, no el inicio de una carrera autónoma.

1.3 Identidad y autonomía

Lo importante de las posiciones descritas es que influyen en la forma en que los actores sociales se ven a sí mismos, lo que determina, a su vez, su percepción del mundo y sus estrategias para transformarlo. Identidad y autonomía son dos ejes sobre los que se construye el individuo moderno dentro y fuera de las organizaciones, un complejo cruce de variables que definen su situación y capacidad de maniobra en íntima relación con el tema del acoso sexual, que es negación de una identidad ajena.

La autonomía, la capacidad de definir el contexto en el que actúa un actor social, depende pues de las variables anteriores. La autonomía se nutre de lo que las personas sienten sobre sí mismas, pero también de los límites que imponen los demás y las reglas laborales. Cuanta más autonomía tenga una persona, más importante será lo que ella piensa de sí misma frente a la opinión de los otros. Una persona autónoma define los criterios sobre el valor de su trabajo y su propia valía.

Pero las relaciones laborales, el contenido mismo del puesto, pueden otorgar mayor o menor autonomía a quien lo ejecuta. Una gran cantidad de trabajos realizados por mujeres se caracterizan porque su centro supone precisamente estar en función de otros, dar toda la atención que los demás exijan y olvidarse de sus propias necesidades o

ambiciones. De ahí, que la segregación horizontal sea determinante de este carácter no autónomo del trabajo femenino.

La autonomía es también seguridad y capacidad de respuesta. En trabajos seguros, una mujer tendrá más capacidad para resistirse a lo que considere un abuso, enfrentándose o manipulando, o con la estrategia que elija. Uno de los motivos por los que la función pública está feminizándose es sin duda la mayor imparcialidad en la selección, pero también la claridad en los límites del puesto de trabajo y la seguridad del mismo.

Pero una vez más, las mujeres ocupan los puestos más inseguros laboralmente, pueblan la economía informal, los contratos temporales y están más amenazadas por el desempleo. Si a ello unimos que es menor su sindicación y que sus derechos se han tomado menos en serio por parte de los sindicatos, tenemos la imagen de la falta de autonomía ante el mercado laboral.

Ni que decir tiene que la autonomía es responsabilidad, capacidad de tomar decisiones, de influir en los demás, es decir, poder en las organizaciones. Ante el poder que otorga la organización, el respeto se impone, y la intromisión en la privacidad ajena se vuelve más difícil. Por lo tanto, las mujeres son más vulnerables en tanto tienen en general puestos de menor poder, o menor responsabilidad.

Por lo tanto, las mujeres no son vistas en el mundo laboral como fines en sí mismos, sino que a menudo, completan la vida profesional de los hombres de tres modos (Paula Nicolson) :

- En el hogar, mediante la compañía, las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, etc., permitiendo así la entrega del trabajador a su trabajo y su libertad de movimientos. Además el sueldo de la mujer se considera todavía secundario, subordinado a los intereses de la familia.
- En el mercado laboral y en las organizaciones, mediante puestos de apoyo y servicio, puestos de menor prestigio o de menor poder.
- En el puesto de trabajo, mediante la actitud menos competitiva, menos conflictiva o más agradable.

Como hemos visto, todos estos elementos se refuerzan ; las mujeres, peor pagadas y menos valoradas, aceptan más fácilmente el desempleo, o el trabajo inseguro o a tiempo parcial. Sus jornadas se alargan con las tareas domésticas, sus hábitos y percepciones no coinciden con algunos usos laborales, lo que actúa como un obstáculo psicológico que se une a las trabas de la formación o del prejuicio. Como elemento básico, se sienten menos autónomas al no percibir que pueden apropiarse el espacio de su trabajo. Si una persona no domina los códigos o éstos le son ajenos, se sentirá extranjera, lo que minará su confianza y su autonomía que consiste, sobre todo, en capacidad de comprender las reglas y de transformarlas o transgredirlas.

1.4 El trabajo como espacio codificado

Entre los códigos destacan el tiempo y el espacio. Un espacio masculino es un espacio lleno de hombres, lo que puede sonar a obviedad, salvo para la mujer que atraviesa una obra en construcción, o entra en un taller mecánico, o en el bar equivocado. Por sí mismo, un espacio laboral masculino será un obstáculo para la integración de las trabajadoras.

La distancia del trabajo, el transporte, el entorno seguro o inseguro, son elementos importantes para hombres y mujeres, pero que afectan de manera diferente a ambos. La segregación sexual es también una cuestión de espacios. Las mujeres no trabajan en los mismos lugares que los hombres, no se desplazan igual, no tienen las mismas redes sociales que les permiten acceder a uno u otro trabajo: su proyección espacial, por así decirlo, es diferente (Hanson, Pratt, 1995).

Pero otros elementos actúan como códigos espaciales que determinan la inclusión o exclusión de las personas. La maquinaria, por ejemplo, cuyo valor simbólico es infinitamente más importante que sus rasgos físicos. Las máquinas fuertes, pesadas, que construyen o destruyen, transportan, montan piezas, etc. se asocian con la virilidad y con los trabajadores, aunque no requieran ninguna fuerza especial. Así, las mujeres no suelen verse junto a camiones, grúas, cadenas de montaje de automóviles, talleres, obras, etc. Por el contrario, las tareas ligeras, repetitivas, silenciosas, les son atribuidas con mayor facilidad. Es famoso el ejemplo de la microelectrónica y las pacientes manos de las jóvenes orientales. En este sentido, puede considerarse el ordenador un instrumento neutro y la materia que trata, la información, una materia carente - todavía - de atribución simbólica (Hearn y Parkin, 1987).

Tampoco el tiempo es vivido de igual manera. La mujer no puede, no les es permitido o no lo desea, segregar el tiempo público del tiempo privado. Por un motivo, esencialmente, la mujer trabajadora no tiene una esposa, es decir, alguien que cubra sus necesidades físicas y afectivas cuando termina el trabajo. No sólo debe ocuparse de sí misma, sino también de los que la rodean, marido, hijos, padres. Por otra parte, debe aprender, a menudo contra su propio temperamento, que el trabajo serio o la actitud profesional es aquella en que se controlan las propias emociones, malestares o intereses. Si la mujer arrastra su mundo privado al puesto de trabajo, su actitud será denostada como falta de profesionalidad. El tiempo de trabajo pertenece a la empresa o a la fábrica, y la disponibilidad es uno de los criterios esenciales de éxito.

Pero no sólo el tiempo y el espacio forman las coordenadas del mundo laboral; éste está lleno de definiciones y rituales, de prácticas y discursos, que institucionalizan determinadas fronteras sutiles entre categorías, corporaciones, niveles sociolaborales; entre clases sociales, tipos de formación, especialistas y no especialistas, entre hombres y mujeres. El mundo laboral es un mundo pensado para los hombres y saturado de valores masculinos (Nicolson, 1997). Lo que puede invertirse; los valores atribuidos tradicionalmente a las mujeres son aquellos que no sirven para prosperar en el mundo laboral.

O dicho de otro modo; los estereotipos de lo masculino y el mundo profesional forman un continuo que se refuerza. La independencia, el riesgo, la competitividad, la ambición,

que se presuponen en el hombre son trasladados naturalmente a la fábrica o a la oficina. De esta manera, las actitudes masculinas forman la norma ; la idea de eficacia, de autoridad, de conocimiento. Como toda norma social, se hace invisible. Así la forma de trabajar, de competir o cooperar, de vivir el trabajo y valorarlo, etc., aparece como neutral y la mujer destaca sobre un fondo neutro. Si no es capaz de comportarse como un hombre, en los mismos términos, no será vista como singular u original, sino como incompetente.

2. La visión de los actores

Partimos de la idea de que la diferencia de posiciones entre los actores del mundo laboral tiene varias causas y se manifiesta de forma diferente en los grupos elegidos. Esas posiciones, que no dependen únicamente del estatus, sino de otras variables, como el entorno o el puesto de trabajo, determinan la imagen que los actores transmiten de su experiencia de género y la forma en que explican las relaciones entre sexo y trabajo. Comenzando por los aspectos más amplios, el análisis pretende acercarse al núcleo, el acoso sexual, poniéndolo en relación con las identidades en el mundo del trabajo, su génesis y expresión.

Por lo tanto, cada grupo explica la diferente posición de hombres y mujeres, cuando la perciben, según su propia posición, lo que permite descubrir una serie de posturas claramente diferenciadas. El análisis ha desvelado cinco ejes básicos que organizan el espacio del trabajo como espacio segregado entre hombres y mujeres.

2.1 Discriminación de las mujeres

Las trabajadoras del Grupo 1, mujeres jóvenes en puestos de baja cualificación, tienen una clara conciencia de estar luchando por unos derechos frágiles o ausentes. Por supuesto, no es un rasgo exclusivo de este grupo sino que los Grupos 2, 3 y 4 participan de similar sentimiento de lenta progresión territorial.

“Sigue siendo cosa de hombres en cierto sentido, pero se va avanzando.”(G1)

“Todavía sí, pero ya vamos llegando.” (G3)

“Aunque se ha ganado terreno, todavía queda bastante por hacer.” (G4)

La diferencia con los restantes grupos es que el tema fundamental que orienta la descripción de la situación y las estrategias personales es la discriminación objetiva que se produce en los lugares de trabajo, unida a un sentimiento de lucha continua. Frente a las experiencias de igualdad, se acumulan las dificultades y una queja común:

”A mi me parece que no estamos valoradas.” (G1)

El valor en este contexto no es una condición subjetiva ni afecta a la valía personal, aunque, evidentemente, termine por minar la autoestima, sino que se refiere a las condiciones de trabajo. Efectivamente las mujeres se encuentran en puestos menos valorados:

"Discriminación no encuentro porque somos todas mujeres. Yo sigo pensando que a las mujeres se nos manda a puestos que no tienen valor... No se nos valora como a los hombres." (G1)

O bien, perciben mayores exigencias:

"A él se le suponía que valía, yo lo tenía que demostrar." (G1)

Pero también se sienten discriminadas en relación con los sueldos, los turnos, los ascensos, la selección, los contratos y las tareas:

"Con un sueldo mucho más bajo y las mismas labores..."

"Ascienden siempre los hombres."

"El turno de tarde se lo dan a los hombres porque no tienen tantos problemas como las mujeres. Así te lo dicen."

"A un hombre no van a preguntarle, oiga, ¿usted se va a casar? Pues sí, me voy a casar, no tienen ningún prejuicio, porque la que va a faltar al trabajo es la mujer, y a quien van a contratar es al hombre y ningún problemita."

"Mi experiencia es que me echaron del trabajo por quedarme embarazada. No te cogen en ningún sitio con niños." (G1)

Junto a la exhaustiva descripción de su experiencia de la discriminación, las trabajadoras ofrecen varias explicaciones y expresan sus propias reacciones y estrategias.

Entre las explicaciones, destaca la educación, elemento común a todos los grupos de mujeres, entendida siempre como educación en la familia, de la que se responsabiliza constantemente a la madre por su capacidad de transmitir o cambiar los comportamientos sociales desde el origen, tema sobre el que tendremos que volver. La educación tiene pues la culpa de la existencia de un mundo desigual.

"La educación es claramente la que va a marcar el camino" (G1)

En segundo lugar, existe un reconocimiento de cierta culpa por parte de las mujeres. Aunque este grupo tiende a hacer responsables a las condiciones materiales de sus dificultades, se narra una historia de "frenado" entre mujeres:

"Ocurrió que una compañera quiso acceder a uno de esos puestos y se lo impedimos. Ella dio el primer paso y las compañeras la frenaron en seco. Entonces, ¿qué estamos pidiendo? (...) El problema es la comodidad. Vivo muy tranquila sin tener que hacer otras cosas que me parecen trabajos de hombre y a la hora de hablar digo, yo quiero acceder a ellos, pero cuando me lo plantan delante, digo que no. No sé si entra el machismo, o que tenemos mucha cara. Incluso nos resguardamos mucho en la imagen de mujer sufridita." (G1)

De este acontecimiento, el grupo ofrece varias explicaciones más positivas, lo que coincide con el continuo esfuerzo por no desvalorizar lo femenino:

“Nosotras somos más responsables, pensamos más las cosas, y entonces acceder a un puesto con más responsabilidad, nos da como miedo... Y hay mujeres que se enfrentan y siguen y otras se quedan atrás...” (G1)

Pero esencialmente la responsabilidad de la discriminación es atribuida a la menor valoración del trabajo femenino, o de las mujeres por sí mismas. Mientras que al hombre se le supone la valía, la mujer tiene que demostrarla y para ello tiene que valorarse a sí misma. Las respuestas son una larga serie de expresiones de resistencia y lucha por la dignidad. La lucha es sobre todo autoafirmación, una guerra con enemigos concretos en la que el lema es hacerse valer, esencialmente ante el poder de la jerarquía masculina.

“Yo me tuve que enfrentar, eso era injusto.”

“El jefe que tengo, más de una vez me he encarado con él, y en parte, como que le gusta que defienda lo que pienso.”

“Porque los jefes a las chavalas que callan y se amedentran, las tiene pisoteadas.... Yo lo primero me valoro como mujer.”

“Yo no tengo por qué andar dándole las gracias a nadie para ganarme mi puesto de trabajo, porque lo voy a demostrar como mujer y como persona, y como eso no me ha valido, lo he tenido que demostrar de otras maneras, haciéndome respetar...”

“Yo te hablo con respeto, y educación y de usted, así que tú refiérate a mí igual.”

“Tienes que tener tus propias ideas y personalidad, que no te tomen por tonta.”

“Yo demostré que podía y además me hice valorar como mujer.” (G1)

La lista es larga y los términos que más se repiten son los de demostrar y valer, cuyo fin es el respeto, para el que no distinguen entre una identidad laboral y sexual. Al igual que sufren la discriminación por ser mujeres, la defensa implica una autoafirmación que no está presente con tanta claridad en otros colectivos. Al estar bajo una autoridad que se hace más abusiva por acompañarse de discriminación sexual, su autodefensa es siempre “como mujer y como persona”, pues todo ataque a su integridad tiene ese doble frente.

Pero la imagen combativa se matiza con varias afirmaciones. El temor a perder el puesto de trabajo y la impotencia:

“Tú ahora mismo puedes hablar con todo el respeto del mundo, con toda tranquilidad, y al día siguiente tienes la carta de despido encima de tu mesa.” (G1)

“Hay que estar calladitas.” (G1)

Pero también con otra forma de resistencia, igualmente constante, que consiste en evitar toda familiaridad con el superior y marcar las distancias con el entorno para evitar abusos:

“Yo me tenía que poner muy seria, o sea que, deja ya de llamarme niña, porque claro venía uno a hablar del presupuesto y éste venía con la niña, y yo los tenía que cortar para guardar las distancias, oye, estamos hablando de presupuestos, de pelear por una obra, vamos a ser serios...” (G1)

“Yo no tengo por qué estar amargada porque ellos sean unos amargados, y si trabajo cantando porque me apetece cantar, porque aunque estoy en un trabajo que a lo mejor no me siento a gusto, no se lo tengo por qué demostrar, al contrario, yo creo que ellos te ven feliz y hasta que les mosquea más...” (G1)

“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”.(G1)

El otro matiz que hay que hacer ante el tono de autoafirmación del grupo es que las respuestas son exclusivamente individuales, una defensa de la dignidad personal más que una estrategia colectiva, salvo en algunas alusiones al valor del número:

“Yo lo hago, pero le exijo que él también lo haga, si yo me tengo que pringar, tú también, y eso les cuesta, si se lo dices tan claro, y delante de muchas mujeres, te dicen que sí, claro, se callan.” (G1)

Esta falta de confianza en la solidaridad se expresará con más claridad cuando se refieran al acoso sexual, en que emerge una gran soledad e incluso cierta desconfianza hacia el resto de los trabajadores, hombres y mujeres, como posible fuente de apoyo. La lucha de estas mujeres es en definitiva una lucha por conservar la autoestima, que apenas tiene el poder de transformar sus condiciones objetivas y que no parece confiar en los cauces institucionales existentes, sino en la capacidad de responder a los abusos de poder con una actitud orgullosa, pero sin medios precisos.

2.2 La desvalorización de lo femenino

Lo anterior contrasta agudamente con el Grupo 2, aunque también existen coincidencias. Se trata del grupo de mujeres jóvenes - de edades similares al anterior - en puestos de cualificación media, tradicionalmente atribuidos a las mujeres, secretarias, enfermeras, azafatas, dependientas.

La conciencia de la discriminación de las mujeres en el mercado y en las organizaciones está muy presente, y es expresada largamente, aunque con un tono mucho más irónico que combativo. El grupo comienza reconociendo el avance de las mujeres y el poder de

la formación, otro tema importante, como si las mujeres se sintieran obligadas a justificar su intrusión con su mayor preparación académica:

“Somos muchas las que trabajamos, ¿no?”

“En la Universidad hay más mujeres que hombres y eso quiere decir que el día de mañana ocuparán más cargos, claro.”

“Un puesto que siempre ha desarrollado un hombre y de repente se mete una mujer que probablemente esté igual cualificada o mejor...” (G2)

La idea presente es la de demostrar la valía, y una pelea por defender la posición en que coinciden con el grupo anterior. Narran situaciones de expulsión por embarazo, problemas de horarios y turnos, salarios menores, etc. Pero rápidamente, entre las historias de discriminación de “las otras”, aquellas que intentan ocupar puestos tradicionalmente reservados a los hombres, aparecen las primeras notas irónicas:

“No hay discriminación por la sencilla razón de que siempre hemos sido mujeres.”

“Está claro que el trabajo sucio es el que va a hacer la secretaria, porque es el más divertido, ¿entiendes?”

“Las mujeres ocupamos puestos estratégicos, es decir: toda la mierda nos cae. Y somos dieciocho en toda la empresa, frente a doscientos y pico, estratégicamente situadas debajo de un pozo de mierda.” (G2)

Este tono será el que marque el discurso del grupo uniendo una serie de variables que se refuerzan en torno al problema del valor. Efectivamente, si el grupo anterior decía:

“No nos valoran.” (G1)

Éste expresa un matiz muy diferente:

“No nos valoramos.” (G2)

Y esta tendencia a desvalorizar irónicamente su posición en el trabajo puede ejemplificarse con numerosísimas expresiones, pero destaca una visión extrema del trabajo femenino, como muestra el siguiente diálogo:

“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 apareces tú por ejemplo, con un mono a trabajar....

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

Las mujeres expresan lo que creen ser la imagen que ofrecen, 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, éste acepta una imagen infravalorada y aún la exagera como forma de autodefensa. Pues ellas son de hecho secretarias 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.

Puede sorprender que esta interiorización no exista en tal medida en el grupo anterior, cuyos trabajos son de cualificación más baja. La diferencia parece estar en la autonomía de la tarea. Las trabajadoras del Grupo 1 ocupan puestos de baja cualificación en las organizaciones, y están sometidas a la presión de la jerarquía, pero su trabajo, con objetos generalmente, no se realiza para otro, sino que tiene un sentido en sí mismo. Telefonistas, planchadoras, limpiadoras, masajistas, etc., llevan a cabo servicios controlados externamente por normas, máquinas y capataces, pero cuyo contenido realiza de forma individual cada trabajadora. La jerarquía pesa sobre sus puestos y la autonomía es mínima, pero la tarea tiene fines y límites claros.

Mientras que lo que caracteriza los puestos del Grupo 2, puestos en entornos feminizados, es el hecho de tratarse de puestos de apoyo en que las trabajadoras trabajan “para otros”, generalmente hombres, médicos, pilotos, jefes, clientes. Y las tareas de servicio o apoyo, las que se realizan para otros tienen dos características en el mundo laboral:

- Los límites de la tarea no están claros, puesto que hay que atender a deseos o voluntades ajenas, y cubrir todo aquello que la persona que ocupa el puesto de responsabilidad precise. Al igual que ocurre en entornos no mercantilizados, como el hogar, el trabajador carece de un espacio o tiempo propios y vive en función de otros. Este estar en función de otros, que es la característica del puesto, lo desvaloriza, puesto que el principal valor en las organizaciones (y en la sociedad) es la autonomía, el vivir para sí o poder definir los límites de la propia identidad.
- Estos puestos están ocupados por mujeres. En primer lugar, porque se trata de puestos subordinados y serviciales, rasgos que se atribuyen a las mujeres, y que se confunden a menudo con el mundo privado. Las tareas de apoyo son vistas así como una continuación del hogar, dónde las mujeres no establecen límites a las necesidades ajenas. Al mismo tiempo, al estar estos puestos ocupados por mujeres, se les otorga menos valor, como si se tratara de una condición natural.

Este es un tema muy importante. Los puestos de apoyo se ven a menudo como intrínsecamente menos valiosos que otros puestos con más autonomía, pero no tendría por qué ser así. Son extraordinariamente importantes en una organización y al aumentar su valor tiende a disminuir su número, como ocurre con las secretarias, o a distribuirse

entre los miembros de un grupo de trabajo. De hecho, algunas organizaciones pretenden que todos sus puestos se perciban como puestos de apoyo para aumentar la colaboración y el “servicio al cliente”.

En todo caso, feminidad y subordinación a otra voluntad se refuerzan para poner en duda la identidad de la persona que ocupa el puesto, que se siente comprometida en todo su ser con las órdenes que recibe, borrados los límites entre lo laboral y lo personal. Como además son mujeres, y muy a menudo trabajan para hombres, las fronteras entre la explotación laboral y emocional son aún más difusas, lo que está presente en todo el discurso de este grupo, en su visión de sí mismas y en sus estrategias de resistencia. Ni que decir tiene que esta posición se plasma en su visión del acoso sexual y sus manifestaciones.

De ahí que en su descripción del trabajo destaque la frustración y una tendencia a la autoinculpación. Se multiplican las expresiones de lucha y resistencia, pero también las de aguante y silencio.

“Estás más expuesta a una decepción.”

“Te echa la autoestima por los suelos.”

“Intentas demostrar que tú vales como ellos o más.”

“Una lucha continua e infructuosa...”

“Me tengo que aguantar.”

“Hacen falta grandes dosis de paciencia...” (G2)

Y como siempre la distancia, aunque con mayores dificultades:

“No soy partidaria de meter el afecto en el trabajo.” (G2)

Pero sobre todo, como decíamos, la reacción esencial, es la culpa:

“La educación es mentira. Lo hacemos por el machismo de mamá que te ha dicho que tienes que ofrecer café a los señores.”

“El verbo tragar que lo conjugamos perfectamente.”

“Las mujeres somos muy cómodas trabajando, ganamos la mitad, hacemos todo el trabajo sucio y además lo hacemos con una elegancia...”

“No tenemos demasiado valor para plantarnos.”

“Y entonces descubrí de qué me vale a mí haber pasado por todo lo que he pasado y haber tragado tanto como he tragado, para que ahora ellos me traten como a un perro, igual.... Y yo vi pasar por delante de mis narices muchísimos

tíos que dieron puerta, pero fueron ellos, dijeron yo me voy, tuvieron narices, sabes, en ese caso hay que hablar de huevos...” (G2)

Esta mala conciencia ante la tendencia a “tragar” contrasta con la imagen que se tiene de los hombres. Imagen que no tiene nada de positivo, salvo en un rasgo. Los hombres sí saben defender sus derechos y mantener su dignidad laboral. Una idea que muestra hasta que punto el puesto y el rol se confunden en esta categoría, como veremos con más detalle al analizar el juego de imágenes.

Por lo tanto, la diferencia entre hombres y mujeres oscila, para este grupo, en torno al problema del valor. Sentirse desvalorizadas no es un rasgo objetivo, o no sólo, sino una característica inherente al puesto, o más bien a su organización actual, que hace que quién lo ocupa interiorice la sensación de subordinación y a la vez se culpe por permitir una sumisión que es vista en las relaciones laborales modernas - supuestamente igualitarias - como una humillación o una falta personal.

2.3 La reivindicación de lo femenino.

Las trabajadoras del Grupo 4, mujeres en puestos de cualificación alta, se ven a sí mismas como profesionales, pero no intentan neutralizar completamente este rasgo de eficacia y competencia, sino que su voluntad es combinar el rol laboral con una identidad propia. Si el primer grupo oscilaba en torno al derecho a la igualdad, y el segundo se refería sobre todo al propio valor, el eje del tercero es el problema del rol. ¿Cómo actuar en un mundo supuestamente igualitario en el que las reglas del juego son masculinas y las actitudes que se esperan de una profesional no se corresponden con sus deseos e inclinaciones?.

El primer elemento en juego es la “presunción de igualdad”. Efectivamente, las trabajadoras en puestos de cualificación alta son iguales en número a sus compañeros, realizan tareas similares y cobran sueldos parecidos. La mayor distancia parece estar en la promoción a puestos de mando, y en la interpretación misma del valor del trabajo. Por lo tanto, este grupo hace una operación opuesta al grupo de trabajadoras en entornos feminizados (Grupo 2). Amparadas por una situación laboral que consideran positiva, exteriorizan su identidad y pretenden impregnar de su propia personalidad su trabajo.

No se sienten separadas del resto de las mujeres, pero consideran que sus empresas son especiales:

“Yo trabajo en un ámbito donde las mujeres cada vez acceden a mayor número de puestos directivos.”

“Yo he tenido mucha suerte. Donde trabajaba había jefas y secretarios...”

“Es un ámbito que está muy privilegiado, hay muchas mujeres, está muy aceptado y el trabajo que se puede hacer es por uno mismo. No encuentras en general muchas diferencias.”

“Hasta ahora no he sentido que me hayan tratado peor.” (G4)

A partir de aquí, la segregación será reconocida, pero como diferencia subjetiva. Las mujeres en su posición no ascienden porque no quieren. Están cerca del poder, pero no saben cómo usarlo, bien por temor o comodidad, bien porque no lo valoran lo suficiente como para sacrificar otras cosas.

“Asumir cargos y responsabilidad en cierto nivel parece que cuesta y cuesta. ¡A mi me cuesta!”

“Y entonces hemos visto en realidad la miseria que es eso. Osea que no tenía nada de particular.”

“Creo que es un motivo por el que muchas mujeres no acceden a altos puestos, no es un reto en la vida llegar ahí.”

“A mi no me apetece estar pringada en el trabajo y no tener vida personal...” (G4)

El problema es que los hombres han construido una imagen del trabajo hiperexigente, que según ellas no se corresponde con la realidad, un farol que se ha desmontado cuando han comprobado qué había detrás.

“Nos lo han vendido como algo, vamos, un misterio...” (G4)

Y las mujeres, para parecer profesionales y serias, han tenido que adoptar un papel similar. Ese es para este grupo el mayor problema. Tener que renunciar a su forma de ver el mundo, una visión para la que el trabajo no lo es todo, para poder ser respetadas.

“No nos atrevemos a hacerlo, por temor a que digan... Es una mujer.”

“Muchas entran en el juego.”

“Asume el papel del que dirige, para demostrar que lo puede hacer igual que un hombre.” (G4)

De ahí que la solución esté en reinterpretar el trabajo y el valor a través de sus propias experiencias y de una “cultura femenina” que reivindican:

“El siguiente reto, la siguiente revolución, sería hacer el mismo trabajo con criterios, por así decirlo femeninos.”

“Yo creo que no hace falta demostrar... Que tú desde tu feminismo puedes hacer un montón de cosas, que no hay que ponerte en el otro lado...” (G4)

Incluso, y esto es raro en otros grupos, buscan modelos en otras mujeres para saber cómo comportarse ante la igualdad recientemente conquistada:

“Tengo una jefa que ha demostrado que se puede hacer en la mitad de tiempo y ha sustituido las cenas de trabajo por reuniones... Ella ha entrado en un campo absolutamente vetado para las mujeres hasta hace poquísimo tiempo y ha impuesto unas reglas, simplemente se ha conducido como lo ha hecho toda la vida.” (G4)

El lema es en este grupo la autonomía y la naturalidad, la posibilidad de definir por sí mismas el trabajo y sus condiciones. Como una dice, “hacer las mismas cosas, de manera diferente”. Lo que se plantea como una paradoja, típica de grupos que han carecido tradicionalmente de poder. No saben si el poder no les interesa porque no es valioso, o porque les han enseñado a no valorarlo y cuál es la postura política adecuada. En gran medida no saben si su descreimiento es un acto de libertad o de sumisión:

“No me apetece estar pringada en el trabajo y me planteo si eso es bueno, dejárselo a otro, y que va a ser un hombre además. Me planteo que es una batalla que hay que sacar adelante; a veces digo, como mujer, tendré la responsabilidad de estar ahí y debería...” (G4)

Esta reivindicación de la diferencia es consistente con el resto del discurso. Se basa en un grado de autoestima alto, sin duda relacionado con la sensación de competencia y jerarquía de sus puestos de trabajo. Coincide con una valoración de las jefas, y con una negación de los mitos que minan la confianza de las mujeres. Como veremos, existe una verdadera voluntad de creer en la igualdad, obviando lo que pueda negarla y de ir más allá, lograr la reinterpretación de sus condiciones de vida. Si esa voluntad tiene un eco en la realidad o es puro voluntarismo, es difícil decirlo. El discurso es muy consistente, mucho más que el de las mujeres directivas, en lo que entra un factor claro de edad, pero también hay dudas, y a veces una fragilidad de la identidad propia tan expresamente reclamada.

Pues el esfuerzo por mantener varios criterios de actuación a la vez resulta agotador :

“Si, es cierto que las mujeres intentamos ser una especie de superwomen.”

“Tengo una vida activísima fuera del trabajo.”

“Tiene que demostrar, tiene que ser prácticamente superman.” (G4)

Además, por más que reivindiquen que la igualdad es un dato adquirido, todas aluden a su seriedad profesional y al trabajo como si tuvieran que justificar su posición por su competencia extrema. Así, son más responsables, valen más para mandar, son más organizadas, etc.

“La mayoría de las mujeres que conozco en lo que caen es en trabajar más y hacerlo mejor y esa es la principal arma que conozco...” (G4)

Su necesidad de sentirse en un mundo de iguales, donde reina el compañerismo, hace que interpreten cualquier agresión como leve, o como un fenómeno subjetivo:

“Me daba la sensación de que los demás podían llegar a pensar, esta tía no sabe nada... Y no es cierto, era más en mi cabeza.”

“Hay tantas cosas del machismo que realmente te llegan, que un chiste verde me parece una chorrada.” (G4)

Y se plasma en una sensibilidad extrema ante las costumbres y rituales que “sexualizan” a las mujeres en el trabajo ; los besos en lugar del apretón de manos, el uso del “señorita”, la desaparición del apellido. El peor peligro es ser confundida con la secretaria, tema sobre el que volveremos, puesto que pone en duda su singularidad profesional y hace tambalearse la igualdad presupuesta:

“Hay hombres que son como dinosaurios en las reuniones y hablan del subdirector tal y la señorita tal, o te toman por la secretaria.” (G4)

A pesar de las limitaciones de la igualdad o la incomodidad ante las reglas objetivas y simbólicas que rigen el mundo laboral, el Grupo 4 muestra un grado de autoafirmación y seguridad en la posibilidad de cambio más elevado que el resto. Lo que no significa que no oculte cierta tensión ante la posibilidad de mostrarse naturales y seguir siendo “profesionales”, como más adelante veremos.

Esta seguridad, nacida de la edad, la formación y el rango, y que se une a la seguridad en el puesto de trabajo en las funcionarias, desaparece, curiosamente, entre las mujeres que han alcanzado un estatus teóricamente superior, las mujeres directivas o con puestos de mando o liderazgo del Grupo 5.

En este grupo, junto con una reivindicación genérica de la “laboriosidad” femenina, impera una sensación diferente, más ambigua, del propio papel. O bien se exagera la crítica a la comodidad y pereza femeninas:

“Las últimas necesidades laborales que yo he tenido me han pedido mujeres. Y te estoy hablando de niveles medios y altos. Y lo malo es que no encontramos mujeres. No hay mujeres dispuestas a trabajar.” (G5)

“Entonces, esa chavala, llega por la mañana, empieza a trabajar y no se levanta. Va perfectamente arreglada siempre con un traje de chaqueta. Tiene un olor a perfume que te puedes morir. En fin, no sé, a mí me gusta ese comportamiento, además es eficiente, hace una serie de cosas, maneja unos resultados, maneja las nuevas tecnologías.... Yo alucino. Y de repente me dice que su ilusión es tener un bebé. Y le digo, y a nivel profesional. Pues no sé. Vaya hombre, yo que estaba contando...” (G5)

O bien, el mundo laboral aparece como compuesto por reglas masculinas, lo que coincidiría con el grupo de profesionales, salvo que aquí el desconcierto y el pesimismo son mucho mayores:

“Yo creo que hay reglas del juego y cuando te metes en esas reglas, es muy duro. Hay muchas reglas de juego que son masculinas. Y no tienen en cuenta las

valoraciones, las necesidades y las voluntades femeninas. Es otra perspectiva, otra manera de ver las cosas.”

“Todos los patrones masculinos, pues de repente, no se han vivido. Entonces, estás en un punto determinado y dices... bueno, y ahora qué hago, ¿cómo hago esto? O sea, ¿Hay alguien que me explique cómo hago esto?”

“Sí, los techos están ahí, eso no hay quien lo mueva.” (G5)

Sin duda la mayor soledad de la experiencia de las mujeres directivas explica su tono, más frustrado y menos seguro del terreno que pisan, lo que crea una menor consistencia en el discurso, siempre en relación con la propia identidad, que ha debido preservarse en un medio más difícil que el de las profesionales. El discurso oscilará entre negar la diferencia entre hombres y mujeres, o reafirmarla con argumentos abstractos, pero mostrando siempre una cierta distancia con “otras mujeres” y una mayor dificultad en referirse a experiencias personales.

2.4 La naturalización de la diferencia

Los hombres que ocupan puestos de cualificación alta, el Grupo 6, reconocen que hay esferas laborales separadas, pero lo explican por una “especialización” que tiene diversas causas. No perciben en sus medios discriminación alguna, pero sí un reparto de papeles que atribuye a cada sexo determinadas tareas. La visión del mundo laboral, o de las mujeres en el trabajo, coincide con su imagen de las mujeres, de manera que se produce una “naturalización” de la diferencia.

El mundo que describen es por lo tanto un mundo sin dominación, de convivencia pacífica y distribución de roles. Está ausente toda sensación de amenaza o recelo, por más que las mujeres de todos los grupos insistan en que los hombres se sienten amenazados. Más bien impera una tranquila seguridad en su posición, que se caracteriza por su competencia profesional y por una virilidad “neutralizada” y sin machismo. El temor a ser llamados machistas sí está presente, tanto en la definición de los “otros” hombres, como en la continua referencia al consenso y al apoyo del grupo.

A la pregunta de si el trabajo sigue siendo cosa de hombres responden que no es cierto, que la mujer siempre ha trabajado y después desgranar una serie de descripciones de sus mundos laborales en que reconocen la segregación, bien por la falta de mujeres en puestos de dirección, o su ausencia en la investigación científica o en ciertos trabajos “duros”, etc. Para explicar esta diferencia recurren a varias explicaciones, la Historia:

“Ha habido una especialización, desde que el mundo es mundo y bueno, las mujeres han desarrollado unos tipos de trabajo y los hombres otros. Las mujeres han sido recolectoras y han cuidado la familia, y el hombre ha sido cazador y combatiente...” (G6)

La maternidad, vista como una gran exigencia:

“Hay una especialización que para mí es fundamental y es la maternidad, digamos que es la causa de ruptura de una continuidad en un trabajo (...) Hablo de una tarea técnica, científica, especializada digamos... pues no me imagino a una mujer investigadora que tenga cuatro hijos...”

“La primera especialización son los hijos y como extensión el hogar...”

“La maternidad no es compatible con nada, quizás la educación de los hijos cuando son muy pequeños, también se puede un poco compaginar. Pero realmente es duro y difícil...” (G6)

En varios momentos aluden a un sistema desigual, pero citándolo de pasada y sin detenerse a analizarlo:

“No es una cuestión tanto de roles dentro de la familia, sino de cómo la sociedad está construida y sobre todo los mecanismos de producción están contruidos... quizás favoreciendo más al hombre que a la mujer...”

“Dejando aparte el sexismo...”

“Quitando los prejuicios...” (G6)

Pero una de las explicaciones que ofrece el grupo a esa falta de mujeres en ciertos ambientes es la elección. Las mujeres deciden renunciar a ciertas tareas, bien porque prefieren otros puestos, bien porque se niegan a renunciar a su vida personal, descrita como vida familiar.

“Es mucho más sensato; no voy a llegar a un grado de responsabilidad, voy a vivir tranquilamente... Cuando dejo mi trabajo, pues llego a casa y me dedico a mi niña o a mis cosas o a mis hobbies, y no estar maquinando toda la noche, o toda la mañana....”

“Están más incentivadas por las tareas de la casa y también es cultural.”

“Para mí es un tema educacional. La mujer es la que siempre se ha quedado en casa y por lo tanto es la que quiere tener más tiempo para estar con los hijos...”

“Ellas tienen más flexibilidad en su plan personal, dentro de su escala de valores.”

“Incluso con mujeres no madres pasa lo mismo, porque las gratificaciones laborales no les bastan dentro de su vida personal.” (G6)

Esta renuncia se explica fácilmente si se piensa en el grado de exigencia que comportan sus trabajos. En general, los hombres de este grupo hablan con satisfacción de su vida laboral, que separan drásticamente, al menos en el discurso, “de lo personal” y la

describen como exigente, de mucha dedicación, “estrés elevado y competitividad”. Incluso pueden exigir cierto carácter:

“Puestos creo que bastante duros, hay que llevarlos también, no sé, con cierta solvencia en cuanto a carácter... Hay que ser un... vamos... un canalla, si quieres ¿no?”

- Tampoco hay que exagerar” (G6)

En ningún momento se preguntan por qué ellos no han tenido que renunciar a su vida personal para seguir esa vía tan dura. Por el contrario, todos gozan de una buena salud emocional, tienen familias, amistades, etc. Aparentemente, no han tenido que renunciar a nada y tal dilema sólo se plantea para las mujeres.

De manera que la diferencia, en un mundo neutro, no es discriminación, tema que no mencionan, sino especialización:

“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.” (G6)

Es lógico que una especialización tan conveniente termine explicándose por la biología, tema que un miembro del grupo adelanta como explicación:

“La división de trabajo por actitudes tiene que tener cuestiones más hormonales...” (G6)

Aunque reconocen que es una situación que está cambiando “con lentitud”, coincide con su imagen de las mujeres y de sí mismos. Se trata de un grupo con una gran autoestima, el único que hace referencia a sí mismo como un grupo “de alto nivel cultural”, un colectivo que reconoce la existencia de roles, pero no de dominación. Los dos sexos aparecen como muy polarizados, pero complementarios e iguales en derechos. La historia, la biología y la educación se unen para orientar al hombre hacia el rol en el que destaca cierta épica laboral que está completamente ausente en los grupos de mujeres:

“El hombre de media es más ambicioso y más agresivo, de media.”

“Tienes el síndrome metido de que tú eres el cabeza de familia y tienes que sacarla adelante... Luego te das cuenta de que puedes con todo, no es tan grave.”

“Estamos más orientados al trabajo... No quiero decir que somos más gilipollas...”

“Hay que triunfar en la vida, parece que eso es un mensaje para el mundo masculino. Lo tenemos interiorizado.”

“La mujer exige al varón ese comportamiento, y el varón exige a la mujer otro comportamiento.”(G6)

Por lo tanto, dos grupos humanos orientados por diferentes valores que en ningún caso suponen una desigualdad, mucho menos un enfrentamiento, puesto que en ambos casos se trata de perseguir la felicidad y puesto que en ambos casos la realidad coincide con el gusto:

“La mujer necesita otras cosas para ser feliz.”

“Los hombres somos más felices persiguiendo eso, porque nos lo han impuesto o por lo que sea.” (G6)

2.5 La “desvirilización” del mundo laboral

En la visión de la progresión femenina en el mundo laboral, la posición de poder de los actores podría ser el elemento determinante del juicio. Así parece mostrarlo la gran diferencia que expresa el Grupo 7, compuesto por hombres en ocupaciones de cualificación media y baja, con el anterior grupo de profesionales.

Lo primero que destaca de este grupo es que no sólo reconoce la existencia de discriminación hacia las mujeres, sino que se refiere a un “mundo machista”, “un poder masculino” e incluso ironiza sobre su propio machismo, como si éste le fuera a ser atribuido de todas formas.

Después de explicar la incorporación de las mujeres al mundo laboral por la necesidad de independencia, vista como un valor frente al mundo privado forzoso, describen las mayores dificultades que encuentran las mujeres en este mundo.

“La mujer que destaque, que sobrepase el límite de profesionalidad normal, será la que pueda desarrollar un trabajo normalito, luego creo que tienen muchas cortapisas, creo que es una época malísima para la mujer porque la explotación es mucho mayor que la del hombre.”

“Es mucho peor el fracaso escolar para la relación laboral para la mujer que para un hombre.”

“Creo que en igualdad de condiciones y tal como está el mundo laboral, como sigue siendo machista, el hombre sigue siendo superior a la mujer, eso está claro. Porque la opción del hombre siempre es mejor, siempre va a tener más opciones...” (G7)

Pero rápidamente emerge un tema que va a ser constante en el discurso del grupo. Las causas de la discriminación laboral de la mujer son por supuesto objetivas y se atribuyen al machismo y a un mercado laboral en descomposición, pero además las mujeres tienen una característica que facilita esta explotación suplementaria:

“Yo veo que la mujer hoy en día está muy preparada, o sea por su condición de mujer, incluso sobrelleva cualquier tipo de empleo, miserable, mal pagado, en unas condiciones malísimas y además mucho mejor que un hombre y siempre es una cuestión que por su capacidad aceptan lo que sea y creen... siguen y al final consiguen lo que quieren.”

“Tragamos todos, pero a lo mejor ves algo que no te gusta y entonces ves si te puedes ir de allí en seguida o si puedes cambiar aquellas condiciones, pero ellas no, ellas meten alguna pica...” (G7)

Por lo tanto las mujeres “tragan”, lo que puede interpretarse de varios modos. En este grupo no existe una épica laboral como en el anterior, pero sí cierto orgullo de la resistencia ante los abusos, cierta idea de defensa de la dignidad, que recuerda en cierto modo al Grupo 1. Sin embargo la resistencia de aquellas mujeres no debe ser percibida, pues la resignación y la aceptación de peores condiciones, una suerte de “dumping” femenino es denunciada por el grupo masculino.

El grupo, cuando describe ofensas sufridas en el trabajo considera que la peor humillación es tener que “tragar”, es decir realizar tareas que no corresponden al puesto, someterse a cualquier manipulación emocional o al abuso personalizado de poder, problemas con los que se encontraban las mujeres en puestos de “apoyo o servicio”.

El hecho de que las mujeres “traguen” puede interpretarse como necesidad por una mayor debilidad o como manipulación para conseguir sus fines, una forma de competencia desleal. En todo caso, es un efecto de lo puede llamarse “desvirilización del mundo del trabajo”, pues todos reconocen que la presencia de mujeres en su entorno es reciente y ha cambiado sus relaciones. A diferencia de lo que ocurría en el grupo de profesionales, la relación con las mujeres no lo dan por hecho, sino que es novedoso y provoca reacciones contradictorias. Existe un reconocimiento 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...”

“Que si prefiero, claro, es más cordial, cambia los temas de conversación...” (G7)

A pesar de ello reconocen que hay que acostumbrarse a verlas como “uno más” “como compañero y no como mujer” y una nota agresiva destaca en la general aceptación. Encontrarse en minoría entre mujeres transforma 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.” (G7)

Por lo tanto, sí existe cierta amenaza en la presencia femenina o más bien un sentimiento de cambio forzado:

“Tienes que hablar, joder, yo no puedo estar dos horas al lado de alguien y no decirle ni una palabra.”

“Pienso que el choque más brutal en esta relación de hombres y mujeres en un trabajo se da precisamente en las oficinas, estas masificadas, que hay 40 mesas de secretarías y hay hombres y mujeres. Ahí sí tiene que haber un trato más directo, más de rodilla con rodilla, como dicen...” (G7)

Esta falta de naturalidad a la que obligan las mujeres se hace sobre todo patente en las relaciones jerárquicas, cuando el superior es mujer. Un trabajador declara tener una buena relación con su jefa, pero luego explica:

“En cuanto a las relaciones laborales, si tengo que discutir, prefiero hacerlo con el jefe que está por encima de ella, que es el jefe de todo, porque puedo decirle todo lo que quiera, o sea nombrarle a su puñetera madre, con toda libertad, no le voy a decir a una mujer que le voy a dar un par de hostias, ni siquiera pensarlo.”

“El puede tratar de tú a tú a su jefe, y ponerle verde en un momento dado y no mosquearse, porque es una relación hombre-hombre, no trabajador-jefe. Pero no puede poner verde a su jefa, no porque sea su jefa, porque es una relación hombre-mujer.” (G7)

Por lo tanto las relaciones laborales se manejan en un terreno personal en el que la igualdad entre hombres facilita la relación, lo que ya no es posible con una mujer, puesto que la jerarquía y el género se oponen, obligando al trabajador a una relación ambigua. La presencia femenina en el mundo laboral es percibida de este modo con cierta incomodidad, que varía según el grado. Es agradable mientras no sea excesiva y mientras no obligue a cambiar ciertos hábitos que parecen como propios de la dignidad del trabajador, como la capacidad de respuesta ante el poder o la mera capacidad de permanecer en silencio en el trabajo, frente a la “cordialidad” femenina.

Sin embargo, las mujeres que ocupan puestos tradicionalmente reservados a los hombres, no parecen caracterizarse por la locuacidad. El Grupo 3 muestra más bien una gran modestia y discreción, como si su actitud persiguiera el fin de no destacar y crear el menor contraste posible. Todas las trabajadoras tienen una acusada conciencia de haber vivido experiencias únicas, por haber sido las primeras mujeres en sus entornos. De ahí el sentimiento de progresión lenta, llena de dificultades, que además se justifica por la preparación y el estudio. De hecho, todas han ingresado por alguna forma de concurso u oposición, salvo la taxista, cuya presencia se debe a la propiedad.

Niegan que existan tareas naturalmente masculinas o femeninas, aún reconociendo su dureza y narran anécdotas o formas de discriminación, que consideran superadas. Estas incluyen el franco rechazo:

“Yo la verdad es que tuve muchísimos problemas, no tuve vestuario hasta después de cuatro o cinco años, pues ya te digo que era un mundo de hombres, yo tuve mil problemas por el hecho de ser mujer...”

“No me aceptaron muy bien, tuve que luchar y hacerme sitio a codazos directamente...”

“A mí me llegaron a decir que no podía ganar más que un hombre, eso me dijeron.” (G3)

Pero también la mayor exigencia percibida, las críticas a su labor o la realización de tareas diferentes:

“Es tremendo, si no demuestras que eres la mejor no te consideran, ni un fallo.”

“Resulta que muchas altas y medianas cargas, con aquello de la complicidad del sexo, pues no te importa, me vas a comprar unas medias, cosas que nunca compañeros hombres han hecho, ir a comprar medias que se han roto, yo que sé, ir a la farmacia a por la receta del niño, muchos recados particulares, en función de mi sexo, lo he hecho por mi sexo, no por mi puesto de trabajo.”

“Eso sí, discriminación en mi trabajo, hay, en una cosa, a mí siempre me dan los trabajos más tiquismiquis, el más delicadito para la niña, que es más cuidadosa, eso a mis compañeros no les gusta...” (G3)

La sensación que se desprende del discurso del grupo es la valoración de su trabajo, y una gran discreción en su “victoria”, como si temieran despertar recelos. Su deseo de pasar desapercibidas, ser “uno más”, y su insistencia en la competencia profesional produce la sensación de luchar por una neutralidad laboral que temen perder si aparecen como mujeres. De ahí que en este grupo no exista la menor reivindicación de la diferencia.

“Encuentro que me respetan, y que estoy integrada con ellos, que soy una más y voy con ellos a desayunar, y a lo mejor mis compañeras no, porque son de otra forma, se cortan más, pero yo sí, además no me importa lo que digan...”

“Te aceptan mejor los compañeros, se portan muy bien, intentan ayudarte...” (G3)

Su tendencia es a justificar su derecho a trabajar y a no mostrarse combativas, sino a pedir respeto e igualdad de trato, con cierto tono de resignación:

“En definitiva este es el temario, la capacidad de decir oye que yo soy igual que tú, yo he llegado a ese trabajo de la misma manera que tú.”

“Pero la verdad es que es un gran esfuerzo, la lucha y decir, bueno, me ha tocado a mí esta cruz, qué caray, si yo estoy respetando tu puesto de trabajo, haz tú simplemente lo mismo.” (G3)

Y sobre todo resaltar que cada uno tiene su trabajo y que nadie interfiere en la actividad del otro. Sobre todo no mencionar otros aspectos no laborales, en particular el sexo. Tanto es así, que es el único grupo que no recoge la pregunta sobre la existencia de armas de mujer. Y que describe las relaciones con un tono de “franca camaradería” que contrasta con el rechazo que han sentido. Pero este rechazo lo atribuyen a “las ovejas negras” o a la primera etapa de su vida laboral, “eso fue al principio”.

“Tuve que luchar contra eso y decirles, yo no soy como la otra, yo soy yo y venga, a trabajar y punto.”

“Cumpló con mi trabajo y no tiene derecho a pisarme nadie y si hago un trabajo como un hombre, creo que tengo el mismo derecho de ganar como un hombre...”

“Es que al principio que entras nueva, hasta que tú les pones en su sitio, y ya saben, hasta aquí podemos llegar, hasta aquí...” (G3)

Por lo tanto entre estas mujeres que han iniciado la “feminización” de entornos masculinos, existe a la vez un grado importante de autoestima, por la plaza ganada y la tarea que realizan, y una voluntad de normalidad que les impide cualquier reclamación o reivindicación que vaya más allá del respeto, mientras descartan por leves las agresiones que han sufrido o sufren en sus puestos de trabajo, como si no tuvieran derecho a quejarse, o como si al haber aceptado un puesto en ese mundo hubieran aceptado también no mostrarse débiles. La trabajadora que más humillaciones sufrió lo resume con una frase resignada:

“Bueno, a mi me tocó pagar ese peaje...” (G3)

3. Juego de imágenes

3.1 Introducción

Hemos visto cómo los grupos expresan continuamente opiniones sobre sí mismos y sobre los demás, además de enunciar lo que otros grupos piensan de ellos. Se van situando así, en el centro de unos ejes, un juego de imágenes, que los diferencian del resto. Buscar con quién se identifica cada grupo y de quién se separa no es baladí, sino que permite explicar cómo operan las identidades en el mundo laboral. Estas, a su vez, explican las reacciones, estrategias y respuestas.

Así, la diferencia entre hombres y mujeres no es un dato objetivo, sino una valoración cultural que incorpora una jerarquía implícita y hace posible determinadas actitudes de abuso, de sumisión o de cooperación. Lo mismo puede decirse de las distancias que cada grupo establece con “otros miembros” de su propio sexo y que le permiten construir una imagen de sí que resulte eficaz en el contexto social en que se mueven. Aunque a veces no resulte tan eficaz, sino paralizadora.

Pues la construcción de la propia imagen es uno de los privilegios de la autodeterminación y no siempre es posible. Cuando una persona tiene una idea clara de sí misma y de su imagen social, puede actuar en una realidad segura, y garantizar que sabe lo que desea y que conoce lo que ve. No quiere decir que los demás la crean, pero al menos no dudará de sus ojos. Este tema es fundamental para la cuestión del acoso sexual. Como veremos, defender una interpretación propia de la realidad es algo mucho más difícil de lo que pudiera parecer para sujetos que se mueven generalmente entre interpretaciones construidas por otros.

De ahí que sea importante recordar algunos elementos de construcción social de los roles de género, sin olvidar la complejidad del tema, antes de ver lo que los trabajadores dicen de sí mismos.

Desde un punto de vista psicológico se ha estudiado cómo desde la primera infancia se educa a los niños y a las niñas de forma diferente, y cómo los elementos del temprano aprendizaje se reproducen a lo largo de toda la vida.

De forma muy general puede decirse que la socialización de las mujeres es menos competitiva y sus juegos y ritos “verticales”. Mientras el niño juega a vencer y cooperar con iguales en juegos competitivos regidos por reglas formales; las niñas aprenden tempranamente que el mundo es jerárquico y que siempre tienen que depender de alguien o que alguien dependerá de ellas. La tendencia posterior será a ceder ante voluntades más firmes, a respetar y prever las necesidades de los demás, a buscar la conexión más que la lucha.

La mujer no se percibirá como un ser autónomo sino de límites variables e imprecisos, que tiende a incorporar intereses y opiniones de otros, que precisa la aprobación externa para aprobarse, y en general se siente responsable de la comunidad y no sólo de su vida. Es obvio que no hay ninguna virtud especial en estos rasgos, mucho menos ningún carácter natural, sino tan sólo el desarrollo de una subjetividad que siempre es “en función de otros”. Como dice Amelia Valcárcel, la mujer es “heterodesignada”, definida

por la mirada de los demás y la mirada privilegiada para designarla es la del sujeto por excelencia, el varón.

Tampoco significa que la mujer no pueda romper esos vínculos, definir sus límites, buscar, por ejemplo, el poder que siempre es autonomía, capacidad de ser. Simplemente hay menos mujeres capaces de lo que perciben como una ruptura, y más tensiones en el proceso.

Por lo tanto la actitud de las mujeres ante el trabajo estará marcada por estos rasgos. Sin querer generalizar, sobre todo en un mundo en transformación, parece claro que las mujeres aceptan con más facilidad poner los intereses ajenos por delante de los propios, o dudar de su propia capacidad para imponerse, o percibir como un endurecimiento innecesario negar un favor. La tendencia a no destacar, a no competir se acompaña de esta actitud “servicial”, en que los límites entre lo que se debe aceptar y no aceptar son menos claros que en el caso de los hombres. Esta tendencia a no defender un espacio privado tiene, como hemos visto varias causas:

Las tendencias psicológicas y sociales ya descritas, que facilitan que la mujer acepte sin tensiones un papel servicial o subordinado que entra en el orden natural de las cosas.

La tradicional asociación entre las mujeres y el mundo privado, en el que paradójicamente, no hay espacio propio para la mujer, sino que su trabajo no remunerado, su ocio, su cuerpo, su espacio y tiempo, se distribuyen en función del núcleo familiar. La tendencia a valorar el amor por encima del trabajo resulta inviable en una sociedad igualitaria y poco práctico en una sociedad capitalista, pero sigue impregnando los comportamientos femeninos y la forma en que los hombres conciben a las mujeres.

Como escribía Sulamith Firestone en los años setenta:

“Por esto, si las mujeres son un estamento parasitario que vive de la economía masculina, permaneciendo marginada de ella, con igual veracidad podemos afirmar lo contrario: la cultura (masculina) era y (sigue siendo) parásita y se alimenta de la energía emocional de las mujeres sin reciprocidad”.

3.2 Identidad e imagen refleja

Un primer aspecto que llama la atención en los grupos es la frecuencia con que las mujeres aluden a la opinión de los hombres sobre ellas, frecuencia que disminuye según aumenta la sensación de autoestima de las trabajadoras. De hecho parece existir un continuo en la capacidad de definir la propia imagen. En un extremo se encuentra el Grupo 2, las trabajadoras en entornos feminizados y en el otro los hombres profesionales, el Grupo 6, que apenas hacen dos comentarios sobre lo que las mujeres esperan de ellos. Pero merece la pena seguir la construcción de la identidad con más detalle.

a) La rebeldía frente al rol tradicional.

Las trabajadoras del Grupo 1, en puestos de baja cualificación, se identifican con un tipo de mujer preciso: son mujeres jóvenes que aspiran a superar un rol tradicional y que se distinguen de otras mujeres, esencialmente las mujeres de otra generación, las madres. En su imagen destaca la idea de fuerza y de lucha, casi siempre incluyendo un juicio sobre el otro grupo, los hombres:

“A lo largo de la historia siempre hemos demostrado que la mujer es capaz de sobrevivir a todo y de sobreponerse a todo, y que nos importan menos las categorías que a ellos, cincuenta veces, que somos capaces de saltar sobre todo, siempre que nos implique nuestra familia, nuestra vida...” (G1)

Las mujeres son más constantes, más luchadoras, tienen más personalidad, y se sienten mucho más responsables del entorno familiar:

“Para nosotras el orden afectivo tiene mucha más importancia... la familia para la mujer sigue siendo la parte importante de la vida, tu trabajo es importante para ti, claro, pero parece que te envuelve como mucho más la familia.”

“Una vez que tienes hijos, haces virguerías.” (G1)

No se critica esa tendencia, aunque el grupo se desmarca, como veremos, de las mujeres “machistas”, de aquellas que caen en la trampa de repetir el modelo anterior:

“Pero hay muchos errores, hay muchas mujeres que siguen cayendo, tienen las cosas muy claras y de repente se casan, y mi maridito y no sé qué y le voy a no sé qué...”

“Pero es que hay muchas mujeres jóvenes que han estado educadas de una manera machista y no han sabido defenderse ante esa situación y han seguido educando igual.” (G1)

Mientras comentan en numerosas ocasiones la dificultad de hacerse valer ante los hombres en general, y más concretamente ante sus compañeros, jefes o maridos, su idea de los varones oscila también en torno al tema de los derechos. Los hombres se valoran más a sí mismos y son más valorados por las mujeres. El grupo se encarga de desmontar tópicos en torno al trabajo masculino, en particular la falsedad del absentismo de las mujeres y describe cómo lo que caracteriza a los hombres en el trabajo no es ningún rasgo innato, sino la autoridad que se les reconoce o que ellos mismos se atribuyen: En cierto modo el rol masculino aparece como un farol, pero que se acompaña de una credibilidad que hace imposible desmontarlo.

“Seguimos pensando que los hombres tienen más derechos.”

“Son mucho más tajantes en decir “esto no lo hago” y se les permite.”

“En cambio los hombres tienen la seguridad, la mayoría desde pequeños, de que valen para todo. Y se meten en el puesto, y como es el hombre, se lo cree todo el mundo.”

“En el trabajo, entre compañeros, se ven bastantes diferencias en cuanto a comportamiento: habrá dos o tres vendedores, pero ellos se comportan como si fueran los jefes...” (G1)

Esta seguridad en sí mismos contrasta con lo que es un tópico en todos los grupos de mujeres. Según éstas, los hombres se sienten amenazados ante su avance. Parece un sentimiento natural, puesto que las mujeres tienen una sensación muy clara de estar luchando por el valor, piensan que cada avance suyo debe acompañarse de un retroceso del machismo. Por lo tanto de una defensa de sus privilegios por parte de los hombres.

Repiten en múltiples expresiones el supuesto temor o complejo masculino, como si pretendieran otorgar valor al terreno que ganan. Es curioso que las expresiones de amenaza o temor no estén presentes en el discurso de los hombres, salvo con un sentido sexual muy diferente que más adelante trataremos. Sucede como si éstos negaran la lucha o no la percibieran como preocupante. O como si la verdadera batalla no fuera por el espacio valioso, sino por el espacio del no valor. Es decir, los hombres no se preocuparán mientras las mujeres sigan llevando a cabo las tareas “femeninas” y cubriendo sus necesidades. No les importa retroceder mientras la tierra que abandonan no alcance el núcleo de su seguridad. Pues la igualdad, contrariamente a lo que suele repetirse, no es reconocer la igualdad del otro, sino reconocer su potencial superioridad.

Efectivamente, las mujeres tienen claro que la batalla no consiste sólo en hacer ellas tareas “de hombres”, sino en lograr que ellos asuman actividades “de mujeres”.

“Si yo puedo acceder a tu puesto, tú puedes acceder al mío, coge la fregona y ponte a fregar. ¿Quién yo? ¿Yo una fregona? Como si les quemara, una cosa tremenda, una forma de reafirmar que no, que eso es para mujeres...” (G1)

b) La aceptación irónica del rol

Como anunciábamos, el grupo 2, las trabajadoras en entornos feminizados, se encuentra en un extremo en relación con el juego de imágenes. Lo más característico es que la imagen de sí mismas está determinada por la imagen que les devuelve su entorno, más concretamente los hombres que juzgan o valoran su trabajo. De esta forma, autodesignación y heterodesignación se complementan y se expresan en ironía y culpa, las dos caras del discurso impotente.

Ya vimos la imagen poco valiosa que las trabajadoras ofrecen no tanto de su trabajo, sino de los estereotipos ligados con su trabajo. Al mismo tiempo, valoran enormemente el hecho de trabajar, diferenciándose así del ama de casa, la imagen opuesta en la que se refleja el grupo.

Pues el grupo asume la crítica a las mujeres y acusa a éstas - a sí mismas - de la imposibilidad de rebelarse.

“Las mujeres son machistas.”

“Si todas las tías estuviesen de acuerdo en no llevar velo, ¿lo iban a llevar?”
(G2)

La culpa de esta situación de subordinación la tienen las mujeres por haber interiorizado el machismo y aceptado una actitud sumisa. Esta se expresa en la doble jornada:

“La otra va y se preocupa del niño, el médico, el no sé qué, el no sé cuanto...”

“Eso es culpa de las mujeres, o sea parece que la carga doméstica es tuya.”
(G2)

Pero esencialmente en las actitudes en el trabajo, que llevan a una falta de rebeldía, basada en un aprendizaje de la resignación:

“No tenemos demasiado valor para plantarnos.”

“Esto del instinto maternal es horrible.”

“Esto de la pena es muy peligroso.”

“Ese sentimentalismo de las mujeres es inevitable.”

“¿No es también esta mentalidad de corderitos que tenemos?”

“Porque sois tontas todas.” (G2)

Las expresiones repetidas muestran claramente el peligro de la explotación emocional. En puestos donde lo personal y lo laboral tienden a mezclarse, las trabajadoras perciben grandes dificultades para poner límites y defender una identidad propia. A la vez, puesto que “consienten”, se sienten culpables de dicha explotación en lugar de acusar a las condiciones objetivas de su empleo o al trato de sus compañeros y jefes.

Las expresiones en que reproducen las supuestas ideas de los hombres sobre ellas muestran el origen de esta frustración. Una imagen tópica de la feminidad las persigue en sus trabajos, se reproduce en las actitudes hacia ellas y las obliga a defenderse utilizando las mismas armas que las desvalorizan.

“Porque nosotras somos tontitas al fin y al cabo, para ellos.”

“Somos tontitas, somos mujeres.”

“Ellos creen que trabajas para ellos.”

“Tú estás ahí pues de adorno.” (G2)

La imagen poco seria de sus puestos se repite en los medios de comunicación, lo que denuncian con rabia: la enfermera de “Médico de Familia” en minifalda, la azafata putón, la secretaria inútil, etc. La cuestión principal parece ser el empeño en verlas como mujeres, objetos de atención sexual, que sistemáticamente se percibe, por parte de los hombres, como contradictorio con la valía profesional.

“Se tiene muy claro que la mujer que va a pedir trabajo, va a ir con minifalda.”

“Me exigió ir maquillada a trabajar.”

“Buscaba florero.” (G2)

De ahí que la conclusión tenga cierto tono patético:

“Si quieren verte, te van a ver como quieran. Te pongas lo que te pongas.” (G2)

Esta imposibilidad de escapar a la imagen que desvaloriza explica el uso de la ironía, lo que no significa que las trabajadoras no empleen otras estrategias para defenderse, intentos de negar la imagen o de utilizarla estratégicamente.

Al mismo tiempo su imagen de los hombres no es mucho más halagüeña. Se trata de una imagen negativa, aunque reconocen su autoridad. En cierto modo, hablan con la familiaridad del trato y el desprecio que todo inferior siente hacia el poderoso cercano. El hombre aparece como un ser volcado en su trabajo, algo constante en todos los grupos, lo que puede permitirse ya que no hace nada más, sobre todo ninguna tarea de servicio, ni en el hogar, ni en el trabajo.

La imagen es paradójica, fruto de este roce diario. Los hombres son fuertes, pues sabrían defenderse de los abusos del poder (no como ellas) y a la vez débiles, pues su falta de respeto a las mujeres los hace manipulables.

“Los hombres son más tontos, más dóciles.”

“Son totalmente manipulables.”

“El machismo se vuelve contra ellos.”(G2)

Por otra parte no tienen las virtudes que el tópico les atribuye:

“Meten cizaña igual.”

“Cotillean igual.”

“Desengáñate, es igual.” (G2)

A diferencia del grupo de mujeres profesionales que lucha por dibujar una imagen positiva de las mujeres y desmontar los tópicos, en este grupo prevalece la tendencia a igualar a la baja. Las mujeres tienen defectos, pero los hombres no son mejores. La imagen negativa de la mujer, “tenemos mucha más mala idea”, se expresa sobre todo en

la visión de las relaciones con los jefes. Todas están de acuerdo en que las mujeres son peores mandando:

“No se lo recomiendo a nadie lo de la jefa.”

“La jefa tiene que demostrar más.”

“Son inaguantables.”

“Me entraban ganas de estrangularla.”(G2)

La lista sigue y sólo es matizada por un comentario, para que dejaran de ser tan exigentes, tendría que haber más mujeres en puestos relevantes. Pero lo que prima es una dificultad de reconocer la autoridad de una mujer. La falta de valor afecta a todo el género y deslegitima para mandar. El poder de los hombres es insufrible, pero reconocido como natural. El rechazo de la jefa no es exclusivo del Grupo 2, se encuentra por igual en el Grupo 1, como veremos. Pero hay que recordar que al hablar de su entorno, la enfermera describe cómo sus relaciones con las médicas son mucho más agradables que con los médicos. Y otras experiencias positivas completan la imagen anterior, mostrando lo que ésta tiene de tópico:

“Ellas y nosostras tenemos más relación de amistad. Ellos gritan más, son mucho más impacientes.”

“Esa prepotencia no tendría por qué existir, y esa prepotencia existe con las mujeres. A mí las pocas mujeres jefas que había ahí me decían, oye Elena, te importa no sé qué y no sé cuánto. Y ya está. Por qué ellos tienen que ser así. Porque son tan machos en esas cosas. Pero tampoco son todos así.”(G2)

c) La invisibilidad del rol

Como ya vimos, las trabajadoras del Grupo 3, que se mueven en entornos masculinos, buscan esencialmente pasar desapercibidas, de manera que la autoreferencia alude sobre todo a su preparación y capacidad, así como a las exigencias de sus puestos. Son muy conscientes de la extrañeza y curiosidad que despierta su presencia, no exenta de desconfianza o burla, pero leve, y que aceptan con humor, pues la singularidad de su posición, duramente ganada, parece producirles cierto modesto placer. En realidad su voluntad de no resaltar parece lógica si pensamos en el efecto que producen en su entorno laboral:

“Ponerme con una motosierra a cortar ramas con arnés y hacer corrillo de viejos y aplaudirme como si fuera la titiritera.... Llegar un tío y alucinarse y decir, oye te voy a hacer una foto...”

“Eso pasa en mi trabajo que además presumen de tener una mujer en el taller, sí, les resulta curioso. Llegan y dicen, anda, si hay una mujer. Lo ven como algo extraño en el oficio.” (G3)

En cuanto a su idea de los hombres, después de repetir que no tienen ningún problema y han sido plenamente aceptadas, describen un ambiente claramente masculino, cuyo rasgo esencial es el “escaqueo” institucionalizado:

“Siendo la única, es que yo no daba a basto, me ponía a trabajar y los demás tenían tiempo de hacer quinielas, de tomar un refresco, cosas que como yo por hábito no las hago, entonces ese tiempo que yo tenía libre, pues debía sustituir a todos los demás y a ellos les convenía mucho...”

“Yo trabajo en un cuartel, con militares, que a la hora de irse a tomar el vino o a jugar a las cartas, es lo más normal del mundo.” (G3)

Puede percibirse igualmente en algún miembro del grupo una distancia con las otras mujeres, las que trabajan en puestos femeninos y asumen el rol de mujeres por encima de cualquier competencia profesional. Efectivamente:

“Las que me acogieron muy mal fue el personal civil mujer, gente de limpieza, y fue muy mal, porque claro, cómo iba a estar una mujer en los talleres, rodeada de hombres, en un oficio que se creían que entré ahí por casualidad, que no sabía...” (G3)

Aparece así el freno femenino, tantas veces citado, la falta de credibilidad que las mujeres se otorgan, pero también el orgullo de escapar del colectivo de las “mujeres desayunando juntas en corrillo” para entrar en una situación laboral superior, la de la camaradería del taller o del trabajo competente y valioso.

d) La reinterpretación del rol

En el colectivo formalmente igualitario de las trabajadoras en puestos de alta cualificación (Grupo 4), éstas no pueden negar lo femenino, pues al hacerlo perderían valor, ni aceptarlo tal y como es visto tradicionalmente. No pueden aceptar ser dependientes o inferiores y no quieren imitar un modelo de eficacia masculina. En medio de dos criterios de valor, organizan una reinterpretación un tanto ambigua de su propia identidad. Se sitúan en igualdad de condiciones con los hombres, negando que éstos tengan ningún rasgo de superioridad, pero reconociendo que son diferentes. La diferencia es favorable a las mujeres.

El grupo elabora una visión de las mujeres que se caracteriza por luchar contra los tópicos, y presuponer una solidaridad, negando la culpa y todo aquello que las haga retroceder. Las mujeres son más cultas, se interesan por más cosas, trabajan más y mejor, valen para mandar, se comunican mejor, tienen una visión diferente de la vida y pueden aplicar esa visión a su trabajo. Por otra parte, los tópicos sobre las mujeres son denunciados como falsedades o mitos:

“Eso que dicen es completamente falso; los hombres son mucho más traicioneros, mucho menos claros, más cotillas, se pisan unos a otros de una manera...”

“Es un mito; el hombre hasta ahora ha tenido menos necesidad de no ser sincero y de no ser veleta, porque tenía más facilidades.”

“Te dicen que hay cuchillos entre mujeres y nada más falso. He encontrado más complicidad, solidaridad entre mujeres.” (G4)

Pero la reconstrucción de los papeles afecta también a su visión de los hombres. En la imagen que dibujan de éstos, destaca una forma de autodefensa, una comparación implícita que pretende rescatar tópicos positivos sobre la mujer (intuición, capacidad de conexión) y desactivar los negativos (absentismo, envidia, cotilleo), atribuyéndoselos al otro. Los hombres, una vez más, aparecen volcados en el trabajo, lo que se describe como una gran limitación, y realizando peor sus tareas de mando - pues son más bruscos, más torpes y más introvertidos, aunque les han educado para mandar -.

Sin embargo, la situación puede cambiar y el grupo habla con cierto optimismo. Los hombres se sienten sin duda amenazados por el avance de las mujeres:

“Se sienten más atacados por las mujeres que por los hombres. Ellos forman un club o algo así y se tienen que defender de lo que les está invadiendo.”(G4)

Pero no se percibe amenaza o agresividad por su parte, sino que el tono de las trabajadoras es levemente paternalista, lo que muestra que la guerra no es cruenta. Todas se sienten muy cómodas con sus compañeros, hombres o mujeres, pues sólo les importa la persona. No hay tensión en sus palabras, únicamente voluntad de verse como iguales. De hecho, insisten en que no se trata de una lucha por el poder (de suma cero) sino de un acuerdo o reparto en el que hay cabida para todos:

“Han vivido una situación muy cómoda y de esa comodidad se les apea a base de lucha.”

“Hay gente que no es machista y respetan y se ponen a tu nivel, y si empiezas a tirar del carro, ellos te siguen sin ningún complejo.”

“Nosotras, para ellos, somos una amenaza. Pero no queremos hacernos con todos los puestos de trabajo, sólo queremos trabajar. O sea, no queremos tener poder.” (G4)

Por lo tanto, no se sienten oprimidas mientras conserven cierta libertad para definir su identidad, y esa libertad es lo que las diferencia de las otras mujeres, las que están obligadas a cumplir con las expectativas del rol y por lo tanto a situarse en la inferioridad. Para ellas, haber escapado del destino doméstico es ya un hecho y no se sienten obligadas a distanciarse de las amas de casa o de las madres, pero sí de otras mujeres con menos suerte.

“La mayoría de las mujeres lo tienen muy difícil. Acceder al puesto, compaginar el trabajo con la maternidad, afianzarse...”

“El problema está en todo el país, en ambientes rurales, en la fábrica, dónde la discriminación es tremenda.” (G4)

Junto al privilegio social de pertenecer al estrato profesional, se distancian igualmente de los puestos no autónomos, donde no es posible jugar con el rol, sino que éste te persigue, obligándote a reconocer que la igualdad no es lo que parece:

“Y luego la forma de vestir... yo tengo una amiga que es secretaria y como que tenía que ir con falda.”

“La típica secretaria que aparte de hacer sus funciones, lleva los cafés...” (G4)

El grupo actúa por lo tanto utilizando el discurso como estrategia de igualdad. La seguridad profesional anula o modera la inseguridad de género y las mujeres declaran que son iguales y se ofenden ante todo lo que lo niega, actitudes, tópicos o mitos. Eso no quiere decir que no aguanten formas de discriminación, sino que han establecido unos límites que les permiten creer en la igualdad, al separarlas de otras experiencias femeninas francamente ofensivas. Su identidad se forma sobre una doble negación ; no ser igual que los hombres, no parecerse a las mujeres “tradicionalmente femeninas”.

Pero la dificultad del empeño no les causa angustia, aunque sí cierto cansancio, a diferencia de la confusión que podía percibirse en el grupo de las mujeres directivas. La explicación es fácil: son muchas mujeres en sus entornos de trabajo y todas tienen, o perciben, problemas similares, de manera que cuentan con un apoyo colectivo, aunque abstracto. Sintiendo que la historia está de su lado, anuncian una batalla en la que no desean que corra la sangre, pues “no quieren el poder”. El arma con el que cuentan es el estatus profesional y la posibilidad de jugar con el rol, posibilidad que se basa en la distancia hacia los modelos tradicionales, es decir en una “modernización de las costumbres” que igualmente juega a su favor.

“La manera de incorporarnos tiene que ir por ahí, no en plan de lo que llamamos armas, sino desde tu punto de vista, que es una mujer y no tiene por qué asociarse a lo que suele llamarse ser femenina.” (G4)

Dónde otras mujeres ven una batalla contra un enemigo concreto, aquí aparece una lucha abstracta por redefinir el papel de la mujer, lucha que, como veremos, se caracteriza por una neutralización del componente sexual de las relaciones y una voluntad de cambiar la realidad a base de negar su imagen tópica.

e) El rol asumido

El propósito de no iniciar la guerra ha tenido éxito, a juzgar por lo que opinan los hombres profesionales, (Grupo 6), que en teoría conviven con el grupo anterior.

Todos dicen trabajar igual de bien con hombres y con mujeres, aunque tienden a ver a los hombres más como competidores, y a las mujeres como colaboradoras. No existe recelo, aunque el primer momento sea diferente:

“Las mujeres hasta que no ves cómo funcionan, los valores profesionales, no llegas a verla exactamente como una profesional.” (G6)

Los hombres de este grupo se identifican con los jefes cuando se trata de seleccionar personal o de encargar determinada tarea y aunque denuncian la “tradicción sexista” de la secretaria reconocen las ventajas de trabajar con una mujer:

“A lo mejor yo también cojo una chica porque me parece más sutil, más encantadora.” (G6)

La visión de las mujeres tiene un tono tópico, aunque positivo. Ya comentamos los polarizados que sitúan a ambos sexos, con una imagen un tanto épica del rol masculino, carente de la menor ironía, y una visión de la mujer muy orientada por la biología y la maternidad. En el trabajo, observan que “la forma de razonar de las mujeres es distinta y hay un discurso menos lineal”. Además, las mujeres tienen más mano izquierda, dan una imagen más cálida, poseen una mayor facilidad verbal, de comunicación, una mayor facilidad de cooperación y de consenso, son más constantes, etc.

De vez en cuando citan algún tópico, semi asumido:

“Una secretaria que además sea guapa evidentemente, no va a coger una fea, en general, vamos, porque cuando son menos agraciadas son muy eficientes.”

“Es más detallista; una mujer a lo mejor pone las tazas mejor y las cucharas y pone las tazas con plato...” (G6)

De nuevo la complementariedad de ambos sexos parece ser la norma, frente a cualquier resentimiento. Los hombres se declaran no machistas, de hecho dibujan un cuadro muy claro del posible acosador al que dotan con los rasgos opuestos a ellos mismos. No sólo eso, sino que participan en las transformaciones sociales y en todo caso no tienen ninguna culpa si sus actitudes son las que han aprendido. Incluso las mujeres tienen parte de culpa, por educarles así, como madres, y por exigirles que cumplan con su rol, como esposas:

“Sospecho que las mujeres son en parte responsables de muchos de estos comportamientos sociales, tanto como los hombres.”

“Un día decides dejar de trabajar y a lo mejor ese día tu mujer se cabrea contigo porque quiere que sigas asumiendo el papel.” (G6)

En este grupo la alusión a cualquier imagen refleja se produce sólo en esta clase de comentarios. Tienen asignados una serie de roles y éstos están muy asumidos. Además las mujeres les exigen que se comporten así, o les lanzan “mensajes contradictorios”. El grupo, cuya seguridad por el estatus se complementa con la seguridad por el género, no acepta en ningún momento estar definiendo la realidad desde una posición de poder. Se sitúan discursivamente en la igualdad y la dan por lograda, salvo temas residuales. No existe dominación, sino reparto de papeles, al menos con las mujeres que consideran sus iguales. El tono cambia levemente cuando hablan de “otras mujeres”, como veremos.

El tono cambia también en los hombres en puestos de cualificación media y baja (G7). Estos asumen el rol, como los profesionales, pero no se sienten tan cómodos en él. Ellos sí perciben un poder masculino y un cambio en el mundo laboral que no se hace sin tensiones. Además asumen su “machismo” como imagen refleja, mostrando que el machismo tópico se relaciona con la clase social, como “primitivismo”. Los hombres en puestos profesionales no pueden ser machistas, puesto que son cultos y pertenecen al estrato social modernizado. Los que se encuentran situados en un estatus menos alto saben que el machismo se les atribuye y recogen la imagen, ironizando:

“La serie machista me la guardo para luego, pero esto es lo que hay.”

“¿Ahí es dónde podemos sacar la vena machista?”

“Eso a lo mejor es un complejo machista...” (G7)

Los trabajadores entrevistados no recurren a la historia ni a la biología, sino que dan por hecho una diferencia entre hombres y mujeres que se basa en ciertos rasgos: los hombres son caracterizados por la independencia económica, la “huida” del mundo familiar, la visceralidad, e incluso brutalidad, y el sexo.

Frente a esto, las mujeres aparecen como distintas, de forma positiva, pues son más prácticas y más racionales, colaborando con la pacificación de la vida social:

“Yo pienso que la mujer es mucho más racional que el hombre, el hombre es bastante más visceral en todo lo que hace, entonces yo creo que... todo está más almohadillado, por decirlo de alguna forma. Que no tendría que ser todo a vida o muerte, lucha o fracaso, o sea las palabras no serían tan radicales.” (G7)

Por lo tanto, en este grupo se percibe una visión de la “liberación” femenina, como modernización, casi como “ilustración”. Resulta primitivo y atrasado rechazar la presencia de las mujeres, y el hombre que formule un rechazo directo será tachado de inculto y machista. Los viejos usos tenían ventajas, sobre todo la lucha entre iguales y la “nobleza” del trato, pero creaban un entorno un tanto chabacano. Socialmente empieza a estar mal visto defender un entorno sólo para hombres.

La imagen negativa aparece cuando las mujeres son vistas desde un punto de vista sexual. Por una parte son débiles, aludiendo el grupo en varias ocasiones a problemas de las mujeres con la menstruación. Pero además utilizan la sexualidad para ejercer control o dominar a los hombres, tema muy presente que es objeto del siguiente capítulo.

3.3 Estereotipos de lo femenino

Por lo tanto, hemos visto que los grupos recrean una serie de figuras tópicas que actúan como imágenes opuestas a la propia identidad, ayudando a definirla. Los hombres profesionales se distinguen del “hombre machista”, operación que no pueden realizar los trabajadores en puestos de cualificación media y baja, pues ese es un acto de libertad que se permite el poder, precisamente porque no tiene ninguna autoridad superior que lo juzgue. Una vez que se ha definido el machismo como “atraso”, el colectivo de

trabajadores en puestos de alta cualificación se autodefine como “moderno” y atribuye los rasgos machistas a otra generación y a otra clase social con menos cultura.

Los hombres de cualificación media no pueden declarar por las buenas no ser machistas, pues el machismo les es atribuido simbólicamente y no les queda más remedio que asumirlo con ironía. Al no poder pasar por encima del problema, hablan con más sinceridad del mismo, pero también con mayor agresividad.

Pues, como decíamos la cuestión no está tanto en compartir parte del valor, sino en asumir el no ser valioso socialmente. Y a juzgar por su tono, éste es un peligro que no ha rozado al grupo profesional, amparado por la clase social y el género. Más cerca de él se encuentra el otro grupo de hombres, de ahí que su visión de la realidad sea menos tersa.

Entre las mujeres, tres estereotipos destacan para definirse frente a ellos: la madre, la secretaria y la jefa.

La madre, doblada del ama de casa, es la figura de la mujer que no trabaja, el papel tradicional, muy cercano en un país como España. A la madre se atribuye la responsabilidad del machismo, pero también la responsabilidad del cambio. El mito de la educación como instrumento de cambio hace olvidar las instancias de socialización no familiares, la escuela, el ocio, los medios de comunicación, la política, el trabajo, etc. En la familia es dónde comienza la opresión y debe situarse el cambio, que ellas mismas asumen como responsabilidad propia. Existe un curioso determinismo en la idea de la educación familiar, como si fuera irreversible.

Y en ningún caso se comenta la posición del padre. Su autoridad se da por hecho y no se alude a ella como machista, como si lo obvio no debiera decirse.

Todas las mujeres, en todos los grupos se distancian de esa imagen, pero sobre todo lo hacen los Grupo 1 y 2. que perciben más que el resto el peligro, o la cercanía, del papel tradicional, como pérdida de independencia:

“Yo creo que es cuestión de educación, cuando en tu casa ves machismo, incluso... más que nada por parte de tu madre (...) En el ámbito laboral, tiendes a ir llevando justo eso.”

“Eso pasa siempre, el problema siempre es de las madres.”

“Nosotras somos mujeres jóvenes y desde luego, nosotras tenemos el poder en nuestras manos, a la hora de tener nuestros propios hijos y educarlos de otra manera, después de esto es cuando empezará a cambiar.” (G1)

Las mujeres en entornos feminizados del Grupo 2, que tienen edades similares, no se refieren tanto a la madre, como al ama de casa. Para ellas, esa es esencialmente la definición del rol tradicional, que así aparece en paralelo a sus vidas. No se distancian de las mujeres de otra generación, sino de aquellas mujeres que eligen ser amas de casa en el momento actual. Este es el único momento en el que el grupo se distancia de “otras mujeres” y las caracteriza por lo que podríamos llamar “falsa conciencia”. Creen ser

felices, pero es un engaño, pues “esa señora va a ser una pobre desgraciada”. El problema es depender económicamente de un hombre, visto como el peor mal por el grupo. De manera, que las expresiones de autoengaño se repiten:

“Su objetivo en la vida era casarse.”

“Ella cree eso.”

“Ella se considera muy feliz.”

“Ella está ciega.” (G2)

Y alguien sentencia:

“No se inculca el sentimiento de independencia en la mujer.” (G2)

La segunda figura de referencia es la secretaria, una figura casi mítica a la que se atribuyen todos los tópicos de la inferioridad femenina. Ya sea por identificación irónica o por franco rechazo, la secretaria, siempre unida a los cafés como un destino, representa la sumisión a un rol definido por un componente sexual, la idea de servicio al varón con todas las consecuencias. La labor, la utilidad, el puesto, la realidad del trabajo, quedan al margen. Incluso las mujeres que realizan trabajos de tipo administrativo o auxiliar describen a la secretaria en los mismos términos tópicos, como objeto sexual.

Esta imagen tiene tanta fuerza que se presenta en el discurso aunque nunca una secretaria se haya comportado así, con total independencia de la realidad. Como buen tabú, aflora para permitir la distancia de las trabajadoras con la idea más machista de su propia condición. En boca de los trabajadores se presenta para desvalorizar el trabajo femenino. Sólo los grupos de mujeres en puestos de baja cualificación y las trabajadoras en entornos tradicionalmente masculinos no aluden en ningún momento al tópico.

El Grupo 2 (entornos femeninos) describe la figura con expresividad característica:

“Ah, la de los cafés... Si eres secretaria del director, algo te cuelgan. O sea la esa, la que sirve los cafés, la tonta que hace todo y que le limpia la mesa al jefe cuando se le cae la ceniza aquí. O ya eres la chica para todo. ... Y no, perdona: chica para casi todo. Para todo lo que a mí me de la gana hacer. Pero ya tienes ese apelativo...”

“Un mulo de carga que además fuese un florero.” (G2)

Quienes más interés tienen en distanciarse de la imagen son las mujeres profesionales :

“Lo de los nombres es muy divertido: nos presentaron en la reunión y a mí me llamaban por el nombre de pila y a él señor no sé qué... No tenía apellido... como la secretaria.” (G4)

Pero sobre todo las mujeres directivas, mostrando así cierta fragilidad en su posición:

“Entonces tú te planteas, pero vamos a ver tú que estás buscando, una secretaria o alguien que haga otras cosas, y que colabore contigo. O alguien que se limite a decir ; sí tienes razón, tienes razón...”

“Hay arquetipos de chavalas guapísimas, veinteañeras, con unas faldas cortísimas, que van todo el santo día luciéndose por la oficina. Bueno, pues son... no hay manera de que hagan una serie de cosas. Están ahí y tienen acceso a todos los despachos.”

“Como fulanita hace muy bien las actas, la que hace las actas es fulanita. Claro, hago las actas que en fin...no os podéis imaginar. Oye, es que tú lo organizas de cine. Nos ha jorobao. Como que llevo horas de vuelo de organizar, siempre, la tonta.” (G5)

Da la sensación de que una mujer que ha ascendido rodeada de hombres, no puede permitirse confraternizar con mujeres de otros niveles o mostrar cualquier actitud que pueda mezclarla con una imagen “femenina” a riesgo de perder la valoración de sus iguales o subordinados. Mientras que un jefe puede “descender” sin más peligro que tener fama de “campechano”, una mujer no puede permitirse esas libertades.

“Pues, luego, otras cosas, pequeños detalles, como que te califiquen de amable, dulce, ¿no? Y eso, ya sin querer, es incompatible con otras cualidades. Es como si rápidamente te encasillaran.” (G5)

Los hombres se refieren también a la secretaria como tópico y como realidad en sus trabajos:

“La mujer, vamos, sobrevive muy bien, bueno el típico caso de la mujer típica, la mujer tiene una oficina pequeña y te dice no te importa hacerme estas fotocopias, está en su mesa con cinco juguetes, uno para hacer fotocopias, otro para no sé qué, una sonrisita, y eso lo usan muy bien, terminas haciéndole 50 fotocopias o 150...” (G7)

“Sí existen determinadas líneas, yo no conozco a un director financiero que se coja a un asistente tío por ejemplo. Porque ese director financiero cuando le viene la visita de turno, quiere a una tía que le ponga los cafés, no quiere a un tío, no sé por qué. No lo entiendo pero...”(G6)

“Ni por el forro se les ocurre poner de secretaria a un hombre. Entre otras cosas porque hay una labor muy importante que yo creo que aparte de todo el tema cultural y sexista que existe y es que la mano izquierda de una mujer puede muchas veces funcionar mejor. No siempre, pero en general uno se siente mucho más tranquilo con una secretaria que sepa mandar a los clientes a otro sitio, o que sea más agradable o que de una imagen más cálida que la que pueda dar un hombre.”(G6)

Por último, aquellos grupos de mujeres que no están en puestos de mando, los Grupos 1 y 2, ofrecen una imagen de las jefas que actúa como contrareflejo. Lo interesante de la

visión de las mujeres con poder es la poca naturalidad con que lo ejercen. Carecen de credibilidad entre las mujeres, precisamente porque no se les atribuye la autoridad como un dato natural. El propio grupo comprende la operación de desmascaramiento que realiza, como si pensara, “no eres más que una mujer”.

“Hay una mujer que la han hecho encargada, en mi empresa es la única, y desde luego hay comentarios de qué se habrá creído esa, si ha sido planchadora igual que yo, quién es ella para mandarme, si entramos juntas planchando...” (G1)

“Las jefas se pasean por la plataforma en plan ogros. Se pasean con aire de superioridad, ellas te tratan de tú, pero tú no las trates de tú, jamás te dan confianzas y el día que les cuentes un problema te vas a la calle.”(G1)

“Yo con dos he topado y eran inaguantables, de eso que dices, “¡vete por ahí! Si has empezado haciendo fotocopias lo mismo que yo, qué me vienes a decir.”(G·2)

“A muchas mujeres no nos gusta ver a otras mujeres mandando.”(G1)

El problema de las jefas, según las trabajadoras, es que están más presionadas y se vuelven rígidas e intransigentes, lo que cambiará, según los grupos, cuando se normalice el poder femenino. Y cuando se reinterprete la jerarquía según vimos al estudiar el grupo de profesionales. Hasta entonces ni la propia mujer que asciende se lo creará, sobre todo si es aislada por los demás:

“Pero los hombres no la tratan de igual a igual, desde el momento que los hombres se juntan en la máquina de café y se ponen a charlar de fútbol o de cualquier cosa y ella como es una mujer se queda ahí, colocando prendas. Ellos van con traje y ella sigue poniéndose la bata, siendo una encargada.”(G1)

Una directiva lo expresa desde su punto de vista:

“Yo noto que cuando no adoptas comportamientos masculinos, como aquello de decir yo de esto no sé nada, no entienden nada.... Piensan, ¿esta qué hace aquí? ¿Cómo ha llegado aquí?” (G5)

4. El sexo en las organizaciones

4.1 Introducción

Hasta ahora hemos situado el tema del acoso sexual sin insistir en su componente sexual, sino en su componente de género. Pues el acoso se ejerce sobre las mujeres por parte de hombres, no sólo porque lo digan las estadísticas, sino porque el fenómeno al que nos referimos tiene que ver con el sexismo, y forma parte de una gama de comportamientos que tienen un carácter sistemático y no aislado.

Sin embargo, el tema del sexo tiene una importancia fundamental por otra razón que el contenido de las acciones de acoso. La sexualidad, tradicionalmente ausente de las organizaciones, ha irrumpido en éstas en forma de acoso sexual. ¿Qué significa este repentino interés?

Hearn y Parkin analizan esta paradoja en “Sex at work”. En efecto, la psicología de la organización, rica en teorías y análisis prácticos, ha ignorado durante un siglo el tema de la sexualidad, al mismo tiempo que ignoraba toda determinación de género. Aparentemente, las organizaciones para el trabajo, hechas de cuerpos, dejaban fuera los deseos, las actitudes y comportamientos del cuerpo.

Para las autoras, el contexto de las organizaciones es sexuado, pues el sexo construye la organización y ésta a su vez construye la sexualidad. La identidad corporativa, el territorio, las metas, la división del trabajo, de la autoridad, las jerarquías secretas, la vida social de la organización, su política oficial de personal, etc., son inseparables de los deseos, fantasías, prejuicios, políticas sexuales.

Estudiar el sexo en las organizaciones, un campo complejo, tiene por lo tanto múltiples frentes de interés. Desde las relaciones explícitas, bien o mal vistas, a veces prohibidas por las organizaciones en que sexo y jerarquía tienen alianzas complejas, hasta las órdenes implícitas para hombres y mujeres sobre cómo deben vestir, cómo deben usar su encanto o negarlo, cómo deben ligar. Y aspectos tan “neutrales” como la selección, los salarios, las carreras, el reparto de tareas, etc. toda la política de personal y las redes personales, prejuicios, ventajas e inconvenientes. Sin dejar de lado los rumores, los deseos y percepciones sexuales, los aspectos simbólicos, las metáforas del trabajo, los usos del lenguaje. Las prácticas tan obvias como la solidaridad viril entre “vendedor” y “cliente” unidos porque son hombres, las reuniones en que todo se decide en “la última copa”, el “viril” apretón de manos para cerrar un acuerdo, etc...

Todos y cada uno de los aspectos que son tratados por la psicología de la organización (sobre todo los conceptos de cultura o clima) son vistos por las autoras desde un punto de vista sexual revelador, aunque necesitado de más investigación. Pues las organizaciones niegan la sexualidad, a la vez que los estereotipos sexuales permean el trabajo y son usados por la organización de forma a un tiempo inconsciente y deliberada.

Sin embargo, para la teoría clásica, el lugar de trabajo es un dominio público, exento del roce de la sexualidad que pertenece al dominio privado. Una nueva dicotomía que añadir a la lista anterior.

De esta manera en la construcción simbólica del espacio laboral, trabajo y sexo se oponen, como se opone producción y reproducción, y claro está, hombres y mujeres. Los hombres pertenecen al mundo de la producción, las mujeres al mundo del cuerpo, de la sexualidad. Esta realidad tiene explicaciones, pero ninguna es simple, aunque nuestra hipótesis es que tiene mucho que ver con el acoso.

En primer lugar, el mundo del trabajo es, desde la revolución industrial, un mundo que disciplina los cuerpos. Los controla, los forma con sus límites y al mismo tiempo les exige autocontrol. Desde la intrusión del tiempo en el centro de trabajo, el reloj en la fábrica, hasta la cadena de montaje se produce una apasionante historia de disciplina laboral y determinaciones físicas y psíquicas, con resistencias, luchas y compromisos. El cuerpo gobernado por el código de la máquina, de la cadena, analizado como máquina a su vez, en tareas y movimientos, es un cuerpo asexuado, que deja sus intereses y deseos para la salida de la fábrica.

En el movimiento obrero no todo es resistencia ante esta imposición. Existe una épica de los cuerpos eficaces y fuertes, capaces de autocontrol, una “virilización”, por así decirlo, del mundo laboral, que mientras se forma, excluye lo femenino de la mitología obrera. En las tareas de cuello blanco, la impersonalidad de los trajes y corbatas, la determinación y fragmentación de los movimientos, tareas, tiempos, la exclusión de pasiones y deseos del trabajo, es diferente pero igualmente profunda.

El cuerpo de la mujer, como ha ocurrido siempre que se la ha querido excluir, aparece como ingobernable, histérico. Aunque las mujeres trabajen bajo las mismas reglas, las obreras realizan tareas duras o repetitivas, soportan la inmovilidad o la rutina, pero sí parece existir un peligro en poner una gran máquina en manos de las mujeres, menos capaces de autocontrol, o un gran asunto de responsabilidad en sus mentes más frágiles.

Por lo tanto, cuando decimos que el sexo se excluye del mundo del trabajo, hay que matizar esta afirmación, se disciplinan los cuerpos, pero lo que realmente se excluye es la sexualidad femenina, es decir a las mujeres. El proceso es circular: las mujeres quedan en el hogar, donde sexo y trabajo se mezclan, como es propio de un mundo pre industrial. Una mezcla que permite que trabajo no asalariado y amor se mezclen igualmente, junto con otras determinaciones ya vistas.

Al mismo tiempo el sexo desaparece del trabajo, se hace invisible, porque al tratarse de la sexualidad de los hombres, ésta no contrasta con el mundo laboral. Ha sido domesticada, reorientada hacia la producción, pero no anulada.

Lo que sucede es que, una vez más, el continuo de la virilidad admite una homogeneidad entre sexo y trabajo, entre sexo y acción: el instinto, supuesto en el hombre, hecho de agresividad hacia el mundo, se traslada a los objetos para dominarlos, mujeres, materia, obreros bajo el mando, etc. Para mandar sobre esos objetos, debe primero dominarse a sí mismo, dotarse de autocontrol (Foucault).

Por lo tanto, la racionalización del trabajo en el mundo industrial es, también, una virilización. Cuerpos y máquinas, deseos y tareas, deben amoldarse, a menudo dolorosamente, pero no se enfrentan.

Lo que aparece como externo, exageradamente sexual, discordante con este mundo de eficacia, es el cuerpo de la mujer, previamente definido como “complejo”, es decir irregular y poco adecuado para su normalización.

De ahí que el sexo, desaparecido del trabajo por su neutralidad aparente, haya reaparecido precisamente cuando las mujeres llenan las organizaciones laborales. Y no lo hace en forma de continuo, sino de contraste. Lo hace en forma de acoso sexual. Aparece como problema, mostrando así que las mujeres siempre llevan la sexualidad (el mundo privado) donde éste no debe aparecer, en el trabajo. Y que su cuerpo, una vez más, les causa problemas para integrarse.

En la cultura dominante, el sexo es precisamente el lugar, si puede llamarse así, donde se construye la diferencia y la subordinación femenina. La aparición del cuerpo, (como si éste pudiera desaparecer), es la aparición de la inferioridad femenina. Mientras que en el hombre los deseos son siempre potencia, poder, en la mujer son aceptación de su inferioridad. Pues en la distribución entre sujetos y objetos que forma el sexismo, la mujer es vista como objeto de los deseos masculinos, negándose así una y otra vez su autonomía.

A la vez su naturaleza sexual se define negativamente, como carencia, insuficiencia, enfermedad, y por lo tanto como negativa para el trabajo, que es, siempre, poder sobre la naturaleza. ¿Cómo va a dominar la naturaleza, si ella misma no se domina, si la naturaleza de la trabajadora la hace vulnerable a todo deseo ajeno?. ¿Cómo va a mandar quién puede imitar el poder, pero no lo tiene de forma natural, pues éste pertenece naturalmente a los varones?. Los prejuicios y algo más profundo que los prejuicios se acumulan sobre la mujer que trabaja.

4.2 Armas de Mujer y Armas de Hombre

Ante el tópico de la existencia de armas de mujer, el uso de la seducción por parte de las mujeres para lograr objetivos profesionales, los grupos se organizan en un eje claramente definido por el género, puesto que hombres y mujeres tienen las posturas más contrastantes. Entre los grupos de mujeres los discursos se diferencian igualmente de forma consistente con la visión de su identidad personal y laboral. De nuevo, el discurso actúa como estrategia para situarse en el mundo y como revelación de las fisuras de la identidad, a la vez que habla sobre la situación objetiva de las trabajadoras. Como veremos, las posturas están enormemente unidas a la percepción y definición del acoso sexual que dará cada grupo.

a) **La cazadora cazada**

Para los dos grupos de hombres no hay duda de que existen armas de mujer, que pasan inmediatamente a describir. Los hombres en puestos de alta cualificación (Grupo 6) se

sitúan naturalmente como observadores comprensivos de dichas armas, u objeto de las mismas. Frente a esto, los hombres en puestos medios y bajos (Grupo 7) se consideran más a menudo víctimas de dichas armas, vistas una vez más como competencia desleal.

En el primer grupo, la mención del tópico desencadena una serie de anécdotas que describen el uso del sexo por parte de las mujeres, sustentando así la imagen:

“Yo tengo una experiencia clarísima, la mejor comercial que conozco, mejor que la mayoría de los hombres... y es una persona que siempre ha jugado, ella me lo confesó además, siempre ha jugado mucho con las armas de mujer, es decir para acceder, es una mujer que tiene cuarenta y tantos, atractiva, muy atractiva, y es consciente de que ha aprovechado mucho eso para entrar en ciertos sitios...lo que pasa es que ahora está muy quemada, porque eso trae repercusiones después, si tú das pie a pensar que yo he estado contigo... Pero claro, eso tenía la marca de que después ellos la perseguían, y si ella no accedía a seguir saliendo con ellos....la cortaban.”

“Que existen esas armas y hay gente que las usa, además con una habilidad exquisita, eso me consta, lo que pasa es que hasta qué punto si te pasas con esas armas puede ser un poco peligroso...”

“Están presentes permanentemente en la relación entre hombres y mujeres y corre ese riesgo, pues de eso, no saber medir y pasarte.”

“Si te pasas, has dañado un poco la situación.” (G6)

Todos conocen historias y narran pequeños cuentos morales en que generalmente, la utilizadora de armas acaba mal. Curiosas armas que acaban volviéndose contra uno. “Armas de doble filo” comenta uno de los trabajadores. En todo caso, no cabe duda de que las mujeres usan el sexo, su atractivo, para lograr cosas de los hombres. Todos se consideran objeto de dichas armas:

“Cuando hay revisión de examen pues evidentemente hay casos en que te vienen, con faldas provocativas.”

“Las mujeres son mucho más expertas en manejar la imagen y manejar una serie de cosas.” (G6)

Llama la atención la certeza con la que habla el grupo, “evidentemente”, “me consta” y la “exquisita” habilidad con que las mujeres usan el sexo. No se entiende por qué todas las historias que cuentan acaban mal para la protagonista.

“Llevaba una minifalda muy alta y un jersey muy bajo, ¿no? Fue algo que en ese momento se volvió contra ella. Quedó señalada.” (G6)

Las mujeres que utilizan las armas de la sexualidad, quedan por lo tanto “señaladas”, “marcadas” y su uso se vuelve contra ellas, es un “riesgo”, es “peligroso”. El límite que no deben traspasar - provocar la sexualidad masculina - es muy fino. Y además, el juego es universal, puesto que el sexo permea las relaciones entre hombres y mujeres. Las

mujeres deben usarlo, pero “medirlo”. Pues no debe jugarse con la sexualidad de los hombres sin incurrir en riesgos, por lo que la protagonista de la primera historia ha optado “por manejar eso con mucho cuidado”. El riesgo consiste en quedar “marcada” sexualmente y por lo tanto desvalorizada profesional o personalmente (“Dios mío, no se la puedo presentar a mi madre”, exclama un informante al hablar de una antigua novia) y el riesgo más concreto de provocar el castigo, es decir alguna forma de acoso.

Pues incluso cuando las armas logran su objetivo, el resultado es por lo menos ambiguo:

“Fue a la entrevista, se puso guapa lo que pudo, y el entrevistador, vamos con el que iba a trabajar, era un viejo verde, pero... consiguió el puesto. O sea que lo utilizó conscientemente.”

Más tarde, explicará el final de la experiencia:

“El tío la estuvo molestando e incordiando durante mucho tiempo, hasta que se marchó.” (G6)

También reconocen que existen otras armas de mujer - como la comunicación o la capacidad de consenso - y armas de hombre, que no describen. El tono de las narraciones indica que el uso del sexo por parte de las mujeres es visto como natural y legítimo, pero también el castigo parece “natural”. Si la utilización de la seducción parece tan obvia, incluso obligatoria, es porque la mujer es vista de forma sexual, salvo que entre en la categoría del respeto. En una dicotomía clásica, el respeto y el deseo se excluyen, de manera que la mujer que aparece como obviamente deseable, no es respetada y para respetar a la compañera de trabajo hace falta que no sea demasiado visible como objeto de deseo, conservando al mismo tiempo los rasgos de la “deseabilidad”.

En todo caso, llamar armas a un instrumento que no sirve sino para desvalorizar a quién lo emplea, parece un poco abusivo.

De nuevo el grupo no se sitúa en una posición de dominio, sino en una igualdad en que cada uno compite limpiamente. La sexualidad masculina no se pone en duda, ni nadie opina que deba limitarse o emplearse para determinados fines. Los instintos son “naturales” y su uso legítimo y en ningún caso es un arma para los hombres, sino su misma naturaleza. Las mujeres por el contrario deben utilizar la seducción - natural en ellas - pero hacerlo con cuidado, pues, como en los cuentos infantiles, no podrán quejarse luego de lo que pueda suceder si abusan del autocontrol masculino y se pasan en la provocación. Nunca se plantea que la mujer pueda usar la incitación sexual para fines sexuales, es decir que busque placer o dominio. La mujer aparece así como su propio instrumento instrumentado, sujeto que gira en torno a la sexualidad del hombre.

El grupo 7 cree igualmente que existen las armas de mujer. El acuerdo es casi general, aunque las armas son más variadas que para el grupo anterior. La mujer utiliza no sólo el sexo, sino la femineidad tópica como arma para conseguir cosas. No se trata sólo de ascender o lograr objetivos, sino que las armas se utilizan a menudo para abusar del trabajador o escaquearse de una tarea desagradable:

Las mujeres usan sobre todo el atractivo o la provocación sexual:

“Hay trabajos dónde son ineptas, es decir que no saben hacer ni un canuto en su trabajo y sin embargo el encargado de turno, que le encanta estar en la oficina con tres señoritas, pues se alimenta de darles conversación.”

“Puede a lo mejor que te mire así, y entonces quedas, pues desarmado. A ti te lo dice un tío y dices, ¡macho, qué pasa!” (G7)

Pero también la debilidad o el hacerse las tontas, aprovechando el machismo de los hombres:

*“-¿Y el dominio cómo se ejerce?. Simplemente haciéndose las tontas.
-Simplemente llevando una faldita corta y diciendo es que no puedo. Y utilizando el mismo método en que se basa el hombre machista para quitarlas del lado.
-Qué me dices que soy tonta, que no puedo, claro hazlo tú. Y eso hay muchas en el mundo del trabajo, y en muchas cosas, utilizan ese toque.” (G7)*

En el discurso del grupo destaca una idea: la mujer utiliza la debilidad sexual del hombre para dominarlo:

“A mi me parece que la mujer cuando ejerce ese dominio sexual sobre el hombre, en definitiva es lo que hace, el hombre se siente acomplejado, pues digamos que lo maquilla con otro complejo machista de fuerza, de valentía, de lo que quiera, y entonces lo que hace es tragar como un gilipollas, hablando con la bragueta, y lo que ella está haciendo es que se está aprovechando de tí. Te está humillando.” (G7)

La idea de que la seducción femenina pone al hombre en inferioridad de condiciones, le hace actuar como un idiota o sirve para humillarlo, se repite en varias ocasiones. Un informante aconseja:

“Yo si entro en una tienda de ropa, generalmente son chicas las que hay, siempre voy por la más fea, seguro que es la que mejor te va a atender siempre, hay otra que es muy guapita, que está hablando con el encargado, que está haciendo cualquier cosa y no te hace ni puñetero caso, te vas a la más normalita...” (G7)

El único poder que se reconoce a las mujeres es el poder del sexo. Es poder puro por así decirlo, sin respeto ni valor, es decir sin autoridad. Es el poder del proveedor que puede negar el producto a quien lo necesita. Como la competencia es amplia, siempre se puede acudir a otro proveedor, aunque se percibe un leve rencor ante esa “libertad” femenina de negarse y obligar al hombre a pedir, lo que es visto como humillación o debilidad.

Junto con una clara desvalorización de las tareas “femeninas” descritas como fútiles, la idea que se trasmite es que las armas de mujer actúan en el mundo laboral y son útiles. Puesto que ellos son sensibles a dichas artes, suponen que lo son también los “encargados” y los jefes, y que pueden utilizarse como forma de trepar en la empresa.

“Yo cuando contaba antes que trabajaba en una multinacional, yo estaba propuesto para un ascenso, era el chico que controlaba todo lo habido y por haber, y llegó una chavala impresionante y me hizo lo que se llama el tobogán. Y yo sé que estaba liada con el jefe.” (G7)

El pequeño drama laboral escuetamente descrito muestra que para algunos miembros de este grupo las mujeres son competidoras y no las perciben con tanta benevolencia como el grupo de profesionales, aunque ambos sustenten el tópico con sus comentarios. Tienen en común la idea de que la mujer es responsable de las respuestas sexuales masculinas, siempre naturales y legítimas. Y que dominar esas respuestas es una forma de poder de la que abusan y que manejan con habilidad. Este tema es importante en relación con el acoso y sus interpretaciones, por lo que volveremos sobre él.

b) La búsqueda de la invisibilidad

Las mujeres tienen una opinión completamente diferente sobre este tema, opinión que resulta coherente con su posición y su discurso.

Como comentamos, las trabajadoras que ocupan puestos tradicionalmente masculinos no recogen el tópico. Efectivamente, sospechar de la forma en que la mujer se incorpora al trabajo es opuesto a la voluntad del grupo de neutralizar su diferencia y poner de relieve la competencia profesional. Por otra parte, las trabajadoras de este grupo no compiten con mujeres y en general valoran su presencia como apoyo, negando que su llegada al puesto pueda depender de cualquier maniobra sexual.

En cuanto a las trabajadoras en puestos de cualificación baja (Grupo 1), éstas comprenden el tópico, pero lo reinterpretan inmediatamente, como exigencia externa. La apariencia física es una obligación percibida o una exigencia explícita en sus trabajos, o en la búsqueda de empleo.

“Yo creo que dentro de la misma inteligencia y nivel cultural, más consigue una guapa que una fea.”

“Es que el trabajo lo exige, directamente la faldita corta, medias, arreglada, pintada, labios bien, ojos bien, pues entonces, un día que te apetece menos pintarte, el jefe se mete mucho si una chica va, bueno pantalón no se puede llevar, ni falda larga ni nada de eso. Si llevas una falda demasiado corta también se meten...” (G1)

Frente a esta obligación, algunas recuerdan que a los chicos también les obligan a dar una imagen y todas acuerdan que lo importante es que seas eficaz o vendas. Incluso la belleza puede ser un factor de discriminación:

“Es un factor fundamental, los guapos ascienden y las guapas, nada. Las guapas, cuanto más escondidas mejor, no vaya a ser... a alguna la han hecho la vida imposible. Una chica monísima y simpatiquísima, pues la vida imposible, porque ella lo que quería era ascender.”(G1)

Pero el grupo niega el uso de la seducción como estrategia y destaca como negativa la determinación física del entorno cultural, tanto en el trabajo como en el resto de la vida social, distanciándose del modelo “barbie” que asocian con el menor valor (usan continuamente el diminutivo: pintadita, sus cuerpecitos, etc.

“En mi empresa han puesto un anuncio para coger comerciales, yo es que me reía porque venían todas como si fueran barbies, pero todas, todas, todas.... Yo decía, pero dios mío, qué engendros, por dios y es que había una chiquita que destacaba y yo se lo dije a una compañera, de esa na, y efectivamente, han cogido a tres chicas que es que son sus trajecitos, sus cuerpecitos, sus pelos rubios, muy así, como de mamá y papá y a la pobre, a esa no la han cogido...”

“Yo no lo veo lógico, si yo tengo una carrera y soy gordita y soy bajita y no soy tan agraciada como tú, pero yo puedo responder por ese trabajo, cara al público y cara a lo que sea.”

“Yo el otro día tuve que apagar la televisión, porque había un programa que con sólo ver a la chica me ponía de los nervios, una tía que llevaba un vestido transparente.” (G1)

Por lo tanto, para el grupo la seducción no es un arma, es una expectativa social, exigida por las empresas y que están obligadas a asumir, salvo que puedan rebelarse. Una obligación basada en el prejuicio y que en general, otorga menos valor a la mujer. Distanciándose del modelo “sexy”, alegan que lo importante es la valía profesional, o más bien la utilidad para la empresa, que al final es lo que va a contar. Sin embargo, existe acuerdo en que las exigencias físicas operan de forma diferente para hombres y mujeres. Describiendo a los dependientes de unos grandes almacenes, declaran:

“Si todos somos iguales, todos deberíamos vestir igual, pero ellos llevan trajes, como si fueran jefes, tú vas de uniforme.” (G1)

Para el grupo de mujeres en entornos feminizados (G2) las armas de mujer existen y son útiles. Al menos eso parecen expresar en un primer impulso. Recogido el tópico, se dedicarán posteriormente a desmontarlo, describiendo su falsedad o sus peligros. Pero en un primer momento, interpretan la idea como una forma propia de las mujeres de acercarse a los problemas, una vía indirecta de lograr cosas. A esto se añade la interpretación clásica de las armas como artimañas femeninas:

“Tenemos otra habilidad para darle la vuelta y buscarle no sé qué y al final, llegar dónde quieres.”

“Me dio un consejo: utiliza tu feminidad que vas a conseguir un poco más.”

“Cuando se me ha puesto la cosa muy chungu, anda que no he utilizado “snif, snif, por favor” y eso ha sido coser y cantar (...) Me puse un jersey marcando esto, me puse esto, me puse tontita...” (G2)

La base del éxito de tales armas es el machismo masculino que los hace ser “totalmente manipulables”. De manera que narran otras anécdotas en que han utilizado o presenciado la seducción para conseguir algo.

“Ella suele cambiar mucho de trabajo, es muy inquieta... y todos los trabajos los consigue por su presencia. Monísima, altísima, se viste muy bien, seduce muy bien y es así. Además porque todos los cargos que ocupa.... como yo digo, es cargo de florero en la empresa.” (G2)

Rápidamente, el grupo comienza a desvelar los problemas de las armas tan vivazmente reconocidas. Una trabajadora declara:

“Sí, pero, ¿sabes lo malo?, que no deberíamos utilizarlas.” (G2)

Por varias razones. En primer lugar, es desleal hacia los hombres y hacia las mismas mujeres. Pero sobre todo, no se logra sino crearse una imagen negativa, exactamente la que describían los grupos de hombres:

“Vas predispuesta a crearte esa imagen. Esa persona te va a ver siempre como el primer día que te vio. O va a esperar a verte como el primer día.... Y este hombre ya no le va a hacer ni caso.” (G2)

Y finalmente, es peligroso, pues desacredita a la mujer que las emplea ante cualquier incidente posterior, idea que afecta al problema del acoso:

“Lo del jersey que me puse y la minifalda, sirvió. Claro que sirvió. Pero si hacemos eso, y seguimos, luego no podemos decir: “el cerdo este me mira las piernas”. No guapa. O te pones siempre...” (G2)

La marca, por lo tanto es indeleble. Tanto, que no están claros los límites de la conversión de la mujer en objeto sexual y en “cargo de florero”. El grupo percibe la contradicción en que se encuentra:

“Pero es que eso también es una imagen ya creada antes. Es decir se tiene muy claro que la mujer que va a pedir trabajo, va con minifalda, porque cuántas veces hemos dicho voy a buscar trabajo y alguien dice, te pondrás minifalda.” (G2)

Por lo tanto, oscilan entre interpretar las armas de mujer como obligación exterior o maniobra asumida. La deriva del grupo lleva hacia la crítica. Puesto que las armas de seducción no hacen sino desvalorizar a las mujeres, hay que reaccionar con una forma de contra imagen:

“Yo todas las entrevistas que he hecho, será que me da tanta rabia, que me he ido siempre con pantalones.” (G2)

De esta manera, lo que empezaba siendo una aceptación del tópico acaba en su crítica y en la rebeldía frente a la imagen impuesta, mostrando la ambivalencia del grupo frente al rol.

También las mujeres directivas (Grupo 5) tienen una posición ambivalente en este tema. No rechazan el tópico, como harán las profesionales, sino que aceptan su existencia, asociándolo a conductas observadas a lo largo de su carrera. Frente a la opinión de que se trata de un acercamiento distinto a los problemas, la mayor parte entiende las armas en su sentido fuerte, como instrumentos de seducción. Más aún, las perciben como sometimiento y uso del poder masculino. Como adulación hacia el hombre y deslealtad hacia ellas.

Y declaran que las armas funcionan siempre, porque los hombres aceptan esas actitudes y las aplauden. La postura del grupo es en cierto modo de competencia con dichas armas. Son sus iguales las que las usan y resulta difícil mantener el propio prestigio y el propio puesto frente a ciertas deslealtades.

“Es la típica mujer que utiliza mucho la sutileza y lo que le gusta a un hombre. Imagínate, alguien que quiere ascender, que ya lleva más tiempo que tú. Tú llegas al cabo de los años y de repente percibe una amenaza. Alguien nuevo se acerca a sus planes, normal. Entonces, procura mimarte mucho, llevarte en bandeja.... Pero das la vuelta, una hecatombe. Es decir, a un jefe le gusta pues que la mujer le diga quieres que llame a esto, que más quieres, deseas algo más, qué bien lo haces todo, qué guapo eres, bueno yo eso lo he vivido.”

“Yo eso lo he visto y además se emplean los típicos recursos de llevar la corriente, ser muy complacientes, muy femeninas.”

“Yo creo que sí he vivido circunstancias en que ha habido mujeres que han hecho cosas extraordinarias. Extraordinarias para avanzar en determinado camino, pero también he visto hombres que se han degradado, absolutamente se han degradado, como gusanos...”

“Lo que saca la chavalita esa que va contoneándose por los pasillos, pues ya se verá. Yo desde luego la temo... todo el trabajo de dos meses se puede ir al traste por ellas. Bueno, pues no hay problema, nadie le dice nada. Tiene un apoyo incondicional de una serie de señores.” (G5)

Por lo tanto, las armas no son castigadas y desde su perspectiva son efectivas. No ponen en duda el juego entre el jefe y la pelota, o entre el jefe y la “chavalita”, sino su propia postura, pues esas actitudes las colocan en inferioridad de condiciones y las obligan a competir en términos poco leales. El grupo se distancia por lo tanto del tópico, como propio de otras mujeres, frente a su propia competencia, pero a la vez lo asume.

Desde una postura diferente, el Grupo 4 de mujeres profesionales recoge el tema con interés, y como ha realizado con otros tópicos, lo desmonta. No habla de exigencia externa ni se identifica con dichas armas, tampoco alude a prácticas de competidoras, sino que niega directamente que las mujeres utilicen el sexo en el trabajo. Se trata de otro mito, establecido para desprestigiar su posición. De forma característica, no se enfrentan a la imagen directamente, sino que reinterpretan la expresión a su manera. Entienden las armas de forma positiva, como rasgos que las mujeres pueden utilizar siempre que acompañen la cualificación profesional.

“Si existen, puedes usarlas hasta un cierto nivel, mientras no suponga para ellos una amenaza. Puedes acceder a ciertos puestos utilizando la valía personal, por cierto trato que les agrada particularmente, porque siempre estás sonriente, eres relativamente dulce y no conoces la mala cara... pero no más de la raya.”

“Armas de mujer son nuestro encanto personal, que somos en general más sonrientes que los hombres, y con una carga menos agresiva...” (G4)

Pero incluso estas armas tan inocuas parecen sospechosas al grupo:

“Mi encanto personal hasta un punto... lo que puede ser una relación cordial de trabajo.”(G4)

Puesto que lo que pasa de ahí, comienza a desprestigiar a quien lo usa. Las trabajadoras coinciden en eso con la generalidad de los grupos. El sexo, apenas insinuado, es una marca que desacredita.

“Las armas de lo físico muchas veces van en tu contra. O sea una chica que es muy guapa y toma café con los jefes, se le pone el cartelito.”

“A veces te encuentras con compañeras que sí van en plan de su fachada, o de introducirse o conseguir un trato especial. Un trato al que yo no aspiro para nada, pues no creo que tenga ningún mérito. Pues a uno le valoran de una manera diferente por ir con minifalda.” (G4)

Por lo tanto, el tópico, claramente rebajado en su componente sexual y reducido a cafés y minifaldas, es recogido como propio de algunas mujeres. En ese caso actúa negativamente, salvo que su uso estratégico se realice con prudencia y el leve cinismo de quien puede permitirse jugar con el rol, pues está por encima de éste:

“Yo suelo ir con pantalones, pero si tengo una reunión en la que tengo que impresionar al sector masculino, voy con falda...”

“Yo trato con compañeros de países africanos y un día me dijo una compañera: prueba, te pones falda con ellos, y estás encantadora y te firman dónde quieras. Da vergüenza decirlo, pero es que me ahorro un par de horas de curro.” (G4)

Pero incluso así, desmontado su componente sexual, descritas las armas con esta levedad, la conclusión es un rechazo completo al arquetipo de las armas de la mujer, en favor de la competencia profesional y el esfuerzo:

“La mayoría de las mujeres que conozco en lo que caen es en trabajar más y hacerlo mejor y esa es la principal arma que conozco. Yo no he visto utilizar otras armas, como su físico...” (G4)

Parece que si una mujer asciende en una empresa, debe cuidarse de mantener cualquier relación, o será acusada de ascender usando el sexo. Es un curioso estereotipo el de las mujeres que extraen beneficios del sexo. Ocurre todo lo contrario. Los hombres extraen

siempre beneficios del sexo, puesto que por ser hombres tienen credibilidad y se espera de ellos eficacia, valor, poder. Las mujeres para triunfar deben hacerlo invisible, separarse lo más posible de la imagen de la “secretaria” y mantener una actitud ascética.

4.3 La conversión de la mujer en objeto sexual

Así en el mundo laboral parece producirse, como el análisis insinúa, una sorda lucha en torno a la sexualización. Las trabajadoras rechazan cualquier comportamiento o alusión que las asocie al sexo, visto como pérdida del respeto y de la autonomía que persiguen. Igualmente por parte de los hombres, existe una contradicción entre el objeto sexual y la compañera de trabajo que deben aparecer disociadas, pues no se conciben como compatibles. Por el contrario nunca se pone en duda la sexualidad de los hombres, ni su reconocimiento de deseos o instintos supone ningún descrédito laboral, salvo que se manifiesten fuera de lugar o les debiliten ante las mujeres.

La prudencia respecto a la propia imagen caracteriza la actitud femenina, a menos que el atuendo sea obligado para conservar el puesto de trabajo. Una prudencia ambigua, en que la mujer debe mostrarse seductora, lo suficiente como para satisfacer las expectativas sobre la femineidad y no pasarse de la raya a riesgo de caer en la categoría de la provocación. Difícil equilibrio que hace hablar a todos los grupos. Pues las actitudes de “cordialidad” pueden ser sospechosas de seducción, lo que está muy bien visto entre los hombres y es más peligroso para las mujeres. De nuevo, ser vista como posible ligue de tal o cual compañero o jefe desvaloriza la posición profesional.

“Yo veo diferencia en las relaciones entre hombres y mujeres, muy a pesar mío, porque me gustaría pensar que no existen diferencias, las hay y no te diriges igual a una jefa mujer, que a un hombre, que a una compañera o compañero, ni aunque tengas pareja, hay algo en el ambiente cuando sintonizas con un hombre.”(G5)

“Mi compañera se corta porque le dicen, qué pasa que te veo mucho con fulano, entonces ella ya no va, yo voy más, no me importa lo que digan...”(G3)

Se trata de marcar distancias con la posibilidad de ser vista como objeto sexual, neutralizando la apariencia, siempre dentro de la femineidad estándar:

“Yo he sido siempre una monja de clausura. Es cierto. ¿Por qué ?. Porque sé que no me apetece que me tomen por eso...”(G5)

“Todavía para cruzar las piernas en un estudio me lo pienso un poco.” (G4)

“La ropa es un poco la muralla que te pones para hacerte respetar.” (G4)

Salvo cuando el estereotipo es tan fuerte, o la obligación externa tan explícita, que no queda más remedio que cumplir con ciertas normas:

“Para un trabajo de enfermera, me pidieron una foto de cuerpo entero.”

“Aquí sí hay machismo, en lo de la azafata, con lo del físico (...)Existe el concepto azafata, putón, mona.”

“A nosotras nos marcan mucho con el aspecto físico.” (G2)

De ahí la rebeldía con que hablan algunas mujeres de la falta de naturalidad con que pueden moverse, frente a la espontaneidad de los varones. Pues son ellas las que deben controlar su actitud, y no aquellos que supuestamente son provocados por los comportamientos femeninos. La rebeldía afecta a la indumentaria y también al trato que infantiliza o sexualiza:

“Yo, en las entrevistas que he hecho, será que me da tanta rabia, que me he ido siempre con pantalones.(...) Y luego a lo mejor me he puesto las minifaldas, ¿eh? Y más cuando escuché, el primer día que escuché, “¿No bajarás al taller con minifalda?”, dije: “¿Cómo que no? Mañana.” O sea, tampoco me van a quitar a mí la posibilidad de ponerme una cosa u otra. O sea, puedes ir con minifalda y no tienes por qué ir provocando, ¿O no?” (G2)

“Pero que me llamen chatita, preciosa, linda, guapita, no.” (G1)

El problema está en el corazón de la relación entre hombres y mujeres y tiene mucho que ver con el acoso sexual. No porque la sexualidad masculina sea “provocada” por la femenina, sino porque ese es el discurso general, de manera que las mujeres siempre son vistas como responsables de las respuestas masculinas. El orden social obliga a las mujeres a provocar el deseo masculino, que es la medida de su valor, y al mismo tiempo las hace asumir la responsabilidad sobre sus consecuencias. Aunque el acoso no tenga nada que ver con el deseo, las mujeres se sentirán desarmadas si sienten que “en cierto modo” lo han provocado.

Esta es, según Gutek, una de las explicaciones más claras del acoso sexual: las expectativas sobre el rol sexual, la objetivación de la mujer, se llevan al trabajo y las mujeres que trabajan son vistas primero como mujeres, susceptibles por lo tanto de convertirse siempre en objeto de deseo.

Cuando trabajan en tareas tradicionalmente femeninas, el rol laboral y el rol sexual tienden a solaparse: lo público y privado parecen mezclarse y el trabajo de dependientas, enfermeras, azafatas, secretarias, se interpreta como tareas “al servicio” de hombres, jefes, clientes, por lo tanto naturalmente visibles como objetos sexuales.

Cuando se incorporan a puestos no tradicionales, tareas “viriles” o tareas de poder y responsabilidad, la situación es distinta, pero igualmente negativa: su posición laboral aparece como contradictoria y entonces será destacada o acusada de incongruencia, o bien tendrá que negar su cuerpo, disimularlo, hacerlo invisible.

Pero si lo hace demasiado invisible correrá el peor peligro para una mujer, fuera y dentro del trabajo, no gustar a los hombres. Debe por lo tanto, y así ocurre con las mujeres en puestos de poder, encontrar un equilibrio entre la visibilidad y la invisibilidad. Rendir tributo al rol, vistiendo de determinada manera femenina, cuidándose, o sonriendo, etc. y no caer en él, porque el rol es inferioridad y contrasta

con el poder o con la fuerza, o con el valor. Un difícil equilibrio presente en el traje de chaqueta, en la actitud controlada, en cierta rigidez a la que nunca se ve abocado un hombre.

Por lo tanto, como muestra Gutek y otras autoras, la mujer se encuentra en el trabajo sometida a la expresión de la sexualidad masculina, que es natural, legítima, y forma parte del mundo laboral, mientras se le prohíbe expresar la suya. No puede expresarla porque la pone en contradicción con los valores del trabajo, pero también porque existen sanciones: la burla, el rumor, y desde luego el acoso.

Esto no debe interpretarse como que existen actitudes femeninas que provocan, involuntariamente, la aparición de comportamientos de acoso sexual. Precisamente supone lo contrario: todas las actitudes femeninas provocan involuntariamente el acoso, porque es su presencia en el trabajo y la definición del sexo femenino como subordinado, lo que lo provoca. Lo que no quiere decir que las mujeres no llenen de precauciones y límites su comportamiento. Las mejores sanciones sociales son las que pueden surgir en cualquier momento, pues obligan a una vigilancia que se hace interna y casi imperceptible, aunque impida un comportamiento espontáneo.

Por lo tanto, el acoso aparece para sancionar la supuesta fragilidad femenina en el trabajo, no por ninguna situación especial, sino por el hecho de ser mujeres. Su natural fragilidad al estar moviéndose en un mundo que le es ajeno, al que parece llevar toda las expectativas del mundo privado. El acoso es pues, desde este punto de vista, una conducta que sanciona la intrusión de las mujeres en un mundo que no les es propio, una forma extrema de control que se suma a los obstáculos y prejuicios mucho más sutiles que conforman la presencia de la mujer en el trabajo.

5. El acoso sexual

5.1 La visión social

Todos estos elementos están presentes en la visión de los grupos sobre el acoso sexual, ya sea que el tema surja espontáneamente o responda a una pregunta del entrevistador. Antes de analizar las respuestas es interesante recordar que el tema surge por sí solo en cuatro de los cinco grupos de mujeres y que en cada uno se narra una historia o varias de acoso, aunque las trabajadoras duden en atribuir a su experiencia ese nombre. También los hombres citan el tema antes de que se les pregunte. Puede decirse, sin temor a equivocarse, que se trata de un tema presente, bien sea por su publicidad actual, bien porque la experiencia resulta cercana para un gran número de trabajadoras.

Como ocurría en la cuestión de las “armas de mujer”, las posturas más contrastadas se dan entre los dos grupos de hombres y las mujeres. Por otra parte, existe más homogeneidad en las respuestas femeninas ante este tema que ante cualquier otro de los tratados. Puede deducirse que el acoso “iguala” a las mujeres, poniendo el problema del género en primer plano, sobre la clase social o cualquier otra variable. Pero también puede pensarse que existe ya una respuesta social “correcta” que se ha encargado de definir el acoso sexual y ponerle límites, mientras prepara sanciones y presupone reacciones. Veremos que en estos aspectos es dónde más se distinguen las posturas.

a) Experiencias

“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 superjefe de la compañía, una multinacional, por cierto. Y se montó el follón. Había más ingredientes en la salsa...” (Grupo 5)

Habla una mujer directiva relatando una experiencia de su pasado laboral. El final de la historia es que se “montó el follón”, pero ella no volvió a la empresa. En su relato están presentes algunos de los elementos que acompañan el acoso en el trabajo.

En primer lugar el sufrimiento de las trabajadoras que se encuentran en esta situación. Sufrimiento que causa el temor y la rabia, la humillación, pero también la incertidumbre. Pues casi siempre, la situación se plantea en términos de dicotomía entre renunciar al puesto de trabajo o “aguantar”. No parece a priori que exista una solución favorable para la mujer.

Al mismo tiempo forma parte del sufrimiento la dificultad de expresarlo y encontrar apoyos. Pues el señor “no es que fuera a agarrarte de los pelos”. Efectivamente, en todos los estudios se comprueba que muchas mujeres sólo perciben como agresión susceptible de denuncia la agresión física. Traspasado ese límite, se sienten legitimadas para

responder. Y eso no siempre, como veremos. En todo caso, en el relato de la directiva, parte de la dificultad estribaba en que la extorsión, más que previsible, no se había producido todavía. Podría parecer que el señor “sólo” intentaba ligar con ella y nadie iba a tomar en serio su reclamación.

Pues el otro elemento presente en el relato es el de la credibilidad de las mujeres. La directiva se lo había contado a su jefe, pero éste no pudo o no quiso actuar ante un superior. Sólo cuando ella dejó la empresa estalló el escándalo. ¿Por qué?. Con la mujer acosada fuera, resultaba evidente que no perseguía ningún interés o venganza (idea que puede resultar absurda, pero está muy presente en los lugares comunes sobre el acoso). Si había perdido el puesto de trabajo, aparecía claramente como la víctima y por lo tanto podía ser creída. Ya no había armas de mujer. Incluso así, fueron necesarios “más ingredientes en la salsa” para que su palabra fuera tomada en serio.

Por último existe un elemento muy importante, la figura del acosador. Se trata de un jefe, no sabemos más. Pero aunque la jerarquía está presente en muchos casos de acoso, no es ni mucho menos determinante, como veremos. Se producen situaciones de acoso con iguales y con subordinados.

“En fin, hasta obscenidades, a mi me pasó de todo, pero también parto de la base de que hay gente muy bruta y no me ha pasado con todos, pero sí ha habido gente que me ha hecho la vida imposible. De todo, desde provocarme, no te puedo decir exactamente porque es que he intentado olvidarme mucho y ha pasado mucho tiempo, y ya te digo, meterme mano incluso y bueno como comentarios, de que tú tendrías que estar en la cocina, esto lo he oído como cien veces.

(...) 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.” (G3)

El relato pertenece a una mujer que entró en un entorno que era exclusivamente masculino hasta su llegada y lo hizo en un puesto de responsabilidad. Encontramos el sufrimiento y la impotencia característicos, junto con otros elementos.

El principal es la evitación, la voluntad de quitarle importancia u olvidar la experiencia, presente en todos los discursos. En primer lugar, destaca el empeño en mostrar que no todos los hombres son así, que ni siquiera es un rasgo masculino sino de “gente muy bruta”. Además se relega la experiencia al pasado y se reconocen los esfuerzos por olvidarlo. Por último se intenta limitar la mala experiencia a una situación de amenaza. “No llegó a mayores”.

Puede uno preguntarse qué sería llegar a mayores, pero aquí tenemos un elemento presente en el testimonio anterior: la mujer justifica su “susceptibilidad” y a la vez su

“aguante”. Es decir, la amenaza de una agresión física es lo que justifica que se hable de acoso, aunque ésta no se haya producido. Al mismo tiempo, el hecho de haber aguantado ciertas humillaciones se justifica porque no hubo agresión física (que socialmente la mujer no debe tolerar, mientras que el resto puede ser “minimizado”).

Nos encontramos así con un elemento básico del proceso. Las mujeres tienen que armonizar dos exigencias: no exagerar su percepción, ser tolerantes ante comportamientos “normales” y no pasar una cuando estos se vuelven “anormales”, aunque no haya la menor ruptura entre unos y otros. Pues si denuncia determinados comportamientos demasiado pronto será tildada de histérica, de “salir por peteneras” y si denuncia demasiado tarde, tendrá que justificar haber aguantado más de la cuenta y por lo tanto legitimado el comportamiento del otro. De nuevo se está haciendo responsable a la trabajadora de la situación o de su resultado.

El último elemento presente, de enorme interés para la comprensión del problema, es la descripción de la mujer de su propia impotencia. Reconoce que incluso si hubiera pasado a mayores no se hubiera sentido con fuerza para denunciarlo. ¿Por qué?. Porque estaba “tan en su mundo, tan aislada, tan al margen”.

Curiosas expresiones cuando ella era la protagonista de la situación. Se reconoce aquí un rasgo típico de la psicología femenina que se ha llamado “realidad fragmentada”. Como veremos, las mujeres están tan acostumbradas a vivir en un mundo donde la “normalidad” es masculina, que tienden a comparar su propia experiencia con la norma y desconfiar de sí mismas, si éstas no coinciden. Así, lo que le ocurría a la trabajadora sólo le sucedía a ella y ocurría para ella, que es como decir en su imaginación, pues el mundo real, el de los hombres, era precisamente el que la estaba expulsando y negando. De ahí que la mujer hable de una experiencia nítida y propia como de un sueño, sin posibilidad de comunicación con el “mundo real”.

“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)

De nuevo se observa la misma voluntad de quitar importancia a la experiencia y al mismo tiempo de justificar la propia actitud. No fue “acoso como tal” expresión que presupone una categoría que no describe, aunque añade “porque yo tampoco me lo tomé así”, haciéndose responsable de dicha categoría. Parece que le cuesta juzgar la propia experiencia porque no está claro si es objetiva o subjetiva.

Un sujeto autónomo hace objetiva, real, aquella experiencia que nombra. Una mujer, no sintiéndose lo bastante “real”, necesita que su sentimiento subjetivo se corresponda con un molde o definición externa y objetiva. De ahí la preocupación de las instituciones por definir el acoso y sus límites, y la inutilidad de dicho intento. No será una definición nítida lo que haga que las mujeres dejen de dudar de su experiencia.

Junto a esto está presente la voluntad de justificar su reacción que consistió en lo siguiente:

“Pues mira, yo quiero pensar que reaccioné bien. Y directamente me callé, ¿sabes? e incluso hasta sonreí, fíjate. Digo, “te voy a reír la gracia, fíjate”. A lo mejor soy otra y se pilla el berrinche padre, o directamente agarra y se va, o le coge miedo. Pero a mí, no sé, a lo mejor porque ya me pilló mayorcita...” (G2)

Aparece otro elemento clave. Lo físico no admite interpretación. Si a una mujer le meten mano contra su voluntad, no puede responder en términos de igualdad, aunque esa sea la solución que propone el grupo a la anterior experiencia:

“Si tú le partes la boca, no te vuelve a hacer nada.” (G2)

Cuando la agresión es verbal, siempre cabe la respuesta, que en este caso consiste en el silencio y la indiferencia simulada, y en un mundo como el nuestro en que la comunicación se supone igualitaria, exenta de violencia, las mujeres sienten que han mantenido el tipo mientras respondan o puedan “interpretar” como no peligrosa o humillante una actitud masculina.

De ahí que el mundo de las bromas sea sagrado y que pocas trabajadoras se atrevan a reconocer que ciertas bromas o juegos no les hacen gracia. Sobre este tema, vale el siguiente diálogo:

*“-Pues mira, tú puedes a lo mejor aguantar, por así decir, un acoso así... eventual, o sea de estos que te digan...
-Verbal.
-O sea....
-Lo de las bragas, sí. Lo de las bragas pasamos de largo, ¿vale?. Hasta ahí llegamos....” (G2)*

Destacar por último la figura del acosador como “repugnante”, otro tópico que surge a menudo, como si el hombre normal y atractivo no pudiera incurrir en esos comportamientos que se acercan a “lo monstruoso”.

“Yo fui a una entrevista de trabajo y me acordaré toda la vida, me dijo el hombre... “necesito que me hagas una prueba a máquina”... Estaba yo escribiendo a máquina, y se me puso detrás, ¿sabes?. Y entonces me intentaba corregir la posición de las manos, ya ves tú.... Y todo el rato metiéndome las manos por delante para colocarme. Y claro, y aquello me lo notaba aquí, a ver si me entiendes. Y decía, bueno es que como me de la vuelta para decirle “oiga, déjeme en paz”, le voy a tener muy cerca, me lo voy a tragar (risas) Bueno, directamente yo acabé, y recuerdo sentir una vergüenza ajena... O sea como decir: si yo fuera él me sentiría fatal por hacer lo que está haciendo. Pero claro, es que la que realmente me sentía mal era yo. El no, él estaba tan a gusto....” (G2)

De nuevo una descripción de un caso de acoso, “rebajado” por la percepción fragmentada de la trabajadora. Su reacción consiste en la vergüenza y el intento de pasar por alto lo que está ocurriendo. Y en lugar de culpar al individuo, siente “vergüenza ajena”. Se pone en su lugar y siente su ridículo, asumiendo así la subjetividad del otro.

Tiene que reprenderse en el discurso, años después, y recordarse que es su experiencia la que vale y no la del hombre, y que ella era la que lo estaba pasando mal. Mientras que para él, ella no existía.

En todo el análisis, así como en la literatura, parece repetirse un fenómeno esencial, relacionado con lo anterior: por más que lo comprueben, las mujeres niegan siempre en un primer momento ser meros objetos de naturaleza sexual para un hombre. Es una idea que rechazan siempre que pueden, pues pone en duda las bases mismas no sólo de su valía, sino de su relación con los hombres, que se sustenta en la confianza en la reciprocidad. Ser vistas como objetos es negar la posibilidad de conexión con la subjetividad masculina, conexión que es básica en la vida emocional de la mayor parte de las mujeres. La conexión legítima el sistema de relaciones, pues la asimetría de la posición de hombres y mujeres en nuestra cultura se soporta mientras no se base en la violencia, sino en el amor. Esto explica en gran medida los esfuerzos femeninos por negar las ofensas que perciben, salvo que traspasen un límite que cada una establece.

No es necesario repetir todas las experiencias narradas espontáneamente por las informantes, aunque sí recoger algunos otros rasgos que emergen del discurso del grupo. Si seguimos la clasificación típica de las formas de acoso, tendremos un ejemplo de cada uno. Aparece el acoso como entorno de trabajo hostil para las mujeres:

“En el taller hay doscientos... yo qué sé. Todos son hombres. Con la decoración fantástica de todos los talleres, esa que ya sabemos. Y entonces, yo soy responsable de seguridad e higiene y tengo que evaluar los riesgos del puesto de trabajo. Entonces, claro, cuando yo empecé a bajar allí... claro, ojos que no ven corazón que no siente, que no se te ocurra hacer un comentario de que esa espatarrada ahí sobra totalmente, claro, aunque la tengas delante. Tú, claro, te fijas en el torno, ¿entiendes?” (G2)

O la invasión física descrita específicamente como “no acoso”:

“Yo la única vez que me he sentido intimidada, pues no he sentido acoso, fue tasando unos chalets... En lugar de sentarse en frente se sientan al lado, como para ver pierna y nos vamos en mi coche, y me das dos besos para despedirte...” (G4)

O el tipo de acoso de intercambio, es decir cuando se intercambia un “favor” por otro:

“En un principio cuando entré a trabajar, sí. Yo te doy esto porque tú me hagas esto, eh, como si dijéramos un poquito, como tipo acoso sexual, diríamos, no llegando a tanto... Le pedí a mi jefe un día libre, en un café que había, y entonces me dijo, yo te doy el día, si tú haces algo, que no sé qué exactamente, pero yo en ese momento me sentí como ofendida, él me daba el día como un favor, pues yo le dije, ni hablar, lo recupero.”(G1)

b) Explicaciones

De esta forma, los grupos de mujeres narran anécdotas y poniéndose en el lugar de la trabajadora acosada comentan actitudes y reacciones. Las mujeres se preocupan por definir el acoso, aunque no tanto como los hombres, pero sobre todo se preguntan cuál sería su propia reacción. Entre los elementos en juego en una situación de acoso, destaca la desconfianza del entorno hacia la mujer.

“Una chica, la chica vestía faldas bastante cortas, era bastante simpática, agradable, yo para mi, era demasiado sincera, más que utilizar armas de mujer ni ninguna cosa, pero bueno, cogió una fama, cogió una fama y ella me contó lo que pasó, lo que pasa es que se lo contó a otro compañero y se enteró todo el mundo... Pues uno de los jefes de la sección, había entrado con ella en el despachito donde tenemos todas las cosas y bueno llegó y le tocó el culo, y ella le dio una bofetada y salió corriendo, y allí quedó la cosa. El problema fue... que nadie hizo nada, que se lo ha buscado ella con esas pintas, porque con esas pintas dónde va a ir... Tanto compañeros como compañeras, todo el mundo le echó la culpa a ella.”(G1)

“Ahí en patrimonio, teníamos un exhibicionista, nadie lo sabía porque si nadie lo comenta, pues no te enteras. Y un día hablando, una que es pepita la fantástica pues lo comentó, pero no le hicimos ni caso, porque como se montaba unas historias de miedo, y mira por donde, hay una que era lo más calladito, lo más modosito y dice, a mi también me ha pasado. Bueno, pues ya todos allí pendientes, ves si eso no se comenta, el asunto queda todo callado, a lo mejor le va sucediendo a más gente, no sale el tema. Esa persona, claro está, lo echaron, pero lo echaron porque la modosita dijo a mi también me ha pasado.” (G3)

De momento, para que una mujer sea creída deben estar presentes una serie de elementos: que no pueda tener ningún interés en la denuncia, que pueda describir una forma de acoso “anormal o extrema”, no “eventual” o “verbal” como el propio grupo dice; que sea personalmente creíble en un sentido sexual, es decir modosa y recatada. No es de extrañar la unanimidad con la que los grupos responden que no sabrían cómo comportarse o a quién acudir si les sucediera.

“El acoso no es bien conocido, porque a ver quién denuncia al que te acosa.” (G4)

“Es impotencia, es decir es que no puedo, es que no está claro lo que yo estoy viviendo, son mundos separados en definitiva.” (G3)

“Dónde trabajo, a las mujeres de la limpieza les ha pasado... y por más de una persona, en un lugar dónde hay más de 2500 hombres, lo que es curioso es que no lo han denunciado” (G3)

“Porque yo creo que es demasiado denigrante para una mujer como para contarlo, ¿no?. Yo creo que es muy duro.” (G1)

“Yo creo que no estamos amparadas para poder llegar y decir “Es que me ha dicho esto y yo he notado una cosa”, pero bueno, tú, uf, puedes notar lo que te de la gana, yo creo que no nos creen”. (G1)

Varias voces entre las mujeres en puestos de baja cualificación declaran que ellas lo denunciarían, pero el grupo no quiere culpar a las mujeres por “no denunciar” las agresiones. Reconocen que es un tema tabú, que es difícil mostrarlo y que no existen vías a las que acudir. En general, consideran que se lo contarían a una amiga, a personas de confianza o a una asociación de mujeres. No se plantean, a priori, acudir a un abogado o al comité de empresa. De hecho algunas no acudirían ni a sus compañeras, mucho menos a un hombre.

Para todo el grupo es evidente que “hay muchos tipos de acoso”, que a veces “basta una mirada” y que es la mujer la que sabe si se siente o no ofendida. Existen formas de resistencia o lucha:

“Yo me defiando ante las miradas. A lo mejor me pongo a mirarle exactamente igual y automáticamente para. Porque no puedes decir nada, no puedes demostrar nada, pero le devuelvo su ataque, de cierta manera...” (G1)

De manera que uno de los problemas, junto con la falta de credibilidad de las mujeres, es la dificultad de comunicar una experiencia que no se considera común o universal, aunque todas las mujeres la comprendan perfectamente. De ahí que una informante ofrezca la siguiente definición del acoso sexual:

“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...” (G1)

Esta penetración en la privacidad de otra persona nos parece la definición más acertada, aunque evidentemente difícil de encuadrar en códigos o clasificaciones. Pero es más útil aceptar la complejidad y llegar a la raíz de los problemas, escuchando a los actores sociales, que simplificarlos para hacerlos manejables. El resultado de una simplificación será que las mujeres no utilizarán las vías para defenderse del acoso y seguirán dudando de su experiencia o culpándose.

Pues la responsabilidad femenina está presente también en este tema, sobre todo en el discurso del grupo de mujeres en puestos tradicionalmente “femeninos”. Sobre la culpa de las mujeres el grupo establece la siguiente discusión:

*“O sea, hay acoso porque tú dejas que haya acoso. Está clarísimo.
-Pero es por el miedo que comentábamos antes.
-Pero tú lo permites hasta cierto punto. Nadie quiere que la acosen, nadie quiere que la violen. Sin embargo hay violaciones, ¿entiendes?.
-Hombre ya, pero es otro tema...
-Lo que yo quiero decir es que nosotras no nos tenemos... no nos valoramos.
-No se trata de valorarte o no, o que te dejes o no. Simplemente pues que estás en unas condiciones en las que no puedes negociar.” (G2)*

Evidentemente, las mujeres que hablan no están culpando a las trabajadoras por el acoso, sino que discuten si influye la “mentalidad de aguantar”, “la mentalidad de corderitos” tan presente en el discurso del grupo. Parece claro que la perspectiva no ya de organizar un escándalo y dañar la carrera de un hombre, sino simplemente de hablar públicamente de sus sentimientos, resulta muy difícil para muchas mujeres, otra barrera que se une a la desconfianza hacia su palabra que perciben en los demás.

En este caso, los comentarios del grupo se limitan a expresar una verdad compleja: las mujeres aguantan muchos comportamientos por parte de los hombres, chistes, bromas, ligues, desplantes, agresiones de sus jefes, etc., y los aguantan porque forman su entorno desde siempre y porque resultarían ridículas y exageradas si los denunciaran. Forman la trama de la vida social. Contrariamente al tópico, el acoso sexual rara vez es una conducta separada, aislada y “monstruosa” realizada por un “acosador” identificable. ¿Cómo saber entonces dónde y cuándo cortar?.

Esa incomodidad con la propia resignación y la voluntad de ser tratadas como iguales a costa incluso de cegarse y negar la realidad juegan aquí de forma contradictoria. El sentimiento de haber aguantado debilita su postura y les hace preguntarse dónde poner el límite.

Las mujeres profesionales hablando de los chistes verdes que llegan por internet comentan:

“No es que protestáramos las chicas, simplemente los ignorábamos. Hay tantas cosas del machismo que te llegan, que un chiste verde me parece una chorrada.” (G4)

Y el Grupo 2 al hablar de una mujer que sufrió acoso y ha formado una asociación se pregunta:

“Al final ha ganado porque lo ha llevado a juicio, y ha hecho una asociación y tal. ¿De verdad te crees que se puede soportar durante un año que estuvo los acosos de su jefe sin hacer nada?. O sea, eso, ¿por qué es?” (G2)

Las dos situaciones pueden parecer opuestas, pero en la vida real no lo son necesariamente. Una mujer no puede saber cuándo se está pasando de la “camaradería” a la agresión, cuando la broma deja de serlo, porque está acostumbrada a callarse ante numerosas ofensas “leves”.

Pues efectivamente, para que el acoso exista, tiene que haber existido. La perogrullada no lo es tanto, sino una de las cuestiones que más difícil hacen la denuncia, pues la mujer siempre tendrá que explicar por qué “ha aguantado”, permitiendo, como dirán los hombres, “situaciones ambiguas”.

Por último recordemos otro elemento importante: en todos los casos el acoso se produce por parte de un hombre hacia una mujer. No se trata de un comportamiento irregular o abusivo que puede aparecer en cualquier tipo de relación, sino un componente extremo

de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Las trabajadoras lo comentan como sigue:

“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.” (G2)

Las mujeres respetan la subjetividad de los hombres, sus deseos o respuestas, y respetan su poder. Ambos elementos están ausentes en las situaciones de acoso sexual. De ahí que el fenómeno se produzca de hombres hacia mujeres y no al revés. Una vez más no se trata de un problema estadístico, sino lógico. La prueba más contundente de que los hombres no se conciben en situación de acosados es la naturalidad con que los grupos masculinos se sitúan en la postura de posible acosador, para negarla, claro está. Pero no se les ocurre verse a sí mismos como objeto sexual, salvo en broma y considerando la posición como halagadora.

5.2 El punto de vista masculino

Los dos grupos de hombres reconocen la existencia del acoso sexual y narran anécdotas o experiencias de mujeres a su alrededor, o bien “rumores”. En ambos grupos se intenta dar una explicación al fenómeno y se percibe una preocupación por distinguir el acoso sexual, como conducta desviada, de otras formas de relación o ligue. Igualmente se procura dibujar la figura del acosador como un individuo que se caracteriza por no parecerse al grupo. Nos parece interesante analizar estos elementos con mayor detalle. Por una parte, muestran cuál puede ser el discurso masculino sobre el tema, a la vez que desvelan algunos de sus componentes estructurales.

El grupo 6, grupo de hombres en puestos de cualificación alta, comienza por ofrecer dos tipos de explicaciones del acoso. Una lo asocia con la sexualidad masculina definida como “más activa”:

“Está claro que existe, porque dado el carácter conquistador del macho y la frecuente posición de poder.... pues se da.” (G6)

Otro miembro corrige la afirmación exclamando “de algunos machos” y propone una explicación más relacionada con el machismo:

“Yo pienso que cuando hay un acoso sexual, hay una falta de respeto, una falta de ver que delante tienes una voluntad.”

“Es lo mismo que la violación. En vez de un cuchillo, con poder.” (G6)

A partir de aquí el grupo oscilará entre estas dos explicaciones. O bien dramatiza el acoso y entonces lo considera como un fenómeno socialmente alejado, o bien lo trivializa, bromeando sobre ciertas actitudes. En todo caso siempre lo considera asociado con la jerarquía, como si no fuera posible entre compañeros de trabajo. En realidad deben darse las dos condiciones, el poder de mando y una falta de respeto por una voluntad ajena que se asocia con el machismo.

“Entonces como algo normal, pues si yo soy el director de todo, pues me tendrás que permitir este tipo de juego, y de hecho en mi trabajo no es que yo sepa que se ha dado de forma muy agresiva, pero hay un subdirector general que le llaman el pulpo pues según llega tiene la manía, que ya se lo toman entre cachondeo y un poco enfadadas... quiero decir que es un pulpo plasta, es un tocón.” (G6)

Estas actitudes que se describen con condescendencia (se habla de “juego”, de “cachondeo”) y como propias de “cierta edad” contrastan con descripciones más dramáticas:

“Yo estoy convencido de que en fábricas de esto que hay un dictador absoluto y un montón de chicas... el tío que tenga esa sensación de poder y un poquitín tocado que esté, yo creo que debe haber muchos casos de esos.” (G6)

Pero el problema mayor para el grupo consiste en distinguir el acoso de otros comportamientos. Pues respetar la voluntad ajena exige conocerla y a veces resulta difícil saber desde una situación de poder qué opina el otro, la mujer en este caso. De ahí que denuncien la ambigüedad de muchas situaciones:

“Muchas veces se produce una situación que puede ser confusa.”

“Bajo el acoso sexual estás metiendo muchas cosas.” (G6)

La ambigüedad se produce a veces porque las mujeres no reaccionan a tiempo:

“No digo que haya culpa del que recibe el acoso sexual, ni mucho menos, pero también habría que denunciar rápidamente o parar los pies de inmediato, no sé, ser un poco más valiente...tampoco soy el más indicado para decirlo, y hay casos muy delicados.” (G6)

Se cita igualmente el caso de una mujer que utilizaba la cuestión del acoso para hacer chantaje a sus jefes, tema que no recoge el grupo. Pues éste está mucho más preocupado por otro tipo de ambigüedad, la capacidad de trazar una línea clara entre el acoso y las actitudes de ligue, sobre todo cuando se habla desde una posición de poder en la organización:

“Lo que yo quiero anotar es que cuando tienes el poder tienes que ser doblemente sensible a cuando no lo tienes, o sea que no rigen los mismos códigos.”

“Lo lógico es que se te ocurra, pero con una posición de poder, me tengo que reprimir...” (G6)

Efectivamente, el deseo sexual es siempre legítimo, pero si uno es profesor o jefe debe respetar la postura de debilidad del otro. Entre compañeros el deseo y su manifestación es una actitud “sana” y “lógica”. En el mundo igualitario que presuponen, una mujer siempre puede rechazar cualquier avance o proposición. El único problema es que hay hombres más pesados que otros.

“Bueno en el fondo, es como el tema del ligue, ves gente de muchos calibres, siempre has encontrado el típico tío que es capaz de arrastrarse por conseguir una chica, pero que es capaz de pasar por todo tipo de pruebas y sobre todo de dar la lata.” (G6)

La distinción entre el “pesado” y el acosador está en el poder. Si el poder existe, no hace falta emplear la violencia pues el poder actúa “como un cuchillo” y la mujer no será libre para responder. Si no hay poder institucional, sólo podrá hablarse de acoso si existe violencia física. Pues efectivamente:

“La posición de pesadez no es violenta en sí, mientras que el poder sí.”

“Ella se puede defender perfectamente.”

“El acoso entre iguales será delito cuando llega a una violencia física o casi de estar encima...” (G6)

El grupo de hombres en puestos de cualificación media y baja tiene la misma preocupación por delimitar el acoso sexual, distinguiéndolo del ligue.

“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.” (G7)

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...”

*“De todas formas, cómo se puede diferenciar cuando es acoso, o que le digas a una mujer algo..
-En la relación de poder.” (G7)*

Por lo tanto, a pesar de la incertidumbre que genera el tema, no se pone en duda el contenido, requerir favores sexuales, sino la fuerza o la capacidad de presión para lograrlo. Entre iguales, los requerimientos son normales, legítimos y gratificantes, y exagerar la presión, como en Estados Unidos “le quita el morbo al trabajo”. Todos conocen casos de acoso y son conscientes de lo negativo que es para una mujer sufrirlo, pero siempre se trata de relaciones con jefes. Al mismo tiempo, el grupo insiste en la posibilidad contraria, ser ellos los acosados y lo hace con ligereza y humor:

“Existir existe el acoso, más fuerte para la mujer que para el hombre, pero también se da al revés, pero de manera más sutil...”

“Me ha pasado, estar en casa de una mujer a arreglarle el fregadero, y estar yo debajo del fregadero y la señora tener el brazo apoyado y la señora poner aquí las dos... y decirme, qué le pasa, pues nada, señora, es un momentito, y eso existe... Yo no lo interpreté como acoso sexual.” (G7)

Se dan más anécdotas. Todas tienen en común considerar la posición de hombres y mujeres como equivalente. Ellos, en situaciones sexualmente ambiguas, no lo interpretaron como acoso. Por lo tanto es una cuestión subjetiva, de punto de vista. Se deduce que las mujeres, en situación similar, no tendrían por qué interpretar la escena “como acoso”. Basta imaginar la situación anterior invirtiendo el sexo de los protagonistas, una mujer fontanera y un cliente, para comprender los límites de esta equivalencia.

De esta forma, los trabajadores se distancian del “acosador” puesto que éste, casi por definición, es un jefe. Los hombres del otro grupo sí son jefes, o al menos están en posición de poder frente a algunas mujeres, por lo que elaboran un retrato robot del acosador que es lo opuesto a su propia imagen.

La figura se asocia sucesivamente con una serie de rasgos:

- psicológicos, pues tienen “ciertas limitaciones, no digo culturales, sino una educación un poco desviada”, cuando no son “auténticos degenerados”.
- personas de más edad: “entre gente mayor” “de más de cincuenta años”.
- culturales: “cultura de otra época”, “niveles culturales inferiores”, “España negra”, “cacique en el cortijo andaluz”
- Finalmente no se da en su tipo de empresa, sino en “empresas familiares” entre “déspotas”, en las “fábricas” o en otros ambientes.

Pues están seguros de que en sus entornos no se produce:

“Si hubiera habido algún tema hubiera salido a la luz, es decir, el nivel de libertad y de comprensión hacia ese tipo de problema... Tenemos menos problemas para denunciarlo.” (G6)

Por lo tanto los dos grupos de hombres ponen gran empeño en separarse del posible acosador e interpretan el acoso como un deseo sexual manifestado con violencia o presión. La idea que subyace es que la sexualidad “activa” natural en el hombre debe ser controlada en situaciones de jerarquía. Los que no son capaces de ese control no tienen

nada que ver con ellos. Trazan una visión extrema, monstruosa, del acosador, para dejar a salvo las sanas relaciones heterosexuales, el ligue entre hombres y mujeres, para el que siempre presuponen la reciprocidad y la equivalencia.

5.3 Un testimonio

Sofía trabaja para una empresa de limpieza y desarrolla su actividad en un Ministerio público. Su testimonio permite seguir un proceso de acoso sexual. Al mismo tiempo facilita la comprensión de las reacciones de las trabajadoras y la situación en la que se encuentran cuando inician un procedimiento legal.

R: 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 que 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 denuncio, 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... “

P: ¿A quién se lo contaste?

R: Al primero que se lo conté fue a su jefe inmediato.

P: ¿Qué cargo tenía ese hombre?

R: En realidad, yo no sé muy bien el puesto que tiene. Sé que ha tenido cargo de importancia. Él se siente muy importante y muy respaldado. Después que pasó lo mío, empiezas a preguntar, y parece ser que ha sido una táctica de su vida laboral. Ha ido siempre dejando regueros por donde ha ido con alguna mujer. Y entonces yo le dije, mira, tú serás muy abogado, mucho lo que seas, pero yo no vengo a currar por 60.000 Ptas. para que tú me toques el culo. Eso sí que lo tenía clarísimo. Entonces, como os decía, lo puse en conocimiento de su inmediato superior, a su vez, se fue transmitiendo, y lo puse en conocimiento de los sindicatos para que ellos me asesoraran, y saber qué

orientación tomar. Porque aunque se habla mucho de acoso, se habla mucho de todas estas cosas, a la hora de la verdad, cuando estás en esta situación, es que te agobias.

Primero porque allí (en la empresa), son mayoritariamente hombres los que están trabajando. Un porcentaje muy alto de los hombres ¡pobrecito, qué pena, ahora, fíjate, qué va a pensar, tiene hijos, su mujer..!. Te crean cargo de conciencia. No denuncies porque qué va a ser de él... Y bueno, ¡qué hostias!, si la agredida he sido yo.

(...)

A partir de ahí, hubo una primera investigación, se le abrió un expediente por parte de la Administración. Un expediente.. disciplinario. Y ahora está pendiente de que se resuelva.

No se.. Yo he prestado declaración, él ha prestado declaración. A la hora de la verdad, normalmente no hay testigos, porque estas cosas... claro, aprovechaba los pasillos, cuando me veía con el carrito salía de su despacho. Él buscaba siempre los momentos para encontrarse conmigo, pero que no hubiera gente. Hay testigos que le han visto correr detrás de mí por los pasillos, por las calles,.. Hay otras mujeres a las que llamaba por mi nombre porque a él le gustaba más... O sea, hay un montón de datos. Lo que pasa es que los pocos testigos que existen, han sido por desgracia hombres, y tampoco he tenido suerte de que declararan a mi favor, bueno, no a mi favor sino que comentaran la verdad.

P: ¿No has conseguido testigos?

R: Bueno, lo he intentado, pero no sé lo que he conseguido porque el expediente es secreto. Pero vamos, en principio algunos se han negado, y los que han ido, no tengo muy claro que.. no le hayan de alguna manera disculpado.

(...)

La situación ahora mismo está esperando la resolución del Instructor del expediente. No he denunciado en comisaría porque realmente si es en la Administración y la situación se da, como se da, si me meto en un proceso judicial y tengo que probar que... soy una mujer decente... ¡Me niego, me niego! Me niego a estar demostrando al mundo mi decencia. No tengo por qué. Y sé que entrar en un proceso de ese tipo, no sé si mi “coco” lo hubiera aguantado bien, o me hubiera derivado en más problemas como los que comentaba antes, de darle de hostias y perder el curro, y entonces ya me contarás en qué situación me quedo.

P: ¿Durante cuanto tiempo estuviste sufriendo la situación, hasta que lo pusiste en conocimiento del inmediato superior?

R: Un año.

P: ¿Qué fue lo que te decidió a denunciarlo?

R: La agresión. Porque en ese momento, para mí pasó de ser acoso a ser agresión. Porque que un señor se abalance sobre mí, y por narices le tenga que dar un beso en la boca, para mí eso es agresión. Entonces, dije, si paso esto, mañana lo que se le ocurra. Ya ves un límite. Primero, por todo lo que conlleva. He procurado siempre esquivar.. Posiblemente una cobardía. Mira, mientras no me dé mucho la vara, prefiero pasar de él y no crearme más problemas. Pero llega un momento en que evidentemente, es una situación que no se puede mantener. Es que.. afecta a tu vida privada, afecta en tu vida emotiva, afecta en tu relación de pareja y afecta en todo. Es decir, a mí desde que este señor, tuve la mala suerte de cruzarme con él, que me den un beso en la boca es un motivo de asco terrible. Es algo que se te queda grabado en la corteza del “coco”. Sentir

una boca cerca... al principio hasta de mi hijo. Sabes, venía a darme un beso y... se te encoge todo por dentro. Porque además, para más remate, tiene halitosis. Y lo tengo grabado en el alma.

Sobre todo por la agresión. Porque si a este buen hombre, por decirle algo, aquella mañana no le hubiera dado por abalanzarse sobre mí,.. por cobardía, seguiría aguantando la situación. Y luego tienes que demostrar, pues eso, como yo le dije al instructor, mire Vd. es que yo a trabajar vengo en bata. No me vale de eximente que vengo en bata, como otros casos que conocemos.. no es que la violó porque...era mía. Yo, desde luego, no iba a entrar en ese juego, lo tenía muy claro. El instructor es un “caballero”, ¿no? La verdad es que te sientes muy mal porque es algo que no se entiende. O sea, todo el mundo laboral da por hecho que si ese señor se ha tirado hacia mí, es porque yo le habré dado pie. Tan sencillo como eso, ¿por qué hay otras y ha ido a por ti? Muy sencillo, porque yo soy la limpiadora y soy la que menos problemas le voy a causar. Son habas contadas. Es decir, primero no había superioridad jerárquica porque no era mi jefe, es un señor que sabe bastante de leyes, y por lo tanto no es tonto. Y siempre, siempre, siempre ha ido buscando las vueltas buscando a la mujer que menos daños le pudiera hacer

P: ¿A raíz de tu denuncia, cuál ha sido su reacción?

R: Al principio, no se lo creía mucho, como si no pasara nada, después dejó de hablarme, cosa que agradezco infinito. Hubo otra etapa en que amenaza con que se va a querellar contra mí por lo penal, por injurias, por no se qué.. de su honor, y por todas esas cosas. No sé de qué injurias habla, porque yo todavía no he dicho nada de él, ni siquiera su nombre. Sólo aquí en el Ministerio. Ahora está en plan de dar, porque el que da, da dos veces. Me estoy esperando cualquier maniobra legal por su parte. Pero exactamente no sé decirlos de qué tipo.

P: ¿Cuál es tu situación ahora en la empresa?

R: Mi empresa no ha tenido un mal comportamiento, viendo cómo ha reaccionado con otras mujeres. Ya sabes, todo el mundo echa la culpa a la mujer y... En este caso, a mí no me han movido de mi centro, cosa a lo que yo tenía mucho miedo, porque lo normal es: el problema eres tú, te cambio y aquí paz y después gloria. A mí no me han sacado de mi centro y en la plantilla hay mucha gente que sí me apoya.

P: ¿Qué opinión te merece este proceso, a qué crees que va a llegar?

R: A nada. Absolutamente a nada. Mi sentimiento es ese. Yo tengo un sentimiento que se va dilatar en el tiempo, que se va a cumplir, que van a cumplir todos los plazos que hay en la Administración que por cierto son larguísimos, .. creo que tienen hasta seis meses para resolver y luego poder recurrir.

P: ¿Cuánto tiempo hace que denunciaste?

R: La denuncia la puse en Febrero, dentro de la Administración. Porque además entendía que era la única manera de quitarme a ese señor de en medio. Que el objetivo final es ese. No que le manden a otro sitio para que acose a otra mujer. O sea, que si es un tío que no está en condiciones.. pues mira, que le aten o que le recluyan, o que le dejen en su casa. Yo no sé lo que tienen que hacer con él. Lo que no pueden es dejarle..

luego nos llevamos las manos a la cabeza y decir ahh!, tres niñas.. pero que antes de las tres niñas han sido adultas que como no ha podido con ellas, ha ido a por la presa más fácil. Es la historia de siempre, entonces en este proceso... un alma caritativa.. que ten en cuenta la edad... Y yo, no si yo lo tengo en cuenta todo. Y tu mujer no tiene la culpa, pero si tanta pena te da, te lo llevas a tu casa, le metes en la cama con tu hija y todos tan contentos. Y qué pena de hija, que no tiene la culpa de tener un padre tan subnormal. Es que es siempre una mujer la que tiene que pagar las babosidades de un tío, me da igual el que sea. La gente siempre le disculpa, que si unos, porque es mayor, otros porque no está bien de la cabeza, otros porque pobrecito.. ahora una mancha en su expediente.. ¡La mancha la llevo yo encima!, por aguantarle a él. Yo no he ido a él a hacerle nada. Es jodido, porque no encuentras ninguna solución lógica, ni rápida.

P: ¿Cuántas mujeres trabajáis ahí?

R: Debe haber como treinta mujeres, más o menos. Hombres entre cincuenta y sesenta. De hecho por un amplio sector de mujeres, no todas, sí ha habido una respuesta solidaria. Cuando yo tenía que ir a esa planta a hacer mi trabajo, por otra parte, porque si no caigo en una infracción, es que yo estoy vendida, o sea, le tengo que ver aunque no quiera. Lo que sí hacen, es que me acompañan, no me dejan nunca sola. Al principio, bajaban a cambiarse conmigo... Hay un sector de mujeres que se pusieron a mi disposición para lo que necesitara. Así como la dirección del centro. O sea, lo que es el peso gordo del centro, se puso a mi disposición para lo que necesitara. Se pusieron más luces, me dieron la posibilidad de que hubiera un vigilante.. Lo que pasa, es que joder, yo tampoco voy a vivir con un ... Pero vamos, sí me brindaron cualquier cosa que yo viera, o que me sintiera más tranquila, que saliera antes, que los horarios no fueran siempre los mismos,.. porque lo que este tío,.. que si me fuera antes, que entrara después. Esas facilidades sí me las dio la dirección del centro.

(...)

Me preguntaba ¿y por qué no lo has denunciado antes?. Y yo decía, y qué denuncio, 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 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.

P: También has comentado que esto estaba afectando a tu vida privada.

R: A mí en mi vida privada me ha afectado en mi relación afectiva. A mí mi compañero se acerca a mí y... bueno, ahora.. pero los primeros días os puedo asegurar que era un auténtico... era repugnancia, ni más, ni menos. Yo lo viví muy mal. Yo personalmente muy mal, a lo mejor, posiblemente no sea para tanto, ni mucho menos, pero a mí se me rompieron muchas cosas dentro. Como que.. es como sentirte que tú estás allí para uso y

disfrute del primero que se le ocurra, o porque, yo que sé, porque tenga los ojos más grandes o más pequeños, que tampoco hay un motivo real, sabes.

P: ¿Cuándo comenzaste a comentar el tema y quién fue la primera persona a la que se lo comentaste?

R: A mi compañera de trabajo. Es la persona que más situaciones ha vivido conmigo de lo que te estoy diciendo. Lo primero fue comentarlo con mi compañera, que fue cuando cambiamos las tareas. Aparte de que yo la tenía que dar un motivo, aunque nuestra relación es excelente y no hubiera tenido ningún problema. Después lo comenté en el sindicato y aquí me dijeron que fuera al juzgado a poner la denuncia. Yo dije que eso me.. vamos, que no estaba en condiciones de meterme en otra denuncia sin resolver esta, y sin saber lo que iba a pasar.

P: ¿Crees que influye el hecho de que el instructor sea un hombre?

R: Muchísimo, yo creo que la sensibilidad que pueda tener una mujer no la puede tener un hombre. Una mujer, aunque esto nunca le haya pasado, creo que puede entender un poco los sentimientos que me hayan podido pasar a mí. Cuando yo te cuento eso de... tú seguramente lo vas a entender. Un tío, no lo va a entender nunca. Es que no lo va a entender. Y seguramente dirá, pues no ha sido para tanto, porque si no te ha violado. Te rasgó la ropa. Pues mire, no. Y preguntas del tipo.. subías despeinada. Pues no. Ni con las bragas en la mano, mire Vd., tampoco subía. Es que a todo eso no das opciones. Es que si le tengo que matar, le mato. Y al instructor se lo dije. Mire Vd., si le hubiera roto la cabeza, habíamos terminado. Ni le tendría que ver a Vd. la cara. Habíamos terminado. Es que me niego a ser una héroe en el cementerio, no va conmigo. Entonces, es complejo, es... impotencia.

P: ¿Qué tipo de iniciativas crees que se podrían introducir dentro del trabajo para prevenir este tipo de problemas?

R: Prevenir las es difícil, porque nunca se sabe dónde está el imbécil de turno. Pero una vez que se da el primer conato o intento o suposición, fíjate hasta donde voy, yo creo que la actitud que se debería tomar, es la de, ese señor, o señora no existe hasta que esto no se resuelva. El es culpable hasta que no se demuestre lo contrario. Nadie puede en principio, dudar de la palabra de la mujer. Es decir, si yo soy la agredida, si soy la humillada, si soy.. por qué se está dudando de lo que yo digo. Si yo no estoy pidiendo nada a cambio. Solamente estoy diciendo que es un señor que tiene una conducta no tolerable y que eso hay que solucionarlo.

(...) 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 mismito habría pedido una baja hasta que se resolviera, o habría pedido un traslado, o las vacaciones, algo, hasta que esto se hubiera resuelto.

P: ¿Qué te parece el papel de los sindicatos. Crees que si tomaran conciencia del tema..?

R: Yo creo que los sindicatos no se lo toman, ni siquiera, medianamente en serio. Vamos, la respuesta hacia mí, ha sido positiva. Yo a nivel personal no tengo ninguna

queja, pero sí creo que no se lo toman absolutamente nada en serio. El acoso,.. primero el sindicato está dominado por hombres, volvemos a lo de siempre. Dirigen hombres, mayoritariamente los delegados son hombres, secciones sindicales son hombres, las mujeres en el sindicato tenemos muy poco peso específico. Somos las que vamos a votar cuando hay congresos y no sé qué.. y muy poco más. Yo estoy en un sector mayoritariamente de mujeres el 95% somos mujeres, y en mi sector, la mayoría de los delegados sindicales son hombres. Encargados son hombres, jefes de equipo son hombres, de ese cinco por ciento, todos tienen algún cargo, porque las mujeres no tenemos ninguno. Entonces, en el sindicato no hay ninguna repercusión. No creo que se hagan las cosas como se deberían hacer. Y sobre todo lo fundamental es proteger a la trabajadora, a la mujer que está allí con el problema. Eso ante todo.

¿Los mecanismos?, tampoco sé yo quien los tiene que dar. Yo creo que el sindicato tiene la baza que jugar en los convenios, meter un artículo que quede muy claro cuales son, o cuáles deben ser las sanciones, y no sólo eso, sino cómo combatirlo. En el momento que hay una denuncia por acoso el acosador o presunto, inmediatamente tiene que salir del centro, eso es matemático.

P: ¿Por qué crees que no denuncian las mujeres?

R: Porque no tienen ninguna garantía. Primero porque el camino que se te muestra es muy difícil, eso para empezar. Cuando llegas y te asesoran... (cambio de cinta). Tengo que enfrentarme a un montón de situaciones constantes día a día. El machaque es que es constante, es diario.

P: ¿Qué le recomendarías a cualquier persona que empezara a pasar por el asunto?.

R: Desde luego que ni un “bonita” más. Yo vengo aquí a desarrollar un trabajo, y nadie tiene por qué llamarme ni bonita, ni preciosa, ni guapísima, ni mujer diez, ni qué piernas, ni qué ojos.. o sea, por ahí se empieza, eso se asume porque estamos acostumbradas desde pequeñas, desde que nacemos a que todo el mundo, cualquier hombre que se acerque para decirte lo preciosísima que eres, entonces eso está ya en el ámbito de lo normal, y entonces vamos, asumimos, pero de ahí a la agresión, es cuestión de tiempo, eso que lo sepan todas las mujeres. Del acoso a la agresión es cuestión de tiempo.

Y en cuanto antes digan no al acoso y lo hagan público... La única manera de parar a un acosador es hacerlo público. Eso sí que lo tengo claro. Mientras una no diga nada.. si no público.. que lo sepa la mayor gente del entorno. Que se vaya corriendo la voz. Es la única manera que si él sabe que públicamente se sabe, él se va a frenar. Como calles por los miedos, por los temores.. el acoso se va a convertir en agresión, pero seguro.

P: ¿Consideras el apoyo fundamental?.

R: Fundamental, vamos. Es la base de tener fuerzas para decir, tiro hacia adelante. Pero sobre todo porque le tienes que ver todos los días, que es algo que no sé si la gente se ha dado cuenta. Es decir, a la persona que te ha hecho daño, tienes que estar viéndola todos, todos, todos los días un montón de horas.

P: ¿Para ti la solución es siempre la separación, el traslado de uno u otro?

R: Más que el traslado en sí.. primero modificar conductas, que no sé cómo, o sea yo no soy profesional de nada de eso, y no sé como se puede modificar la conducta de un señor así, pero está claro que una persona de ese tipo tiene que estar conviviendo durante un montón de años que tenemos de vida laboral, con un montón de personas, entre ellas un montón de mujeres,.. O se modifica la conducta, o el problema se va a estar dando siempre.

P: ¿Crees que existe acosador tipo o cultura tipo?. Yo creo que se dan las dos cosas. Por un lado, es evidente que la cultura que hemos tenido es la que es.. y es una cultura machista en la que la mujer el valor que tiene es mínimo, sigue siendo la que lava, la que plancha, la que friega, la que cuida al niño, la que... me limpia los mocos.. entonces como yo tengo una situación y un estatus que me permite el lujo de figurar y de no sé qué.. pues esa es la que me gusta, y esa es la que me llevo. Porque siempre van a alguien que consideran de inferior categoría, o inferior nivel, o inferior no sé qué.. Este no se va a medir con una de más cargo que él.

P: ¿Entonces, crees que si se le sanciona no va a volver a reincidir?

R: Por lo menos que tenga la conciencia, de que la actitud que tiene no es admitida socialmente, por lo menos eso. Y que si vuelve a reincidir, y es en el mundo laboral y hay una nueva denuncia, evidentemente, ya no valdrá otro cambio de centro. Es decir, aquí hay que poner un tope, y si la primera es una falta grave, gravísima y te caen siete meses de empleo y sueldo... que no lo sé exactamente.. no, es hablar por hablar. Está claro que la segunda tiene que ser despido.

6. El acoso sexual en al teoría feminista

Tanto la visión de los actores como el testimonio de una mujer que ha sufrido una situación de acoso sexual muestran algunos de los temas que, recogidos por el pensamiento feminista, han formado parte del debate que desde finales de los setenta se produce en su seno. Un debate que se inicia en un entorno universitario para saltar después a la prensa y encontrar eco en las instituciones. En este proceso el tema adquiere sus rasgos actuales, a saber: la insistencia en los comportamientos de naturaleza sexual, la definición y enumeración de conductas que merecen tal nombre, la creación de vías para defender a las trabajadoras a través de la incorporación de sanciones en diferentes códigos legales.

Agotada, a nuestro entender, la vía judicial, que sólo puede añadir matices a una definición casi incomprensible de puro sutil, interesa citar los análisis psicosociales, que obligan a una reflexión más profunda y aportan elementos para construir un debate rico sobre el tema.

La voluntad feminista de cercar el problema no ha escapado a la obsesión por identificar y medir el acoso sexual. Son numerosos los estudios realizados en ambientes laborales y educativos y pueden citarse cuatro modelos explicativos clásicos (Stockdale, 1991):

1. La explicación biológica, que argumenta que el acoso no es más que una manifestación de la atracción sexual. Tal comportamiento no tendría nada de sexista ni discriminatorio en su intencionalidad, sino que el instinto masculino se expresa en el

trabajo de forma espontánea, como lo hace en otros ambientes. El problema está en la capacidad de los hombres de controlar su instinto y sus deseos.

2. La explicación organizativa: esta perspectiva pone el acento en las posibilidades que ofrece la estructura jerárquica para ejercer el poder o abusar de él. Si coincide que el superior es hombre y la subordinada mujer, el acoso se produce como una forma de presión nacida de la legitimidad de la coerción.

3. El modelo sociocultural sale del mundo del trabajo y considera que el acoso sexual refleja el desigual reparto de poder, práctico y simbólico, de hombres y mujeres. El acoso aparece como un medio que utilizan los hombres para mantener su poder, en el trabajo y fuera de él, expresando su capacidad de dominio. Al mismo tiempo, las mujeres son socializadas en una actitud de consentimiento que les hace reconocerse en ideales sexuales y les obliga a cumplirlos. El sexo es un arma para controlar a las mujeres, un control que antes se realizaba en la familia patriarcal y ahora se extiende a otros ámbitos.

4. Por último Barbara Guteck propone una explicación que ha llamado “sex-role spillover” (desbordamiento del rol sexual). Para esta autora, las expectativas basadas en la desigualdad de género se llevan al mundo laboral. Entre las exigencias de la feminidad, destaca la que asocia a las mujeres con la sexualidad, obligándolas a reflejarla en su forma de ser, de vestir o de comunicarse. La posibilidad de ver a las mujeres como objetos de deseo se traslada al trabajo y mientras que la sexualidad masculina refuerza el papel de los hombres en la organización, asociándose con ambición y dominio, la presión del rol hace más frágil la postura de las mujeres. Permite toda una serie de comportamientos y políticas claramente sexuadas, y explica la aparición del acoso sexual como algo “aceptable” socialmente, puesto que no es opuesto a las normas básicas que rigen los roles sexuales y su interacción, aunque pasado un límite, sea censurable y hasta ilegal.

Wise and Stanley (1992) ofrecen una visión que recoge las dos últimas explicaciones en un análisis más amplio, que se ocupa de desmontar los mitos sobre el acoso generados por la atención pública. La tarea de la prensa y de algunas instituciones, los sindicatos en particular, ha consistido en mostrar el fenómeno como un hecho nítido y separable, que ocurre en el trabajo, que es unisex, y que consiste en un comportamiento de naturaleza sexual, implicando casi siempre abuso de un superior.

Para las autoras la construcción de la definición social se ha hecho sobre un equívoco: oponer las “relaciones recíprocas” y el “uso del poder” en las relaciones entre hombres y mujeres. La distinción entre el ligue y el acoso aparece como el gran problema (esencialmente para los hombres), dejando de lado la cuestión esencial: la relación heterosexual entre hombres y mujeres es en sí una relación de poder y el “consentimiento femenino” está determinado por dicha relación. No es posible distinguir las conductas “sexuales” de otras conductas “sexuadas” que permean toda la vida social.

La comprensión del fenómeno consiste en devolver la voz a la experiencia femenina que considera que el acoso no es más que sexismo en el lugar de trabajo y que no tiene límites claros porque el sexismo, al ser una relación sistemática y muy concreta,

tampoco los tiene. Toda intrusión de la voluntad masculina en la vida de las mujeres se corresponde a esta explicación, tenga o no un contenido sexual. Se basa en el derecho que tiene el hombre en invocar el tiempo y la atención de las mujeres en todo momento y no tiene nada de extraordinario sino que es la experiencia más común de las mujeres.

Al mismo tiempo las autoras insisten en que asociar el acoso con otras formas de violencia masculina (como la violación) disminuye el poder y libertad de las mujeres e invalida sus formas de lucha, mostrándolas como necesitadas de tutela. Por el contrario, la “opresión femenina” es un proceso muy complejo que permite la negociación e incluye la experiencia y lucha de las mujeres, la capacidad de influir en el otro, de sacar partido de la situación, etc. La posibilidad de una mujer de interpretar un comportamiento como acoso o no forma parte de esta estrategia. Le puede convenir negarlo, interpretarlo a su favor para seguir moviéndose con tranquilidad, o por el contrario combatirlo. Lo que no debe hacerse es desprestigiar las estrategias de las mujeres que van desde la reacción, la manipulación, el vacile, la evitación, el apoyo mutuo, el cotilleo, la publicidad de cuestiones “privadas”, etc.

Entre las estrategias destacamos el humor, por el peso que ha tenido en los grupos de discusión del presente estudio y porque muestra uno de los ejes de la interacción humana. Como señala un magnífico estudio sobre la vida laboral de las secretarías (Thomas, Kitzinger, 1997) existe una rutina de la sexualización que comprende una serie de experiencias definidas por oposición al acoso como normales. El humor, como expresión masculina, es aceptado y celebrado porque se interpreta como lo opuesto a la intención física. Quien bromea, no agrede, parecen decir. Al mismo tiempo la mujer puede participar en este ritual de interacción.

El problema está en olvidar la paradoja más profunda en este tema: el acoso se define como lo “no recíproco”. Pero las mujeres convierten en recíprocas las conductas masculinas para no tener que verlas como acoso y no tener que sentirse acosadas. Se produce así un círculo de normalización en que el deseo femenino es una forma de autodefensa ante los requerimientos de un hombre. La mujer prefiere sentir el deseo, o simularlo, para entrar en el juego y sentirse “entre iguales”. ¿Cómo puede entonces basarse una definición del acoso en la “pureza” del deseo femenino?.

Pero, ¿debe entonces sospecharse sistemáticamente de las respuestas sexuales de las mujeres?. Sobre la neutralización sexual o por el contrario el reconocimiento de la expresividad, por muy basada en una cultura patriarcal que esté, se sitúa otro término de la polémica feminista. Una polémica que se asocia a menudo con la presentación de las mujeres como víctimas y los problemas de esta imagen desmotivadora y en cierto modo irreal en un momento de avance feminista.

Se trata de narrar la realidad, a menudo dramática para las mujeres, sin dar la imagen de una mujer frágil y necesitada de tutela. Al mismo tiempo algunas autoras han insistido en el peligro de crear lugares neutros, asépticos para la mujer, negando sus deseos o instintos. Plantean la necesidad de mostrar a las mujeres como autosuficientes y con deseos sexuales propios.

La paradoja no parece fácil de solucionar. Es difícil mostrar a las mujeres con poder porque éstas no lo tienen socialmente, pero es cierto que cada vez tienen más y que

publicitar su avance y su seguridad es positivo y motivador. En cuanto a la neutralización de los entornos laborales, hemos comprobado en nuestro estudio que la única sexualidad que se expresa libremente en el trabajo, aunque ordenadamente, es la masculina heterosexual. Perseguir el acoso sexual no es por lo tanto puritanismo. Por el contrario, un entorno libre de peligros y exigencias contradictorias para las mujeres facilitaría su expresión, cualquiera que esta fuera.

Hay que recordar que la amplia visión de Wise y Stanley ha recibido críticas: a nuestro parecer su teoría era muy necesaria cuando el tema se estaba cerrando en una definición oficial que dejaba fuera la raíz del problema. A partir de aquí, se puede evidentemente retornar a una identificación más estrecha, sin perder de vista las conexiones del acoso sexual.

Así Linda Lemoncheck establece un argumento intermedio: el acoso sexual tiene un contenido relacionado con la sexualidad, pero la sexualidad es algo mucho más complejo que la manifestación de un instinto. Representa la puesta en escena de una relación desigual, en que los estereotipos reproducen el dominio y la entrega, repartidos en función del género. Para ella, el acoso sexual es un “concepto sensibilizador”. No abarca ni caracteriza por sí mismo el poder masculino, pero informa sobre sus manifestaciones y su contexto y ayuda a comprender los procesos de interacción humana.

En los últimos años, más que despertar polémicas, el concepto parece facilitar investigaciones que indagan sobre el contexto cultural y psicosocial del acoso. El rico feminismo universitario anglosajón multiplica estudios sobre un tema nuevo como es el sexo en el trabajo y el género en el trabajo. Estos estudios se caracterizan por la variedad: revisión histórica del trabajo y del movimiento obrero desde una perspectiva de género, intentos de redefinir la organización del trabajo y el valor mismo del trabajo, investigaciones sobre el sexo en el mundo empresarial, estudios cualitativos sobre la percepción de su labor por determinados grupos, indagaciones sobre la socialización y la psicología femenina en relación con el sexo, etc.

Numerosas mujeres académicas y de otros entornos están así utilizando diferentes tecnologías sociales para rehacer una historia de las mujeres y el trabajo que sirva a un tiempo para comprender la realidad y para transformarla.

IV. LOS AGENTES SOCIALES COMO CONTRAPUNTO.

1. Justificación

Los grupos de discusión han constituido el elemento fundamental de nuestro análisis, no obstante, consideramos oportuno contrastar esta información con la realización de un conjunto de entrevistas a personas vinculadas de alguna manera con el tema del acoso.

El objetivo principal que perseguíamos era ver cómo se trataba y analizaba este problema “al otro lado de la barrera”. Ya conocíamos los distintos discursos que habían ido surgiendo en los grupos de trabajadoras y trabajadores y queríamos asomarnos a la visión de un conjunto de agentes sociales vinculados al mundo laboral y, por ende, relacionados con el tema del acoso sexual. Se trataba de realizar una serie de contactos entre personas integradas en instituciones públicas o en organizaciones sociales en donde hubiese un discurso establecido o bien una línea de acción para abordar el problema del acoso sexual.

El criterio utilizado para elegir a los entrevistados partía inicialmente de un listado de organismos e instituciones que consideramos de interés por su vinculación con el mundo del trabajo y de la mujer. Buscábamos un representante sindical, una persona que trabajase en el área de la mujer de una organización sindical, un responsable de recursos humanos de una empresa, un representante del Ministerio de Trabajo y otro del Instituto de la Mujer y, por último, un representante de la judicatura.

Finalmente conseguimos entrevistar a un delegado sindical de una empresa industrial de la periferia madrileña, a un director de recursos humanos de una multinacional de servicios informáticos, a una representante de la Secretaría de la Mujer de CCOO y, a pesar de nuestros intentos, no fuimos atendidas por un responsable del Ministerio de Trabajo. Entrevistamos a una inspectora de trabajo de Barcelona, conocida por haber creado un departamento especial para tratar los problemas de discriminación sexual en el trabajo. Esta mujer se puede decir que no es representativa de su institución ya que estos temas apenas los aborda hoy en día la Inspección de Trabajo. No obstante, nos interesaba conocer las dificultades y los apoyos con los que ella contaba a la hora de integrar los temas de discriminación en la Inspección de Trabajo.

Consideramos de gran interés hablar con el Instituto de la Mujer para recoger las líneas de acción que están siguiendo o las políticas que proponen para resolver o prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Por último acudimos a un juez de lo social de Madrid que ha resuelto varios casos de acoso sexual, interesándonos sobre todo por su valoración sobre el proceso y por su opinión sobre la accesibilidad de la vía judicial a las mujeres trabajadoras.

Las entrevistas nos han ofrecido visiones individuales pero con una doble cara: por una parte, los entrevistados representan de alguna manera a su institución y la posición formal de la misma, pero también tienen opiniones propias y visiones asumidas que emergen en sus discursos. De esta forma podíamos contemplar que nunca hay una posición institucional pura: sindicalistas, jueces, ejecutivos de empresas son individuos, en su mayoría hombres, que mientras informan sobre la postura oficial de sus instituciones o empresas, expresan sus propias percepciones o experiencias, a veces cercanas, a veces contradictorias con la visión de otros actores sociales, en particular las mujeres que han sufrido acoso.

Interesa reiterar que nuestro interés no era tanto conocer “la versión oficial” de estos organismos - recogida en legislación, códigos u otros documentos -, sino más bien ver cómo la asumían, filtraban y traducían sus agentes.

¿Por qué este interés?. Lo que nos movía a realizar esas consultas era indagar en la distancia que las mujeres habían manifestado con aquellas instituciones y organizaciones sociales que en principio tienen entre sus atribuciones velar por los intereses de las trabajadoras. Siendo el problema del acoso un tema regulado y recogido en el ordenamiento jurídico, ahora que ya se ha dado la voz de alarma sobre este problema y que sindicatos, empresas, jueces e inspectores de trabajo, todos cuentan con unos fundamentos sobre cómo abordar este problema... resulta que las mujeres callan.

Ir desentrañando los elementos que han creado esa distancia, ese desencuentro entre las mujeres trabajadoras y aquellos organismos e instituciones que las debería representar, ha sido el motivo básico que ha guiado la realización de este conjunto de entrevistas.

Hay una serie de factores que hemos ido extrayendo de estas consultas y que consideramos pueden ser el origen de esa falta de entendimiento, de la pervivencia de dos mundos aparte.

La concepción “monolítica” del acoso.

La aproximación jurídica al problema del acoso se ha impuesto frente a otras maneras de tratar y entender este tema. Los cauces legales están monopolizando las salidas frente al problema del acoso dejando de lado u olvidando otros caminos más accesibles a las mujeres. El afán por parte de las instituciones de legislar, de normalizar o de definir el fenómeno, choca con unas experiencias vividas por las mujeres y unas realidades que escapan de esos conceptos tan asentados.

Los agentes entrevistados han asumido esa forma legal de entender y aproximarse al problema del acoso, limitando enormemente su capacidad de conexión con las mujeres por no poder percibir el problema con la complejidad con la que se manifiesta. En vez de intentar entender el fenómeno en su contexto, se derrochan todos los esfuerzos en obtener una definición adecuada que sirva para extirpar el problema.

Es curioso que las propias personas integrantes de estos colectivos manifestasen en varias ocasiones la inoperancia de las acciones actuales - básicamente en el campo judicial - pero, por otro lado parece como si no vislumbrasen otra vía. Se sigue favoreciendo y fomentando la vía judicial frente a otras (por ejemplo y desde el Instituto de la Mujer intentando introducir el acoso ambiental en el Código Penal). Parece como si todo lo que desborda la norma, todo lo que no se pudiese calzar dentro de un código tuviese que ser transformado para ajustarlo al mismo.

El predominio masculino de las organizaciones.

Los trámites establecidos a los que las mujeres deben dirigirse en caso de acoso pasa por una cadena de representantes masculinos que claramente inhiben a muchas mujeres de iniciar este procedimiento de denuncia. Empezando por la propia empresa donde la mayor parte de representantes laborales, delegados sindicales y empresarios son hombres hasta llegar al aparato judicial donde lo más probable es que quien juzgue el caso sea otro hombre, lo cierto es que no va a ser raro que la mujer se tenga que enfrentar en este camino con prejuicios y valoraciones sexistas. Es fácil que algunos de los hombres de esa cadena se sientan más próximos al acosador que a la víctima, que minusvaloren los hechos, que desprecien los daños sufridos por la mujer o incluso que responsabilicen a la misma del problema.

Esta dificultad de entender el problema o incluso de asumirlo y valorarlo como tal se manifiesta en que todas estas cuestiones quedan en un segundo plano en el orden de prioridades de estas organizaciones e instituciones. Exceptuando, como es obvio, al Instituto de la Mujer y a la labor de mujeres como la inspectora de Trabajo entrevistada que intenta introducir el problema de discriminación sexual en su institución o el trabajo de los departamentos de mujer de los sindicatos que luchan para que se asuma en su propia organización y en las empresas.

La presunción de igualdad.

Al no entender el problema del acoso como de discriminación sexual sino como un problema de jerarquía laboral o de estrato sociocultural, varios de los entrevistados - como el delegado sindical o el representante de recursos humanos.- consideran que se trata de un problema posible pero bastante improbable en su entorno.

Aunque puedan reconocer en teoría la situación desfavorable de la mujer en el mundo laboral, lo cierto es que en el trato cotidiano se les presuponen una capacidad de respuesta y una autoridad igual a la de cualquier compañero. Si hubiese algún problema de acoso, comenta el director de recursos humanos, rápidamente nos enteraríamos.

Precisamente el no entender las dificultades y trabas con las que se enfrenta normalmente una mujer en el trabajo hace que no se pueda llegar a aquellas que han sufrido acoso. Para éstas las dificultades comienzan con esa agresión a su privacidad, con la dificultad de hacerse creer por compañeros, representantes o superiores, por la dificultad de proteger su intimidad en todo el proceso, por el temor a recibir represalias, e incluso a perder el empleo y, por último, por los costes económicos y personales que conlleva iniciar un proceso judicial.

La falta de credibilidad de las mujeres.

La mayor parte de los entrevistados, incluso la representante del Instituto de la Mujer, plantean como uno de los obstáculos casi insalvables el derecho a la presunción de inocencia del que gozan los acusados. Será la denunciante la que tendrá que encargarse de demostrar la agresión sufrida donde normalmente será su palabra contra la del otro. La dificultad de aportar pruebas es algo que reconoce hasta el representante judicial, pero que se asume con total resignación, tal vez por esa lejanía con la que se atisba el problema y la dificultad de ponerse en el papel de la mujer acosada.

Pero esto no es todo. En estas conversaciones es fácil que se desvíe el tema del acoso sexual a lo que se denomina “armas de mujer”, esto es, al uso del sexo por parte de las mujeres para obtener ventajas laborales. No es nuevo el hecho de culpabilizar a las mujeres, como si ellas hubiesen provocado esa situación indeseada. Este viraje lo que consigue es poner en cuestión la intención que esconden las mujeres cuando denuncian un acto de acoso, situándoles bajo sospecha, en una posición de enorme debilidad para hacer valer sus derechos.

Entendemos que este conjunto de factores sitúan en dos planos distintos a las mujeres que han sufrido acoso con respecto a las instituciones y organizaciones sociales vinculadas al mundo laboral. Tendrán que ser estas últimas las que empiecen a levantar puentes para poder estar al alcance de quienes las necesitan.

2. Resumen de las entrevistas realizadas

2.1 Juez de lo social

La visión ofrecida desde esta instancia es fundamental para contrastarla con las opiniones vertidas por las mujeres acerca de la misma, en cuanto recurso al que pueden acudir para resolver conflictos o reparar daños relacionados con el acoso sexual.

En este sentido, la opinión facilitada está relacionada con el reconocimiento de la magnitud del problema del acoso sexual dentro del ámbito laboral. Problema que afecta fundamentalmente a las mujeres en el trabajo.

Del mismo modo, se reconoce la desproporción entre la magnitud del mismo y el escaso número de denuncias efectuadas por las mujeres para resolver este conflicto, enumerando para ello diversas razones: sentimiento de vergüenza, daños en el honor, temor al despido, intromisión en su privacidad o intimidad e, incluso, se admite la dificultad que puede suponer para una mujer la exposición de su problema ante una persona del sexo contrario (juez).

No obstante, después de haber enumerado esta serie de dificultades, no se reconoce que las características de las personas de distinto sexo como pueden ser valores o roles, puedan influir en modo alguno a la hora de aplicar la Ley. Si se producen contradicciones a la hora de emitir sentencias, éstas son debidas a errores o fallos técnicos en los procedimientos, pero en ningún caso a los rasgos aducidos anteriormente.

Esta contradicción que expresa el juez y no asume, explica su rechazo de la idoneidad de un contraste de opiniones entre jueces de ambos sexos a la hora de emitir sentencias.

El entrevistado comenta que tanto la definición de acoso sexual recogida en el Código Penal, como en el Estatuto de los Trabajadores, así como la normativa española actual en materia de protección contra el acoso sexual se ajustan perfectamente a la normativa comunitaria y, por la misma razón considera que las trabajadoras están igualmente protegidas. Por todo ello, considera innecesario la introducción de medidas correctoras o complementarias que aumentaran la eficacia o el cumplimiento de la Ley.

De esta opinión se puede deducir que el grado de objetividad concedido a los criterios utilizados o implícitos dentro de la normativa para definir, delimitar o tipificar determinados comportamientos son más que suficientes para administrar justicia. Es por esta razón que no se considera necesario tener, o haber tenido en cuenta, para la definición de acoso contemplada en la legislación, la percepción o experiencia propia vivida por las personas afectadas.

Los problemas o dificultades más comunes con los que se puede encontrar la mujer trabajadora a la hora de aportar pruebas o indicios en su defensa, se resuelve por parte del entrevistado descargando sobre la trabajadora todo el peso acerca de la veracidad de sus manifestaciones. Pues una vez en los tribunales, todo el proceso se reduce a la palabra de uno con respecto a la del otro. La responsabilidad recae, por decirlo de alguna forma, sobre la víctima, no sobre el acosador.

Explica que la veracidad de las manifestaciones verbales se demuestra en base a la consistencia de dichas manifestaciones por la trabajadora, en el hecho de que no incurra en errores o contradicciones y en la aportación de testigos, aunque en este último caso se reconoce la dificultad de aportar estos testimonios, pues los casos de acoso sexual suelen darse en la intimidad, ocultándose a la vista de los demás. A pesar de la dificultad expresada, la prueba testimonial se considera esencial para apoyar la veracidad de sus palabras.

Otro factor relevante sobre el que se insiste a la hora de poner la denuncia, es el de ajustarse al procedimiento marcado por la ley, pues de lo contrario, se pueden producir desestimaciones de la misma. Se justifica lo anterior con el siguiente ejemplo : puede darse el caso de que una persona esté sufriendo una situación de acoso y no haber iniciado ningún proceso legal hasta ese momento. Con posterioridad, la empresa la despidió alegando incumplimiento de tareas. Acto seguido, esta persona pone una demanda diciendo que la causa de su despido no es la que alega la empresa, sino que se trata de un caso de acoso sexual.

En este caso, no se le puede dar la razón a la persona que hace la demanda porque no ha seguido el procedimiento adecuado, es decir, no lo ha denunciado antes de ser despedida. Ahora cabe la presunción de que esté actuando por venganza, o por despecho.

Otra prueba que se podría aportar para la defensa, estaría relacionada con las consecuencias de tipo psicológico derivadas de padecer una situación de acoso. Se trata de los informes de tipo psicológico emitidos por psiquiatras o psicólogos. Estas pruebas se tienen en cuenta, pero no son, desde el punto de vista del juez entrevistado, lo suficientemente objetivables como para considerarlas relevantes en el procedimiento.

Se considera desde esta instancia que, en materia de prevención, es mucho más adecuada la intervención que se pueda hacer desde determinadas organizaciones e instituciones, principalmente desde los sindicatos. Cree que éstos deberían poner todos los medios o recursos de apoyo e información necesarios, de manera que las mujeres pudieran acudir a los mismos para resolver o solucionar este conflicto antes de recurrir a los tribunales.

Se reconoce la escasa influencia o repercusión de los Tribunales de Justicia en materia de prevención, no así en el caso de la protección o tutela.

2.2 Representante de la Secretaría de la Mujer de una organización sindical

Interesaba recoger el conjunto de medidas y acciones puestas en marcha para luchar contra el acoso sexual, el grado de eficacia de las mismas y, sobre todo, si éstas se están adecuando a las necesidades y demandas realizadas por las mujeres.

Desde esta Secretaría se resalta la importancia de las campañas de concienciación sobre el acoso sexual en los centros de trabajo. Estas campañas tienen dos fines. Uno, de concienciación, fundamentalmente “masculina”, y otro, de defensa de los derechos de las trabajadoras en el ámbito laboral.

El procedimiento que se sigue desde la Secretaría, una vez se tiene conocimiento de un caso de acoso en una empresa, es ponerse en contacto con la dirección de la misma y poner en su conocimiento que el sindicato va a realizar un seguimiento del caso. Se recaba información sobre el mismo y, si es preciso, se informa a la Inspección de Trabajo o se asesora a la mujer para que inicie un proceso legal.

Uno de los factores que destaca la representante sindical para explicar que las mujeres no pongan más denuncias es la precariedad en el empleo. Se pone de manifiesto que a nivel interno de la organización, se encuentran con serias dificultades para abordar problemas como el acoso sexual, destacando en este sentido el sexismo reinante dentro del sindicato. Como medida para ir superando dichas dificultades, se han planteado desarrollar cursos de formación como método para implicar y concienciar a los compañeros.

Destaca, en este sentido, que los hombres tienden a identificarse con la figura del acosador, más que con la mujer acosada. Esta tendencia es muy significativa, como comprobamos al entrevistar al representante sindical que, en efecto, encuentran dificultades para identificarse con la mujer acosada.

Considera que una forma de atajar el problema, tal como desde su sindicato se viene realizando, es incluir el acoso sexual en los Convenios Colectivos y potenciar la creación de figuras del tipo que propone el Código de Conducta comunitario, que deberían tener todas las empresas con representación sindical. El problema se centra de cualquier forma en las pequeñas empresas, donde por regla general no existe representación sindical.

2.3 Delegado Sindical

Desde su punto de vista, problemas como el acoso sexual no son frecuentes en grandes empresas o, simplemente, en empresas que cuentan con representación sindical. Cuando existe, entre las razones por

las que las trabajadoras no denuncian casos de acoso sexual, sitúa en primer lugar la precariedad en el empleo.

El procedimiento que sigue la representación sindical ante una queja o denuncia por parte de alguna trabajadora, consiste en ofrecer apoyo inmediato y poner en conocimiento del sindicato el tema, pues éste será quien tramitará la denuncia. El sindicato también se pone en contacto con el jefe de la empresa, a quien se le piden “explicaciones” sobre la situación de la mujer acosada.

Las campañas de difusión y divulgación sobre el tema del acoso sexual, que desde el sindicato se han editado (guías, código de conducta, etc.), le parecen adecuadas, pero pone de manifiesto que los trabajadores no se lo toman en serio, incluidos los propios representantes sindicales. Desconoce la visión que al respecto tienen las trabajadoras.

La existencia del acoso sexual, según su opinión, está basada en la desigualdad en las relaciones laborales entre hombres y mujeres. Se trata en última instancia, de un abuso de poder por parte de los hombres, bien por la posición que ocupan en la escala laboral, o simplemente un abuso ejercido en función del sexo.

Desconoce la visión que tienen las trabajadoras sobre el acoso sexual y basa la existencia del mismo en la desigualdad de las relaciones laborales y en el abuso de poder, lo que se fundamenta, entre otras razones, en la segregación espacial laboral, la proporción de hombres y mujeres y la posición en la jerarquía o estructura organizativa. En concreto en la empresa donde trabaja, la proporción de hombres/mujeres es de 75 y 25 por ciento respectivamente. Otro detalle significativo es que no hay ninguna mujer desempeñando cargos de dirección o responsabilidad, y que no hay ninguna mujer contratada en obras.

Desde su punto de vista, las iniciativas o medidas que serían necesarias desarrollar para impedir o prevenir el acoso sexual, estarían supeditadas a un cambio profundo en la sociedad. Se trata de conseguir una sociedad más justa y más igualitaria.

“Técnicamente” hablando, le parecen numerosas las dificultades para tipificar o equiparar el acoso sexual al resto de riesgos laborales para la salud, o accidentes de trabajo, pues comparado con otros accidentes laborales, éste parece poco objetivable y detectable.

Manifiesta un claro escepticismo con respecto a la Inspección de Trabajo, pues habiendo tantos accidentes laborales y tan pocos inspectores, cree que casos como el acoso sexual se dejarían, tal como se viene haciendo, en último lugar.

La iniciativa para poner freno a una situación de acoso considera que tiene que partir de la mujer. Plantea que se dan grandes dificultades por parte de los hombres para identificar un comportamiento como acoso, pues éste va a estar en función de la percepción que la mujer tenga del mismo. Esta opinión reafirma lo que se ha puesto de manifiesto en la entrevista anterior, es decir, esa tendencia a ponerse en el lugar del acosador por parte de los hombres.

El entrevistado considera que la solución más adecuada para intervenir en situaciones de acoso sexual hay que buscarla dentro de la empresa en primer lugar, a través del comité de empresa, y del sindicato, y si no se consiguiera, quedaría la instancia judicial como último recurso.

Comenta un caso de acoso sexual sufrido por una trabajadora (auxiliar administrativa), que trabajaba en obras para una subcontrata. Esta trabajadora solicitó ayuda al comité de empresa, y desde el sindicato se tramitó la denuncia. Se realizaron algunas acciones de apoyo por parte de los trabajadores de la empresa, y el caso se hizo público a través de una revista de su organización sindical.

2.4 Directora Provincial de Inspección de Trabajo

Destaca fundamentalmente el papel de la Inspección de Trabajo en cuanto mediador a nivel empresarial a la hora de dirimir o resolver conflictos o problemas como el que nos ocupa.

Conceder importancia al papel desempeñado no significa, sin embargo, que su intervención se realice, o se esté realizando con criterios de absoluta objetividad, como ha puesto de manifiesto el representante sindical, y las manifestaciones vertidas al respecto por las propias mujeres afectadas por el problema.

No obstante, una manifestación del interés mostrado desde esta Dirección Provincial, con respecto al tema del acoso sexual, fue la creación en 1990 de un equipo especializado en casos de discriminación sexual. El mismo contribuyó, por una parte, a concentrar y aunar esfuerzos en estos temas y, por otro, se constituyó en referente para sindicatos a la hora de tramitar o iniciar una denuncia. La intención era facilitar de alguna forma la denuncia, pues las trabajadoras a través de los sindicatos y de sus respectivos comités de empresa, se dirigen a este servicio para solucionar el conflicto.

Desde esta Dirección Provincial hay relaciones estrechas de cooperación con los sindicatos, con los que participa en cursos de formación con sindicalistas, a los que suelen asistir principalmente mujeres.

La representante de la Inspección considera que la prevención es la clave para erradicar el problema del acoso sexual, además de la implantación de códigos de conducta dentro de las empresas, y el incremento de las sanciones económicas a los empresarios, como método de presión para que asuman su responsabilidad en el problema.

Se trata de potenciar una cultura de intolerancia frente al acoso sexual. Abordando el problema dentro del ámbito laboral con la mediación e intervención de los sindicatos.

La dificultad surge cuando se trata de pequeñas empresas, en las que, en su inmensa mayoría no existe representación sindical, en cuyo caso el procedimiento más adecuado a seguir es la vía administrativa y judicial, aunque sobre ambas tenga una visión bastante escéptica.

La solución pasa por un cambio profundo de la sociedad, o más bien de la mentalidad imperante para que a las mujeres se les deje de tratar como objetos.

Considera la idoneidad de llevar la protección de las trabajadoras por la vía del accidente laboral, pues el acoso sexual es uno de los mayores riesgos para la salud de muchas mujeres trabajadoras. Esto a su vez, supone una concienciación y sensibilización por parte de los profesionales de la salud de la Seguridad Social.

2.5 Representante del Instituto de la Mujer

El acoso sexual desde esta institución se aborda desde el Plan de Violencia a través de dos vías: una, animando y alentando a las mujeres a que denuncien, ya que se trata de un problema muy oculto en España, y otra, trabajando directamente con las empresas. En este último caso colaborando con CCOO a través del Programa OPTIMA, (III, Plan de Igualdad de Oportunidades en el Empleo) con campañas de sensibilización, y con la creación de una figura receptora que facilite la información necesaria y los canales adecuados para tramitar el proceso.

Este programa, en principio, funciona como una experiencia piloto. Cuenta con una asistencia técnica que se encarga de recoger los principales problemas (discriminación, promoción, acoso, etc.), que afectan a las mujeres y cómo se tratan éstos a nivel empresarial. Esta experiencia se está llevando a cabo en un número reducido de empresas, pero se realiza con la esperanza de que pueda servir de referente a la inmensa mayoría de ellas.

Por otra parte, se está promocionando el cambio del Código Penal con el fin de que se introduzca el acoso sexual ambiental como delito.

Entre los recursos con los que cuenta el Instituto para asistir e informar a las mujeres, está el teléfono 900 de información, desde donde se facilitan los recursos a los que pueden acudir para resolver el problema. Normalmente se trata de asociaciones de mujeres, con las que existe un convenio para que realicen asistencia jurídica.

Se piensa que el escaso número de denuncias interpuestas por mujeres se debe al bajo grado de confianza y credibilidad del que gozan, y porque los riesgos a los que se exponen con la denuncia (pérdida del empleo, temor al ridículo, hacer pública su vida privada, represalias, etc.), no compensan los resultados que creen puedan conseguir.

El escaso grado de confianza y credibilidad, es debido fundamentalmente, a comportamientos sexistas y prejuicios interiorizados con respecto a la mujer, y de los cuales no están libres los representantes judiciales.

Entre las acciones encaminadas a resolver estas dificultades destacan entre otras: campañas de sensibilización con la guardia civil y la policía, pues hay un compromiso por ambos entes para crear un servicio específico de asistencia a mujeres víctimas de la violencia.

Una de las principales dificultades que destaca, en la difusión de la información, es el acceso a la pequeña empresa. No sólo en cuanto a la dificultad para llegar a estas trabajadoras, sino también en cuanto al método para implicar o responsabilizar al propio empresario de comportamientos inadecuados dentro de su entorno laboral, pues al no existir en la mayoría de ellas comités de empresa, este acceso se hace bastante difícil.

Con respecto al recurso judicial, se sitúa en último lugar, pues se reconoce la dificultad que existe a la hora de aportar pruebas que evidencien la existencia de acoso. Se reconoce que éste sería otro factor o traba con el que se encuentran las mujeres en su decisión de no recurrir a esta vía.

Con el Consejo del Poder Judicial tienen un convenio de sensibilización a los jueces para tratar de abordar temas como acoso sexual, violencia, y temas específicos relacionados con la mujer. Estas acciones se llevan a cabo en un intento de resolver las dificultades o trabas con las que se encuentran las mujeres en estos estamentos. En este sentido se han realizado, hasta ahora, tres jornadas con los mismos.

2.6 Director de Departamento de Recursos Humanos en una multinacional

Conocer la visión de este tipo de empresas es importante para tener conocimiento sobre la forma de abordar problemas, en concreto el del acoso, que podría diferir de forma sustancial de otros ámbitos o entornos laborales de menores dimensiones.

Existe en este entorno laboral una clara vocación de imitar la cultura anglosajona, especialmente del modelo americano, implantado en las grandes empresas como método para establecer relaciones e intervenir sobre determinados problemas.

Se potencian en este sentido determinadas acciones encaminadas a establecer la igualdad de oportunidades, que se traducen a nivel de empresa en conseguir que la proporción entre hombres y mujeres sea más igualitaria. Aunque los datos reales sobre esta proporción indican que sigue existiendo una gran desventaja para el colectivo femenino, pues esta proporción es de 70 hombres por cada 30 mujeres, y que el conjunto de mujeres ocupando puestos de dirección o responsabilidad no supera el 15 por ciento.

Sin embargo, comenta que no está haciendo falta poner en marcha acciones positivas específicas en favor de la mujer, pues a la hora del acceso al empleo, el número de mujeres es mayor, y también mayor el número de mujeres que superan las pruebas selectivas. Esta política en favor de la mujer parece ser que incomoda en alguna medida al colectivo masculino.

La misma desventaja se pone de manifiesto en relación con los puestos a los que están accediendo las mujeres, pues se están incorporando fundamentalmente en el sector servicios (comerciales), y lo hacen con una cualificación profesional muy alta.

Las relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres considera que están garantizadas en la empresa debido al alto nivel cultural de los trabajadores, pues más de la mitad de los empleados son titulados superiores.

Por la misma razón, piensa que no se producen conflictos como el acoso sexual, y aunque a nivel interno no existe un código ético de comportamiento que regule las relaciones laborales, sí existe un código de comportamiento muy rígido en cuanto a clientes y proveedores, que repercute de alguna forma en las relaciones personales a nivel interno.

Otro sistema existente dentro de la empresa, es el programa “Dígalo”, con el que se pretende favorecer la comunicación y el bienestar de los empleados. En este programa se facilita que cualquier persona pueda elevar quejas o reclamaciones que considere oportunas, y hacerlo de forma anónima cuando lo desee.

Con estas herramientas, el responsable de recursos humanos está seguro de que cualquier mujer no tendría duda en acudir al departamento o a su superior y denunciar cualquier conducta ofensiva. En ese caso la empresa actuaría inmediatamente y con rigor. Por eso no le cabe ninguna duda de que no se han producido casos.

Una reivindicación específica del colectivo de mujeres está relacionada con la disponibilidad o presencia física en el centro de trabajo. La empresa ha respondido a la misma poniendo en marcha un programa piloto como método para buscar un equilibrio entre trabajo y vida privada. Con este programa, se está facilitando a cada persona que lo solicita, la oportunidad de organizar por sí misma el trabajo en función de su tiempo. Para ello, cuentan con un elemento fundamental como es la tecnología (informática, telecomunicación, etc.).

V. EL MARCO LEGAL

1. La escasa eficacia de los cauces de protección jurídica

En el año 1989 en nuestra legislación laboral se reconoció expresamente que "las mujeres están expuestas en mayor medida que los hombres al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores"* y se introdujeron mecanismos de protección jurisdiccional específicos para combatir estas conductas. En mayo de 1996 entró en vigor el nuevo Código Penal incluyendo entre sus novedades la criminalización del acoso sexual en el ámbito docente y laboral.

Sin embargo, esta actividad normativa no se ha visto acompañada de un debate social. El acoso sexual - que supone la violación de cuatro derechos fundamentales (dignidad, intimidad, igualdad e integridad física y moral) y que está tipificado como delito en nuestro ordenamiento - es todavía hoy una conducta "invisible" y, a excepción de los casos más extremos, socialmente tolerada. En este contexto, a pesar de lo extendido del acoso sexual, pocas son las trabajadoras afectadas que denuncian su situación a través de los cauces jurídicos previstos.

Esta importante paradoja - máxima protección normativa de un lado e "invisibilidad" y relativa tolerancia social de otro - es la que nos ha llevado a pensar que sólo es posible construir un análisis jurídico comprometido con la realidad (que supere lo teórico) desde la perspectiva de las trabajadoras, de las "usuarias" del sistema de protección jurisdiccional.

El presente estudio, por lo tanto, no parte de la norma para descender posteriormente a la realidad social de las trabajadoras sino que, invirtiendo la trayectoria, sitúa el punto central del análisis jurídico en la accesibilidad de las mujeres a los mecanismos de protección. Desde esta premisa se pone en cuestión la eficacia de los cauces jurídicos existentes, se proponen modificaciones a los mismos y mecanismos alternativos a la protección judicial, más "cercanos" a las mujeres, más eficaces y, sobre todo, menos traumáticos para las denunciadas.

Para abordar el problema de la ineficacia (¿endémica?) de los mecanismos de protección y el escaso uso que de ellos hacen las trabajadoras víctimas de acoso sexual - la importante cuestión de la distancia existente entre normas y sociedad - se realiza un análisis de los dos niveles de la pirámide de intervención jurídica. Esto es, se analiza, por un lado, la legislación sobre acoso sexual en las diferentes ramas del ordenamiento jurídico y, por otro, la aplicación de dicha legislación por parte de los órganos jurisdiccionales (jueces y tribunales).

Siguiendo esta distinción, que consideramos fundamental a la hora de analizar la protección real de cualquier derecho, la primera parte del análisis se destina a exponer las vías de denuncia que poseen las trabajadoras frente al acoso sexual en España y su aplicación por parte de los tribunales, destacando los impedimentos que hacen que un número elevadísimo de mujeres no acudan a dichos cauces de denuncia. Con las limitaciones de los mecanismos jurisdiccionales de protección como base, la segunda fase del análisis está destinada a proponer una serie de alternativas al sistema judicial, orientadas hacia la prevención del acoso sexual, la resolución intraempresarial del mismo y la mayor facilidad de acceso a la vía jurisdiccional.

Es en este contexto "alternativo", donde las organizaciones de mujeres y los sindicatos tienen un papel fundamental. La protección judicial, lejos de aparecer como único recurso se configura como un último recurso al cual acudir si fracasan los resortes anteriores.

2. Origen de la protección jurídica. Normativa comunitaria y legislación española

2.1 Origen del reconocimiento "institucional" del acoso sexual.

El término acoso sexual cuenta con poco más de tres décadas de existencia y ha venido a designar una de las formas más habituales de agresión y control de los hombres hacia las mujeres: la ejercida en el entorno de trabajo. Más reciente aún que el término es el reconocimiento del acoso sexual por parte de las instituciones (gobiernos, jueces, sindicatos), que tuvo su origen en Estados Unidos a finales de los años setenta y se consolidó a principios de la pasada década.

Como nos recuerdan Wise y Stanley (1992), aquel reconocimiento no se produjo a modo de "concesión graciosa" por parte de los tribunales, sino que costó un gran número de demandas a las mujeres de ese país. Las primeras sentencias sobre acoso sexual mostraban, en un inicio, una resistencia absoluta a entender el mismo como un caso de discriminación sexual, y los jueces alegaban que la conducta denunciada por la trabajadora "se basaba en un atractivo físico, y no en el sexo de la demandante", o que se trataba "de un enfrentamiento derivado de las sutilezas de una relación discordante" (Husbands, 1993). El sistema legal estadounidense tardó una década en entender el acoso sexual como "otra" forma de discriminación y de violencia de género, siendo la regla general en los años setenta la de tratarlo como un litigio privado entre sujetos "iguales".

La obra de la fiscal estadounidense Catherine Mackinnon (1979) fue uno de los pilares teóricos sobre los que se asentó la construcción jurídica del acoso sexual como un tipo de discriminación por razón de género. Según esta autora, el acoso sexual encuentra su fundamento en la desigual relación de poder que existe en nuestra sociedad entre hombres y mujeres: "el acoso sexual ocurre, no porque es una persona (la denunciante del acoso) sino porque ésta es mujer". Para Mackinnon, en el acoso sexual, los hombres utilizan su poder sobre las mujeres para obtener prestaciones sexuales. Sin embargo, es interesante contrastar esta definición con la de otra jurista norteamericana, Liz Farley (1979), quien, partiendo de la misma premisa (relación desigual de poder), considera que los hombres no utilizan su poder para obtener prestaciones sexuales, sino que emplean el sexo como medio para conservar su poder, su status de dominación, que se ve amenazado por la entrada de las mujeres en el mundo laboral.

La definición institucional de acoso sexual: la ficción del sujeto "asexuado"

La consideración del acoso sexual como un acto de discriminación sexista fue acogido de forma generalizada por los tribunales estadounidenses en la década de los ochenta y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EEUU (EEOC), realizó en 1980 la primera definición "institucional" del acoso sexual. Con esta definición se produjo un cambio fundamental en el enfoque de esta forma de violencia de género y es que, desde entonces se adoptará siempre un léxico "asexuado", tanto en la definición del acoso sexual como en el resto de las normas, códigos de conducta, etc. Es oportuno destacar la contradicción interna que acompaña a todos los instrumentos jurídicos institucionales en materia de acoso sexual (definiciones, declaraciones de principios, códigos de conducta, etc.) que, tras declarar el acoso sexual un acto de discriminación sexista y una forma de violencia de género, dirigen sus previsiones a un sujeto "asexuado", esto es, a un sujeto ficticio*.

La EEOC define el acoso sexual laboral como "las proposiciones sexuales no deseadas, los requerimientos de favores sexuales y demás conductas físicas o verbales de carácter sexual", cuando:

a) El acceder a dichos requerimientos sea condición explícita o implícita para obtener un empleo, o sea utilizado para decidir cuestiones laborales que afecten a la persona.

* Por citar un ejemplo de este tipo de contradicción, La Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991 "relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo", reconoce que el acoso sexual es una conducta "contraria al principio de igualdad de trato", pero todos sus preceptos están destinados a "una persona".

b) Dichas conductas interfieran injustamente en el ambiente de trabajo de la persona a quien van dirigidas, creándole un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.

Esta primera definición ha influido notablemente en las regulaciones del acoso sexual adoptadas con posterioridad en los países occidentales (países europeos, latinoamericanos y Canadá).

2.2 La normativa comunitaria sobre acoso sexual

Aunque la normativa comunitaria sobre acoso sexual no tiene carácter vinculante para los Estados miembros, posee sin embargo gran importancia a la hora de interpretar la legislación interna en esta materia. Ante las lagunas de una legislación bastante "sucinta", como la española, los operadores jurídicos acuden con frecuencia a lo dispuesto en la normativa comunitaria. La importancia de dicha normativa radica en "su valor interpretativo respecto a las normas nacionales" (Lousada, 1998).

a) El inicio de la preocupación comunitaria por el acoso sexual

El reconocimiento expreso del acoso sexual como una forma de violencia de género se produce en el ámbito comunitario en 1986. En este año el Parlamento Europeo dicta la Resolución de 11 de junio - sobre violencia contra las mujeres - en la que recomienda a los Estados miembros arbitrar medidas para prevenir y combatir el acoso sexual. También en 1986, la Comisión encarga a Michel Rubenstein - experto en estudios sobre igualdad de oportunidades en el trabajo - un estudio sobre la situación de las trabajadoras europeas frente al acoso sexual.

El estudio, que fue presentado en 1987 bajo el título "La dignidad de la mujer en el mundo laboral", analiza las circunstancias en las que se produce el acoso sexual en los países europeos, los mecanismos de protección con los que cuentan las mujeres en cada país y propone una serie de recomendaciones para combatir esta práctica sexista en los centros de trabajo. Según el autor del Informe, el mejor instrumento jurídico para armonizar los mecanismos de protección de las trabajadoras europeas frente al acoso sexual, era la promulgación de una Directiva sobre esta materia. Sin embargo, dicha directiva no ha llegado nunca a aprobarse y la regulación del acoso sexual ha quedado relegada a normas sin efecto vinculante.

b) Normativa comunitaria en materia de acoso sexual: definición jurídica y directrices para prevenir el acoso sexual.

Las recomendaciones realizadas por la normativa comunitaria a los Estados miembros sobre prevención y sanción del acoso sexual han sido tomadas, en su mayoría, del Informe Rubenstein. Destacan entre las aportaciones esenciales, la definición jurídica del acoso sexual laboral y las recomendaciones de prevención y sanción "intraempresarial" del mismo.

- Definición comunitaria de acoso sexual

La definición prevista en la normativa comunitaria es casi idéntica a la elaborada por Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (EEOC) estadounidense. A pesar de que el Informe Rubenstein introdujo en su propuesta de definición el elemento de la intencionalidad ("el autor sabe o debería saber"), que no constaba en la definición de la EEOC, la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 ha prescindido de ese elemento y recalca que "la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo".

En la normativa comunitaria se considera acoso sexual "la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados (...) si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma".

Dentro de este concepto se han distinguido dos modalidades de acoso sexual:

El Chantaje sexual o acoso de intercambio: Se produce cuando "la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza (de 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 en el mismo, los ascensos o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, obtención de una condición

laboral, o cese en el mismo". "Su característica esencial está en que la aceptación del requerimiento de carácter sexual se hace condición de empleo" (De la Fuente, 1997).

El autor de este tipo de conducta será siempre alguien con poder de decisión sobre la situación laboral de la trabajadora, normalmente el empresario pero, sobre todo en empresas grandes, puede ser otro trabajador (jefe de personal, jefe de equipo...) con capacidad de decidir, por delegación del empresario, aspectos que afectan a las condiciones del empleo de la mujer.

El acoso ambiental: Cuando la conducta de naturaleza sexual crea para quien la recibe un ambiente de trabajo "hostil, intimidatorio o humillante", independientemente de la posición en la empresa del sujeto activo. La lista de conductas que se pueden incluir en esta definición es interminable y, como diremos más adelante cuando cuestionemos la posibilidad de definir el acoso sexual, varía enormemente de una persona a otra. A modo de ejemplo, se podrían considerar acoso sexual, desde los piropos reiterados, bromas "machistas" o comentarios sobre la vida privada de la trabajadora, hasta requerimientos de tipo sexual o los contactos físicos no deseados por quien los recibe.

En el acoso ambiental se multiplican los sujetos activos, ya que "aparte del empresario físico, el representante legal o un directivo, lo pueden ser los compañeros de trabajo, proveedores, clientes u otras personas relacionadas con la empresa" (Lousada, 1998).

- Directrices para prevenir y combatir el acoso sexual en los centros de trabajo: El Código de Conducta comunitario.

La Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 recoge en su Anexo un código de buenas prácticas para abordar el problema del acoso sexual en las empresas y recomienda a los Estados miembros la adopción, por vía de negociación colectiva, de instrumentos similares. Está destinado a prevenir los casos de acoso sexual en las empresas, fomentando una cultura de "no admisibilidad" de este tipo de conductas. Las características principales del Código del Conducta son las siguientes:

1. Este instrumento se dirige principalmente a los empresarios, a los que considera garantes y responsables últimos de las condiciones de trabajo y del respeto de los derechos de los empleados.
2. Las acciones de prevención del acoso sexual se concretan en la realización, por parte de las empresas de una declaración de principios en materia de acoso sexual que exprese el rechazo de tales conductas. Dicha declaración de intenciones será comunicada a todo el personal de la empresa. Además, los empresarios (o directivos) deberán explicar estas normas internas y apoyar a cualquier trabajador que presente una queja de acoso sexual.
3. Para combatir el acoso sexual, se concreta un procedimiento de denuncia, investigación y sanción en el marco intraempresarial. Destaca la recomendación que se hace para que en los centros de trabajo exista una persona (en ocasiones el jefe de recursos humanos) que proporcione asistencia y asesoramiento en estos casos y que se encargue de dirigir el procedimiento.
4. Las recomendaciones que se destinan a los sindicatos se centran, por un lado, en el papel que éstos pueden jugar de cara a la sensibilización de los trabajadores en el respeto a la intimidad sexual y a la igualdad de trato. Se recomienda la formación de los representantes sindicales en temas relacionados con la discriminación sexista. Otra línea de recomendaciones es la que considera a los sindicatos como partícipes en la negociación colectiva y, en este sentido, se les recomienda la adopción de un papel activo en la inclusión de cláusulas sobre no discriminación en los convenios colectivos.

Dos objeciones fundamentales se le pueden hacer al Código de Conducta. Una, "de fondo" y otra, respecto a su eficacia.

En primer lugar, el Código de Conducta se dirige principalmente a los empresarios, a quienes atribuye el papel de "garantes" de los derechos de los trabajadores. Resulta algo ingenuo pensar que quien más a menudo vulnera los derechos de los/as empleados/as - el empresario - sea quien, en los casos de acoso

sexual, haya de velar por el respeto de la dignidad de quienes trabajan en su empresa. Es importante partir de la premisa de que los empresarios sólo se interesarán por la prevención del acoso sexual cuando los mecanismos de sanción por negligencia frente a estas conductas les supongan un coste importante y un peligro para su "imagen".

En segundo lugar, hay que destacar que el Código de Conducta se ha elaborado tomando como modelo de centro de trabajo la gran empresa y resulta inaplicable en las pequeñas y medianas empresas (la mayoría en España), que carecen de representación sindical y en las que el acosador puede ser el propio empresario.

2.3 La protección de las trabajadoras frente al acoso sexual en la legislación española:

Como veremos en este apartado, en la legislación española existen múltiples cauces de protección frente al acoso sexual, lo que contrasta con el escaso número de trabajadoras que acceden a ellos para denunciar este tipo de comportamientos tan habituales.

2.3.1 Alcance constitucional del derecho a no recibir ofensas de naturaleza sexual.

El acoso sexual supone la lesión de cuatro derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española* y del derecho a la salud y seguridad en el trabajo, previsto en el art. 40.2 del Texto Constitucional.

La dignidad de la persona es concebida en nuestra Constitución como un derecho "matriz" o madre, que proyecta sus efectos sobre todos los derechos fundamentales (Buisán, 1997). El acoso sexual es un atentado a la dignidad de las trabajadoras, en tanto vulnera su intimidad, su integridad moral o física y su derecho a la igualdad de trato.

Rey Guanter distingue el acoso sexual, que -según este autor- implica la vulneración del derecho a la intimidad o libertad sexual, del acoso por razón de sexo, que supone la vulneración del principio de no discriminación (Rey Guanter, 1993). Sin embargo, si consideramos el acoso sexual la "invasión" de la intimidad de las mujeres por el hecho de serlo, no es posible deslindar la vulneración de la libertad sexual, de la discriminación en razón de género. En suma, lo que asimila el acoso sexual a otras formas de violencia contra las mujeres, no es la vulneración de una serie de derechos, sino el hecho de que quienes soportan esta vulneración son las mujeres.

Al hablar de acoso sexual, merece especial comentario el derecho a la intimidad y su goce efectivo por parte de las mujeres. La simple y acertada definición del derecho a la intimidad de Warren y Bradies (Buisán, 1997): "el derecho a estar solo o a que nos dejen en paz", nos sirve para reflexionar sobre lo difícil que resulta para las mujeres el disfrute de este derecho fundamental. El acoso sexual en el trabajo es, por tanto, una manifestación más de esta falta de privacidad que acompaña a las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

El alcance constitucional de los derechos que están en juego en los casos de acoso sexual concede a las trabajadoras afectadas - como veremos - la máxima protección jurisdiccional. Esto se traduce, por un lado, en la posibilidad de utilizar el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en vía laboral y, por otro, en el derecho a obtener la tutela del Tribunal Constitucional por vía de recurso de amparo.

2.3.2 La protección de las trabajadoras en la Jurisdicción laboral

La jurisdicción laboral tiene como función resolver los conflictos - tanto individuales como colectivos - surgidos entre empleadores y trabajadores en el seno de la relación laboral que les vincula. Esto hace que dicha jurisdicción sea el "cauce natural" para denunciar los supuestos de acoso sexual. Sin embargo, como se verá, existen otras vías jurisdiccionales a las que puede acudir la trabajadora agredida.

La ley 3/1989, de 3 de marzo, introdujo de forma expresa en el Ordenamiento laboral la protección de los trabajadores frente al acoso sexual, reformando el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores para introducir un inciso final referente a la protección frente a las "ofensas de naturaleza sexual". Tras la citada reforma el art. 4.2 e) del ET prevé que "los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección de los trabajadores frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

* El acoso sexual vulnera los siguientes derechos fundamentales: la dignidad (art.10.1 CE), el derecho a la intimidad personal y corporal (art.18.1 CE), el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho a la igualdad (art.14 CE).

a) Delimitación jurídica del acoso sexual en la legislación laboral

El inciso final del art. 4.2. e) del ET es la única referencia al acoso sexual que encontramos en el Ordenamiento laboral. Para algunos autores dicho inciso no supone una verdadera definición, ya que no se establecen de manera suficientemente clara sus elementos básicos (Pérez del Río, 1990). Para otros, sin embargo, se trata de una definición pero demasiado sucinta y a la que le falta una regulación precisa de los mecanismos indemnizatorios (Lousada, 1996).

En cualquier caso, el concepto "ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual" debe ser interpretado a la luz de la definición comunitaria y matizado en el siguiente sentido:

- Tipo de conducta: Aunque el Estatuto de los Trabajadores sólo distingue entre comportamientos físicos o verbales, hay que incluir también los comportamientos no verbales a los que se refiere la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión Europea. Lo importante para que una conducta sea considerada acoso sexual no es tanto la forma que adopte, sino su carácter indeseado y ofensivo para quien la recibe.

- Carácter ofensivo de la conducta: La valoración del carácter ofensivo debe realizarla la trabajadora a quien va dirigida. Tener presente que lo que a una persona le puede resultar ofensivo puede no merecer esa consideración por parte de otra, es una cuestión imprescindible para entender la complejidad del acoso sexual, por ello es necesario huir de definiciones de tipo objetivo.

- "Naturaleza sexual": La referencia que hace el art. 4.2. e) del ET a la "naturaleza sexual" debe entenderse en sentido amplio. Esto es, el término "sexual" no debe sólo conectarse con la sexualidad en sentido estricto, sino también (y principalmente) con el género. Sólo así se realizará un abordaje completo de este fenómeno, que supone la violación de la intimidad de las mujeres (no de los hombres). Desde este enfoque, es decir, desde la consideración del acoso sexual como "acoso por razón del género" se evitan aproximaciones parcelarias y "moralistas" al problema. La legislación estadounidense es un buen ejemplo de aproximación "moralista" al acoso sexual, pues en ella se pone el acento en la "sexualidad" y no en el sexo.

b) Consecuencias jurídicas de la ley 3/89: el acoso sexual como vulneración de derechos fundamentales

La modificación efectuada por la Ley 3/89 ha supuesto la equiparación del derecho de los trabajadores a no soportar acoso sexual a los derechos fundamentales dignidad personal e intimidad. La consideración del acoso sexual, como lesión de derechos fundamentales resulta imprescindible para conformar un sistema de máxima protección en este ámbito. De este modo, el procedimiento aplicable frente al acoso sexual será, salvo excepciones, el de **tutela de derechos fundamentales**, cuyos rasgos de preferencia y sumariedad están destinados a lograr una respuesta judicial rápida y eficaz.

La protección constitucional se ejercita normalmente en la jurisdicción ordinaria laboral, a través del procedimiento de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales previsto en la Ley de Procedimiento Laboral (art. 175 y siguientes). Cabe asimismo recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Las características del procedimiento de tutela de derechos fundamentales son:

* La especial celeridad. El art. 53.2 de la Constitución prevé que este tipo de procedimiento está basado en los principios de "preferencia y sumariedad". Este mandato constitucional se cumple en la práctica forense, ya que los Juzgados de lo Social suelen resolver estos litigios en un máximo de dos meses.

* La amplitud de sujetos legitimados activa y pasivamente. En este tipo de procedimiento puede intervenir como demandante, además de la trabajadora agredida, un sindicato como coadyuvante (no es parte principal). En cuanto a la legitimación pasiva, es posible demandar a una pluralidad de sujetos, no sólo al empresario. Esto reviste especial importancia en los casos en los que el empresario y el sujeto activo son personas distintas. La trabajadora puede exigir el pago de indemnización a ambos de forma solidaria.

* La inversión de la carga de la prueba. El art. 96 de la Ley de Procedimiento Laboral prevé este mecanismo para los procedimientos por discriminación sexista. El acoso sexual es un acto discriminatorio y, por tanto, las trabajadoras que denuncien este tipo de agresiones tienen derecho a beneficiarse de la "inversión de la carga de la prueba". Este mecanismo debe considerarse, más que una inversión total, un debilitamiento de la carga probatoria de quien alega, pues la trabajadora debe aportar una serie de indicios, que si bien no son prueba plena, serán valorados por el juez y pueden no ser admitidos. Una vez aceptados estos indicios corresponde al demandado probar que actuó de forma legítima.

Existe jurisprudencia que no aplica el mecanismo de la inversión de la carga de la prueba en los procesos por "acoso ambiental", basándose en la consideración de que en estos casos no existe lesión del derecho a la no discriminación. Este criterio es inadmisibles pues, como hemos manifestado al hablar de los derechos vulnerados por el acoso sexual, el componente de género está presente en todas las modalidades de acoso sexual.

* La posibilidad de que en este tipo de procedimientos el Juez (de oficio o a instancia de parte) pueda recabar informes de Organismos públicos. Esta posibilidad da entrada en estos pleitos a entidades públicas relacionadas con el problema del acoso sexual, como la Inspección de Trabajo o el Instituto de la Mujer.

c) Las acciones que puede ejercitar la trabajadora en vía laboral

Frente al acoso sexual, pueden acudir a la jurisdicción laboral (Juzgados de lo Social) para ejercitar las siguientes acciones:

1. Acción de nulidad:

La trabajadora puede impugnar cualquier acto o decisión del empleador (o de cualquier directivo de la empresa con capacidad de decisión sobre las condiciones laborales de la trabajadora) que tenga su origen en la negativa de la trabajadora al "chantaje sexual" planteado por el sujeto activo. Estos actos o decisiones son nulos, en virtud de los artículos 17 y 55.5 del ET.

La consecuencia jurídica de la declaración de nulidad radical es que el acto en cuestión se tiene por no efectuado y por ejemplo, en caso de despido la declaración de nulidad conlleva la readmisión inmediata de la trabajadora en la empresa, con abono de los salarios dejados de percibir. En la mayor parte de los casos - sobre todo en empresas pequeñas - la readmisión de la trabajadora no es una solución factible, por lo que a menudo se salda el litigio con el cese de la trabajadora a cambio de una indemnización.

El inconveniente de la acción de nulidad es que sólo se puede pedir en los supuestos de acoso sexual de intercambio o "chantaje sexual" que hayan acarreado la pérdida tangible de derechos laborales de la víctima. No es aplicable frente al "acoso ambiental", ya que la conducta del empresario en estos casos sería omisiva, no activa. Si las amenazas del empresario no han llegado a materializarse en una decisión concreta esta acción tampoco es posible, pues no habría nada que anular.

2. Acción de resolución:

El acoso sexual es causa justa de extinción del contrato por parte de la trabajadora, con base en lo previsto en el artículo 50 del ET. El hecho de que se produzcan este tipo de agresiones en la empresa supone el incumplimiento grave de la obligación del empresario de garantizar el respeto de los derechos del personal laboral, que el Estatuto de los Trabajadores le atribuye. Este incumplimiento empresarial faculta a la trabajadora a resolver el contrato percibiendo una indemnización equivalente a la del despido improcedente (art.55.5 ET).

Esta acción, cuya ventaja respecto de la nulidad es que puede ejercitarse frente a cualquier modalidad de acoso sexual, ha recibido críticas por autoras como Teresa Pérez del Río o Dolores de la Fuente, pues la consecuencia de la resolución es que la trabajadora pierde el empleo a cambio de una indemnización cuya cuantía depende del tiempo de duración del

contrato. En la actualidad, dada la elevada tasa de desempleo y el gran número de mujeres con contratos temporales resulta poco recomendable dicha acción.

3. Acción de indemnización:

El art. 180 de la Ley de Procedimiento Laboral prevé que, cuando se declare la vulneración de un derecho fundamental (como lo es el acoso sexual), se ordenará "la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización, cuando procediere".

d) Problemas de compatibilidad de las acciones de nulidad y resolución con la de indemnización.

- La compatibilidad material y procesal de las acciones de nulidad y de indemnización.

La acción de nulidad puede acompañarse de la pretensión indemnizatoria, ya que según lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral, la consecuencia de la sentencia de vulneración de un derecho fundamental será siempre:

- El cese de la conducta lesiva
- La reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo
- La reparación de las consecuencias derivadas del mismo

Sin embargo, existen sentencias que deniegan a la trabajadora la posibilidad de resolver en un mismo juicio las cuestiones relativas a la decisión que se impugna (despido, etc) y la cuestión de la indemnización por daños y perjuicios derivada de la lesión de varios derechos fundamentales.

Si se quiere facilitar a las mujeres víctimas de acoso sexual el acceso a las vías de resolución judicial debe empezarse por despejar el camino de obstáculos de tipo procesal. Es imprescindible por tanto resolver esta contradicción y aclarar que en los casos en los que un trabajador alegue la vulneración de un derecho fundamental (independientemente de la modalidad procesal que corresponda) puede reclamar una indemnización de daños y perjuicios a causa de tal vulneración. Existe una sentencia del Tribunal Superior Justicia de Madrid (31-7-1992), que admite la acumulación en un mismo procedimiento de ambas pretensiones.

- La compatibilidad de la acción de resolución y la de indemnización

También ha planteado más problemas la compatibilidad de las acciones resolutoria e indemnizatoria, ya que la resolución del contrato lleva aparejada una indemnización (la que corresponde al despido improcedente). Aunque el Tribunal Supremo (STS.18.7.85) se ha declarado contrario a esta acumulación de indemnizaciones, hemos de considerar que sí son compatibles ambas pretensiones (Lousada, 1996). Y ello con base en la consideración del acoso sexual como una lesión de varios derechos fundamentales, que faculta a la trabajadora a reclamar una indemnización por daños morales que no puede tener como límite la indemnización fijada para el despido improcedente.

La doctrina jurisprudencial contraria a la mencionada acumulación supone un atropello a los derechos fundamentales, pues la reparación de un derecho de tanta trascendencia no puede cuantificarse en función de la duración del contrato de trabajo de la persona agredida.

e) Responsabilidad de la empresa en casos en los que el autor del acoso sexual no es el empresario

Aparte de las sanciones que pueda recibir el empleador en vía administrativa, es responsable en el ámbito laboral del acoso sexual producido por cualquier trabajador de su empresa, si se prueba que conocía o debía conocer dicha situación. El empresario responde en todo caso de la conducta de los directivos que actúan por delegación, pero también es responsable, por regla general, de la actuación del personal a su servicio, con ocasión de sus funciones. La excepción a esta regla general es que el empleador pruebe que puso todos los medios a su alcance para conocer la conducta de acoso sexual y para evitarla.

Se entiende que el empresario ha puesto la máxima diligencia para evitar el acoso sexual (y está, por tanto exento de responsabilidad) cuando ha adoptado algún "plan de prevención". No basta, sin embargo "la mera legación de que se ha dado una orden imperativa prohibiendo el acoso sexual en la empresa, sin hacer nada más por garantizar que dicha orden se cumpla por todos sus empleados" (Pérez del Río, 1990). En orden a reclamar una indemnización la trabajadora puede:

- Reclamar únicamente indemnización al empresario (sin reclamar al autor del acoso sexual), ya que la empresa es responsable directa - no subsidiaria - frente al acoso sexual de un empleado.
- Reclamar al autor y a la empresa conjuntamente y en cuyo caso la empresa responde de forma solidaria.

f) El acoso sexual como accidente de trabajo

El acoso sexual genera en las trabajadoras que lo sufren importantes trastornos psíquicos y físicos. Dichas lesiones, que tienen su origen en el ámbito laboral y en horario de trabajo, encajan plenamente en la definición que hace la Ley General de la Seguridad Social del accidente laboral, como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión de o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

Si bien es cierto que la única jurisprudencia existente en este sentido es anterior a la implantación de cauces específicos para reclamar frente al acoso sexual, de todos modos es importante señalar que la trabajadora acosada que posea daños físicos o psíquicos en virtud del acoso sexual puede reclamar las prestaciones correspondientes por accidente laboral.

g) Las funcionarias públicas frente al acoso sexual

La Ley 3/89 que - como se ha dicho - reformó el Estatuto de los Trabajadores para incluir la protección de los trabajadores frente al acoso sexual, introdujo un párrafo en sentido en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (art. 63.1). Por lo tanto, las funcionarias tienen derecho a reclamar frente al acoso sexual en igualdad de condiciones que el resto de las trabajadoras. Lo que varía en estos casos es el procedimiento a seguir, ya que la jurisdicción social no es competente cuando se trata de personal funcionario. La competencia la ostenta la jurisdicción administrativa, de modo que la trabajadora habrá de acudir a la vía sancionadora interna, teniendo la posibilidad de acudir a los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo en vía de recurso.

La protección de los funcionarios públicos presenta dos peculiaridades con respecto a la vía laboral:

Que los mecanismos sancionadores cobran especial vigencia y que la acción de resolución del contrato no es factible (Lousada, 1996)

Por último, destacar que si la trabajadora presta sus servicios en la Administración, pero pertenece a una empresa privada (contratada por la Administración) está amparada por el Estatuto de los Trabajadores y debe presentar la demanda ante los Juzgados de lo Social, conforme a las modalidades procesales de la jurisdicción social.

2.3.3 La potestad sancionadora de la Administración

El empresario, en cuya empresa se produzca acoso sexual, es responsable de infracción administrativa, tanto si es él el autor como si lo son sus trabajadores. Esto requiere matices. Si el autor del acoso sexual es un directivo de la empresa que actúa por delegación el empresario será siempre responsable pero, en los casos en los que el sujeto activo es un compañero de trabajo de la empleada acosada, la responsabilidad del empresario se deberá graduar en función de su actitud ante el problema, siendo la regla general la de la responsabilidad.

Es importante precisar que el derecho administrativo, por formar parte (junto con el derecho penal) del derecho sancionador del Estado, posee fuertes garantías a favor del denunciado, entre las que destaca

especialmente la presunción de inocencia. Esto hace de la vía administrativa un cauce menos recomendable si la prueba del acoso es endeble.

a) La Inspección de Trabajo

Frente al acoso sexual, tanto del empresario como de otros trabajadores, la trabajadora puede acudir a la Inspección de Trabajo. Este es un órgano de la Administración estatal encargado de velar por los derechos de los trabajadores y que será el encargado de recoger la denuncia de la trabajadora, instruir el procedimiento administrativo y dictar una resolución en el mismo.

b) La sanción al empresario en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Infracciones y Sanciones del orden Social (LISOS)

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y el Estatuto de los Trabajadores prevén entre las infracciones muy graves: "los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad del trabajador" y las decisiones que impliquen una discriminación por razón de sexo. Hubiera sido deseable que tras la promulgación de la Ley 3/89 se contemplaran expresamente como infracción los actos del empresario que permitan o fomenten las ofensas de naturaleza sexual a las trabajadoras, incorporando en los preceptos sobre infracciones el mismo texto que se añadió al artículo 4.2 e) del E.T. "comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual", pero no ha sido así.

De todos modos, en virtud de la modificación realizada por la Ley 3/89 en el artículo 4.2 e) del E.T. han de asimilarse, en cuanto a protección jurídica, las conductas del empresario que vulneran los derechos a la dignidad e intimidad o aquellas que permitan o fomenten ofensas de naturaleza sexual hacia cualquier trabajadora. Además, el acoso sexual es considerado un acto de discriminación, lo que supone otra infracción muy grave del empresario.

Aunque el acoso sexual suponga la realización, por parte del empresario de varias infracciones, sólo se le podrá sancionar por una de ellas, ya que de lo contrario se vulneraría el principio de que no se puede sancionar dos veces una misma conducta (non vis in idem).

c) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995

Como señala Teresa Pérez del Río (1996), "el acoso sexual en el trabajo constituye uno de los riesgos más importantes para la salud con que ha de enfrentarse la mujer trabajadora". A pesar de que la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de noviembre) no contiene ningún precepto destinado a la prevención del acoso sexual, "la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo" (De la Fuente, 1996), contenida en esta ley faculta a la Administración a sancionar a los empresarios que toleren y no prevengan estas conductas en su empresa.

2.3.4 El delito de acoso sexual en el Código Penal de 1995

Una de las novedades de la Ley Orgánica 10/95, de 28 de noviembre, que aprobó el nuevo Código Penal, fue la tipificación como delito del acoso sexual en la modalidad de "chantaje sexual"*.

Esta tipificación no incluye, por tanto, el "acoso ambiental", que en cualquier caso puede ser denunciado como falta de vejaciones injustas del art. 620 del Código Penal, cuya sanción es una pena de multa.

* El art. 184 del nuevo Código Penal prevé que "el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce fines de semana."

Si la conducta ofensiva - producida por un jefe o compañero - supera las manifestaciones verbales o los gestos y ha desembocado en un contacto físico indeseado para la trabajadora, puede ser denunciado como agresiones sexuales o abusos sexuales, dependiendo de la gravedad.

Es importante precisar que en derecho penal, sólo será responsable el autor del acoso sexual. No se extiende aquí la responsabilidad al empresario, si el autor del acoso es otro trabajador, aunque sea un directivo. A no ser que el empresario hubiera tenido participación de algún tipo en el delito.

La difícil "convivencia" entre el delito de acoso sexual y el delito de amenazas condicionales.

En el Código Penal actual, y en el anterior, existe el delito las amenazas condicionales (art.171.1) que supone el anuncio de un mal, que no constituye delito si la víctima no realiza una conducta exigida por el autor. Este delito prevé una pena mucho más grave que la del acoso sexual, pudiendo llegar hasta dos años de prisión y no exige ningún tipo de relación de jerarquía laboral, docente o análoga. Algunos autores se han cuestionado por esta razón la idoneidad de la inclusión en el código Penal del delito de acoso sexual (Cancio, 1996). Según este autor, la desconexión de estos dos delitos (acoso sexual y amenazas condicionales) lleva a la paradoja de que resulta penalmente más "tolerable" una amenaza de contenido sexual que cualquiera de otro tipo.

El procedimiento penal: máximas garantías para el acusado

La dificultad probatoria que acompaña a las trabajadoras en todos los procesos de acoso sexual es mayor en el proceso penal, ya que esta rama del derecho representa la mayor contundencia del derecho de castigar del Estado y, por ello, está acompañada de las máximas garantías para el ciudadano imputado. En el proceso penal rigen dos principios en toda su amplitud, uno de alcance constitucional - la presunción de inocencia - y otro como norma de interpretación del juez, el principio in dubio pro reo (en caso de duda a favor del acusado).

¿Qué diferencias existen, en cuanto a la prueba, entre el proceso laboral y el proceso penal por acoso sexual?.

En el procedimiento laboral rige el principio in dubio pro operario, que beneficia a la trabajadora, en caso de que el autor del acoso fuese el empresario. También existe el principio de "inversión de la carga de la prueba" en los casos de discriminación sexista, que imponen al demandado la obligación de probar que su actuación es conforme a derecho. En el proceso penal, por contra, el principio de presunción de inocencia obliga a la trabajadora a probar lo que alega, además, a la hora de valorar la prueba de cargo, si el juez tiene dudas debe absolver al acusado, en virtud del in dubio pro reo.

La declaración de la víctima en el proceso penal:

Realmente en los procedimientos sobre delitos sexuales "la confesión de la víctima es una auténtica prueba reina" (Lousada, 1996), ya que normalmente no existen otras pruebas. Esto ha llevado al Tribunal Supremo a reconocer que "las manifestaciones de la víctima, especialmente en los delitos sexuales, pueden servir para enervar el derecho a la presunción de inocencia, cuando los jueces asimilan tales declaraciones, si no hay razones objetivas que hagan dudar de la credibilidad de quien así se expresa, o que puedan invalidar sus afirmaciones" (STS 2.6.1992). La búsqueda de estas "razones objetivas", a las que alude la sentencia, legitimará en muchas ocasiones un "segundo juicio a la mujer" totalmente inaceptable.

La responsabilidad civil en el proceso penal.

En el proceso penal, además de la pena que se le imponga al autor del delito, éste tiene que hacer frente a la responsabilidad civil derivada del delito. La trabajadora puede pedir que el autor le indemnice por los daños (físicos y/o morales) que el delito le haya producido.

La compatibilidad de las vías laboral y penal

La denuncia penal y la demanda en la vía laboral son plenamente compatibles y la trabajadora puede acudir a ambas vías jurisdiccionales de forma paralela. Únicamente cuando en sede laboral se discute la falsedad de un documento se paralizará este procedimiento en espera del resultado en la vía penal.

2.3.5 La sanción intraempresarial del acoso sexual

Los mecanismos expuestos hasta ahora trascienden todos el ámbito de las empresas. En ellos, la resolución del acoso sexual se confía a un tercero (Juez o Inspector de Trabajo), pero en nuestro Ordenamiento laboral existe la posibilidad de resolver la cuestión de forma interna.

El art.58 del Estatuto de los Trabajadores concede a los empresarios la facultad de sancionar a los trabajadores por incumplimientos laborales. La vía disciplinaria interna es importante de cara a crear una cierta "cultura" entre los trabajadores a todos los niveles. Pero no debe dejarse únicamente al empresario, sino que los sindicatos deben de tener una gran participación

a) El despido disciplinario del "acosador"

Las ofensas verbales o físicas de un trabajador al empresario o a otro trabajador de la empresa son causa justa de despido disciplinario, según el art. 54.2 c) del E.T. Se entienden incluidas las ofensas "de naturaleza sexual". La mayor o menor responsabilidad de un empresario frente al acoso sexual realizado por un empleado suyo, tendrá su vara de medir en el mayor o menor uso que éste haga de sus facultades disciplinarias internas. Un empresario que tras la denuncia de acoso sexual de una trabajadora sanciona al autor del mismo, nunca podrá ser sancionado ni en la vía laboral ni en la vía administrativa, pues se entiende que actuó con la "diligencia debida".

b) El acoso sexual en la negociación colectiva

El Estatuto de los Trabajadores prevé que las infracciones y sanciones de los trabajadores se establezcan por ley o por Convenio Colectivo.

Los convenios colectivos son un instrumento idóneo para incluir en los centros de trabajo medidas de tipo preventivo-sancionador del acoso sexual, como las previstas en el Código de Conducta comunitario. Además la negociación colectiva implica la participación de empresa y representantes de los trabajadores y ello otorga a estos últimos la posibilidad de introducir cláusulas y procedimientos sancionadores de carácter interno. De este modo se establece un mayor control de las decisiones del empresario, a quien le podrán recordar los sindicatos que, en caso de negligencia en temas de acoso sexual, además de incurrir en sanción administrativa⁷, está vulnerando lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Es importante la existencia de una serie de instrumentos jurídicos que obliguen al empresario a actuar con contundencia ante las denuncias de acoso sexual de las trabajadoras.

Aunque todavía la mayor parte de los convenios colectivos en España no prevén de forma específica el acoso sexual, la sanción interna al trabajador que "acosa" se puede apoyar en otros preceptos más genéricos, como "faltas de respeto" o "faltas a la buena fe".

El resultado de un análisis de 102 convenios colectivos, realizado por las autoras del libro, "La discriminación por sexo en la negociación colectiva" (Instituto de la Mujer, 1997) fue el siguiente:

- 30 contienen una mención expresa al acoso sexual mediante su tipificación o recogiendo como falta.
- 5 contienen referencias más o menos indirectas, indefinidas o ambiguas sobre el tema.
- 67 no contienen mención alguna al acoso sexual.

*El capítulo sobre el "acoso sexual" es obra de Dolores de la Fuente Vázquez

3. La traducción práctica de las normas sobre acoso sexual

Una vez expuestos los cauces judiciales e intraempresariales de protección de las trabajadoras frente al acoso sexual, es preciso exponer la eficacia práctica de los mismos y su utilización por parte de las mujeres. Para ello, se ha realizado un análisis de sentencias sobre acoso sexual y se ha recogido la opinión de operadores jurídicos y mujeres.

3.1 Análisis de sentencias sobre acoso sexual

Es necesario comenzar este apartado resaltando la escasez de pronunciamientos judiciales en materia de acoso sexual. Actualmente, el repertorio de jurisprudencia Aranzadi Social contiene únicamente 13 sentencias sobre acoso sexual, del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia de todas las Comunidades Autónomas. Es cierto que ese número se amplía si añadimos los pronunciamientos de los Juzgados de lo Social de cada provincia, pero la conclusión sigue siendo la misma: las trabajadoras hacen un escasísimo uso de los cauces judiciales previstos para los casos de acoso sexual.

Para realizar el análisis, se han tomado 17 sentencias, dictadas por los siguientes órganos jurisdiccionales: Tribunal Supremo (Sala de lo social), Tribunales Superiores de Justicia (Salas de lo Social), Audiencia Provincial (Secciones Penales) y Juzgados de lo Social.

El análisis se ha realizado con un triple objetivo:

- 1º Conocer qué, características comunes poseen los supuestos de acoso sexual que acceden a los Juzgados, esto es, ante qué presupuesto de hecho las mujeres optan por la vía judicial.
- 2º Determinar la proporción entre pronunciamientos favorables y desfavorables. Especificar los motivos aducidos en las sentencias desfavorables y tratar de establecer una serie de características comunes entre los casos en los que la sentencia ha sido favorable a la mujer y entre los de signo contrario.
- 3º Conocer la posición de los jueces ante la pretensión indemnizatoria de las trabajadoras.

• Características de los supuestos de acoso sexual que acceden al ámbito judicial.

Las sentencias estudiadas muestran que las trabajadoras que mayoritariamente acceden a los Juzgados y Tribunales lo hacen para denunciar casos de acoso sexual realizados por un "superior jerárquico" (empresario, jefe inmediato, gerente, etc.) y que dicha conducta reviste una gravedad manifiesta. Las denunciadas destacan por ser, en su mayoría, mujeres jóvenes con una situación laboral precaria y con una baja remuneración.

Entre las sentencias estudiadas, podemos distinguir tres tipos, según el contenido del fallo:

* Estimatorias: Reconocen la existencia del acoso sexual y conceden a la mujer el derecho a cobrar la indemnización que solicita (Son las minoritarias).

* Estimatorias parciales: Reconocen la existencia del acoso sexual, pero no otorgan a la trabajadora la indemnización que reclama (estas suponen mayoría de las sentencias sobre acoso sexual).

* Desestimatorias: Deniegan las pretensiones de la trabajadora, por entender que no ha quedado acreditado el acoso sexual.

Las sentencias mayoritarias son las estimatorias parciales, que reconocen que ha existido acoso sexual, pero conceden a la demandante sólo una parte de la indemnización que reclama.

Interesa establecer una serie de rasgos comunes a los supuestos que han recibido sentencia estimatoria (parcial o total) y hacer lo mismo con las de signo contrario.

• Hechos probados de las sentencias estimatorias

Hemos constatado que los pronunciamientos judiciales favorables a la víctima de acoso sexual presentan una de estas dos características (o las dos):

- * Se producen ante hechos de una gravedad manifiesta y/o
- * La declaración de la víctima va acompañada de testigos u otras pruebas externas a la trabajadora

En cuanto a la gravedad de los hechos y de las secuelas del acoso sexual, podemos decir que la mayoría de los casos que han obtenido una sentencia favorable superan con creces el contenido defensorio del acoso sexual, produciéndose en muchos de ellos contactos físicos indeseados.

Destacan, en este sentido: La **Sentencia de 22 de septiembre de 1994, del Juzgado de los Social nº 5 de Vigo**, en la que la demandante, una adolescente en situación económica precaria, con contrato de aprendizaje, es agredida a diario por su empleador quien *<<le requería la realización de actos de contenido sexual como "besos de tornillo" o tocamientos en los pechos. En un principio, ante la actitud pasiva de la trabajadora, el empresario conseguía ocasionalmente sus propósitos en lo relativo a los tocamientos. La retribución por la limpieza le era entregada a la trabajadora, en algunas ocasiones, con inmediata anterioridad a los requerimientos sexuales (...) el empresario acudió al centro de trabajo, donde encontró a la trabajadora, le ordenó acompañarlo a una oficina vacía y, ante la negativa de la trabajadora a sus requerimientos de tipo sexual, la tiró al suelo y le dio una patada en la zona genital, escapando entonces la trabajadora y abandonando el centro de trabajo>>*. La trabajadora finalizó ingresada en urgencias de ginecología con diagnóstico de *<<edema en labio mayor izquierdo doloroso...>>*; o la **Sentencia de 10 de septiembre de 1997 del Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid**, cuyo relato fáctico presenta a una joven contratada temporalmente a la que el jefe de mantenimiento sometió en varios días consecutivos a *<< todo tipo de besos, chupamientos y tocamientos >>*.

La gravedad de los hechos no sólo se deriva del tipo de actos indeseados que las trabajadoras soportan, sino del tiempo que permanecen "resistiendo" ante este tipo de situaciones, sin denunciar los hechos. En este sentido, merece ser comentada la **Sentencia de 2 de abril de 1994 del Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo**, cuyos hechos probados relatan lo siguiente: *<< Dicho socio requirió a la actora (demandante) en varias ocasiones para tener relaciones sexuales, lo que la actora rechazó y en dos ocasiones, en el verano de 1994 y en enero de 1995, hallándose la actora en una dependencia del hotel, el señor R. fue tras ella y llegó a realizarle contactos y tocamientos a pesar de la oposición la actora (...) asimismo, en fecha que no consta, estando en el domicilio de la actora Mercedes Ch. - agente de seguros -, se recibió una llamada telefónica dirigida a la actora, en la que el interlocutor que se identificó como el señor R., dirigió insultos deshonestos a la demandante>>*.

El hecho de que las mujeres soporten en silencio, durante largos periodos de tiempo, las conductas de acoso sexual, es una de las razones por las que la totalidad de las demandantes de las sentencias analizadas, presentan trastornos psíquicos de tipo depresivo (ansiedad, miedo, angustia, etc.). Estas secuelas psicológicas, que son el dato más característico de las víctimas de acoso sexual, son muy a menudo minusvaloradas por los Tribunales.

En los casos en los que el acoso sexual no reviste una gravedad extrema las sentencias favorables se producen únicamente ante la existencia de pruebas contundentes, es decir, cuando el testimonio de la trabajadora viene apoyado por otras pruebas (testigos, pruebas indiciarias, etc.). Es el caso de la **Sentencia de 21 de noviembre de 1997 del Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid**, en la que, si bien los hechos no revisten la gravedad de las anteriormente citadas, las declaraciones de cuatro testigos sirvieron de apoyo a la versión de la trabajadora, lo que no suele ser normal en los casos de acoso sexual.

- **Presupuesto fáctico de las sentencias desestimatorias**

Aunque, como hemos dicho, son más habituales las sentencias que reconocen la existencia del acoso sexual, existen varias sentencias que desestiman la demanda de acoso sexual de la trabajadora, apoyándose en la falta de pruebas o entendiendo que la trabajadora demandó de mala fe.

Lousada (1996) recuerda en su libro la tristemente famosa "sentencia de la minifalda" (**S.12.2.1989, de la Audiencia Provincial de Lleida**), en la que se absolvió al autor de agresiones sexuales, por entender que la forma de vestir de la víctima había provocado la conducta "irrefrenable" del autor. Esta sentencia es

quizá un caso extremo, pero nos acerca a la realidad de las decisiones judiciales, que no son sino el reflejo de la ideología y prejuicios de una persona (el juez) o varias (tribunal).

Analizando otras sentencias desestimatorias más recientes, encontramos que todas presentan varias características comunes: las conductas de acoso sexual suelen quedar en el plano verbal y la trabajadora posee únicamente su testimonio como prueba de lo ocurrido.

Así, la **Sentencia de 31 de octubre de 1995 del Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid (y la Sentencia de 29.5.97, del Tribunal Superior de Justicia**, que la confirmó en vía de recurso), ante el testimonio de la trabajadora, que aseguraba haber sufrido acoso sexual por parte del director de la empresa donde trabajaba, apoyada por el hecho de que la trabajadora (un mes después de la agresión denunciada) causara baja por encontrarse en *<<estado depresivo con ansiedad>>*, resolvió que no quedaba suficientemente acreditado el acoso sexual por falta de prueba.

En el mismo sentido se pronuncia la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 15 de abril de 1994**, ante el recurso interpuesto por un trabajador que fue objeto de despido disciplinario por acoso sexual a una compañera. El Tribunal declara la improcedencia del despido por no quedar acreditado el acoso sexual. Los hechos probados de la sentencia de instancia, cuyo recurso motiva la citada sentencia, recogen que, concluida una comida de empresa, el trabajador despedido *<< le pone la mano en la pierna (a la trabajadora) diciéndole "deseo hacer el amor contigo aunque sólo sea una vez" , no accediendo Doña Fátima a sus pretensiones. A raíz de tal hecho cambia la actitud profesional que el actor (trabajador despedido) venía manteniendo con ella, siendo frecuentes - siempre en el trabajo - las insinuaciones a la forma en que iba vestida, y a su físico, asimismo muestra una actitud despótica e hiriente, tendiendo además a "monopolizar" su atención, frente a la posición de Doña Fátima de buscar refugio entre sus compañeros de trabajo; esta situación, mantenida hasta primeros del mes de julio, creó en la aludida trabajadora una visible situación de angustia y nerviosismo que fue notada por los compañeros. El referido comportamiento del actor en el periodo de tiempo citado, lejos de disminuir, fue en aumento, situación que aboca a que Doña Fátima decida marcharse de la empresa >>*.

El Tribunal declara que el despido disciplinario carece de fundamento, ya que no hay pruebas que acrediten el acoso sexual, y argumenta que *<<no consta que Doña Fátima, en ningún momento haya mostrado con el actor una actitud que diera pie a la conducta antes reseñada por parte de este. Asimismo, queda constatado que el día del cumpleaños de Doña Fátima, el actor llevó personalmente a su domicilio un ramo de flores y que asimismo, éste le indicaba, ante su conducta hacia ella, que no lo hacía de mala fe, sino porque tenía problemas personales (...) Esta Sala observa que, tal y como se recoge de los propios hechos probados, queda acreditada la propuesta hacia la indicada Doña Fátima de hacer el amor con ella, pero sin embargo no se desprende de la mencionada carta (de despido) el acoso sexual de que se le acusa. >>*

En este caso existe, además del testimonio de la trabajadora, un material indiciario importante, ya que los hechos probados de la sentencia ponen de manifiesto que *<< en las gestiones llevadas a cabo por la Empresa, esta constató que hace ocho meses el actor había mostrado una actitud similar con una telefonista de la empresa , la cual indicó (a la dirección de la empresa) que ante su reiterada negativa a acceder, el actor le dijo: "tu eres una madre soltera y yo soy un jefe de Litografía, va a ser tu palabra contra la mía", rogando (dicha trabajadora) al director de la empresa que hiciera caso a Doña Fátima.>>*

Resulta curioso cómo el Tribunal, haciendo caso omiso del testimonio de la trabajadora y de los importantes indicios presentados en apoyo de su versión, únicamente considera válida la versión del trabajador despedido, que no presenta ningún apoyo.

En este apartado, merece ser comentada una reciente sentencia, del **Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de 18 de mayo de 1998**, por ser la única sentencia encontrada que, lejos de justificar su denegación en la falta de material probatorio, fundamenta tal denegación en el convencimiento de que *<<todo lo urdió (la demandante) con la deshonesto finalidad de intentar perjudicar al empleador que no responde positivamente a sus requerimientos de horas libres o aumento de sueldo que según relata en confesión no fueron nunca atendidos...>>*

Resulta curioso el *iter* argumental que lleva al Juez a considerar a la mujer una "farsante", ya que parte de una premisa, a nuestro juicio muy acertada y de la cual pocos jueces parten: la de considerar que <<cuando una mujer denuncia haber sido víctima de acoso sexual es porque ha despejado positivamente todos estos inconvenientes (sus dudas en cuanto a la credibilidad, su miedo a perder el puesto de trabajo, etc.) y su propia actitud en demanda de derecho es demostrativa, siquiera indiciariamente, de la certeza de sus manifestaciones.>>

De este modo el acoso sexual se apoya, de un lado, en la presunción de credibilidad que el Juez concede a la demandante y de otro, en la existencia de dos informes, uno psiquiátrico, que concluye que (la trabajadora) posee un <<Problema nervioso: (...) trauma emocional desde hace una semana...>>, y otro psicológico, que <<manifiesta que la demandante posee trastornos de ansiedad con irritabilidad, inquietud psicomotora y llanto, siendo ello reacción fóbica a los acontecimientos acaecidos, sin que se aprecien en la actora características de confabulación que pudieran hacer pensar en un trastorno de simulación >>

El material probatorio del demandado consiste en tres denuncias (sin relación alguna con el acoso sexual que se juzga) en las cuales aparece implicada la trabajadora (en dos como denunciante y en una como denunciada).

Estas denuncias dan pie al magistrado a denegar la pretensión de la demandante, con base en lo siguiente: <<la demandante es una persona proclive a denunciar ante las autoridades a las personas con las que ha tenido alguna diferencia. Bien puede que así actuara empleando las denuncias como mecanismo de defensa, pero también de venganza: considerando que se le ha causado un perjuicio, encontraría reparación respondiendo con otro mayor (...) que los atestados (...) realizados por la Comisaría evidencian unas vivencias personales incompatibles con la imagen que de sí misma ha querido dar la demandante en el curso de estas actuaciones (...) La escenificación que realiza en el acto del juicio, presentándose como una persona extremadamente pudorosa (...) no es creíble porque no se compadece con sus antecedentes vitales. Y con ello este juzgador quiere dejar sentado que ni está moralizando acerca de su vida ni reprobándola y que tampoco ha dejado de creerla por su historia precedente, sino por pretender simular unos sentimientos de los que carece, sentimientos de pudor y de recato que en todo caso no tiene que presentar la mujer para ser objeto de acoso sexual (...) la demandante cuando confesaba en el juicio mentía acerca de sus personales sentimientos y mentía en definitiva acerca de ella misma intentando, más que decir la verdad de lo sucedido buscar la compasión del juez...es por ello que, del análisis de todo lo actuado, se llega a la conclusión de que la demandante no fue objeto de acoso sexual >>.

Lo más sorprendente de esta sentencia es la pretensión del juzgador de adentrarse en la psique de la demandante. Vemos cómo hace caso omiso de la opinión de los expertos en ese tipo de prácticas (psicólogos y psiquiatras) y se considera capacitado para saber si los sentimientos de la trabajadora son fingidos o si la demandante <<mentía acerca de ella misma >> y más aún, cree poder conocer - a través de tres denuncias en las que se ha visto envuelta la trabajadora - cuáles han sido sus <<vivencias personales>> y las considera <<incompatibles con la imagen que de sí misma ha querido dar>>.

Esta elucubración sobre los "móviles" ocultos de la demandante, resulta muy arriesgada (en cualquier situación y sobre cualquier persona) pero lo es mucho más cuando, como en el caso que nos ocupa, la persona a la que se trata de "juzgar" es de distinta cultura, religión, lengua materna y sexo.

Y es que, finalmente, el Juez realiza una valoración de las pruebas que contradice el principio que él mismo sienta (presunción de credibilidad de la mujer). Sin embargo, sólo desde el descrédito inicial de la versión de la mujer, se puede razonar que, porque la mujer denuncia en otra ocasión a una antigua empleadora y porque trata de mostrarse pudorosa en exceso en el acto del juicio, miente respecto al acoso sexual.

Como conclusión a este apartado, sólo cabe decir que indudablemente una de las mayores dificultades con las que se encuentran las trabajadoras en los procedimientos de acoso sexual es falta de "conexión" entre la trabajadora y el Juez (a ello dedicamos un apartado del próximo capítulo), quien debería ser consciente de este problema e intentar superarlo apoyándose más a menudo en otros profesionales, como los psicólogos.

- **Postura del juez ante la pretensión indemnizatoria de la demandante**

La indemnización en este tipo de procedimientos supone un reconocimiento del daño moral o psíquico (y en ocasiones físico) que el acoso sexual produce a las trabajadoras. En estos casos, lo monetario no sólo tiene una función reparadora, sino también simbólica (representa el reconocimiento por parte del juez del sufrimiento de la demandante y la "intolerancia" del mismo hacia el tipo de comportamiento denunciado) ya que el daño psíquico es difícilmente cuantificable.

Aunque la mayoría de las sentencias analizadas dan la razón a la trabajadora en cuanto a la existencia del acoso sexual, se separan de la pretensión de la misma en cuanto al reconocimiento de la gravedad del perjuicio sufrido. Fijan generalmente indemnizaciones muy inferiores a la solicitada y esta actitud es un fiel reflejo de la falta de importancia que conceden a estas agresiones y a las secuelas que dejan en las trabajadoras que las sufren.

En este sentido hay que citar la Sentencia del Tribunal Superior de Galicia (Sala de lo Social) de 17.2.1995, en la cual los magistrados motivan que funciona << a modo de atenuante indemnizatorio, la escasa gravedad demostrada de la agresión sexual - la sentencia [la del juez de lo social, cuya revisión efectúan] habla de que solicitaba "verbalmente" y en cuanto a propasarse físicamente, se dice de forma genérica, que al menos una vez tuvo que "sacárselo de encima"- y cierta pasividad de la agredida al dejar pasar más o menos un mes sin poner los hechos en conocimiento del empresario, cuando tuvo ocasiones especialmente idóneas para ello, como la entrega del parte de baja por gastroenteritis (...) la Sala entiende como cuantía indemnizatoria ajustada en este caso la de 150.000 pesetas >>. La demandante en este caso fue agredida física y psíquicamente, perdió el empleo y estuvo en tratamiento psicológico, con un diagnóstico de "malestar, ansiedad, nerviosismo y miedo". El establecimiento de una indemnización "insultante" para la mujer se debe a la incapacidad de los magistrados de ponerse en el lugar de la trabajadora. (Ver el capítulo Obstáculos).

3.2 Opinión de los operadores jurídicos y testimonio de las mujeres

Para completar el estudio de la aplicación práctica de las normas sobre acoso sexual, se expone a continuación la opinión de los operadores jurídicos y mujeres, obtenida a través de entrevistas personales (Ver el capítulo IV del Estudio), de las cuales destaca lo siguiente:

Lo que más destacan los/as jueces/zas es la dificultad probatoria en los casos de acoso sexual. Entienden que este es un problema de difícil solución, ya que deriva del tipo de actos que configuran el acoso sexual, que son realizados normalmente en la intimidad. Consideran un avance la aplicación de la "inversión de la carga de la prueba" a estos procedimientos. De todos modos, uno de los jueces entrevistados entiende que no es posible aplicar tal mecanismo al acoso ambiental, por no vulnerarse en estos casos el derecho a la no discriminación.

Algunos jueces consideran importante el aumento de pronunciamientos judiciales en esta materia, con el fin de crear en nuestro país una doctrina jurisprudencial sobre el acoso sexual. Sobre todo se destaca la importancia de que el Tribunal Constitucional se pronuncie en este tipo de casos, cosa que hasta ahora no ha ocurrido.

En general todos los jueces consideran acertada la normativa actual sobre acoso sexual y no creen necesaria ninguna modificación. Únicamente, se destaca la necesidad de utilizar con mayor contundencia la vía administrativa y sancionar a los empresarios por este concepto, con multas elevadas, que les hagan plantearse un cambio de actuación en este ámbito.

Los/as abogados/as coinciden con la opinión de los/as jueces/zas con respecto a que "la prueba es el caballo de batalla en los procesos de acoso sexual". Estos profesionales critican la excesiva rigidez de los Tribunales a la hora de admitir pruebas innovadoras, pero fundamentales en este tipo de asuntos, como grabaciones en cintas magnetofónicas.

Todos los abogados y abogadas comentan que las clientes que han venido a pedir consejo en casos de acoso sexual padecían crisis graves de ansiedad y mucho miedo a no ser creídas. Esto enlaza con la

opinión de las mujeres “acosadas” que hemos entrevistado, las cuales manifiestan que su mayor preocupación es que nadie va a creer su versión y menos que nadie el Juez.

4. Obstáculos consustanciales a la protección jurisdiccional

Catherine Makcinnon (1979), una de las pioneras en el tratamiento jurídico del acoso sexual, ya advirtió que las instancias judiciales no son las más idóneas para abordar dicho problema. Y esto porque el acoso sexual gira en torno a una percepción (la de la mujer) que es difícilmente reducible al lenguaje habitual en el ámbito judicial. El acoso sexual, tal y como es definido, integra conductas ofensivas mucho más "sutiles" de lo que acostumbra a resolverse en las salas de los Juzgados. Por ello, la trabajadora que denuncia una conducta de esta naturaleza encuentra multitud de obstáculos a la hora de obtener una resolución favorable a sus pretensiones. De algunos de estos obstáculos nos ocupamos a continuación.

4.1 La trabajadora y el juez : ¿posibilidad de "conexión"?

Del análisis de sentencias hemos sacado en conclusión que éstas son un claro reflejo de las vivencias y de la ideología del Juez y, sobre todo, de su forma de entender las relaciones entre hombres y mujeres. Y es que no puede ser de otro modo, pues la labor de "juzgar" (emitir un juicio sobre una conducta o una persona) requiere un ejercicio básico que consiste en "ponerse en el lugar de". Es evidente que un juez tendrá muchas dificultades a la hora de ponerse en el lugar de la denunciante del acoso sexual. Normalmente, se hallará mucho más cerca (por condiciones económicas, vivencias personales y sexo) del acosador que de la acosada.

En cuanto a las mujeres juezas, parece claro que se podrán identificar con más facilidad con la trabajadora. De todos modos, existen estudios en sociología jurídica sobre la conciencia de género de las mujeres de la carrera judicial en su profesión, que revelan que "lo característico en este colectivo es la no identificación entre su experiencia personal como mujeres y su trabajo profesional...El desempeño profesional del papel de juez, implica para ellas la asunción de ciertos valores como los de neutralidad ante el sexo del acusado, que excluye la incorporación en el proceso de su experiencia como sujetos sexuados, como mujeres" (Bodelón,1998).

4.2 La definición del acoso sexual

La pretensión jurídica de definir comportamientos humanos (acciones, comportamientos, etc.) encuentra su límite en las percepciones, en lo no "tangibile". El acoso sexual, entendido como la invasión de la intimidad (o libertad sexual) de una mujer, por razón de su sexo, está más relacionada con las percepciones que con la razón, con lo tangible. Es por ello que - como hemos visto - la mayoría de los casos de acoso sexual que llegan a denunciarse traspasan el límite del acoso sexual: son auténticos abusos sexuales.

- ¿Es "definible" el acoso sexual?

El acoso sexual únicamente podrá definirse desde el plano subjetivo. Esto es, la conducta sólo será “ofensiva” cuando quien la recibe así la considera. De este modo la tradicional definición de acoso sexual (en sus dos modalidades) sirve como orientación, pero la verdadera definición la debe realizar la trabajadora. Hemos de criticar, por tanto, las definiciones de tipo objetivo, o las que se apoyan en el criterio de “hombre razonable” o, las más avanzadas, de la mujer razonable para determinar si una conducta es o no “ofensiva” o “indeseada”.

- Intencionalidad masculina frente a percepción femenina

El Informe Rubenstein construyó una definición del acoso sexual sobre dos pilares fundamentales: la intencionalidad del autor (que sabe o debería saber que su conducta es ofensiva) y el carácter indeseado para la víctima. C. Ventimiglia (1993) ha criticado este enfoque, pues resulta inaceptable desde la

perspectiva de la diferencia sexual, ya que, según este autor, en el acoso sexual se debe "asumir como central otra categoría: la percepción femenina". Dada la diferente visión de las relaciones con el otro sexo, que tienen hombres y mujeres, probablemente muchos hombres manifiesten que su intención "no era agredir" y de este modo la mujer queda a expensas de que su percepción coincida con la del hombre que la agredió. Ciertamente, con el acoso sexual ocurre como con las otras formas de violencia de género: salvo en los casos de extrema gravedad, los hombres no suelen admitir que su intención era dañina o que sabían que hacían daño con ella.

4.3 La prueba del acoso sexual

La igualdad "formal" del Derecho encuentra su obstáculo en la sociedad discriminatoria, de la cual forman parte los Juzgados y Tribunales.

Respecto a la prueba ya hemos visto en el análisis de sentencias cómo la eficacia de la prueba que presente la trabajadora va a depender fundamentalmente de la "definición personal" de acoso sexual que posea el juzgador. También entra aquí en juego su personal concepción de cómo deben desarrollarse las relaciones entre hombres y mujeres, de cómo tiene que reaccionar (en su opinión) una mujer frente a una agresión sexual, etc.

No es infrecuente que, ante unos mismos indicios probatorios, aportados por la trabajadora, un juez entienda que ha habido acoso sexual y condene al autor y otro, apoyándose en la ausencia de prueba suficiente, lo absuelva.

El debilitamiento de la carga de la prueba (en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales) no exime a la trabajadora de la ardua tarea de probar la veracidad de su versión, siendo la prueba (y la falta de credibilidad generalizada) el principal obstáculo al que se enfrentan las mujeres en los procedimientos por acoso sexual.

La falta de credibilidad de las mujeres proviene, en gran medida, de la ausencia de reflexión judicial entorno a "la diferencia sexual". La actividad judicial se desenvuelve en un terreno de "pretendida neutralidad" y por ello sus juicios sobre las relaciones sociales entre hombres y mujeres, que no son ni neutras ni neutralizables (Ventimiglia, 1993) no pueden ser acertados.

4.4 Consecuencias del proceso y realidad socioeconómica de las trabajadoras: La "frustración" de la sentencia favorable.

Como hemos visto el procedimiento judicial no es ningún plato de gusto para las mujeres que acceden a los Tribunales a denunciar un caso de acoso sexual, ya que han de enfrentarse al autor del acoso sexual, a la necesidad de "probar" la veracidad de su versión y, en ocasiones, otras cuestiones como: su status de "víctima apropiada", su resistencia heroica frente a la agresión, la inmediatez de la denuncia, etc.

Pero lo más frustrante para muchas de las mujeres que pasan "con éxito" por el proceso judicial es...la sentencia favorable. En las sentencias que hemos analizado ninguna mujer recibió en su totalidad la indemnización solicitada. Si a esto añadimos que la mayor parte de ellas se vieron obligadas a dejar el trabajo y que en muchos casos tuvieron que hacer frente a una querrela por injurias presentada contra ellas por el demandado, comprendemos el por qué del sentimiento de frustración que invade a la mayoría de las mujeres al término de un procedimiento de acoso sexual, incluso cuando la sentencia le es favorable.

5. Tendencia del legislador español a criminalizar el acoso sexual: ¿protección eficaz o simbólica?

Actualmente está en marcha en España la reforma de los delitos contra la libertad sexual, entre los que está previsto modificar el art. 184 del Código Penal. El proyecto de L.O. del Consejo de Ministros de 10 de octubre 1997 propone una ampliación de la conducta punible actual, que abarque, además de los supuestos de "chantaje sexual", los supuestos de acoso sexual cometidos por compañeros de trabajo. En definitiva, se propone criminalizar también el "acoso ambiental".

Es interesante constatar cómo, cuanto mayor es la crisis de legitimación del derecho penal - por su patente ineficacia en orden a conseguir los fines declarados a los que sirve: investigación y prevención de los delitos y resocialización de los infractores -, mayor es el número de colectivos progresistas que buscan en el derecho penal la protección de sus intereses. Entre estos colectivos se encuentran los ecologistas, los sindicalistas y, por supuesto, los colectivos de mujeres.

Desde que, en la década de los años 70', el movimiento feminista concentrara sus esfuerzos en la denuncia de la violencia sexual - como forma extrema de opresión de género - este colectivo buscó en el derecho penal, más que su eficacia, su función simbólica. La criminalización era vista, por tanto, como una forma de materializar la existencia el problema y hacerlo reconocible, no la solución del mismo (Bodelón, 1998). Y es que el derecho penal no puede ser nunca la solución de los problemas de las mujeres, por varias razones: porque el derecho penal, en su doble función (represiva y terapéutica) está destinado a hechos aislados, cometidos por personas "anormales", por delincuentes. Sin embargo, el problema del acoso sexual - al igual que el del maltrato doméstico - es una práctica cotidiana que realizan hombres perfectamente socializados. La complejidad de las desiguales relaciones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, no puede encomendarse a la rama más "burda" y descarnada de nuestro Ordenamiento jurídico.

En una sociedad como la nuestra, cada vez más falta de matices, la función simbólica del derecho penal es la única, de entre las funciones arriba mencionadas, que goza de "buena salud". Por ello, si se opta por criminalizar aún más el acoso sexual, es importante que se conozcan las limitaciones del sistema punitivo y que se sepa que la solución no vendrá nunca de encarcelar lo anecdótico, sino de transformar la realidad discriminatoria, y esto no lo puede lograr el derecho penal.

VI. PROPUESTAS

1. Orientación de las propuestas

Lo que ha guiado todo el proceso de la investigación ha sido el entender la situación de las mujeres en el ámbito laboral, en ver cómo se sitúan ellas y con qué recursos cuentan ante los problemas, para poder llegar a elaborar unas propuestas que partan de sus necesidades y que sean realmente accesibles.

Hay que advertir que muchas de las propuestas que se derivan de esta investigación pueden chocar con las líneas principales de actuación que han seguido diversos ámbitos oficiales para abordar el problema del acoso y que han estado dirigidas casi exclusivamente hacia la solución judicial. Nuestra recomendación es que la vía judicial sea el último recurso y no el único recurso, tal como ha venido funcionando hasta ahora.

La solución judicial conlleva un proceso costoso en tiempo, en esfuerzo y en dinero, que suele resultar un mal trago para quien lo lleva a cabo y por desgracia, tras este paso, los resultados rara vez cumplen la aspiración mínima de la mujer que es que se reconozca un daño. La vía judicial se entiende, por lo tanto, como un recurso válido por el que hay que luchar para que se democratice y sea más accesible, pero al que hoy por hoy habrá que acudir cuando se hayan agotado el resto de los cauces.

La accesibilidad a los mecanismos de lucha y apoyo contra el acoso ha sido uno de los aspectos que más se ha tenido en cuenta a la hora de elaborar estas propuestas. A través de toda la investigación se ha ido viendo qué mecanismos utilizan actualmente las mujeres para luchar contra actos de este tipo y también se les ha preguntado abiertamente dónde acudirían en caso de sufrir acoso. A partir de estas experiencias hemos ido conociendo que la mayor parte de las mujeres consideran como remota la idea de denunciar e, incluso, para mostrar lo lejos que se sienten de esos caminos establecidos, algunas comentaban que no lo dirían ni a sus propias compañeras de trabajo.

Por ello, tal vez haya que empezar a cambiar el mensaje que se centra casi exclusivamente en animar a las mujeres a denunciar, ya que parece como si se estuviese animando una y otra vez a alguien que está maniatado a levantarse, a caminar y salir de una situación indeseable. El propósito del mensaje es bueno pero quien lo escucha no lo va a asumir, lo va a desviar a otros al considerar que no le está dirigido.

Primero habrá que deshacer esas ataduras, habrá que fortalecer la posición de las mujeres en el ámbito laboral, fomentar su autonomía y autoestima, para que en el mapa de relaciones vayan adquiriendo una posición ventajosa que les haga tener capacidad de reacción. Si no se lucha por transformar la situación de origen, la forma en que la mujer es vista, la manera de valorar su trabajo, si no se fomenta su valía y credibilidad, se estarán planteando soluciones cuyo eco no va a tener respuesta.

De ahí que sea necesario combinar varios aspectos. En particular fortalecer la posición de la mujer en el trabajo, creando o afinando instrumentos contra la discriminación. No se trata de una recomendación general para mejorar el “entorno” del tema importante, el

acoso, sino que nos parece su núcleo mismo. Si la selección de personal incorpora elementos que son discriminatorios o humillantes para la mujer, difícilmente podemos esperar un mayor respeto en el transcurso de su vida laboral. Si los puestos “femeninos” son vistos como de menor valía, difícilmente existirá una política de promociones igualitaria y una valoración general de quién los ocupa.

Resulta imprescindible estudiar la política de personal de las empresas. En este sentido, en el primer apartado de las propuestas incluimos un conjunto de medidas centradas en la lucha contra el sexismo en las organizaciones.

En segundo lugar trataremos las recomendaciones sobre el acoso propiamente dicho. Junto con las medidas de prevención, es fundamental cuidar en todo acercamiento público al tema la interpretación del acoso que se presupone, las “obligaciones” que lleva implícita tal interpretación para la trabajadora, la imagen de mujeres y hombres que transmite.

Diferenciaremos por lo tanto, las recomendaciones de carácter general, relativas a la política de recursos humanos y la vida de la organización y la prevención y recursos frente al acoso.

Hemos introducido un conjunto de respuestas de lucha femenina contra el acoso que se desmarcan claramente de las propuestas establecidas. Consideramos que hay que evitar el nombrar y apoyar exclusivamente cauces institucionales frente a otra serie de respuestas más espontáneas basadas en el apoyo mutuo y en los recursos que tienen las mujeres y que han utilizado de siempre para enfrentar o esquivar estos problemas. Queremos abrir un abanico de posibilidades ya que nos parece que la solución institucional se le muestra a la trabajadora como un camino en solitario ; ella frente al aparato judicial del que normalmente le separa un abismo. Dar ese salto es lógico que asuste o de respeto.

2. Las medidas para luchar contra el acoso

Las medidas para atajar el tema del acoso se agrupan en dos grandes bloques, por un lado, las medidas más generales de lucha contra el sexismo y, por otro, las medidas de lucha contra el acoso y la discriminación. En cada uno de estos dos grandes bloques se definen una serie de acciones concretas, indicando para cada una los destinatarios, los promotores previstos de la medida, la duración estimada y, a continuación, se justifica y describe la idoneidad de esta acción.

Bloque I : Medidas contra el sexismo en las organizaciones

MEDIDA I.1.

Título de la medida :	Cursos de formación y charlas en las empresas sobre la situación de la mujer trabajadora.
Dirigida a :	Mujeres trabajadoras
Quién lo promueve :	Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer, junto con grupos y asociaciones feministas
Tiempo aproximado de duración :	Las reuniones se plantean con una periodicidad mensual, a partir de un programa de un año de duración, pero se puede prolongar el tiempo que las interesadas quieran.
Material :	Folleto con la explicación de la medida. Además, se recomienda elaborar una guía con textos y temas que centren los debates.

Justificación :

Uno de los aspectos que más se denotan es el aislamiento, la falta de reflexión colectiva sobre la situación de las mujeres. No entra a formar parte de los discursos o los temas de interés general y cada mujer asume en solitario y vive aisladamente sus conflictos, como si de un tema privado se tratase.

Esta medida va dirigida a fortalecer la posición de las mujeres en su ámbito laboral, en cuanto a incrementar su autonomía y poder, que consideramos es lo que realmente va a generar un cambio en la resolución de este tipo de problemas.

Descripción de la medida :

La propuesta trata de romper ese aislamiento a través de la organización de grupos de debate en las empresas que se centren en la situación laboral de las mujeres. Consideramos que una de las formas idóneas sería a través de cursos de formación, aunque también se puede plantear de una forma más abierta, animando a las mujeres desde el propio sindicato.

Somos conscientes de la dificultad de esta propuesta ya que si no se realiza a través de un curso depende del voluntarismo de las trabajadoras. Pero la confianza que tenemos en la efectividad de la misma nos hace situarla en un lugar prioritario.

En grandes empresas podría ser que un grupo de mujeres formara un círculo que preparara unas charlas, con ayuda del material elaborado y apoyo del sindicato, para reunir después a las trabajadoras.

El curso o los círculos de discusión constaría de una parte teórica y otra parte de debate. Se elaboraría una guía con unos textos básicos que sirviesen de punto de arranque a las discusiones y donde se apuntaran unas ideas sobre las que podrían versar las tertulias. Todo este material se plantea, por su puesto, como herramienta de apoyo a estos grupos.

Además de ir incitando una visión feminista sobre la situación de la mujer, estos cursos o grupos, contribuirían a estrechar lazos entre las mujeres y a potenciar el apoyo mutuo. Las mujeres dejarían de pensar que son “bichos raros”, al comprobar que sus problemas son compartidos por muchas otras y se establecería una plataforma reivindicativa para luchar conjuntamente por la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres.

Habría que conseguir “enganchar” al número mayor de mujeres. La edición de un folleto con unas frases muy directas con las que se sientan aludidas, puede tal vez ayudar a interesar a las mujeres sobre estos temas.

MEDIDA I.2.

Título de la medida :	Curso de formación transversal sobre igualdad en el trabajo.
Dirigida a :	Trabajadores en general
Quién lo promueve :	Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer a través del FORCEM.
Tiempo aproximado de duración :	Inclusión en módulos de formación, dependerá de la duración de cada curso.
Material :	Material educativo del curso.

Justificación :

Cada vez se asume más que el tema del género es transversal y, por lo tanto, debe abarcar al conjunto de políticas sociales. En este sentido, la formación de los trabajadores a través de los innumerables cursos que se organizan en las empresas de este país es una oportunidad inmejorable para ir introduciendo formación feminista.

Descripción de la medida :

Se propone incorporar a un conjunto de cursos del FORCEM un módulo sobre igualdad de oportunidades que vaya introduciendo entre los trabajadores el tema de la discriminación sexual y de la lucha por la igualdad de oportunidades.

Se podría iniciar en los cursos sobre recursos humanos y gestión empresarial y a partir de ahí ir ampliándolo a otros cursos. Se debería elaborar un material básico educativo que sirviera de guía para el debate y la reflexión. Estos cursos estarían dirigidos a los trabajadores en su conjunto, no sólo a mujeres.

MEDIDA I.3.

Título de la medida : **Publicación dirigidas a las trabajadoras para promover la lucha por la igualdad**
Dirigida a : Mujeres trabajadoras
Quién lo promueve : Agrupaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer
Tiempo aproximado de duración : Medida puntual que al tener una expresión gráfica dilata su repercusión durante todo el tiempo en que esté en circulación.
Material : Folleto

Justificación :

Se trata de ir fomentando una visión feminista en la aproximación a los temas laborales, que es en definitiva lo que va a poder ir transformando la posición de las mujeres. Hay una fuerte tendencia a pensar que todo está ya conseguido o que los derechos se van a ir consiguiendo de una forma “natural”, como si se tratase de un proceso imparable unido al progreso y al que no hay ya que dedicarles esfuerzo.

Descripción de la medida :

La publicación podría tener, por un lado, un relato histórico donde se mostrase que la adquisición de derechos laborales ha sido una tarea históricamente reciente conseguida gracias a la lucha de las mujeres. A continuación se podrían mostrar cifras y datos sobre la situación de desventaja que todavía tienen las mujeres en el trabajo (paro, precariedad laboral, puestos, salarios, etc). Esto llevaría a la tercera parte donde se reclama su activismo a través de diversas vías, pero incidiendo sobre todo en que se trata de una lucha colectiva.

MEDIDA I.4.

Título de la medida : **Campaña general “Hacer las cosas de otra manera”**
Dirigida a : Población en general
Quién lo promueve : Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer
Tiempo aproximado de duración : Campaña de varios meses de duración..
Material : Carteles, vídeo y folletos.

Justificación :

Uno de los aspectos que más minan a las mujeres es el conflicto que sienten entre las formas admitidas de actuar en el espacio laboral y sus intereses y aspiraciones. Habría que empezar a legitimar otra manera de comportarse, de percibir las normas y los códigos en los trabajos que fuese avalando esa manera “distinta” de ver y vivir el trabajo.

Descripción de la medida :

Esta campaña estaría destinada al conjunto social, con el lema “Hacer las cosas de otra manera”, mostrando que el trabajo está saturado de valores masculinos que responden a un orden social superado y que impiden la plena incorporación de las mujeres. Se recogerían arquetipos laborales sobre la eficacia, la profesionalidad, la cordialidad para ir viendo su componente sexista.

En esta campaña se pondría en relación cuestiones como el reparto del empleo y las necesidades sociales. Así, trabajar menos horas o tener flexibilidad en el horario no será una reivindicación “de las mujeres” sino de toda la sociedad.

Esta campaña podría incluir un vídeo donde se mostrase un día laboral de una trabajadora y donde a lo largo de esa jornada se fueran cuestionando muchos de los temas socialmente asumidos. Por ejemplo, los comentarios en el café sobre fútbol y el cambio que supondría hablar de otras cosas, la disponibilidad permanente de tiempo y el cambio que supondría el plantear que hay otras cosas que hacer, que hay que cortar. En definitiva, ir rompiendo mitos establecidos para que se vayan admitiendo y asumiendo otras conductas.

Además del vídeo se podrían editar carteles y folletos para que fuese accesibles al mayor número de personas. Se deberían introducir estos temas no sólo en los centros de trabajo, sino también en el sistema educativo, tanto en la ESO como en la universidad.

MEDIDA I.5.

Título de la medida :

El observatorio de la igualdad en el trabajo

Dirigida a :

Las mujeres con problemas de sexismo en el trabajo y, a su vez, la población en general.

Quién lo promueve :

Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer, junto con asociaciones y grupos feministas.

Tiempo aproximado de duración :

Medida plurianual.

Material e infraestructura :

Se debería contar como mínimo con un teléfono de información y ayuda. A su vez sería conveniente tener una oficina de cara al público para poder atender quejas y centralizar la información sobre este tema.

Justificación :

La magnitud del problema del sexismo en el trabajo es un hecho que día a día van constatando multitud de mujeres y que se inicia en los requisitos para la solicitud de un

empleo y que continúa ya en el trabajo con las trabas para la promoción o con un salario más bajo que el de sus compañeros.

Descripción de la medida :

Se trata de crear un observatorio de la igualdad de las mujeres. La estructura y forma legal del observatorio puede ser diversa : puede estar integrado en la Secretaría de la Mujer de las principales organizaciones sindicales ; puede ser una entidad autónoma financiada por el Instituto de la Mujer y los sindicatos ; o bien puede depender directamente del Instituto de la Mujer.

Lo cierto es que se debería, en la medida de lo posible, aglutinar en una única entidad con el fin de tener toda la información unificada sobre este tema, tener actualizadas las ayudas y medidas de apoyo, y poder tener un mayor peso y presencia en la sociedad.

Este observatorio tendría los siguientes cometidos :

- Orientar y asesorar a las mujeres sobre cualquier problema de discriminación laboral en el trabajo, incluyendo por supuesto el acoso sexual. Se trataría de plantear a las mujeres las medidas de todo tipo, no sólo de carácter judicial, a las que tienen acceso y prestarles el apoyo que necesiten (asesoramiento técnico, psicológico o jurídico).
- Centralizar la información sobre denuncias y problemas de discriminación para poder elaborar anualmente una guía sobre la situación laboral de la mujer en España.
- Realizar estudios diversos que tengan como denominador común incidir en la mejora de la situación de la mujer en el ámbito laboral.
- Lanzar campañas de sensibilización pública sobre el problema de la discriminación de las mujeres en el trabajo.

MEDIDA I.6.

Título de la medida :	Redacción de un informe anual sobre la situación laboral de las mujeres
Dirigida a :	La población en general y las instituciones y empresas implicadas en particular.
Quién lo promueve :	Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer o bien el creado observatorio de la igualdad.
Tiempo aproximado de duración :	Publicación anual que llevaría seis/ocho meses para su redacción.
Material resultante :	Libro o revista

Justificación :

Hay que buscar formas de presión social que se escapen de las establecidas. Entendemos que igual que está de moda para las empresas mostrar una cara ecológica, se podría realizar un esfuerzo en paralelo por intentar integrar la visión igualitaria entre los objetivos de las mismas. Aunque tenga un carácter eminentemente publicitario, estas cuestiones pueden ir poco a poco percolando en la forma de hacer las cosas las empresas y que, por ejemplo, llegue a ser impensable el preguntarle a una mujer que quiere acceder a un puesto de trabajo por sus relaciones personales.

Descripción :

Esta medida está ligada inicialmente a la anterior, pero la redacción y publicación del informe bien lo podría asumir cualquier otra institución si no se llegase a crear el observatorio, bien las organizaciones sindicales o el mismo Instituto de la Mujer.

El documento a elaborar se plantea básicamente como un texto de denuncia donde se ponga de manifiesto las situaciones de discriminación laboral de las mujeres y se relacione con diversos factores : la política laboral, el tipo de contratos, el tipo de empresas, las condiciones de trabajo, etc.

Las fuentes de información de este texto pueden ser diversas y dependerá del presupuesto con que se cuente para que se pueda elaborar material propio o que se tenga que hacer uso de información preexistente como : resoluciones judiciales, noticias de prensa, denuncias llevadas a cabo por las mujeres y también todas las reclamaciones realizadas en el citado observatorio.

Para completar la información de este documento se podría llevar a cabo algún tipo de auditoría sobre la situación de las mujeres, tal vez haciéndolo cada año en un sector o para una categoría sociolaboral, por ejemplo, la situación en España de secretarias, abogadas o trabajadoras agrícolas.

Nombrar a empresas determinadas por su política discriminatoria o bien avalar medidas de igualdad emprendidas por empresas, puede ser una herramienta para presionar y que las empresas empiecen a tomar este tema en serio.

MEDIDA I.7.

Título de la medida :

Premios “naranja y limón” a las empresas según la situación laboral de las mujeres.

Dirigida a :

La población en general y las instituciones y empresas implicadas en particular.

Quién lo promueve :

Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer o bien el creado observatorio de la igualdad.

Tiempo aproximado de duración :

Acontecimiento anual que podría situarse en torno al ocho de marzo, día de la mujer trabajadora.

Material: Se trataría de organizar una fiesta, invitando a los galardonados y a los medios de comunicación.

Justificación :

Es importante estar en los medios recordando a la población que todavía la situación de las mujeres no es igualitaria. El sacar a la luz nombres de empresas concretas asociándolas con medidas discriminatorias que puedan dañar su imagen pública consideramos que es una medida de presión que no debe descartarse. Por el contrario, aquellos que lleven a cabo políticas de igualdad serían públicamente nombrados y premiados.

Descripción :

A raíz de toda la información recabada en el documento nombrado en la medida anterior, o tal vez a partir de un cuestionario sencillo que se reparta entre las trabajadoras de un número de empresas o de otro método que se idee, un jurado podría establecer una serie de premios para empresas sobre la situación laboral de sus trabajadoras.

Los premios funcionarían tanto en sentido positivo de premiar a los que lo hagan bien, como en sentido negativo de llamar la atención sobre casos de discriminación. Se trata de una acción pública que debería contar con su difusión en los medios para que tuviese una doble efectividad ; por un lado, como campaña de concienciación general sobre este tema y, segundo, como forma de presión directa sobre las empresas.

MEDIDA I.8.

Título de la medida : **Estudios, reflexiones y propuestas para la transformación de la política de personal.**

Dirigida a : Empresas y organizaciones sindicales

Quién lo promueve : Secretaría de la Mujer de CCOO o bien el creado observatorio de la igualdad.

Tiempo aproximado de duración : Medida plurianual

Material resultante : Estudios

Justificación :

Hay que ir por delante de los acontecimientos, hay que tener ideas y propuestas basadas en la igualdad para poder aportar a la sociedad soluciones novedosas. Esta podría ser una de las funciones del observatorio de la igualdad, o converger con los proyectos del departamento de la mujer de CCOO.

Descripción de la medida :

Se propone la reflexión, el estudio, la investigación y la aportación al debate social sobre tres aspectos que consideramos claves en la política laboral de igualdad.

- Selección: estudiar mecanismos para denunciar discriminaciones en la selección o cualquier trato desigual o humillante hacia mujeres y hombres. No se puede permitir que en una empresa pregunten en la selección cuánto dura la regla de la aspirante. Controlar este trato es difícil, pero estaría bien que existiera una oficina o teléfono dónde denunciar tales abusos, como existe una oficina del consumidor. Aunque la única sanción posible para una empresa privada fuera la mala fama, la publicidad del caso, creemos que es necesario utilizar este modo de presión. Avergonzar a las empresas que son sexistas, como se avergüenzan las que contaminan o maltratan animales. Mostrarlo como atraso y falta de competencia. Existen otras fórmulas para evitar que por ejemplo no contraten a una mujer por tener hijos, o pensar en tenerlos, que deben ser estudiadas.
- Salarios, promoción y valoración de puestos de trabajo. Se conoce estadísticamente que las mujeres ganan como media en torno a un 30% menos que los hombres, pero resulta mucho más difícil descubrir cómo se produce una discriminación que casi siempre es indirecta. El problema está en la valoración del trabajo. Por una parte las mujeres ocupan puestos menos valorados, pero también ocurre lo contrario, dichos puestos son menos valorados porque los ocupan mujeres. Al mismo tiempo ciertos rasgos, ambición, competencia, se valoran más que otros, como el apoyo o la comunicación, relegando así determinadas funciones de asistencia a un valor inferior, frente a las funciones autónomas y especializadas, cualquiera que sea la categoría profesional.

Nos parece imprescindible realizar un estudio sobre valoración de puestos de trabajo, cómo se realiza dicha valoración y cómo se aplica, cómo se utilizan las modernas formas de evaluación del desempeño, por ejemplo, instrumentos teóricamente neutros pero que incorporan juicios de valor a menudo sexistas. Se trata de un terreno muy novedoso y cada vez más extendido, el de las modernas técnicas de gestión de recursos humanos, que no incorpora ninguna reflexión sobre el género.

- Medidas relacionadas con la organización del trabajo. La organización del trabajo en una sociedad posindustrial debe tener en cuenta las necesidades sociales, es decir, reorganizar el tiempo de trabajo y el tiempo vital, así como los recursos económicos y personales de acuerdo con la nueva situación histórica: caracterizada por el desempleo estructural, por la existencia de grandes etapas de la vida sin trabajo remunerado (alargamiento de los estudios, jubilación y esperanza de vida, desempleo, trabajos a tiempo parcial, etc.), dónde la sociedad ya no se divide entre hombres que trabajan para traer dinero a casa y amas de casa que cubren todas las necesidades económicas, sociales y emocionales que no abastece el mercado ni el sector público.

La crisis del trabajo y la crisis del bienestar son temas muy estudiados, por pobre que sea la reflexión en nuestro país. Lo que nunca se tiene en cuenta es que si todas las mujeres pudieran trabajar en los mismos términos que los

hombres y lo hicieran con el estilo y horarios habituales, la sociedad se volvería insoportable y nadie garantizaría ciertas necesidades básicas.

Por lo tanto hay que buscar una reflexión, guiada por las mujeres, pero que afecta al conjunto social. El reparto del empleo, la disminución del tiempo de trabajo, el aumento del voluntariado y el tercer sector, son soluciones parciales que no pueden separarse de la incorporación de la mujer al trabajo y de su lucha por la igualdad. De ahí que medidas como la flexibilidad laboral, la reducción de la jornada, la existencia de guarderías, los servicios sociales, etc. no sean soluciones para las mujeres que quieren trabajar, o para aumentar la natalidad, sino necesidades sociales colectivas. Sobre este tema, la secretaría de la mujer de un sindicato como CCOO debería tener un papel importante, iniciando la reflexión e interviniendo de forma activa en los debates que se avecinan.

Sería fundamental ir preparando material teórico y recogiendo experiencias prácticas en España y fuera de España para perfilar soluciones o al menos aclarar el camino en el que va a ser un tema fundamental del próximo milenio, la reorganización del trabajo humano.

Bloque II. Medidas de lucha contra el acoso y la discriminación

MEDIDA II.1.

Título de la medida : **Encuesta sobre clima laboral y acoso en el trabajo.**

Dirigida a : Población en general y especialmente instituciones como el Ministerio de Trabajo, organizaciones empresariales y sindicales y grupos de mujeres.

Quién lo promueve : Secretaría de la Mujer de CCOO o bien el creado Observatorio de la Igualdad.

Tiempo aproximado de duración : Un año

Material resultante : Estudio

Justificación :

Con la información recogida en este trabajo, donde ya se ha situado el problema del acoso en su contexto, se puede abordar una investigación más cuantitativa que permita conocer la distribución de este fenómeno.

Descripción de la medida :

Se propone la realización de una encuesta amplia que identifique la aparición de trato sexista en las organizaciones y permita conocer la distribución del fenómeno y su relación con una serie de variables, que generalmente se presuponen:

- Tamaño de la empresa/sector de producción

- Entorno masculino o feminizado
- Clima laboral
- Posición de las mujeres,
- Rasgos de las mujeres más expuestas a sufrir abusos: edad, estado civil, puesto de trabajo
- Reacciones, estrategias, etc.

Se trataría de ir a las raíces del problema, pero con una forma cuantitativa. La encuesta tendría una estructura similar a la utilizada en el presente estudio, con preguntas cerradas y abiertas, intentando captar las relaciones laborales y la posición de las trabajadoras y conocer la opinión de éstas sobre la existencia de discriminación, el valor del propio trabajo, el sexo o el ligue en el entorno laboral, los estereotipos de lo femenino, la autoridad, la intimidad, el acoso sexual y las respuestas, la percepción de los medios institucionales, etc.

Esta encuesta permitiría establecer una serie de **indicadores de clima laboral** en relación con el sexismo que pueden aplicarse a distintas empresas para comprobar los avances o retrocesos en la posición de las trabajadoras. Podría servir para elaborar una o varias guías dirigidas a los trabajadores, los sindicatos, los empresarios y el ministerio de Trabajo.

MEDIDA II.2.

Título de la medida :	Publicación sobre el acoso sexual dirigido a las trabajadoras
Dirigida a :	Mujeres trabajadoras.
Quién lo promueve :	Agrupaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer
Tiempo aproximado de duración :	Publicación que se irá renovando conforme vayan apareciendo más medidas de apoyo o existan cambios en la legislación o en los trámites a realizar.
Material:	Folleto informativo.

Justificación :

Aunque ya existen publicaciones dirigidas a las trabajadoras sobre el problema del acoso sexual, hemos podido comprobar a partir de la investigación que hay que reorientar los mensajes para que lleguen a las mujeres y para que éstas encuentren realmente vías de apoyo.

Descripción de la medida :

Se trata de hacer un folleto que básicamente recoja los resultados novedosos de esta investigación, situando el acoso como un problema más global en donde lo central es la posición de la mujer. Este texto recogería las soluciones nuevas que se crearan y

plantearía un abanico de acciones a emprender por parte de las mujeres que han sufrido acoso. Desvinculándose de otros textos que hacen hincapié únicamente en la denuncia judicial.

Se debe incluir una batería de medidas que abarcan distintos pasos que puede ir dando la mujer en función de su situación personal y laboral. Se puede incluso proponer unas acciones en función de las distintas posiciones de partida, por ejemplo, va a ser muy distinta la posición de una mujer que trabaja en una empresa grande, donde hay representación sindical y donde puede encontrar fácilmente apoyos, que la situación de una persona en una pequeña empresa donde su situación seguramente será más aislada.

Se pueden así plantear distintos itinerarios en función del daño sufrido, de la situación laboral y del tipo de empresa en el que se encuentre la mujer. Lo claro es que no va a haber una solución mágica única sino que habrá que proponer diversas alternativas para que la mujer evalúe su situación y vea qué es lo que más le conviene.

Estas acciones de información no van a ir sólo dirigidas a las mujeres que sufren en sus carnes el acoso, sino también al conjunto de trabajadoras para que sepan reaccionar de forma coordinada cuando tengan conocimiento de un caso de acoso.

Con estas medidas se trata de recalcar que las soluciones no son sólo institucionales, sino que la lucha social puede tener en este campo una gran efectividad. Estos actos se cometen amparados en el silencio y la vergüenza de la persona que los sufre, empezar a destapar las agresiones, nombrar en alto a quien los lleva a cabo y hacerlo público tiene que resultar un mecanismo enormemente disuasorio.

MEDIDA II.3

Título de la medida :	Nombrar y reconocer la efectividad de los mecanismos de autodefensa y solidaridad de las mujeres.
Dirigida a :	Mujeres trabajadoras.
Quién lo promueve :	Agrupaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer y asociaciones y grupos feministas.
Material:	Incluido en el folleto informativo y en otras acciones de asesoramiento.

Justificación :

Hemos comprobado que los mecanismos institucionales existentes son importantes, pues convierten ciertas conductas en “indeseables” y las sancionan, evitando que ocurran con normalidad. Pero no sirven para atajar el problema ni tienen la confianza de las trabajadoras. Por el contrario, la insistencia en la denuncia desprestigia las formas de lucha que las mujeres han utilizado y utilizan para defenderse.

Descripción de la medida :

Habría que apoyar todas las medidas que aumenten la posibilidad de autodefensa y solidaridad entre las trabajadoras. Incluido el cotilleo, gran arma, el rumor, la burla del acosador, la denuncia pública, etc. A menudo, la trabajadora no quiere contárselo a sus compañeros, pero en muchos casos, el acoso no se produce en ambientes donde existe esa actitud de apoyo entre las trabajadoras.

De las cuatro posibles estrategias que citan Wise y Stanley, sólo una tiene prestigio y es la reacción y la denuncia. Pero las mujeres tienen otras formas de defenderse. Proponemos, por lo tanto, reconocer y valorar las formas de lucha tradicional que han utilizado las mujeres, que no por “informales” debe evitarse nombrar:

- Mostrarse indeseable. Renunciar a resultar atractiva y simpática a los hombres. Por supuesto, es una opción personal, como las otras. Pero no debe presuponerse siempre la amabilidad y espíritu servicial en las mujeres. Mucho menos los estereotipos, tan asumidos, de la mujer como objeto deseable.

- La trabajadora puede vacilar y unirse al juego, coquetear o poner en evidencia al ligón de turno. Esta actitud participativa que a veces evita muchos problemas y que es diaria en las empresas no debe desacreditar a la trabajadora si en algún momento decide denunciar una situación que le agobia.

- No escuchar o pasar por alto, si no hay solución, negando la intrusión. Tampoco deberá acusarse a la trabajadora de “haber aguantado” cuando ésta es la estrategia más continua que utilizan todas las mujeres.

- Evitar ciertas situaciones que pueden dar lugar a situaciones de acoso. Es bien sabido que las mujeres renuncian a ciertas parcelas de libertad para evitar situaciones peligrosas o de agresión. Es más difícil en el entorno laboral, pero no pueden negarse estas estrategias, o nunca se comprenderán las respuestas de las trabajadoras que prefieren dejar un puesto de trabajo, o cambian un turno.

Ninguna de estas respuestas es la ideal, puesto que esquivo el problema, pero es que no existe una solución simple y única, y no hay que despreciar las estrategias de las mujeres, a riesgo de desarmarlas de sus armas tradicionales, como el apoyo mutuo, sin darles otras. Lo importante es que todo lo anterior no se vuelva contra la trabajadora si decide utilizar una vía institucional.

MEDIDA II.4.

Título de la medida :

Guía para los empresarios sobre los síntomas de la desigualdad, los costes laborales que eso conlleva y las sanciones.

Dirigida a :

Empresarios.

Quién lo promueve :

Agrupaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer

Tiempo aproximado de duración : Publicación que se irá renovando conforme vayan apareciendo cambios en la legislación o en los trámites a realizar.

Material: Folleto informativo.

Justificación :

Si se asume el acoso como un problema de riesgo laboral, la responsabilidad de los casos de acoso recaerán sobre el empresario. Aunque dentro de la gran empresa la labor es ingente, hay no obstante, más control social sobre lo que allí sucede gracias a la organización de los trabajadores.

Los problemas de la pequeña empresa, mayoría en el país, y donde los trabajadores carecen de representación sindical que les preste apoyo, pueden resultar más difíciles de controlar. La labor con las pequeñas empresas va a ser uno de los retos más destacados de la lucha contra el acoso, precisamente por la mayor vulnerabilidad de las trabajadoras.

Descripción de la medida :

Se trata de elaborar una guía dirigida a empresarios donde se plantee su responsabilidad en conseguir una empresa no sexista. Esta guía tendría que tener una descripción de los síntomas que ellos pueden detectar para reconocer si en su empresa hay discriminación laboral. Los indicadores elaborados en la medida II.1. podrían ser la base para esta guía.

A continuación se les indicaría la responsabilidad legal del empresario, tal como recoge el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y, por lo tanto, las penas que les puede acarrear si se detecta en su empresa algún caso de acoso o sexismo y no toman medidas para atajarlo.

Para la redacción y publicación de esta guía se podría contar con a colaboración de alguna organización empresarial interesada.

MEDIDA II.5.

Título de la medida :

Formación de sindicalistas

Dirigida a :

Sindicalistas.

Quién lo promueve :

Secretaría de la Mujer de CCOO

Tiempo aproximado de duración :

Curso de formación de una semana o su equivalente en horas a lo largo de varios meses.

Material:

Guía del curso

Justificación :

Las organizaciones sindicales mantienen una estructura de poder y un discurso todavía enormemente masculino. Hay que iniciar una campaña de concienciación entre los mismos trabajadores para que vayan virando su discurso y asumiendo como una de sus prioridades la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral. Dentro de las organizaciones sindicales tendría que estar muy claro el problema del acoso sexual, en cuanto a qué medidas tomar y cómo ayudar a las mujeres que se encuentran en esos casos.

Descripción de la medida :

La Secretaría de la Mujer de CCOO podría confeccionar unos cursos sobre la igualdad de oportunidades, el sexismo en el trabajo y el acoso sexual para que los trabajadores asuman dentro de sus prioridades la situación de la mujer y contribuyan en la lucha por la igualdad.

Se incluiría un apartado especial sobre el problema del acoso sexual donde se indicaría a los sindicalistas las medidas precisas que pueden acometer cuando se denuncien casos en su empresa.

Para la realización de los cursos se elaboraría un material formativo que hiciese accesible estos temas de género a los trabajadores en su conjunto. La Secretaría podría estudiar cómo organizar un curso, o reuniones, o realizar visitas a grandes empresas con el fin de impartir cursos sobre igualdad de oportunidades basadas en la idea anterior. No repetir los dogmas consabidos sobre igualdad y discriminación, sino proponer un acercamiento más profundo y más flexible, una crítica a la cultura dominante que tenga una forma atractiva.

MEDIDA II.6.

Título de la medida :	Fortalecer la acción de los sindicatos
Dirigida a :	Sindicalistas.
Quién lo promueve :	Secretaría de la Mujer de CCOO
Tiempo aproximado de duración :	Tarea plurianual

Justificación :

La representación sindical de las empresas podría jugar un papel básico como agentes de la igualdad y no sólo esperando a recibir denuncias sino elaborando o utilizando los indicadores sobre sexismo y haciendo un seguimiento de los mismos para conocer de forma directa la situación laboral de las mujeres.

Descripción de la medida :

El objetivo de esta medida es fortalecer el papel de los sindicatos a la hora de prevenir el acoso sexual y los actos de sexismo en las mismas. La actuación de las centrales sindicales debe ir dirigida a tres objetivos fundamentales de acuerdo con sus competencias:

- a) Impulsar en la negociación colectiva la adopción por parte de las empresas de un procedimiento de denuncia y sanción interna.
- b) Intervenir activamente en los casos de acoso sexual que se denuncien en las empresas en las que tienen representación, tanto a nivel interno, como a nivel judicial si la trabajadora lo solicita.
- c) Realizar actividades informativas sobre los derechos de las mujeres trabajadoras, con el fin de que las mujeres tengan conciencia de cuáles son sus derechos y los medios para hacerlos valer y, al mismo tiempo, para crear un sentimiento de solidaridad en las trabajadoras.

Sería fundamental que en el comité de empresa, una mujer se ocupara de estos temas. Además, el sindicato y los empresarios deberían ir desarrollando formas de solución de conflictos con una serie de condiciones:

- Todo procedimiento debe otorgar credibilidad a la mujer que lo inicia. Ninguna mujer gana nada denunciando una situación similar. Lo más probable es que la tachen de loca o termine en la calle. Aunque tuviera algo que ganar, debería presuponerse su credibilidad, como ocurre con toda víctima de cualquier agresión. Pero como parece difícil, hay que insistir en este argumento.
- Los procedimientos no deben poner en duda la intimidad ni la dignidad de la trabajadora, ni meterse en su vida privada o en sus costumbres sexuales. No debe exigirse una imposible claridad en el comportamiento previo de la mujer. Aunque hubiera salido con el compañero o jefe, tiene el mismo derecho a denunciar un acoso, con más razón si le ha bailado el agua una temporada. No hay que cansarse de repetir que no debe hacerse responsable a las mujeres de los ataques masculinos.
- Garantizar que la trabajadora no salga perdiendo con la queja. Si hay que separar a dos compañeros o a jefe y empleada, que cambie de sitio el trabajador que ha acosado o sea expulsado si reincide.
- El sindicato no debe limitarse a aconsejar, sino seguir todo el expediente y apoyar en todo momento a la trabajadora. También debe hacerse un seguimiento una vez resuelto, para saber si se produce cualquier tipo de represalia.
- Debe aumentar y clarificarse la asesoría: un teléfono que aconseje sobre situación y posibilidades, no necesariamente legales.

MEDIDA II.7.

Título de la medida :

Fortalecer el papel de la Inspección de Trabajo.

Dirigida a : Inspectores de trabajo
Quién lo promueve : Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer
Tiempo aproximado de duración : Depende de la agilidad y eficacia de las negociaciones.
Material: En principio no tiene .

Justificación :

Dado que la vía judicial es difícil que cubra adecuadamente la mayor parte de los casos de acoso, justificándose esta afirmación en el capítulo V del presente documento, se proponen otras vías y, especialmente, la Inspección de Trabajo por su capacidad de introducirse en las empresas y levantar expedientes e investigar sobre las condiciones de trabajo, sobre todo de las PYMES.

Las trabajadoras de las pequeñas empresas no poseen representación sindical , además, el empresario puede ser el autor del acoso sexual. La labor de la Inspección de Trabajo en este ámbito puede ser fundamental, imponiendo sanciones a los empresarios y "desincentivando" este tipo de comportamientos.

Descripción de la medida :

Dentro de las negociaciones que mantienen las Organizaciones Sindicales con el Ministerio de Trabajo, habría que incluir en la agenda, como una de las medidas más destacadas en la lucha contra el acoso, el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo. Para que los derechos de las trabajadoras de las pequeñas empresas sean una realidad, es necesaria una labor coordinada entre la Inspección de Trabajo y la jurisdicción laboral, Juzgados de lo Social, en este ámbito.

Se propone la creación de un Servicio Antidiscriminación dentro de la Inspección de Trabajo, formado por profesionales que posean amplios conocimientos sobre estos temas y especial sensibilidad hacia los problemas de la discriminación sexista en el ámbito laboral.

MEDIDA II.8.

Título de la medida : **Propuestas legislativas: La prevención y sanción del acoso sexual en el marco de una Ley Antidiscriminación.**
Quién lo promueve : Instituto de la Mujer
Tiempo aproximado de duración : Depende de la agilidad y eficacia de los trámites y negociaciones.

Justificación :

Para prevenir y sancionar con mayor eficacia y celeridad las conductas discriminatorias en general, y las de acoso sexual en particular, en el ámbito laboral, es necesaria la promulgación de un instrumento jurídico que contenga una previsión clara de los derechos de las trabajadoras frente al acoso sexual y un procedimiento sumario en el que rija el criterio de "inversión de la carga de la prueba". Para armonizar y unificar los derechos y procedimientos de las trabajadoras en materia de discriminación y acoso sexual, se propone la promulgación de una Ley Antidiscriminación.

Dentro de este instrumento jurídico antidiscriminatorio la prevención y sanción del acoso sexual se propone a través de medidas cuyos dos objetivos principales son, por un lado, impulsar la resolución intraempresarial de las denuncias de acoso sexual y por otro, facilitar al máximo el acceso de las mujeres a los cauces de protección judicial, cuando la posibilidad de resolución intraempresarial se haya agotado.

Descripción de la medida :

Para cubrir los objetivos antes expuestos, se considera imprescindible la modificación de las siguientes normas:

- El Estatuto de los Trabajadores y en la LISOS:
 1. La definición contenida en el art. 4.2.e) enmarca el acoso sexual en conexión con los derechos a la dignidad y a la intimidad. Es necesario que el E.T. prevea el acoso sexual de forma individualizada, adoptando una redacción similar a la prevista en la normativa comunitaria en la que se haga especial hincapié, además, en el carácter discriminatorio de todo tipo de acoso sexual. De este modo se posibilitará que todas las trabajadoras que denuncien un caso de acoso sexual (sin importar la modalidad) se beneficien de las mismas facilidades procesales.
 2. El acoso sexual debe figurar de forma expresa como una de las causas de despido disciplinario, previstas en el art. 54.2 E.T.
 3. El acoso sexual debe ser previsto como causa justa de extinción del contrato por parte de la trabajadora, en el art. 50 E.T. Es importante prever, en el mismo artículo o en otra disposición, que la indemnización a la que opta la trabajadora en estos casos (la correspondiente al despido improcedente) será plenamente compatible con la derivada de la vulneración de un derecho fundamental.
 4. En el Capítulo IV, dedicado a las faltas y sanciones de los trabajadores, se hará mención al acoso sexual y otras conductas que atentan contra la dignidad de los trabajadores, siempre sin perjuicio de que este tipo de infracciones y sanciones se desarrollen por vía de negociación colectiva. Este precepto servirá por tanto, únicamente de marco supletorio, y regirá en defecto de Convenio Colectivo sobre esta materia.
 5. En el Título IV, Capítulo I, referente a las infracciones laborales de los empresarios es necesaria la tipificación expresa del acoso sexual como

infracción muy grave del empresario. Es importante consignar como infracción, tanto el acoso sexual realizado por él mismo, como el cometido por un trabajador de su empresa, si el empresario tuvo conocimiento de los hechos o pudo tenerlo y su conducta fue omisiva.

Las modificaciones relativas a las infracciones y sanciones deben realizarse de forma paralela en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

- Modificaciones a la ley de Prevención de Riesgos Laborales

Es necesaria la mención expresa del acoso sexual en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Previsión de Riesgos laborales, como riesgo fundamental para las mujeres trabajadoras, que afecta gravemente a su salud física y psíquica. La inclusión del acoso sexual en esta ley es importante para incentivar la adopción, por aparte de los empresarios, de instrumentos de prevención del acoso sexual, tales como el Código de Conducta comunitario. Las sanciones administrativas en este ámbito pueden ser fundamentales para que los empresarios consideren la prevención del acoso sexual un asunto prioritario.

- Modificaciones a la Ley de Procedimiento Laboral

1. Es necesario resolver la aparente contradicción existente entre los artículos 180.1 y 182 de la LPL, que dificulta la posibilidad de que la trabajadora acumule en un único juicio la acción de indemnización por vulneración de derechos fundamentales y las otras acciones a que tiene derecho, como resolución o nulidad.
2. Por otra parte, es necesaria la inclusión expresa del acoso sexual en el artículo 96 de la LPL, en orden a clarificar que la "inversión de la carga de la prueba" es aplicable a todas las modalidades de acoso sexual.

MEDIDA II.9.

Título de la medida :	Análisis de las sentencias sobre casos de acoso sexual y sexismo.
Dirigida a :	Organizaciones judicial y organizaciones y asociaciones de mujeres.
Quién lo promueve :	Organizaciones sindicales y/o Instituto de la Mujer, Observatorio de la Igualdad en el Trabajo.
Tiempo aproximado de duración :	El documento puede realizarse anualmente y durará en su elaboración unos tres meses.
Material:	Documento.
Justificación :	

Esta medida tiene como fin introducir en el ámbito judicial los cambios pertinentes para que esta institución recoja realmente las demandas de igualdad de las mujeres. Frente a

la imagen que se pretende dar de neutralidad y objetividad por parte de la institución judicial, lo cierto es que las personas que imparten la ley se ven afectadas, como cualquier ciudadano, por un conjunto de valores, imágenes y estereotipos sobre hombres y mujeres que se reflejan en sus resoluciones.

Descripción de la medida :

Se trata de analizar desde un punto de vista feminista, las resoluciones judiciales de denuncias sobre acoso y discriminación sexual. Dado que estos textos son públicos lo que se pretende es demostrar, a través de su análisis, la pervivencia de estereotipos sobre conducta e imagen de la mujer que entorpecen la igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de la justicia.

El contenido de las sentencias junto con los resultados de este análisis podrían servir de base para organizar coloquios y encuentros entre colectivos de mujeres, organizaciones sindicales y los operadores jurídicos para buscar fórmulas que garanticen la igualdad de las mujeres ante la ley, no sólo en el papel, sino en todo el proceso.

Este análisis podría ser parte del cometido del Observatorio de la Igualdad de las Trabajadoras, aunque ante su falta lo podría asumir la Secretaría de la Mujer del sindicato, el Instituto de la Mujer o asociaciones feministas.

3. Campaña de CCOO contra el acoso sexual

3.1 Introducción

Dado que el proyecto en el que se inscribe la investigación culmina con una campaña pública de sensibilización contra el acoso, hemos recogido en un apartado específico una serie de ideas y recomendaciones para guiar el contenido de la misma.

Como se ha visto en las propuestas que hemos elaborado, la mayor parte de ellas son de prevención, pretendiendo incidir en las condiciones de partida para que vayan disminuyendo los casos de acoso. Seguramente podemos establecer una relación entre el alcance de las medidas y su eficacia, esto es, aquellas que van a la raíz del problema serán más lentas, seguramente más silenciosas, pero más eficaces a la larga, por el contrario, las medidas que se centren únicamente en las manifestaciones del acoso serán más llamativas pero tendrán el efecto de ciertos medicamentos que ayudan a mitigar los síntomas, pero no curan la enfermedad.

Proponemos, por lo tanto, iniciar una campaña que tenga como finalidad última incidir en los orígenes del acoso, que tenga esa intención de prevención, pero entendemos que también hay que dar respuesta a los casos que ya existen, a los problemas que se están dando ahora y por ello vamos a proponer soluciones más concretas sobre el acoso.

Situamos a las mujeres trabajadoras en el centro de la diana hacia donde dirigir esta campaña. Por supuesto que los hombres trabajadores, los empresarios y las instituciones van a ser los círculos concéntricos que rodean a este objetivo y les llegarán los mensajes, pero de forma indirecta.

Entendemos que las mujeres son el motor del cambio y que de ellas tiene que partir esta transformación social. Como hemos venido repitiendo a lo largo del presente documento, el acoso es el resultado de una posición desigual de las mujeres en el espacio laboral, por ello, habrá que incidir en aquellos elementos que sustentan esa desigualdad: falta de autonomía de la mujer, desvalorización del trabajo, estereotipos sexistas, etc.

¿Qué mecanismos podemos poner en marcha en una campaña de comunicación para transformar esa situación desventajosa de la mujer?

1. La desigualdad hay primero que descubrirla, hay que hacerse consciente de esa situación. Por lo tanto, pretendemos que a través de ciertos mensajes las mujeres sean conscientes de las situaciones de discriminación que viven y que mayoritariamente se asume como algo “normal”, entendiendo que es el precio de su independencia económica.
2. Segundo, hay que entender la discriminación como fenómeno colectivo, no como situación personal. Es un salto importante ya que muchas mujeres, aisladas en un mundo masculino, asumen las diferencias como un problema privado e incluso se culpabilizan por las dificultades que tienen de adaptación a ese medio; “me organizo mal, soy un desastre”. El poner en común estos

problemas, el convertirlos en un tema colectivo es otro de los objetivos de la campaña.

3. Hay que conocer los orígenes del problema para poder actuar, entender por qué la mujer está en una posición de debilidad en el mundo laboral. Sólo si conocemos nuestra situación en el plano, cómo hemos llegado hasta allí, podremos iniciar un camino distinto del que nos han trazado.
4. Por último, se pueden proponer un conjunto de medidas para alentar esta transformación. Aunque cualquiera de los pasos anteriores, la misma conciencia de la situación, va a suponer un cambio importante para las mujeres que los asuman, el dar ideas puede contribuir a dinamizar este proceso.

3.2. Recomendaciones sobre la orientación y contenido de los mensajes.

Repensar el término de acoso sexual

Nos gustaría abrir un debate sobre la revisión del término de acoso sexual planteándonos de partida si esta palabra engloba adecuadamente al conjunto de comportamientos sexistas que sufren un gran número de mujeres en sus puestos de trabajo.

Antes de iniciar la crítica, nos gustaría valorar la aportación feminista que gracias a términos como éste han hecho posible nombrar y sacar a la luz un conjunto de problemas que sufrían las mujeres en solitario. No obstante, nos permitimos cuestionar no su intención, sino la manera en que se formula. Dudamos de la eficacia de este término por la ambigüedad y falta de entendimiento sobre lo que representa y porque, como todo asunto polémico, se ve envuelto en unas trampas ideológicas que van añadiendo más y más confusión.

El concepto de acoso sexual está enormemente desprestigiado, cuando se nombra genera hilaridad cuando no un rechazo abierto. Puede ser que suceda con todos los temas relativos a la mujer. Siendo pesimistas, tal vez otro concepto que le sustituyera pudiera correr la misma suerte. Pero analizando otros temas conflictivos vinculados con la mujer parece que éste en concreto ha tenido peor suerte.

Tal vez al desprestigio hayan contribuido las sonadas denuncias de acoso vertidas sobre personajes públicos, especialmente en Estados Unidos. Estas campañas públicas parece que poco benefician a la mujer ya que se las muestra como personas oportunistas que se quieren lucrar a costa de la fama de un hombre y que para ello son capaces de cualquier cosa. El mismo proceso al que se someten, pasando previamente por quirófanos y por asesores de imagen, puede considerarse una forma de acoso en si ya que cuestiona la credibilidad de las mujeres. Sólo si son deseables, si responden a unos cánones de belleza, van a poder convencer a la opinión pública de que han sufrido acoso. La representación de acusados, jueces y abogados no contribuye a elevar este tema más allá del puro morbo.

Además de esta situación de desprestigio del término, hay otros factores que cuestionan su idoneidad. Por un lado, el calificativo de sexual pone en el centro de la cuestión el tema del sexo, como si fuera fácil además distinguir en la reconstrucción de una relación lo que es sexual de lo que no es. Al poner el énfasis en el aspecto sexual se deja de lado un conjunto de problemas de discriminación sexista que son el origen de enormes perjuicios contra las mujeres a los que se da tanta atención.

A su vez, cabe cuestionarse si el énfasis en el aspecto sexual no tiene un trasfondo de puritanismo que lo que pretende es seguir controlando el cuerpo de las mujeres, esta vez a través de las normativas de las organizaciones y de los códigos jurídicos que van a dictar lo que está bien de lo que está mal. Se vuelve a situar el cuerpo de la mujer como el origen de los males, como una maldición que arrastra allá donde va. A pesar de que el agresor es un hombre, de que el problema lo genera un hombre, la sexualidad masculina sigue sin cuestionarse, ahí está como un telón de fondo, como parte integrante del escenario sobre el que destaca la mujer, otra vez Eva provocando una situación conflictiva.

Por otra parte, si se relega el carácter sexual frente al sexista, ya no cabría plantearse el acoso como un problema neutro o susceptible de ser sufrido por igual por hombres que por mujeres. El acoso sería entendido más fácilmente como un acto de sexismo cometido contra mujeres. Consideramos que la indeterminación y la aparente neutralidad con que muchas veces se aborda este problema contribuye a hacerlo más indeterminado y oscuro.

Hay otro argumento importante que lleva a cuestionar este término y es que la mayor parte de las mujeres que sufren acoso no se reconocen en él, no asocian lo que les está sucediendo con estas dos palabras. A veces se aproximan a él de una forma muy tímida y con prevención, pero es difícil que digan con seguridad y sin vacilar “yo sufrí o sufro acoso sexual”. Y lo que está claro es que si hay esa distancia entre el término y su contenido difícilmente va a tener eficacia como mensaje para la comunicación. Esta es la base del lenguaje, que el receptor entienda lo que le transmite el emisor.

En base a todos estos argumentos, proponemos además de seguir profundizando en este debate, que el término de acoso no centre como tal las campañas de comunicación. Este término debería aparecer inmerso en el contexto, como conclusión de todo un proceso que explica las raíces de este problema, tal como se ha venido contando a lo largo de la investigación.

Imagen de la mujer

Hay que cuidar enormemente la imagen que se da de la mujer en las acciones de lucha contra el acoso, porque a veces se escapan “gazapos” que no sólo no contribuyen a los fines que se pretenden, sino que actúan en contra al mostrar a la mujer en una situación de inferioridad.

La mujer debe aparecer como una persona adulta, autónoma y libre. Aquellas imágenes que relacionan a la mujer con una niña, con una persona indefensa o dependiente, con

una persona miedosa o acobardada, contribuye a dar una imagen de la mujer que refuerza la idea de protección frente a la de autonomía.

Una persona que necesita protección o tutela no figura como ciudadano de pleno derecho y, por lo tanto, con capacidad de asumir responsabilidades. Los seres frágiles, imagen que tanto daño ha hecho a las mujeres, están debilitados y como tal no puede recaer sobre ellos ningún tipo de responsabilidad ya que les hundiría o rompería.

Aunque parece una obviedad y más en relación al tema que estamos tratando, hay que recordar que la imagen debe evitar connotaciones sexuales con las que frecuentemente se asocia a las mujeres trabajadoras y que refuerza la idea de la mujer como objeto sexual.

Hace mucho daño la imagen que en muchos medios se da de la mujer trabajadora asociada a los estereotipos sexuales más tópicos. Ciertas profesiones que tradicionalmente han estado en manos femeninas, como azafatas, secretarias o enfermeras, tienen que asistir continuamente a la representación de unos estereotipos sexistas cuando se habla de su trabajo que dañan enormemente la imagen de este colectivo de trabajadoras.

Autonomía frente a tutela.

Ligado con el punto anterior, la representación de la mujer como un ser adulto, situado en el lugar que le corresponde, lleva aparejado ya una respuesta muy distinta que si quien aparece es una persona frágil que se siente extraña en el lugar donde está. En este último caso la protección parece ser el único mecanismo posible para evitar sus problemas.

Todo aquello que refuerce la autonomía de las mujeres va a jugar a favor de la lucha contra el acoso. Una persona que domina su situación, que sabe dónde se encuentra, que se siente segura de su posición y la del entorno, tiene mayor poder sobre los problemas que le llegan que si se presenta a una persona en condiciones desfavorables.

Otra cuestión es no convertir a la mujer en víctima pasiva. Las mujeres viven estas situaciones con ansiedad y temor. El efecto puede ser a veces devastador, pero incluso si no lo fuera, la mujer tiene el mismo derecho a denunciar. Si no sufre ninguna depresión, sino que está cabreada porque determinadas actitudes u ofensas atacan su posición o su entorno de trabajo, merece el mismo apoyo y la misma credibilidad que si está sufriendo.

Recordar que las mujeres no lo reciben pasivamente, tienen sus armas. No hay que negarlas, sino reconocerlas y utilizarlas.

Imagen del acosador.

La imagen del acosador como un ser patológico, una persona cuya apariencia física es desagradable por no decir horrible, contribuye a situarlo en una posición tan exagerada que muchos hombres no se reconocen, no se van a dar por aludidos.

Se trata, por lo tanto, de acercar la imagen del acosador a lo que se podría llamar una persona de apariencia normal, un compañero cualquiera de trabajo, que no tiene por qué tener unos rasgos especialmente desagradables o estar decaído.

Imagen del acoso

Recordar que no es cierto que el acoso se asocie siempre con la jerarquía. Existen numerosos casos entre compañeros o clientes, e incluso con subordinados. Es evidente que el poder de una mujer en una organización la defiende y que el acoso de un superior tiene más peso, pero insistir en esta forma relega a la normalidad cantidad de conductas ofensivas entre compañeros.

No mostrar el acoso como “exceso”, no asociarlo a la violación, sino a conductas continuas de sexismo y comportamientos despectivos o discriminatorios. Si se ve la situación como extraordinaria, y al acosador como “monstruo”, el resto de las conductas entran en la normalidad.

No separar la conducta sexual de otras conductas ni insistir en el componente sexual del acoso. La definición es una necesidad legal, pero en el debate social y en la campaña hay que evitar esta conexión extrema.

Una cuestión importante es no limitar el acoso al entorno laboral. Las mujeres sufren acoso en las calles, en los lugares de ocio, en sus casas. Es importante ligar estas conductas pues responden a lo mismo y están conectadas entre sí.

No culpabilizar

Subrayar en los mensajes la idea de respuesta contundente por parte de la mujer, de saber decir no, de atajar el problema, puede generar sentimientos de culpa por no saber zanjar el problema e, incluso, por considerar que su actitud pudo dar pie al agresor. Resulta que las mujeres dicen sí muchas veces, porque no quieren resultar exageradas o histéricas, porque no tienen más remedio o porque les apetece. Con campañas del “no”, sólo se consigue intimidar a la trabajadora que no se haya atrevido o no haya querido tomar medidas en un momento dado.

Como se ha venido comentando a lo largo de todo el estudio, el problema del acoso radica en su imposible definición. El acoso se engarza en una serie de comportamientos culturales y sociales bastante asumidos (piropos, galanteos, bromas de carácter sexual, etc.) donde es casi imposible que la trabajadora sepa discernir al inicio entre un trato “normal” y cuándo se trata de acoso. En todo el proceso de acoso es frecuente que la mujer tenga inicialmente dudas sobre su percepción, no se crea que lo que le está pasando a ella sea acoso. Solamente en casos de agresión física la posición de los dos está clara y ahí no queda duda.

Pero tal vez la mujer haya mantenido durante tiempo con el acosador una actitud amable, le haya reído las gracias como forma de respuesta y cuando la cosa va a más, tienda a culpabilizarse por su comportamiento anterior.

Por ello, todo lo que suponga una claridad contundente tanto en la percepción como en la respuesta no sólo no va a ayudar a las mujeres sino que va a generar confusión sobre su situación, ya que ella no lo tuvo todo tan claro, y culpabilidad por no haber sabido dar una respuesta adecuada.

No pedir heroínas

En el mismo sentido que el punto anterior, la idea machacona de pedirles a las mujeres que denuncien estas situaciones exige un comportamiento por su parte enormemente valiente que se aleja muchas veces de sus posibilidades reales de actuación. En principio hay que recordar que la precariedad laboral se ha cebado en las mujeres y que precisamente estas situaciones de debilidad son más proclives a generar problemas de acoso. Denunciar tiene un enorme riesgo de pérdida de empleo, ¿puede una mujer permitirse ese lujo ?

Además, la denuncia supone sumirse en un proceso nada fácil donde la víctima va a tener que aportar su palabra contra la de su agresor, y allí va a tener que exponer y demostrar ante abogados, jueces y demás, su credibilidad. Esta propuesta de denuncia lanza a las mujeres a una aventura por un camino nada trillado que ellas van a tener que sufrir como pioneras. Tal vez ni todas puedan o quieran asumir esos costes personales o no les compense tamaña aventura.

No alarmar o crear sospechas

Consideramos que puede ser enormemente nociva la idea de crear alarma, de plantear el mundo del trabajo como un lugar tenebroso y peligroso donde se corre peligro.

Aunque no hay que cerrar los ojos y despreciar el daño que muchas mujeres sufren en el ámbito laboral, eso no es motivo para dibujar un castillo de ogros donde las mujeres son los pulgarcitas de turno. El problema se sustenta en la falta de capacidad de respuesta, en la posición minada de la mujer y alarmando no se contribuye a reforzarla sino todo lo contrario.

Imagen de la campaña

Insistir en que no se trata de reprimir conductas sexuales, sino por el contrario de liberar a las mujeres del temor y la contención. La expresión de la sexualidad femenina no es libre ahora. Son las mujeres las que tienen que reprimirse, por lo tanto, el mundo puritano y triste es el que existe en la actualidad, no al revés. La única sexualidad que se expresa libremente es la heterosexual masculina. Hombres homosexuales y mujeres - heterosexuales o lesbianas - sólo serían libres si desapareciera el acoso hacia ellos. Por lo tanto, una campaña contra el acoso no es puritana, todo lo contrario.

VII. CONCLUSIONES

1. Las raíces del acoso.

A lo largo de la presente investigación, hemos intentado situar el acoso en su contexto, propósito que puede parecer obvio, pero que a menudo se olvida. Pues como tema público, el acoso sexual ha salido a escena como un asunto sin contexto, un problema puro, instantáneo configurado en una serie de rasgos y acompañado por una serie de sentimientos sociales. Entre el humor, el morbo, la preocupación sincera, aparece como un suceso que se sitúa a medio camino entre la violación y el chiste. Curioso camino el que tiene tales polos. De ahí que sólo se tome en serio cuando se asocia con la violencia; cuando se destaca su carácter verbal, interactivo, aparece como trivial, y su persecución exageradamente puritana.

Así se enfrentan en el discurso público dos grandes mitos: el jefe de tendencias lascivas que persigue a la obrera por los pasillos oscuros de la oficina, abusando de su poder para saciar su apetito. En el otro lado, las naturales relaciones entre compañeros, perseguidas por el puritanismo norteamericano hasta hacer irrespirable el entorno laboral, previamente definido como cordial e igualitario.

Con este origen y estos mitos, se explica que no nos pareciera apropiado elaborar una definición del acoso sexual, mucho menos establecer un estudio cuantitativo, antes de aprehender el sentido que los actores sociales dan a su experiencia. Esto es precisamente lo que permite la técnica cualitativa de los grupos de discusión. Guiados hacia una serie de temas, los grupos recrean los discursos más habituales, pero también se sitúan ante ellos, elaborando así la trama de la vida social y permitiendo diferenciar los ejes y las variables sociales que configuran su identidad.

No hay que olvidar que las opiniones de los trabajadores y trabajadoras no son individuales y que algunas posturas son silenciadas o dejadas del lado por el grupo. Al mismo tiempo no puede decirse que el discurso generado en una situación dada, siempre artificial, se corresponda, como un espejo, con el discurso del mismo colectivo social tomado en su generalidad, mucho menos con sus comportamientos o acciones en su contexto natural. Puede indicar los temas, las alianzas, los contrastes más claros entre determinadas posiciones sociales. El discurso sirve al grupo para definirse y expresarse y, como tal, es enorme su valor para determinados temas relativos a las identidades sociales y a la cultura simbólica.

Precisamente en el centro de la construcción de identidades queríamos situar el acoso. Pues partíamos de la hipótesis de que el acoso sexual no es una conducta sexual aislada, atribuible a determinados sujetos que en situaciones de poder, abusaran de tal posición para extraer beneficios del más débil. Efectivamente, cuando hablamos del contexto del acoso, lo hacemos en dos sentidos:

Comprender y analizar el lugar dónde se produce - en este caso el entorno laboral - y las realidades materiales y simbólicas que lo favorecen.

Situar el acoso en un contexto teórico. La teoría que nos interesa a este respecto es la feminista, por varias razones: el acoso sexual es un concepto acuñado por el pensamiento feminista anglosajón y los estudios y debates más interesantes se han realizado en su seno, antes y después de que la opinión pública elaborara su propia representación. Pero sobre todo, el acoso es una conducta sexista, propia de una cultura predominantemente masculina, y el feminismo es el pensamiento que, desde sus orígenes, ha estudiado y luchado contra el sexismo.

Por lo tanto, contextualizar el tema, supone realizar dos operaciones. Hablar del mundo del acoso y hablar de nuestra postura y de la teoría que nos permite analizar e interpretar la voz de los actores.

Sólo así podíamos llegar a las raíces del acoso. Ningún código de conducta, ninguna ley ni procedimiento podrá transformar por sí misma comportamientos sociales enraizados. Era necesario, a través de los grupos de discusión, comprender cuál es la raíz del problema. Puesto que partíamos de la idea de que el acoso es la negación por parte de un hombre de la subjetividad femenina, deseábamos ver cómo se elabora esta operación y qué la favorece. Pues la operación de convertir a la mujer en objeto sexual es una actividad que nuestra cultura realiza a diario y que las mujeres combaten a diario. Un combate que incluye negar la realidad de tal operación, simular la igualdad, jugar con el otro, evadirse, etc., y que incorpora una gran variedad de estrategias que rara vez se expresan en guerra abierta y a menudo en guerrilla.

Puesto que pensamos que sólo el respeto a la autoridad de una conciencia ajena y la capacidad de identificarse con el otro eliminan, o mitigan, las reacciones sexistas, deseábamos ver cómo elaboran los grupos de mujeres y hombres la imagen del otro y su propia imagen, qué conexión establecen con su propio sexo y por lo tanto, qué conductas consideran “normales” y “anormales”, situándose así en una representación de la realidad que les permite actuar.

Aunque creemos que la escisión cultural más profunda se produce entre mujeres y hombres, otras variables sociales determinan la construcción de identidades y las posibles conductas.

Respetar una identidad ajena o no hacerlo, tendrá que ver con el sexismo, con una cultura que legitima una posición desigual en función del sexo. Sabiendo que las mujeres respetan siempre a los hombres, pensamos que no existe acoso sexual hacia estos, aunque pueden producirse formas de abuso de autoridad u ofensas de otro tipo.

Tal respeto no es, huelga decirlo, una virtud femenina, sino una necesidad: los hombres son vistos como poder y como valor, son una autoridad, no susceptible de conversión en objeto. Históricamente, se han impuesto como el sujeto por excelencia, determinando con su capacidad generadora de discursos la imagen de las mujeres y desde una posición de hegemonía, han definido el mundo y el valor. Lo valioso, culturalmente hablando, ha sido lo masculino, sus rasgos, sus actividades, su forma de ver el mundo, creada a partir de la diferenciación con “lo femenino”. Hasta la revolución feminista en curso, esta verdad no se ponía en duda, al menos colectivamente.

Pero esto no quiere decir que otras líneas de poder no atraviesen el mundo social. La identidad no se construye sólo sobre el género. La clase social moldea identidades sociales y afecta a la seguridad y a la posibilidad de nombrar la realidad. No hemos entrado, en este estudio, en un tema tan complejo como la definición de clase, sino que nos hemos limitado a diferenciar estratos socioprofesionales en función de la cualificación exigida. Nuestra diferenciación social se corresponde por lo tanto al mundo del trabajo, o mejor dicho, al mercado de trabajo y sólo podemos suponer que a grandes rasgos se corresponda con una característica de clase, pero no es probable que ambos órdenes se solapen en el momento actual.

En todo caso, la visión cambia según el puesto que se ocupa en las organizaciones. Cambia la relación entre la identidad sexual y laboral, la percepción de la propia valía, la capacidad de reacción ante la hostilidad del entorno. Igualmente, la relación con el trabajo será diferente cuando se ocupan puestos tradicionalmente feminizados, en que la expectativa social sobre las mujeres afecta al puesto y a la tarea, o puestos que siempre se habían reservado a los hombres, llenos de rituales que determinan los comportamientos. Igualmente la posición de poder, la autoridad que deriva del cargo, no es vista de forma similar cuando quién la ocupa es un hombre o una mujer. La jerarquía es natural en el hombre, la ejerza con equidad o con abuso. En las mujeres todavía extraña y al contrastar con el sexo, puede parecer siempre abusiva, exagerada.

Por lo tanto, para comprender las raíces del acoso, debíamos avanzar en círculos, siguiendo el eje que marca la construcción de identidades. Identidades laborales y sexuales, armónicas o enfrentadas. De ahí que comenzáramos por buscar la opinión de los actores sobre sus diferencias en el mundo laboral y la interpretación que dan de sus posiciones relativas. Seguimos indagando en torno a las relaciones entre hombres y mujeres en el trabajo para comprobar si emergía el sexo, si era un tema presente o no. Utilizamos el tópico de las armas de mujer para desvelar estereotipos de naturaleza sexual. Por último preguntamos sobre el acoso sexual para recoger el discurso de los grupos sobre este tema.

Antes de citar las principales conclusiones en relación con el tema central, hay que recordar que las relaciones de género son sistemáticas y desbordan y permean el mundo laboral. Nos interesa particularmente su presencia y expresión en el trabajo, pero sin olvidar que son inseparables de otros mundos. Estructuralmente, simbólicamente, el trabajo se opone al mundo privado, y la producción a la reproducción y hemos jugado con esta dicotomía clásica, y en crisis, para analizar ciertos fenómenos.

Pero existen otros espacios públicos, apenas tocados en nuestro estudio, en los que los actores sociales aprenden y transmiten comportamientos. Las actitudes de las mujeres ante el acoso son inseparables de sus experiencias, casi universales, de acoso en las calles. Toda adolescente ha conocido esta clase de agresión, leve o fuerte, y ha aprendido a actuar en un mundo dónde no todas las aceras son transitables, ni los comportamientos seguros. El colegio y la universidad, el mundo del ocio, de los bares, del ligue, están cuajados de relaciones estables, órdenes simbólicas y tópicos que sólo analíticamente pueden separarse del entorno laboral. Lo mismo puede decirse de los mensajes transmitidos por los medios de comunicación que surgen una y otra vez en la discusión de los grupos.

Por lo tanto, aunque idealmente nos centremos en un espacio separado, éste no tiene nada de puro, sino que sus formas son solidarias con las que existen en el conjunto social y sus prejuicios tienen raíces similares, aunque manifestaciones propias. Precisamente porque el trabajo, como se entiende desde la revolución industrial, se ha formado sobre la dicotomía público-privado, se ha intentando distinguir en su racionalidad y presunta eficacia de otros órdenes sociales. El tiempo es medido en el trabajo antes que en otros espacios, para ser valorado; el cuerpo es disciplinado en el trabajo, las máquinas y los trabajadores armonizados. Tiempo, valor y dinero forman una alianza que no existe en la familia, ni teóricamente en el resto de la vida social, aunque la sociedad de consumo haya desbaratado esta diferencia.

Eso nos permite decir que la entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo no es un acontecimiento neutral, sino que arrastra múltiples transformaciones. Afecta evidentemente a la igualdad entre géneros, de forma muy profunda, al consagrar la independencia económica de las mujeres. Afecta a la organización del trabajo y del resto de la vida social, obliga a replantear la distribución del tiempo social y de los recursos sociales. Transforma el clima laboral, los entornos, los rituales. Introduce el sexo en el trabajo, o al menos así lo parece, puesto que la cultura patriarcal atribuye el “orden sexual” a las mujeres. Hemos visto que esto no es cierto: una forma de sexualidad, la masculina, ha imperado en las formas y manifestaciones del cuerpo en el mundo del trabajo. Lo que merece una reflexión es por qué la llegada masiva de mujeres se manifiesta en forma de problema, como acoso sexual.

2. Género y jerarquía.

La discusión de grupo se orientó, por lo tanto, hacia la construcción de identidades sociales. Para ello, el primer elemento en juego era comprobar cómo se veía cada grupo, siguiendo los dos grandes ejes de diferenciación, género y categoría socioprofesional. De hecho, la visión de la diferencia de género es interpretada de forma diferente según la posición ocupada en la escala laboral y el tipo de tarea y de entorno.

La expresión de la diferencia se planteó rápidamente en torno al tema del valor. Ser valioso o ser valorado era el elemento que distinguía la percepción de la propia situación. Y el valor dependía de dos elementos fundamentales: poder social y autonomía. A mayor poder, más capacidad de definir el entorno y la propia identidad según la estrategia elegida. Así los hombres de alta cualificación elegían negar su propio poder. Como es propio de las posiciones dominantes, veían un mundo armónico y legitimaban la distribución de papeles.

Al mismo tiempo, la autonomía nace del poder, pero también del puesto de trabajo. Los trabajos de apoyo o servicio, ocupados por mujeres, se caracterizan por su escasa autonomía, lo que afecta inmediatamente a la propia valía.

Del análisis de esta relación entre poder, autonomía e identidad, podemos extraer las siguientes conclusiones:

Las trabajadoras en puestos de baja cualificación consideran que existe discriminación objetiva hacia las mujeres, en la selección, la promoción, los turnos, los salarios, la valoración del desempeño y el resto de las políticas de personal. Pero además consideran que se les dan, a las mujeres, los puestos de menor valor, y que los trabajos que ellas realizan se asimilan a la feminidad, de manera que los hombres se niegan a realizarlos.

Desde esta posición social, no hay diferencia entre explotación laboral y situación de género, pues ambas se refuerzan. Pero el elemento más importante que las mujeres intentan defender es su dignidad “como mujeres”. Es decir, las ofensas que reciben de superiores o compañeros les llegan coloreadas de machismo y se defienden de éste, aunque no puedan cambiar su situación laboral. Ni que decir tiene que la jefatura y el género están igualmente unidos, pues los jefes son casi siempre hombres.

Es por lo tanto el “plusvalor” de género lo que más les duele, por lo que intentan dejar fuera del trabajo sus emociones personales. El tipo de puesto no permite una expresión autónoma de su identidad, de manera que si ésta se expresa, aparecerá como “feminidad” (cantar en el trabajo, tener la regla o comunicar los propios problemas a un superior), susceptible entonces de alguna ofensa. De ahí que el grupo, aunque reivindique el derecho a esta expresividad, insista en la distancia emocional y la dignidad como armas para moverse en sus entornos.

Su forma de identificarse como mujeres se articula sobre dos diferencias: se separan de la mujer tradicional, que identifican con sus madres, y se separan de la mujer “barbie”, es decir de la obligación social de seducir y aparecer como objeto deseable. La dignidad consiste en no encontrarse en estas posturas, es decir, en el derecho al trabajo y en el derecho a una subjetividad que no implique explotación sexual.

Las mujeres en entornos feminizados sitúan inmediatamente el problema en torno al valor. Pasan por encima de las dificultades objetivas, considerando que en sus mundos no existe discriminación puesto que todas son mujeres. Pero no se sienten valoradas. Es más, piensan que ellas mismas no se valoran. En su situación, no se trata de que su identidad no pueda expresarse en el trabajo. Ocurre todo lo contrario: el puesto permea su identidad hasta deformarla.

En tareas tradicionalmente atribuidas a mujeres, azafatas, secretarias, dependientas, enfermeras, el rol sexual y laboral se solapan. Estas trabajadoras perciben que, mientras se les exige entrega, mientras sus puestos carecen de límites precisos y su autonomía es mínima, no se valora ese trabajo, precisamente porque se percibe como natural en las mujeres. Su “sumisión” a otra autoridad y voluntad superior es así naturalizada e interiorizada como falta de valor.

Esta falta de valor tiene dos sentidos: las trabajadoras de este grupo piensan que el trabajo femenino es visto como poco valioso y asumen irónicamente la imagen que les devuelve su entorno. Al mismo tiempo se ven ellas mismas como carentes “del valor necesario para plantarse”. La relación con sus superiores se personaliza, se mezcla con la relación entre géneros (pues sus jefes suelen ser hombres), y las trabajadoras se reprochan una tendencia al servicio que es sistemáticamente desvalorizada, moral y económicamente, en las organizaciones modernas.

A diferencia de las trabajadoras en puestos de baja cualificación, no pueden separarse emocionalmente de sus puestos, ni extraer el componente de género y valorarse como “mujeres”, pues es precisamente el componente de género el que desprestigia el puesto de apoyo, al aparecer como una actividad no profesional, sino femenina.

Este grupo es enormemente interesante para nuestro estudio, pues no sólo representa un amplio colectivo laboral, sino que expresa una serie de rasgos de la condición femenina muy importantes. Por una parte, muestra cómo la segregación laboral tiene un componente de explotación de género muy práctico. Las tareas de apoyo y servicio, esenciales en las empresas, como lo son en todo el mundo social, son atribuidas a las mujeres, y así son peor pagadas y explotadas doblemente pues exigen una entrega emocional, una falta de límites que tendría que valorarse enormemente en situación de igualdad.

Al igual que no se valora el trabajo no remunerado del ama de casa, al igual que socialmente se espera de las mujeres que se hagan cargo de lo que el mercado deja de lado, de las necesidades de la comunidad, se espera en determinadas tareas realizadas por mujeres, que estén disponibles y sean serviciales. Lo que no sería tan grave si no se acompañara de un cierto desprecio, precisamente por esa disponibilidad, cuando el mundo social valora esencialmente la autonomía y la especialización.

Es evidente que el componente sexual de esta explotación refuerza el menor valor atribuido: se manifiesta en el tópico, repetido hasta la saciedad de la “secretaria para todo”. La imagen de determinados trabajos se asocia con el hogar (o con el adulterio que viene a ser lo mismo) e inmediatamente con el sexo (los medios de comunicación y la cultura popular se encargan de recrear romances y pornografía con enfermeras y azafatas). La posibilidad de ver a la trabajadora como objeto sexual, o como portadora natural de “armas de mujer”, en todo caso como “marcada sexualmente”, será más fácil que en otras profesiones, teniendo que soportar estas mujeres formas de hostigamiento “leve” y exigencias de género (vestirse, sonreír, realizar tareas “domésticas”, etc.) de las que difícilmente pueden distanciarse si no es con la ironía.

En posición muy distinta se encuentran las mujeres que ocupan puestos en entornos masculinos. Esta es la otra cara de la segregación del mercado de trabajo. De manera muy limitada, aunque creciente, se encuentran mujeres en sectores como la seguridad, el transporte, ciertos servicios antes “masculinos” y ciertas actividades industriales. En general, están más presentes dónde la selección es por oposición, o cuando su presencia depende de la propiedad. Dicha presencia destaca en sus entornos como una novedad o una curiosidad y las trabajadoras de este colectivo relatan su lucha por la normalidad, es decir por pasar desapercibidas y ser vistas sólo como “uno más”.

Aquí las exigencias del puesto se ponen en primer plano y la eficacia y neutralidad se defienden ante cualquier reivindicación de la diferencia. Es un puro discurso de la igualdad que niega la existencia de rechazo, salvo residual o periférico, aunque alguna de las trabajadoras haya tenido que atravesar periodos duros y experiencias humillantes. Para observar una transformación en la forma de trabajar o de concebir las relaciones en estos entornos, repletos hasta tiempo reciente de rituales y formas masculinas,

probablemente sea necesario esperar a que se incorporen más mujeres al ámbito laboral y este medio alcance la normalidad.

Pero mientras tanto, destaca la idea, adelantada por varios grupos, de que lo más complejo no es que una mujer realice un trabajo “de hombre”, sino que un hombre haga tareas propias de “mujeres”, determinadas tareas subordinadas, poco autónomas o serviciales, así como aquellas que se asocian con el hogar (cuidados, limpieza, etc.)

La creación de valor social es un proceso enormemente complejo: parece en efecto que los grupos sociales que poseían en exclusividad un terreno valioso permiten la entrada de otros mientras no tengan que descender en la escala social. Mientras mantengan su estatus, y no se vean desplazados al terreno del no valor, permitirán el acceso de otro grupo social. Así los hombres admiten con relativa facilidad la presencia de mujeres en entornos antes exclusivos e incluso celebran la modernización de las costumbres que esto supone. El problema sería si ellos tuvieran que hacerse cargo de aquellos atributos y terrenos, desde las tareas del hogar hasta los puestos de servicio, frente a los cuales han construido su identidad. Evidentemente, esta inversión social nunca se produce. Al avanzar un grupo hacia la igualdad, las relaciones se reorganizan y ciertas actividades desaparecen o se redistribuyen en otro orden simbólico.

Situándonos siempre en torno a las identidades, las mujeres en puestos de alta cualificación, representan el discurso más positivo, aunque no carente de fisuras. Estas trabajadoras no se sienten víctimas de ninguna forma de discriminación directa, no perciben la cercanía de un destino doméstico, ni reflejan un entorno que las desvaloriza. Por el contrario el estatus social, el interés y la autonomía del puesto de trabajo, el sentimiento de ser numerosas y de participar en el cambio social, se alían para crear una autorreferencia valorativa que utiliza el discurso para afirmarse.

Un discurso que se organiza en torno al problema del rol. Si las identidades son roles, las mujeres profesionales creen que pueden participar en su determinación, es decir reinterpretarlos. Consideran que alcanzada la igualdad material, el paso siguiente es dotar al mundo laboral de una cultura y valores femeninos, por lo que entienden esencialmente la posibilidad de hacer compatible la identidad personal y profesional. Compatibilidad que se refiere a los horarios, los modos de trabajar, los ritos, las formas de la jerarquía. Ser más comunicativas, más colaboradoras que competidoras, otorgar valor al tiempo libre y a la vida personal les parecen rasgos femeninos que deben encontrar expresión en el trabajo.

Al mismo tiempo los tópicos sobre las mujeres, el cotilleo, la envidia, el absentismo, los celos, etc., les parecen fruto de un discurso masculino hegemónico que por una parte creaba los mitos y por otra obligaba a las mujeres a representarlos.

La igualdad es para este grupo una apuesta, de ahí que hablemos de “presunción de igualdad”. Esta igualdad se construye rechazando todo lo que “sexualiza” o infantiliza a las mujeres en el trabajo, reivindicando la profesionalidad y atreviéndose a la vez a reivindicar la identidad propia. Esta identidad que debe impregnar el trabajo, una forma de autoexpresión que es el ideal del sujeto autónomo, exige desde luego ciertos ajustes y precauciones. El género es retocado como lo ha sido el trabajo. Para que ambos puedan converger deben transformarse: así, el trabajo no tiene por qué seguir el modelo creado por los hombres. Pero la feminidad tampoco va a ser tal como era.

En realidad, el trabajo se fundamenta en un “farol” masculino, una exageración de sus rasgos para oponerlo al mundo privado. Y la feminidad tradicional es un mito. Desmontados ambos “inventos”, estos pueden encontrarse. De esta manera las mujeres profesionales no reivindican cualquier feminidad, sino una construcción que acumula todos los valores positivos y rechaza la inferioridad.

Asistimos así, en el discurso, a la construcción de un sujeto tan alejado de la mujer tradicional como del objeto sexual, una mujer capaz de la mayor seriedad laboral sin dejar de aprovechar las atribuciones de su condición, definidas como virtuosas.

Por lo tanto la jerarquía opera de forma muy importante en la relación de cada grupo con el género. El grupo profesional, consciente de su privilegio social, se distingue de otras mujeres que padecen “la verdadera opresión” y reconocen que las agresiones que sufren como mujeres se mueven en el terreno del discurso o la cultura simbólica (los valores). En ese mismo terreno atacan, igualando su posición discursivamente y negando que sea posible en sus entornos otras ofensas graves, como el acoso sexual. Lo que no significa que no ocurra: simplemente, para poder actuar con libertad e interpretar su entorno, las mujeres con cierto estatus deben negar la posibilidad de ser reducidas a objetos, deben presuponer la igualdad y quitar importancia a todo lo que la niega. Un proceso de ocultamiento que por otra parte es común a todos los grupos de mujeres, que establecen límites que no deben ser traspasados: lo que queda fuera de los límites será sistemáticamente interpretado como “leve”, como “vacile” o como “ligue”, todos ellos conductas socialmente aceptables.

La jerarquía tiene sin embargo sus límites. En el género, claro está. Las mujeres se sienten cómodas en los trabajos cualificados, pero no saben qué hacer con el poder. Al mismo tiempo las mujeres en puestos de mando se enfrentan a dificultades a la hora de definirse en relación con el género. Si bien es cierto que los estudios han abierto completamente la franja de los trabajos cualificados, no sucede lo mismo con los puestos de autoridad.

Las trabajadoras profesionales pueden haber conseguido reivindicar una forma propia de hacer las cosas, pero no han creado una forma propia de mandar o dominar las organizaciones. De ahí que repitan su rechazo al ascenso, con cierta culpa, como si les correspondiera dar ese paso. Pero es muy diferente relacionarse con la propia identidad en puestos de cierta autonomía y no demasiado subordinados a hacerlo en puestos visibles de dirección. Ahí no parece haber modelos, ni basta con transformar el discurso, el trato o la forma de organizar el propio tiempo de trabajo. Es necesario implicar a otros y a la organización en el cambio y eso es difícil. De ahí que la relación con el poder se mueva entre la perplejidad y el desprecio, pues no compensa el sacrificio de la capacidad de “autoexpresión”.

Este es el límite de la autoafirmación femenina, pues la autoridad no se reconoce en las mujeres como un rasgo natural. No lo reconocen las mujeres en puestos “subordinados” que insisten en la poca naturalidad con que las mujeres ejercen el poder y la tensión que crean.

El descreimiento ante el poder de las mujeres afecta igualmente a las mujeres directivas. En relación con su identidad sexual, éstas oscilan entre negar la diferencia entre hombres y mujeres, reivindicando la existencia de “valores humanos” o asumir una condición siempre bajo sospecha, como si pudieran caer en todo momento en la imagen refleja de la secretaria.

Todos los grupos de mujeres repiten como un tópico que los hombres se sienten amenazados ante su avance. Esta afirmación nos ha parecido una ilusión basada en el sentimiento de progresión de las trabajadoras. Pues los hombres no parecen sentirse en absoluto amenazados. Aunque también aquí, la jerarquía laboral tiene una gran importancia. La postura de los hombres en puestos de alta cualificación posee una nitidez que se enturbia en otros niveles.

En realidad, los trabajadores profesionales realizan una operación discursiva similar a la de sus “iguales” mujeres, sólo que su estrategia tiene muchas más posibilidades de tener éxito y permitirles la acción social. Si en las mujeres es una autodefensa, en los hombres es un acto de poder, del poder de nombrar el mundo y definirlo.

De esta manera presuponen la igualdad y se sitúan en un terreno sin tensiones, por encima del mundo del machismo y de la lucha por los derechos. Una vez más, el poder social que otorga el puesto y el dinero, permite una autodefinición positiva: ellos son fruto del cambio social, en el que participan, que ha dejado el machismo burdo como un asunto del pasado. El acoso sexual es un fenómeno de otro tiempo, de otro lugar, y sobre todo tiene otros protagonistas, hombres sin cultura o sin autocontrol mental.

La diferencia de género es descrita como polarizada y armónica, es decir, los profesionales perciben que hombres y mujeres son diferentes, aprecian esa diferencia y la “naturalizan” atribuyéndola a los roles asumidos por ambos colectivos. Se presupone un paralelismo en la elección del tipo de vida. Por razones varias, la historia, la educación, las expectativas y el gusto, las mujeres eligen otro tipo de carreras profesionales, menos exigentes, y se encuentran más cerca del hogar, de la familia, y de las necesidades emocionales. Los hombres buscan el éxito y la realización en el trabajo.

Reconocen el poder del estatus, puesto que en todo momento se sitúan en la franja profesional y directiva, pero no el poder de género, mucho menos la dominación. Puede que otras mujeres sufran opresión, pero las de su entorno son diferentes por una especialización histórica. La reciprocidad, la complementariedad, la comunicación, son los elementos que definen la relación entre los sexos, de esta manera cualquier reivindicación chocará con su sentimiento de igualdad, y podrá ser rechazada como “exagerada”. Si las mujeres profesionales ponen un límite en su capacidad de autoexpresión, éste está precisamente en la definición de lo “exagerado” o “fuera de lugar” que elaboran los hombres.

Los trabajadores en puestos de cualificación media y baja carecen del mismo poder para definir su entorno. Siguiendo nuestro eje de análisis, tienen menos autonomía para construir una realidad a su gusto. El hecho de encontrarse más cerca de la desvalorización, por carecer del poder del estatus, les hace más sensibles al avance laboral de las mujeres, y más conscientes del peso del género. Esto en dos sentidos: por una parte reconocen las dificultades de las mujeres en un mundo machista, al mismo

tiempo observan y describen los cambios producidos por la incorporación de mujeres en sus empresas. Estos cambios pueden ser descritos como desvirilización, lo que supone una modernización de las costumbres y una mayor civilización en el trato.

Pero al mismo tiempo, se aferran más que los profesionales a su identidad de género, que los otros no ven peligrar. Pues ese avance femenino sí tiene ciertos peligros, puede implicar cierta desvalorización de su posición social, expresada por el grupo como “infantilización”. Pues el peor peligro es sentirse “objeto” de una mujer, o mejor dicho convertirse en mujer, verse obligado a conversar, sometido a los rituales femeninos, o tener que “tragar” en las relaciones laborales. Este es un elemento básico de su discurso: en el mundo laboral, la explotación de clase se modera con la igualdad de género. Jefes y empleados siguen siendo hombres y aunque uno reciba órdenes o sufra abusos, siempre puede enfrentarse al superior como igual, es decir como hombre. Las mujeres, con una doble desigualdad, son las que “tragan”, en el discurso simbólico este es el peor peligro y la verdadera pérdida del valor.

Realizar tareas de servicio, ser explotados emocionalmente, carecer de armas del “tú a tú” con el superior, ahí está la amenaza: en ser tratados como mujeres.

3. Sexo, poder, acoso

Los primeros debates feministas vieron el problema del acoso sexual como una cuestión de poder: los hombres mostraban su superioridad con una serie de actitudes entre las que destacaba tratar a la mujer como objeto sexual. De esta manera, salían reforzados y al mismo tiempo intimidaban a las intrusas en el espacio laboral. El poder se entendía como poder de género, con independencia del poder en la organización. Poco a poco el acento se puso en el término “sexual” y el acoso se convirtió en una conducta de naturaleza sexual no recíproca, es decir indeseada por parte de una mujer, pero que un hombre podía imponerle por su posición jerárquica.

Diferentes autoras feministas han debatido si debe insistirse tanto en el carácter sexual, o por el contrario ampliarse la visión a todas las conductas de intromisión masculina en la vida de las mujeres. La postura más razonable parece intermedia: aunque debe repetirse la homogeneidad y la raíz común de muchas conductas de abuso orientadas a la “explotación” de las mujeres, o al control de su comportamiento, el componente sexual tiene importancia, a condición de no convertirlo en el fetiche del tema. Pues, ¿cuándo empieza una conducta a ser sexual? ¿Es sexual mandar a una auxiliar a por entradas del teatro?. ¿Lo es hacer comentarios jocosos o bromas sobre el aspecto de la chica nueva?.

Evidentemente, el acoso, al igual que el sexismo, tiene un componente sexual indiscutible: los estereotipos sobre la disponibilidad femenina, el uso del sexo por parte de los hombres para sentirse poderosos, la obligación social de las mujeres de gustar y seducir para ser visibles, los hábitos de ligue, lo que se ha llamado “política del sexo” forman parte y recrean el contexto cultural del acoso (Lemoncheck).

Y estos estereotipos están muy presentes en el mundo laboral, aunque éste simule ser un espacio de neutralidad. Mientras hablan de sus relaciones y comentan los tópicos, como

el de “armas de mujer”, las trabajadoras y los trabajadores van dibujando un esbozo del sexo en el trabajo. Para los hombres el sexo es sucesivamente un impulso natural, una responsabilidad y una satisfacción. Para las mujeres es una obligación, un arma y un castigo. La visión de género es opuesta y explica que en el tema del acoso, como en otros, sea difícil el acuerdo.

Con más detalle, recordemos que las mujeres consideran que ciertas expectativas sobre su comportamiento, generales (ser agradables, sonreír, vestir bien, etc.) o muy concretas (obligación de maquillarse o vestirse de una determinada manera) se refuerzan incluso en el entorno laboral y se convierten en exigencias explícitas. Al mismo tiempo, si bien es cierto que algunas actitudes “femeninas” pueden facilitar las cosas, el uso de la seducción por parte de las mujeres se vuelve siempre contra ellas. Quedan marcadas como objetos sexuales y esa imagen las persigue y mientras mina su posición profesional, da derechos a los hombres. Pues la mujer es responsable de la respuesta masculina. Debe provocarla, pues gustar es una orden social imperiosa, y debe controlarla, pues se expone si no a ser desvalorizada, por no hablar de ser agredida.

Una de las conclusiones es que la sexualidad femenina nunca se entiende como algo que existe para sí, sino que está en función de otros. No se concibe, en los discursos, que las mujeres busquen placer, diversión o poder a través del sexo. Buscan agradar y acceder al mundo de los hombres a través del sexo, consiguiendo parabienes de ellos.

De manera que no existe una reivindicación de la capacidad de expresión en este terreno. Las mujeres se defienden neutralizando el tema, negando que existan armas, distanciándose de los tópicos sexuales y del modelo “barbie”. Frente a los grupos de hombres, que expresan sin dificultad sus deseos, las mujeres establecen una actitud defensiva. Si el sexo las pone en inferioridad de condiciones, mejor es dejarlo de lado, lidiar con el tema en sus relaciones privadas.

Como decíamos, los trabajadores de ambos grupos se definen por su “sexualidad activa”, y consideran legítimo su deseo, mientras se mantenga bajo control en ciertas situaciones. Pues desde una posición de autoridad, no puede saberse si la respuesta positiva de la mujer es “sincera” o está obligada por las circunstancias. De ahí que consideren que no puede existir acoso entre iguales, pues basta con que la mujer se niegue, y que los acosadores son aquellos hombres que no saben controlar sus impulsos y respetar una voluntad ajena.

De esta manera las organizaciones aparecen como un campo de expresión de la sexualidad masculina, siempre bajo control. Es decir se manifiesta en forma de ligue, bromas, actitudes, que nunca deben superar lo verbal, la gran frontera que hombres y mujeres establecen. Pues lo verbal siempre permite una respuesta. De esta forma se ignora la violencia inherente a muchos mensajes, las formas “discursivas” y simbólicas de opresión o rebeldía.

El acoso es la aparición de una conducta anormal que rompe un continuo de normalidad. El problema no está en el deseo, sino en la violencia empleada para saciarlo. Esta es la idea de los grupos de hombres. Las mujeres tienen una visión más amplia y más ambigua del tema. Pues se sienten ofendidas por las actitudes que niegan su libertad y

las convierten en objetos, describiendo una gama variada de conductas, aunque reconociendo que “no es acoso”.

Este es el primer rasgo del acoso que emana de la discusión de grupo, así como de las entrevistas. Es difícil nombrarlo, pues se sitúa en medio de una constelación de comportamientos e interacciones perfectamente naturales. La frase “ni un bonita más” como respuesta para prevenir el acoso por parte de una mujer que lo ha sufrido muestra con toda sencillez la dificultad de la empresa.

Por lo tanto, y contrariamente a la visión jurídica que ha impregnado el tema, el acoso sexual no es una conducta aislada, ni extraordinaria, ni puede sucederle a ambos sexos. Como manifestación del sexismo en las relaciones entre hombres y mujeres forma parte de éstas y se explica por éstas, aunque las normas sólo deban perseguir determinadas conductas tasadas.

El acoso sexual tampoco se produce sólo en el mundo laboral. Por el contrario es un comportamiento muy habitual, casi un rito de paso, en las calles, en las escuelas y universidades, en los bares y otros lugares públicos. Y en los hogares, ni que decir tiene. Si puede ser más grave en el entorno laboral es porque las mujeres no pueden dejar de estar en el mundo laboral, mientras que pueden evitar determinadas calles o situaciones.

Tampoco es cierto que ocurra siempre entre superior y subordinada. Según algunos estudios (Estockdale, 1991), dos tercios de los casos se producen entre colegas de trabajo. A pesar de la precaución con la que hay que manejar estas estadísticas, parece lógico que así sea y así lo confirman los discursos del grupo. Pues el poder es un elemento básico, pero no el poder del estatus, sino el poder de género. Es evidente que si una mujer está en un puesto superior, tendrá más posibilidades de ser respetada. Al igual que puede estar más protegida una mujer casada, aunque esto no es tan claro. La edad implica también una cierta barrera de respeto. Pero todas estas barreras pueden ser franqueadas por la superioridad de género, si ésta decide manifestarse en esta forma.

Otros rasgos del acoso son los siguientes: la falta de credibilidad de las mujeres, un problema que afecta a su propia seguridad. No sólo existe una tendencia social a culpar a la mujer por la situación creada y proteger las conductas de los hombres, justificando su espontaneidad y poca gravedad, sino que las mujeres no se creen a sí mismas. Dudan de tener derecho a protestar y se culpan por no haberlo hecho antes. En esta ambigüedad se mueve el tema. Para muchas trabajadoras resulta muy difícil cortar ciertas conductas hacia ellas, no sólo por temor a perder el puesto. La razón es que dichas conductas se corresponden con otras que las mujeres deben considerar halagadoras y aún necesarias, como atraer a los hombres. Numerosas empresas hacen explícita esta exigencia, en las obligaciones de la vestimenta o el trato.

Los límites de la normalidad se sitúan siempre en la agresión física. El cuerpo es la frontera de la privacidad que no debe traspasarse. Cruzado ese umbral, una trabajadora se siente con derecho a su ofensa y su reparación y socialmente será más o menos apoyada, mientras se den ciertas condiciones: que no pueda ganar nada con la queja, que aparezca claramente como víctima, que su conducta anterior haya sido recatada. Si ha permitido alguna intimidad física previa al acosador, ya no será creída.

De ahí que las mujeres se muevan entre la exigencia de una conducta clara, tajante, frente a los deseos masculinos y la verdadera naturaleza de las relaciones entre hombres y mujeres, que son cualquier cosa menos claras. Las trabajadoras participarán en cuantas bromas no resulten demasiado humillantes y responderán siempre al lígüe “cordial” para no parecer exageradas y sobre todo para convencerse de que viven en un mundo igualitario, donde su voluntad y deseos tienen peso. Sólo protestarán cuando resulte evidente que esto no es cierto. Es entonces cuando las mujeres hablan de acoso.

Por lo tanto las mujeres no luchan contra la irrupción del sexo, del deseo o del placer en el trabajo, sino contra el papel que les toca jugar cuando son vistas como objeto de deseo masculino, pues esta “objetización” niega la presunción de igualdad que persiguen. De ahí que tiendan a rebajar las ofensas, a no darse por enteradas o responder con humor, para defenderse de la humillación y para poder seguir actuando “como iguales”, ignorando la misoginia.

La visión institucional ha demostrado tener una imagen puramente jurídica del acoso sexual: los entrevistados lo ven en general como una conducta aislada, extraordinaria, en que el acosador escapa a la normalidad; una conducta puramente sexual que responde a una forma abusiva o violenta de satisfacer deseos. Que puede producirse con mujeres o con hombres. Que puede ser definida y denunciada con claridad, mientras existan en las empresas medios para la queja. Cuya prevención está en la “ética empresarial” o en el nivel cultural de los empleados, pues no se produce entre profesionales de carrera.

Además la definición se basa en la idea de reciprocidad. Será acoso si el hombre persiste en unas demandas o conductas que conoce o debería conocer y que no son bien recibidas. Por lo tanto la mujer tiene que haber dejado claro su rechazo, desde el primer momento y no permitir que el acoso se confunda con el lígüe, una conducta que nunca se pone en duda.

Por nuestra parte, hemos renunciado a definir el acoso sexual o a tasar conductas con ese nombre. La renuncia puede causar desasosiego. Pero es que la operación de definir es en este caso imposible. Deben hacerlo los juristas, pero las trabajadoras necesitan que se recoja su experiencia real, por muy compleja que ésta sea. De esta forma hemos intentado alcanzar las causas y dejar las manifestaciones como lo que son, variables y subjetivas.

La causa no es la presencia de ciertas variables que podamos detectar, aunque algunos entornos o puestos hagan más vulnerable a la trabajadora. La causa es la falta de respeto a una voluntad o 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 hace difíciles estos dos sentimientos. Los hombres no se identifican con facilidad con las mujeres porque han construido su identidad sobre una dicotomía, alejándose de todo lo femenino. A la vez, al ser lo masculino lo valioso, cuesta reconocer el peso y el valor de una subjetividad ajena. De ahí que se la pueda convertir en objeto. Tampoco se reconoce la autoridad femenina, porque culturalmente las mujeres carecen de ese rasgo.

Si a esto añadimos los estereotipos y expectativas sociales sobre el carácter conquistador de los hombres y las obligaciones de las mujeres hacia la comunidad, podremos acercarnos a la comprensión del fenómeno.

4. Las respuestas frente al acoso

Las propuestas que realizamos siguen esa tónica de no cerrar caminos, de no encasillar y acotar. Estamos tratando un tema complejo y, por más que nos empeñemos, las soluciones no van a ser directas o sencillas. Asumir esta complejidad es empezar a entender el problema.

Las soluciones, por lo tanto, no son únicas ni directas. Para empezar consideramos que hay que reintroducir este tema en el debate social, en las fábricas, en las oficinas y en el campo, allí donde estén las mujeres. Desjudicializarlo, en el sentido de quitarle la exclusividad en la formulación del problema y de sus respuestas al ámbito judicial, va a ser una tarea necesaria para conseguir realmente que las mujeres lo retomen y lo asuman como una labor colectiva.

Continuar con la criminalización del acoso, dándole la máxima protección legal, no va a contribuir a su erradicación. Se trata más de una cuestión simbólica que práctica y, por lo tanto, si nuestro interés es buscar caminos de salida a este problema habrá que buscarlos por otros ámbitos.

Dado que entendemos el acoso sexual como la manifestación de una posición desigual de las mujeres con respecto a los hombres en el ámbito laboral, las soluciones irán enfocadas a reforzar la situación de las mujeres a través de potenciar su autonomía, responsabilidad, credibilidad y valoración, entre otras cuestiones.

Proponemos un conjunto de acciones que tienen como destinatarias principales a las mujeres y cuyo fin es, en primer lugar, favorecer la toma de conciencia sobre los problemas de sexismo y desigualdad en el trabajo, asumiéndolo como un asunto colectivo. Asimismo, planteamos reforzar las respuestas de apoyo mutuo y acción conjunta que consideramos son las que realmente están al alcance de la mayoría de las mujeres. Organizar y promover la creación de grupos de mujeres en las empresas donde se debata y discuta su situación, o la organización de cursos de formación, son medidas que van a contribuir a reforzar la posición y autoconciencia de las trabajadoras y, por lo tanto, se van a convertir en herramientas útiles para luchar contra el acoso.

También proponemos acciones destinadas a la población en general para fomentar otra manera de ver, vivir y hacer las cosas. El trabajo es una esfera social más y no la única pero a él van ligados gran parte de los valores incuestionados por nuestra sociedad. Poner sobre el tapete esa manera de ver y entender el mundo y mostrar otras formas de aproximación consideramos que puede contribuir a desmontar muchos de los mitos sobre los que se asienta cómodamente la desigualdad.

La creación de un Observatorio para la Igualdad en el Trabajo, es otra de las propuestas que realizamos con el fin de unificar en una entidad las denuncias y problemas de sexismo en el trabajo con los que se topan muchas mujeres. Este centro se plantea como lugar de

apoyo e información y, a su vez, como plataforma para la reivindicación de los derechos de la trabajadoras. Hemos visto que hay multitud de “pequeñas agresiones” que se inician en el mismo momento en el que la mujer solicita un empleo y donde se le llega a preguntar por los días que le dura la regla o por el número de hijos que piensa tener. Todas estas cuestiones pueden empezar a recogerse, ordenarse y tomar forma en un conjunto de acciones dirigidas a denunciar la desigualdad y la política discriminatoria que siguen muchas empresas. Si se realizan investigaciones, se recogen denuncias y se comprueban datos, se pueden realizar campañas públicas que denuncien a aquellas empresas que tratan mal a sus trabajadoras o que les imponen “techos” claros. Se trata de atacar el flanco de la imagen de las empresas que, recientemente, van cuidando mucho su imagen ecológica pero que, mientras tanto, se olvidan por completo de los temas de igualdad.

En cuanto a las acciones para luchar directamente contra el acoso, la primera cuestión a destacar es que situamos la vía judicial como el último camino y no como el único camino. Antes de llegar allí, proponemos siempre acudir a lo más próximo y accesible, como pueden ser las compañeras y compañeros de trabajo con quienes iniciar acciones internas, la representación sindical y la Inspección de Trabajo.

Entendemos que los sindicatos pueden y deben tomar una postura mucho más activa en la lucha contra la discriminación. Para ello, tienen que asumir dentro de su propia estructura el que deje de ser un asunto que concierne únicamente a las mujeres para convertirse en una preocupación general de la política sindical. Los sindicatos pueden tomar cartas en la lucha contra el acoso impulsando la negociación colectiva y la adopción por parte de las empresas de un procedimiento de denuncia y sanción interna ; interviniendo activamente en los casos de acoso sexual de los que se tenga conocimiento, tanto a nivel interno, como a nivel judicial si la trabajadora lo solicita y realizando actividades informativas sobre los derechos de las mujeres trabajadoras.

En cuanto a la Inspección de Trabajo, se propone reforzar este mecanismo a través de la creación de agentes de la igualdad centrados en la lucha contra la discriminación. Esta medida se considera interesante para poder llegar a las pequeñas empresas, mayoría en el país, que carecen de representación sindical y donde las trabajadoras pueden difícilmente encontrar apoyo interno. La capacidad sancionadora de la Inspección de Trabajo hacia el empresario, por permitir o por no poner medidas para evitar la discriminación, cuya mención está recogida en el Estatuto de los Trabajadores, parece la forma de acceder a este amplio conjunto de empresas.

En relación a la vía judicial, nuestra recomendación es que se anteponga la jurisdicción laboral a la penal. La vía laboral ofrece un conjunto de distintas alternativas a la trabajadora para hacer valer sus derechos, desde la acción de nulidad, la acción de resolución o la acción de indemnización y sus principios están más próximos a las características de los casos de acoso. En la jurisdicción laboral rige el principio “in dubio pro operario” según el cual, en caso de duda se beneficia la trabajadora, mientras que en el Código Penal se antepone la presunción de inocencia del acusado. A su vez, en el derecho laboral existe el principio de “inversión de la carga de la prueba” para los casos de discriminación sexista, que imponen al demandado la obligación de probar que ha actuado conforme a derecho. El proceso penal, por el contrario, obliga a la trabajadora a probar lo que alega y, en caso de dudas, se absuelve al demandado.

Hay que recordar que las mujeres no se van a ver “beneficiadas” iniciando este tipo de cauces, simplemente, van a intentar compensar un daño que se les ha hecho y que muchas veces tiene enormes repercusiones psicológicas y también económicas, ya que la mayoría pierden u optan por irse de su trabajo.

Entendemos la inclusión del acoso en el Código Penal como una acción simbólica, pero que jamás será la solución a este problema. Primero, porque el derecho penal está previsto para casos aislados y "anormales", para delincuentes, y el problema del acoso, hemos visto que se trata de una conducta bastante generalizada llevada a cabo por personas que, en principio, están perfectamente socializadas. En segundo lugar, porque las exigencias procesales que conlleva tramitar casos de acoso por esta vía rara vez van a poder asumirlas las mujeres que sufren acoso, en cuanto a la aportación de pruebas. Y, por último, porque se exige una claridad meridiana en cuanto a definiciones, que chocan con la complejidad de matices que requiere el tratamiento de las relaciones entre personas en el que está inmerso el acoso.

En este sentido, las informaciones que las mujeres reciben sobre el acoso, las mismas campañas de apoyo, pueden estar distanciando o al menos no ayudando a las mujeres a la resolución de su problema. El acoso está engarzado en una serie de comportamientos culturales y sociales habituales, como el piropo, el galanteo o la broma y donde es difícil que la mujer sepa discernir cuándo comienza el acoso y dónde termina una relación normal. Esta incapacidad de establecer límites precisos se enfrenta a definiciones y respuestas contundentes que se les exige a las mujeres. Di “no” será un lema que acompaña continuamente a estas campañas y que puede llevar a aturdir a las mujeres que al principio seguían la gracia del compañero hasta que comenzaron a sentirse realmente ofendidas o molestas. El pensar que ellas no supieron detectar esos comportamientos, la idea de que incluso los pudieron provocar, o que no los atajaron a tiempo, puede generar sentimientos de culpa.

Una de nuestras propuestas finales consiste en realizar un análisis desde el punto de vista feminista de las resoluciones judiciales sobre acoso sexual y discriminación en el trabajo. La vía judicial se les ha venido mostrando a muchas mujeres como la única salida adecuada para luchar contra su problema y hay, de hecho, un conjunto de mujeres que con gran esfuerzo han iniciado ese procedimiento. Este camino, para algunas, ha supuesto una enorme trampa. El ámbito judicial no se escapa de los valores, estereotipos y prejuicios sobre los que se construyen las relaciones de género y las mujeres acosadas se han podido encontrar con que no sólo no se les reconocía un daño, sino que se cuestionaban sus intenciones y su credibilidad. Por ello, el intentar introducir en esos ámbitos una visión de género consideramos que es una tarea pendiente para que la justicia sea realmente igualitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Amorós, C. (1991), Hacia una crítica de la razón patriarcal, Anthropos, Barcelona.

Baron, E. (de), (1991), Work Engendered, Toward a new History of American Labor, Cornell University Press, Ithaca and London.

Bergalli y Bodelón, E. (1992), La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico, en Anuario de Filosofía del derecho IX.

Bodelón, E. (1998), El análisis del género en los tribunales de justicia, en 6. Oñati Papers.

Buisán, N. (1997), “Aspectos de la protección del derecho del derecho a la intimidad de los trabajadores : acoso sexual, registros y medios audiovisuales” en Perfiles del derecho constitucional a la vida privada y familiar, Cuadernos del Derecho Judicial (Consejo General del Poder Judicial), Madrid.

Calle, M., González, C. y Núñez, J.A. (1987), Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo, Largo Caballero, Madrid.

Camps del Saz, P., y otros autores, (1996) “Hostigamiento psicológico en el trabajo: El mobbing”. Revista Salud y Trabajo, nº 118

Comisión Europea, (1998). “Sexual harassment at the workplace in the European Union. Luxembourg.

De la Fuente Vázquez, T., (1998). “Acoso Sexual” en Análisis de la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género. Dirección General de la Mujer. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales. Volumen 2. Comunidad de Madrid.

De Vega Ruiz, J. Augusto, (1991). “El acoso sexual como delito autónomo”. COLEX. Madrid.

De Vicente Pachés, F., (1998). “El derecho del trabajador al respeto de su intimidad”. CES. Madrid.

Diez Piñol, M., (1997). “Clima laboral y empresa”. Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 170.

Dikson, A. (1993), El espejo interior. La nueva visión de la sexualidad femenina, Plural de Ediciones, Barcelona.

Dirección General de la Mujer, (1997). “Las mujeres en la Comunidad de Madrid”. Madrid.

EMER/GfK, (1994). "Estudio sobre acoso sexual de la mujer en el trabajo". *Instituto de la Dona. Valencia*.

Escudero, R. (1993), El acoso sexual en el trabajo, en *Relaciones Laborales* n° 24.

Estudios de Mercado /EMER/. (1994), Resumen del estudio El Acoso Sexual en la Mujer en el Trabajo, *Instituto de la Dona, Valencia*.

Falcón, L. (1991), Violencia contra la mujer, *Vindicación Feminista Publicaciones, Madrid*.

Farley, Lyn (1978), Sexual Shakedown, *Warner Books, New York*.

Firestone, Sulamith, (1973), La dialéctica del sexo, de *Kairós, Barcelona*.

Foucault, M. (1989), Historia de la sexualidad, *Siglo XXI, Madrid*.

Fernández, J. (Coord.), (1998). "Genero y sociedad". *Pirámide. Madrid*.

Generalitat Valenciana. Dirección General de la Mujer, (1999). "Intervención asistencial especializada en violencia de género. Experiencias del Centro Mujer 24 Horas de Valencia, 1997. Valencia.

Gómez Bueno, C., (1997). "La valoración de la propia ocupación". *Revista internacional de sociología, n° 17*.

Gutek, B. (1985), Sex and the workplace. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*.

Gutek, B., Dunwoody, V. (1987), "Understanding sex in the workplace", en *Women at Work, Sage, Beverly Hills*.

Gutek, B. (1989), *Sexuality in the worplace: key issues in social research and organizational practice*. En J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred Sheriff and G. Burell (eds), *The sexuality of Organization. London: Sage*.

Hanson, S. y Pratt, G. (1995), *Routledge, London*.

Hearn, J., Parkin, W. (1987), 'Sex' at 'Work': The Power and Paradox of Organization Sexuality, *Brighton: Harvester Wheatsheaf*.

Hernández Perlino, Felipe, (1996). "Análisis sociolaboral de la provincia de Toledo". *Diputación Provincial. Toledo*.

Hite, S. (1988), Mujeres y Amor. Nuevo Informe Hite, *Plaza y Janes, Barcelona*.

Husbands, R. (1993), Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual, en *la Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, n°1*.

Hyde, J. Sh., (1995). "Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana". Morata. Madrid.

Instituto de la Mujer, (1997), La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva, Teresa Pérez del Río y otras autoras. Instituto de la Mujer, Madrid.

Jenson, Hagen & Reddy (eds), (1988), Feminization of the Labour Force, Paradoxes and Promises, Polity Press, Cambridge.

LeMoncheck, L. y Hajdin, M. (1997), Sexual Harassment : a Debate. Rowman & Littlefield, Maryland.

Lousada, F. (1996), El derecho de los trabajadores frente al acoso sexual, Ed Comares, Granada.

Lousada, F. (1997), El acoso sexual, Ponencia Instituto de la Mujer 26/27 abril 1997.

Luke, C., (Comp.), (1999). "Feminismos y pedagogías en la vida cotidiana". Morata. Madrid.

MacKinnon, C.A. (1979), Sexual harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination. New Haven, CT: Yale University Press.

Martin, M. (1990), Mujeres con mono azul. Historias de lucha y de éxito en el trabajo, Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer.

Martín Serrano, E., y Martín Serrano, M., (1999). "Las violencias cotidianas cuando las víctimas son las mujeres". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Serie Estudios, nº 56. Madrid.

Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, (1992), Código de Conducta para combatir el Acoso Sexual, Madrid.

Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, (1993), Discriminación e Igualdad en la negociación colectiva, Madrid.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, (1996), ¿Qué ha supuesto la Conferencia de Beijing para las mujeres ?, Madrid.

Ministerio de Trabajo e Instituto de la Mujer, (1997). "III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1997-2000". Madrid

Nicolson, P. (1997), Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?, Ed Narcea, Madrid.

OIT, (1992), Combating sexual harassment at work, OIT.

País Vasco. Gobierno. Instituto de la Mujer, (1993), Código de Conducta contra el Acoso Sexual, País Vasco.

Pérez Del Río, (1997), Legislación laboral : definición y aplicación, en Quadern CAPS, 26, Barcelona.

Pernas, B., Román, M., Olza, J., Naredo, M., (2000). “La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo”. Fundación 1º de Mayo. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Los Libros de la Catarata 2000. Madrid.

Pinto, M. J., (1990), Romper el silencio, Debates Feministas.

Pont Cháfer, N. y González Cuevas, E., (1996). “Análisis de la situación del acoso sexual en el lugar de trabajo” en 1ª Jornadas sobre Violencia de Género en la sociedad actual”. Generalitat Valenciana. Conselleria de Bienestar Social. Direcció General de la Mujer. Valencia.

Pringle, R. (1989), Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work. London: Verso.

Reskin, B., Padavic, I. (1994), Women and men at work. Pine Forge, California.

Rey Guanter, (1993), El acoso sexual y su sanción social, en Discriminación e Igualdad en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer.

Rodríguez Ramos, L., (1988). “La justicia ante la libertad sexual de las mujeres: jurisprudencia, datos estadísticos y doctrina”. Instituto de la Mujer. Madrid.

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.

Rubenstein, Michael, (1991). “Hacia una política contra el acoso sexual”. AEDIPE, boletín de la Asociación española de Dirección de Personal. Madrid.

Saco Dulanto, Carmen,(1996). El acoso sexual en los centros de trabajo” en “1ª Jornadas sobre Violencia de Género en la sociedad actual”. Generalitat Valenciana. Conselleria de Bienestar Social. Direcció General de la Mujer. Valencia.

Sau, Victoria, (1986). Ser mujer, el fin de una imagen tradicional”. Icaria Editorial. Barcelona.

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO, (1993), Acción Sindical frente al Acoso Sexual, Madrid.

Secretaría de la Mujer de la U.S.M.R. de CC.OO. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Direcció General de la Mujer, (1997), Guía para evitar el Acoso Sexual en el trabajo, Madrid.

Servantie, A. (1972), Lo normal y lo patológico, Fundamentos, Madrid.

Stockdale, J.E., (1991), "Sexual Harassment at work", en Firth-Cozens, Jenny and West (eds), Women at Work, Open University Press, Philadelphia.

Stockdale, J.E., (1996), Sexual Harassment in the Workplace ; Perspectives, Frontiers and Response Strategies. Sage Publications, California.

Studia, S.A., (1990), Oportunidad y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas, Instituto de la Mujer, Madrid.

Thomas, A.M, Kitzinger, C. (eds) ,(1997), Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives, Open University Press, Buckingham.

Torns, T., Borrás, V., Romero, A., (1999). "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal". Revista Sociología del Trabajo, nº 36. Madrid.

Valcárcel, A. (1994), Sexo y filosofía, Anthropos, Barcelona.

Valiente Fernández, Celia, (1999). "La importancia de la política simbólica: la prohibición del acoso sexual en el trabajo en España" en XII Jornadas de investigación interdisciplinarias. Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Madrid.

VV.AA., (1990), Violencia y Sociedad Patriarcal, Pablo Iglesias, Madrid.

VV.AA., (1995), El espacio según el género. ¿Un uso diferencial ?, Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer, Madrid.

Ventimiglia, C. (1993), Donne delle mie brame. Viaggio intorno al problema della molestia sessuale sul posto di lavoro, Ed Franco Angeli.

Wise, S, Stanley, L., (1992), El acoso sexual en la vida cotidiana, Paidós Ibérica.