

Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo¹

Begoña Pernas y Juan Andrés Ligeró²

Introducción

El acoso sexual es un problema complejo. No se trata de que la experiencia del acoso sea ambigua: de su claridad puede atestiguar cualquier mujer que lo haya sufrido. Nos referimos aquí a una complejidad teórica. El acoso sexual se sitúa en el centro de una serie de dilemas en los que se entrecruzan sexualidad, género y trabajo. Como “nueva” realidad que había que identificar, conceptualizar y medir, ha alentado múltiples investigaciones, tanto sociológicas como psicosociales. Pero como concepto “sensibilizador” (Lemoncheck, 1997) o “indicador patriarcal” (Torns, 1999) ha despertado a su paso polémicas y avances teóricos que van mucho más allá de la denuncia de una anomalía. El acoso aparece cada vez más como una práctica que no puede desvincularse de la forma en que se ha construido el mundo del trabajo remunerado, la dicotomía entre público y privado y la posición desigual de mujeres y varones. Sin duda se ha avanzado mucho más en el primer aspecto citado, el del reconocimiento e identificación de unos sucesos secretos o invisibles. El acoso era efectivamente invisible para la opinión pública, las normas jurídicas, la acción sindical, los estudios académicos y todas las instancias sociales que legitiman un problema como de interés público. No lo era evidentemente para las mujeres, lo sufrieran o no, ni para aquellos hombres que lo ejercían o lo contemplaban, ni para la vida económica y sentimental en las empresas. Baste pensar en cómo se han construido socialmente ciertas profesiones “femeninas” como las de camarera, secretaria, azafata o enfermera, así como la cantidad de tópicos, fantasías sexuales, propaganda y complicidades que rodean su labor para entender que el acoso sexual no es únicamente una conducta aislada de una persona hacia otra, sino que su raíz se encuentra en el sexismo que gobierna la segmentación del mercado laboral y a veces la vida entera de las organizaciones.

Sin embargo, cuando las primeras feministas norteamericanas acuñaron el término y posteriormente lo asociaron con la discriminación de las mujeres, fue necesario probar su existencia y medir su extensión, de forma muy similar a la manera en que una trabajadora ha de probar que efectivamente ha sido acosada. En esto las dificultades de la teoría estaban muy cercanas a la angustiada situación de la acosada. ¿Cómo distinguir entre las conductas de carácter sexual y las que no lo son? ¿Cómo zanjar en la línea continua de las relaciones heterosexuales dónde comienza la presión o la violencia? La dificultad llevó a guiarse por la dimensión del acoso más polémica y quizás la más confusa:

¹ Artículo publicado en Raquel Osborne y Oscar Guasch (comps.): *Sociología de la sexualidad*. Madrid: CIS-Siglo XXI, Colección Monografías, nº 195, pp. 126-158, 2003.

² La encuesta en la que se basa este artículo forma parte del proyecto Pandora sobre el acoso sexual en el trabajo, realizado en el marco de la Iniciativa Daphne de la Comisión Europea. Tanto ésta como la investigación cualitativa de la que parte fueron realizadas por la consultora gea21 para la Secretaría

la línea jurídica, que precisa una definición clara, la certeza de que la conducta es indeseada así como una respuesta tajante de la mujer, que además ha de poseer una sensibilidad “razonable”.

La alianza entre el enfoque jurídico dado al tema y los estudios psicosociales o estadísticos ha llevado a ver el acoso como una conducta aislada, separable y hasta cierto punto anómala, que exige una definición exhaustiva que permita sancionar al transgresor sin invalidar la seguridad jurídica. Además se ha insistido en su carácter sexual, como si “sexual” fuera un término simple y como si el acoso no estuviera vinculado con elementos tan poco “sexuales” como el reparto de tareas, la autoridad en la organización o la proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Además de probar su importancia y extensión, un segundo motivo para preocuparse por la incidencia del acoso fue la necesidad de establecer sus conexiones para así forzar y orientar políticas públicas e intervenciones sindicales o legales. Las esferas privilegiadas de investigación han sido los lugares de trabajo y los espacios educativos, sobre todo la Universidad. Más recientemente, se ha cobrado conciencia de la importancia del acoso que sufren mujeres, jóvenes y niñas en otros lugares públicos, calles, bares, tiendas, etc. Nos parece innegable que las actitudes de las trabajadoras son inseparables de las tempranas experiencias de hostilidad o acoso que celebran la entrada de las mujeres en la vida adulta.

Muchos de los estudios realizados en Europa, Estados Unidos y Canadá han intentado establecer asociaciones para prever factores de vulnerabilidad en las trabajadoras, perfiles de acosadores y tipos de empresa más o menos proclives a estas conductas (Comisión Europea, 1999). Los estudios de carácter psicosocial se han preocupado sobre todo por las respuestas de las mujeres y por las consecuencias personales y laborales de la experiencia.

En numerosos casos han ofrecido también una interpretación de sus causas. En general, los estudios se distinguen según tengan o no un enfoque feminista. Desde nuestro punto de vista, cuando consideran el acoso sexual una conducta neutra, un abuso de naturaleza sexual pero no sexista, rara vez alcanzan las raíces del problema. Sin embargo, la mayor parte de los estudios describe el acoso como forma extrema de control de los hombres sobre las mujeres, tanto en el mundo privado como en el público. Más que por su interpretación, se distinguen por su alcance: algunas investigaciones consideran el acoso un problema estructural y cotidiano (Wise, 1992), otras lo analizan como una discriminación laboral (Mackinnon, 1979) o como una extensión del poder que los hombres ejercen sobre las mujeres en la vida privada (Gutek, 1987), mientras que numerosos estudios profundizan en un sector concreto (Pringle, 1989; Fitzgerald, 1988) o un aspecto preciso.

A pesar de insistir en el contenido sexual de la conducta, sólo algunas teorías se han ocupado de analizar el papel que la sexualidad y los roles sexuales juegan en el acoso y la forma que adoptan en las organizaciones empresariales. La más conocida es la teoría de Barbara Gutek sobre el *sex role spillover*, es decir, la forma en que las expectativas de género sobre las mujeres en el mundo privado, y en particular su asociación con el sexo, desbordan al mundo empresarial, manifestándose entre otras posibilidades como acoso.

Explícita o no, una determinada idea de la sexualidad en el trabajo está siempre presente en las polémicas sobre el acoso. Incluso podría decirse que el acoso sexual es el fenómeno que ha introducido la

sexualidad en el mundo del trabajo. Es evidente que nunca estuvieron separados, pero el tema ha estado notablemente ausente en la teoría y psicología de las organizaciones aun cuando el “factor humano” no ha dejado de cobrar importancia. Hearn y Parkin (1995), en su libro *“Sex” at “Work”: The Power and Paradox of Organization Sexuality*, describen las relaciones entre organización y sexualidad, comenzando por repasar este fallo teórico. Aunque el trabajo lo realizan cuerpos y las empresas están no sólo impregnadas, sino construidas sobre la diferencia entre el trabajo productivo y reproductivo, la teoría ha negado esta realidad, describiendo la mitad del mundo como si hablara de la totalidad.

A la vez que inventaba trabajadores sin sexo, la teoría de las organizaciones negaba la existencia de determinaciones u opresiones de género. La psicología y la sociología del trabajo no se han ocupado hasta tiempos recientes de lo que queda fuera, el mundo del hogar y del trabajo doméstico, como si se tratara de una cuestión independiente, negando así la dependencia de la economía capitalista de la producción femenina. Este olvido no es inocente: sólo con las necesidades aseguradas en sus hogares era posible tratar a los trabajadores como cuerpos cuyos tiempos, deseos y movimientos podían adaptarse a la función de producir. Al mismo tiempo, podía desconocerse la existencia de las mujeres en el trabajo remunerado porque, o bien se comportaban como “obreros” abstractos, o bien aparecían como parcelas del mundo doméstico incorporadas a la esfera productiva. Sus cuerpos eran así invisibles o demasiado visibles, y esta parcialidad es ya causa en sí misma del acoso sexual. Cuando la teoría y la práctica sindical o legal descubren a las mujeres en el trabajo, las perciben siempre como “exageradamente” sexuales, cargadas de asuntos que antes quedaban cómodamente fuera, como la maternidad o el deseo.

En realidad, las manifestaciones y necesidades del cuerpo, materiales o imaginarias, nunca han estado fuera del mundo del trabajo, hasta el punto de que su disciplina ha sido una de las cuestiones fundamentales de la industrialización. Se trata de uno de esos casos de la vida social en que la teoría, más o menos académica, y la práctica se dan la espalda. La teoría de las organizaciones se ha permitido pasar por alto la presencia de la sexualidad en el trabajo. La visión popular, por el contrario, ve el mundo laboral como fuente de encuentros, matrimonios, ligues, rumores y fantasías, y espontáneamente reconoce su sexualización: el trabajo está cuajado de estereotipos como el de las “armas de mujer”, y cada gesto, cada manifestación de poder o prestigio, cada tópico sobre la eficacia se asienta sobre una “narrativa masculina” (Hearn, 1995).

En este sentido, el acoso sexual ha jugado un papel muy importante. En primer lugar, el sexo, ausente del estudio de las organizaciones, ha irrumpido en éste en forma de acoso. Por lo tanto, ha permitido, junto con muchas otras ideas y denuncias, romper la parcialidad en la visión del trabajo humano y llevar al primer plano la existencia de un conflicto que antes se escenificaba tras el telón. Ha puesto en duda la nítida distancia entre lo público y lo privado, mostrando que la neutral esfera de la producción es en realidad un mundo “de varones” en el que las mujeres son a menudo objeto de consumo. Las formas tecnócratas de la empresa moderna y la falta completa de crítica exterior han logrado hacer pasar por naturales relaciones, jerarquías y formas de trabajar que son profundamente patriarcales. De ahí que el estudio del acoso haya tenido tanto éxito, pues actúa como un hilo de Ariadna para adentrarse por la vida secreta de las organizaciones.

En segundo lugar, hay que recordar que la irrupción de la sexualidad en el trabajo se percibe “negativamente”, en forma de acoso, como un elemento hostil para las mujeres y un factor ambiguo y problemático para la política de recursos humanos, tanto desde el punto de vista empresarial como

sindical. De nuevo parece que las mujeres, al entrar masivamente en el mercado de trabajo, arrastran problemas que no pertenecen a éste. Es necesario, por lo tanto, renovar las disciplinas y normas laborales para adecuarlas a "las extrañas". Una de las esferas en la que esa adecuación se está realizando es la de la relación entre los sexos. En cierto modo, se está negociando por primera vez cuáles son los roles sexuales apropiados en el mundo de la producción. Una negociación desigual, en la que el acoso es síntoma pero también sanción. Es decir, actúa como un límite al comportamiento de varones y mujeres. Puede parecer que sirve para controlar las conductas "impropias" de los primeros, pero no hay que olvidar que también "neutraliza" a las segundas obligándolas a cierta invisibilidad física o laboral para no hacerse merecedoras de una agresión.

Pero hay más conexiones del acoso sexual que hacen complejo el tema. Una, clásica, es la relación entre poder jerárquico y poder de género. Cuando comenzó a hablarse de acoso sexual en el trabajo, ambos términos se presentaron como opuestos y las opiniones se dividieron según el acento se pusiera en uno u otro. En la discusión pública, el carácter sexual asociado con la jerarquía ganó terreno y el acoso comenzó a verse como fruto de un deseo sexual que buscaba satisfacerse de manera abusiva mediante el uso del poder. Es lo que a lo largo de este estudio hemos denominado visión "tipificada" del acoso. El hecho de que acosaran por igual compañeros que jefes en las empresas obligó a matizar este supuesto y a reconocer en las leyes dos clases de acoso: el chantaje que sólo puede ejercer quien tiene control sobre las condiciones de trabajo, es decir, un superior, y el acoso ambiental, hecho de comentarios hostiles, roces o presiones, del que son responsables los compañeros.

La ampliación, a su vez, causó nuevos problemas: puesto que el entorno puede ser ofensivo y conductas habituales en la vida social son denunciadas, ¿qué debe incluirse en la definición del acoso sexual? Más adelante volveremos sobre el tema, pero de momento baste decir que sin tener en cuenta la subordinación de las mujeres en la sociedad el anterior dilema no tiene solución. Es evidente que cualquier manifestación sexual puede no gustar y no ser sin embargo acoso. Una imagen pornográfica sobre la pantalla del ordenador en un mundo igualitario podría ser una cuestión de gusto personal, pero hoy por hoy no es así: la opresión de género hace que toda mujer sea objetivable como sexo y esta operación, que nuestra cultura realiza a diario, es la trama sobre la que cobra sentido cualquier anécdota.

La sexualidad es uno de los terrenos privilegiados sobre el que se ejerce y se escenifica el poder de género. Se puede cosificar al otro, negar su subjetividad mediante numerosas técnicas, verbales o físicas, ligeras o brutales, que incluyen la violencia, pero también el sexo. En este sentido, el acoso sexual no es sólo un medio, es un fin en sí mismo. Su ejercicio es ejercicio del poder y puede perseguir tantos fines como existen en el mundo del trabajo, incluso el de satisfacer un deseo sexual. A lo largo de las investigaciones cualitativa y cuantitativa que hemos realizado encontramos una gran variedad de comportamientos: en un entorno exclusivamente masculino, un grupo de trabajadores hostigan a la jefa recién llegada para castigarla por su autoridad, que no reconocen; en entornos muy feminizados, un jefe hace chantaje a una trabajadora, abusando de su jerarquía superior para intentar ligar; en entornos mixtos, las bromas y chistes que sexualizan el ambiente hacen sentirse incómodas a las mujeres, pero éstas no se atreven a quejarse, etc. Como manifestación del poder de género, el acoso sexual puede pretender aumentar la cohesión del grupo masculino, satisfacer el ego, parar los pies a una ambiciosa, etc. Convertir a una mujer en objeto sexual es un arma que puede servir para los más variados intereses.

Aún queda por citar otra dimensión en las polémicas suscitadas por la cuestión. El análisis del acoso sexual, al poner el acento en la violencia soterrada de las relaciones en el trabajo, hace problemáticas todas las relaciones heterosexuales. Si hay que distinguir el ligue del acoso en situaciones en las que no existe violencia física, ¿dónde se sitúa el límite? La idea más extendida es que se trata de conductas indeseadas, es decir, que estamos ante un caso de acoso cuando la mujer ha manifestado su disconformidad y no ha sido escuchada. La reciprocidad sería por lo tanto lo que distingue el acoso del ligue. En términos legales puede ser cierto. Pero aquellos estudios que han profundizado en los comportamientos sociales en el trabajo aportan una visión más compleja. En particular, se ha comprobado que las mujeres construyen continuamente la reciprocidad, pues necesitan creer en un mundo en que sus deseos son tenidos en cuenta. Pasan por alto los comentarios o la hostilidad que les parecen soportables para sentirse parte del grupo de trabajo, para no complicarse la vida y para actuar con libertad. Numerosas trabajadoras prefieren limitar su espontaneidad en la vestimenta o en la forma de hablar y neutralizar sus propios deseos para que en ningún caso puedan aparecer como provocadoras. Sintiéndose responsables de la respuesta masculina, van traduciendo cualquier comportamiento ofensivo en diálogo. Varios estudios y la investigación cualitativa que hemos realizado muestran la importancia de esta “presunción de igualdad”, y el gran papel de las bromas en las relaciones entre varones y mujeres. No pretendemos afirmar que la mayor parte de los ambientes sean hostiles para las mujeres, ni mucho menos, sino que la reciprocidad en condiciones de poder desigual debe estar sometida a crítica.

Por último ha preocupado mucho en los análisis feministas la respuesta femenina. ¿Puede hablarse de acoso si la mujer no lo percibe como tal? Dicho de otro modo: ¿existe algo así como una alienación erótica que hace que situaciones objetivamente opresivas pasen desapercibidas para sus víctimas? Y si es así, ¿obliga eso a sospechar de toda respuesta femenina? Creemos que el tema es interesante, por lo que hemos distinguido en nuestra investigación entre las situaciones vividas como hostiles y desagradables por las mujeres y aquéllas que objetivamente podrían serlo, pero de cuya vivencia nada sabemos.

No puede negarse la variedad de respuestas femeninas, pero varios elementos juegan un papel esencial. El primero es la diferencia entre lo verbal y lo físico. En sociedades democráticas en las que la expresión se supone libre e igual, siempre que uno puede responder siente que ha mantenido el tipo y que puede minimizar el dolor causado por un comentario. La agresión física o la invasión del propio espacio no admiten respuesta y justifican siempre una reacción o una denuncia.

El segundo factor es la opinión del grupo. Si la mayor parte de los trabajadores consideran naturales ciertas prácticas y entran en el juego, será muy difícil para alguien protestar o rebelarse, incluso en su fuero interno. No se trata en absoluto, como veremos, del nivel profesional o cultural del grupo. Nuestra hipótesis es que según ascienden en la escala laboral, más domesticadas están las mujeres en relación con sus deseos, más controladas, por así decirlo, sus reacciones, y más fuerte es la “presunción de igualdad” que las guía. En grupos de profesionales jóvenes de sectores dinámicos puede producirse un silenciamiento mucho más severo de los conflictos que lo que ocurre en entornos más anticuados y aparentemente machistas.

El tercer elemento es el propio desarrollo de la historia de acoso, los personajes que intervienen, su poder y capacidad de maniobra, el desenlace y el efecto que tiene sobre la vida laboral de las mujeres. Cuando se trata de episodios aislados o manejables, cualquiera que sea su intensidad, las trabajadoras

pueden quitarle importancia y no recordarlo como acoso. Más que indignarse por lo que es un atentado a su libertad sexual, las mujeres se preocupan por su seguridad física y por sus posibilidades de seguir trabajando en paz. Todos estos elementos juegan de forma combinada y aunque existen pautas de acoso, hay que tener en cuenta la variación de posibilidades para comprender las respuestas.

1. Problemas metodológicos de las investigaciones cuantitativas sobre el acoso sexual

La investigación cuantitativa que presentamos ha tenido en cuenta esta complejidad. A pesar de los riesgos de llevar a cabo una encuesta sobre un tema con tantas facetas (Arvey, 1995; Frazier, 1995), nos parecía muy útil establecer algunas asociaciones entre el acoso sexual y otras variables laborales. La encuesta nos ha permitido comprobar algunas hipótesis, descartar otras y encontrar nuevas preguntas de interés. La investigación cualitativa previa (Pernas *et al.*, 2000) ha guiado en gran medida el diseño del cuestionario y la interpretación de los datos, apareciendo coincidencias y zonas de sombra que merecen, a nuestro parecer, futuras investigaciones.

El objetivo de la encuesta es, en primer lugar, analizar la incidencia y magnitud del problema en el ámbito laboral en España. Además de ofrecer la descripción de las situaciones más comunes, el análisis pone de relieve algunas de las cuestiones más interesantes en torno al acoso sexual: las relaciones complejas entre jerarquía y género, por ejemplo, o la existencia de entornos de trabajo que favorecen su aparición. Nuestra hipótesis es que no existen perfiles de acosadores ni mujeres más o menos vulnerables, sino que el contexto del acoso es la combinación de dos dimensiones: una dimensión estructural, que reúne una serie de variables propias del entorno de trabajo y del tipo de puesto y tarea; y una dimensión discursiva, expresada en los tópicos y opiniones del grupo sobre la sexualidad y el acoso sexual.

Antes de exponer la metodología y los resultados obtenidos, es importante situar la encuesta en el marco de los estudios europeos llevados a cabo en los años ochenta y noventa. El resumen de sus conclusiones es interesante porque muestra los problemas a los que se enfrenta la voluntad de medir la incidencia del acoso sexual en el mundo del trabajo. La forma de abordar el problema del acoso es decisiva para entender la variación de cifras que proporcionan los diversos estudios y que dificultan la comparación de los resultados obtenidos. Efectivamente, los datos oscilan entre el 2% de acoso a mujeres obtenido en Suecia y el 81% registrado en Austria (*European Commission*, 1999). Una serie de decisiones metodológicas explican esta discrepancia.

En primer lugar, la utilización o no de muestreos probabilísticos. En general, los estudios que no seleccionan aleatoria y proporcionalmente a sus informantes tienden a obtener cifras más elevadas de acoso que los que se basan en muestras estadísticas. Esto sucede porque o bien los colectivos en donde se centra la toma de datos están especialmente sensibilizados con el problema -como sucede con aquellas encuestas dirigidas a organizaciones sindicales- o bien porque quienes mayoritariamente responden a las encuestas son personas afectadas. En este sentido, un estudio alemán de ámbito nacional, realizado en 1991, obtuvo una de las cifras más altas de acoso (72%) debido, entre otras cuestiones, a que los datos se recabaron a través de un cuestionario distribuido entre mujeres sindicalistas, y de éstas respondió un 20%. Mientras, en un estudio danés realizado ese mismo año se

utilizó una muestra estadística de 1.300 mujeres trabajadoras entre 17 y 70 años y las cifras de acoso resultantes fueron mucho más moderadas (11%).

El segundo aspecto fundamental es la formulación de la pregunta sobre el acoso³. Hay básicamente dos formas de abordar esta cuestión. Una de ellas consiste en registrar los casos a través de las experiencias de los entrevistados, sin citar el término “acoso sexual”. Normalmente se elabora una lista de conductas con connotaciones sexuales y se pide al entrevistado que indique si ha vivido alguna de esas situaciones en su entorno laboral. La relación de situaciones o conductas sirve como baremo para conocer la incidencia y gravedad del acoso. Mientras que hay bastante coincidencia en la acotación del “núcleo duro del acoso” -como las agresiones físicas o el *chantaje sexual*⁴-, no sucede lo mismo cuando se pretende medir ciertas situaciones del llamado *acoso ambiental*⁵. Dentro de esta amplia categoría se pueden incluir desde miradas y chistes obscenos hasta el contacto físico indeseado. Y dado que no hay una línea divisoria férrea entre ciertas conductas sexistas y el acoso sexual, los datos finales variarán en función de lo que se incluya en la categoría de acoso: cuanto más detallada y exhaustiva sea la recopilación de experiencias y conductas, más elevados serán los resultados. Los estudios nacionales realizados en Austria y Alemania que incluyeron comportamientos sexistas en su relación de acoso obtuvieron unas cifras muy elevadas (81% y 72% respectivamente).

La segunda manera más utilizada para medir la incidencia del acoso sexual consiste en formular una pregunta directa que incluya este mismo término. En este caso la persona acosada ha de saber nombrar y reconocer su experiencia como acoso sexual. En todos los estudios analizados, las cifras bajan drásticamente cuando se mide de esta segunda forma.

El marco temporal es el tercer elemento que explica la variedad de cifras. Hay estudios que no sitúan la experiencia en un marco temporal sino que simplemente indagan si ha sucedido o no. Algunos hacen referencia a toda la vida laboral, otros al tiempo transcurrido en el puesto de trabajo del momento en el que se hace la pregunta y, por último, hay estudios que acotan un momento temporal concreto -varios meses, un año, etc.- para evaluar la incidencia de este fenómeno. Es lógico que los resultados estén en función del período de referencia. Las cifras muy bajas de acoso (2% para mujeres y 1% para hombres) que registra el estudio sueco de 1993 se explican, entre otros motivos, por el período de tiempo al que se hace referencia, de tan sólo tres meses.

En España existen varias encuestas previas a la que presentamos, aunque ninguna de ámbito nacional. La UGT encargó un estudio en 1986 para la región de Madrid, pero tanto la muestra como la orientación y formulación de las preguntas hacen muy difícil comparar los resultados (Calle Fuentes, 1987). El segundo estudio (Emer, 1994), que combina un análisis cualitativo y cuantitativo, fue realizado

³ Conocer la formulación literal de las preguntas es, en algunas ocasiones, decisivo para comprender los resultados obtenidos. Las cifras del estudio finlandés de 1993, donde por primera vez el acoso masculino supera al femenino (30% de hombres frente al 27% de mujeres), se explican por la manera de elaborar la pregunta. En vez de indicar que las conductas sexuales fueran “indeseadas” o insistir en su carácter hostil, se señaló que fueran “no buscadas”, generando con ello un incremento de las respuestas masculinas.

⁴ *El chantaje sexual* se produce cuando “la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza (en forma explícita o implícita) como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, obtención de una condición laboral o cese en el mismo” (Rubinstein, 1987).

por el Institut de la Dona en 1994 a 1.500 mujeres de la Comunidad Valenciana, estimándose entre un 12% y un 14% la incidencia del acoso sexual entre las trabajadoras⁶. En 1994, el Centro de Investigaciones Sociológicas incluyó en una encuesta nacional sobre la familia una pregunta sobre el acoso sexual en el trabajo. El resultado mostraba que un 9,5% de las mujeres y un 7% de los varones habían recibido “proposiciones sexuales no deseadas”⁷.

1.1. Metodología de la encuesta

Para conocer la incidencia del acoso sexual en España, se realizó una encuesta telefónica de ámbito nacional a individuos ocupados de más de 16 años. Se optó por entrevistar a mujeres y varones, pero con un mayor peso de la submuestra femenina (604 mujeres y 400 varones). Las entrevistas se realizaron en el hogar de los entrevistados sobre un cuestionario estructurado de 12 minutos de duración⁸.

Para recoger la experiencia del acoso sexual, abordamos el tema de dos formas diferentes: por una parte, preguntamos si los entrevistados habían experimentado alguno o varios de una serie de comportamientos indeseados, tanto a lo largo de su vida laboral como en su empleo actual. La variable así construida se denominó “Acoso sexual”⁹. En segundo lugar, realizamos una pregunta directa: “¿Considera usted que ha sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez?”. De esta manera podíamos medir el “Acoso sexual reconocido” y compararlo con la experiencia que recogía la pregunta anterior. Optamos por recoger separadamente otra serie de comportamientos “ambientales” que numerosas encuestas incorporan en su definición del acoso, tales como la presencia de carteles pornográficos o la frecuencia de chistes y comentarios de naturaleza sexual. Esta variable, llamada “sexismo” opera, a nuestro entender, como entorno o contexto del acoso, pero no nos parece acertado sumarla sin más a los resultados globales.

⁵ El *acoso ambiental* se produce cuando la conducta de naturaleza sexual crea para quien la recibe un ambiente “humillante, hostil e intimidatorio” (*Ibid.*).

⁶ Para llegar a estos datos se utilizan dos caminos: por una parte se pregunta directamente si la persona ha sufrido acoso en el trabajo, y se obtiene el 12% de las trabajadoras. A su vez, se mide la experiencia preguntando por un listado de conductas calificadas por su nivel de gravedad: un 6% de las mujeres han sufrido conductas con connotaciones sexuales calificadas de alta gravedad o graves. Se suma esta cifra al número de acosadas, lo que resulta en un 18%.

⁷ La formulación literal de la pregunta era: “A veces, en el trabajo, se reciben insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas por parte de compañeros o superiores. Algunas veces estas insinuaciones implican contacto físico y otras sólo conversaciones sexuales. ¿Le ha sucedido a Vd. alguna vez algo de esto?”.

⁸ La muestra es de 1004 casos y se basa en un muestreo polietápico estratificado. La estratificación es proporcional a la distribución de la población ocupada por Región Nielsen y tamaño de hábitat. La selección de los hogares se realizó de forma aleatoria con cuotas por sexo, edad y sector de actividad. El margen de error genérico es de +/- 3,2% para $p=q=0,5$ y un nivel de confianza del 95,5% para datos globales. El error muestral de tipo genérico ha sido calculado para un intervalo de confianza del 95,5% y para la peor de las condiciones posibles $P=Q$, con una muestra de 1004 personas. El cálculo de este error sirvió como referencia para estimar el tamaño de la muestra. En cada pregunta relevante, se ha calculado el error para cada categoría. Todos los porcentajes, diferencia de porcentajes y las medias que se utilizan en el estudio han sido analizadas junto con sus errores típicos y sus intervalos de confianza. Por lo tanto, todos los datos que aparecen en el estudio son generalizables al conjunto de la población española.

⁹ Las situaciones propuestas (Tabla 2) se eligieron por los dos rasgos que caracterizan el acoso, tal y como convencionalmente se entiende: su naturaleza sexual o física y el tratarse de conductas indeseadas, molestas u ofensivas para los trabajadores y trabajadoras. Para su formulación, se partió de las experiencias narradas por mujeres en el estudio cualitativo previo.

2. El alcance del acoso sexual en España

En España, un 14,5% de las personas que trabajan han vivido alguna situación de acoso sexual a lo largo de su vida laboral. Más de tres cuartas partes de las víctimas de acoso son mujeres, elevándose el porcentaje al 18,3% (Tabla 1).

Tabla 1. Acoso por sexo.

Sexo	Mujeres	Hombres	Total	Frec. Del total
Acoso	18,3%	8,8%	14,5%	146

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Estas cifras se han obtenido a partir de un listado de conductas que narran diferentes situaciones típicas de acoso sexual. Los trabajadores debían responder si habían vivido algo similar a lo largo de su vida laboral y en su empleo actual. La Tabla 2 muestra las situaciones de acoso recogidas por la encuesta.

Tabla 2. Casos y situaciones de acoso en el trabajo para ambos sexos

Situación de acoso	Número de casos	Número de situaciones de acoso ^{10*}	Porcentaje de casos	Porcentaje de situaciones
Algún compañero/a o jefe/a se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente	82	134	56,5	91,8
Se ha sentido presionada/o por alguien para mantener relaciones o salir juntos	18	30	12,6	20,4
Algún superior le ha insinuado que conseguiría mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual	14	22	9,2	14,9
Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes/as o jefes/as	29	47	19,7	32,1
Ha sufrido algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo	3	5	2,0	3,3

¹⁰ (La diferencia entre casos y situaciones se explica porque muchos de los encuestados han vivido más de una situación entre las propuestas).

Respuestas totales	14	238	100,0	162,5
	6			

Fuente : Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Más de la mitad de las situaciones de acoso, el 56,5%, se refieren a la invasión del espacio físico por parte de compañeros o jefes. Le sigue en número de casos los roces y tocamientos indeseados, 19,7%. Las agresiones sexuales en el ámbito laboral representan el 2% de los casos de acoso¹¹.

La presión ejercida por alguien para mantener una relación representa el 12,6% de los casos registrados en España. Aunque la formulación de esta pregunta varía de un país a otro, se puede asumir que es similar a otras que preguntan sobre requerimientos para tener relaciones sexuales. En este caso las cifras europeas oscilan entre el 14% y el 27%. Lo que se conoce como chantaje sexual o acoso de intercambio representa en España un 9,2% de los casos. Esta cifra es similar a la obtenida en un estudio de ámbito nacional llevado a cabo en Suecia y que daba como resultado un 10%. En los estudios de Austria y Alemania el dato era inferior al 7%.

2.1. Rasgos de las personas que han sufrido acoso

La condición más clara para sufrir acoso es el sexo del trabajador. En España, más de las tres cuartas partes de las situaciones de acoso son sufridas por mujeres y algo menos de una cuarta parte por varones. En el caso de estos últimos, el acoso sexual tiene unas características diferentes, lo que nos permite afirmar que se trata de un fenómeno distinto. En la encuesta, los varones asocian el acoso con una atención sexual no solicitada pero que no conlleva chantaje o presión. El 83% de los hombres acosados dicen haber sufrido situaciones de acoso físico (invasión del espacio y roces y tocamientos). Un 22% fue acosado por un hombre. Sólo un 2% de los hombres llama a su experiencia acoso sexual. Pero lo que indica que se trata de un fenómeno distinto es que, mientras que en las mujeres la relación entre acoso y discriminación o desvalorización es fortísima, como veremos, no sucede así con los varones.

Entre las mujeres acosadas no aparece un “perfil” que permita hablar de trabajadoras más vulnerables, salvo en casos extremos. El acoso se distribuye por todos los escenarios laborales, sucede en distintas etapas de la vida y no distingue sectores económicos o hábitats diferentes. Sólo dos rasgos personales aparecen como claramente asociados con el acoso sexual. El primero es el estado civil (Tabla 3).

Tabla 3. Mujeres por estado civil y acoso sexual

Ha sufrido acoso	Estado Civil				Total
	Solteras	Casadas o viviendo en pareja	Viudas	Separadas o divorciadas	
Sí	18,7%	12,3%	28,6%	41,4%	18,4%
No	81,3%	87,7%	71,4%	58,6%	81,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Frec.	193	352	21	33	604
Total					

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Estar separada o divorciada es una condición que alienta las conductas de acoso, ya que la proporción de acosadas asciende hasta el 41,4%. En el otro extremo se encuentran las mujeres casadas o que viven en pareja que registran un 12,3%. La incidencia del acoso entre las mujeres separadas y divorciadas ha sido recogida en múltiples estudios y, de hecho, es una de las conclusiones extraídas del estudio elaborado por la Comisión Europea sobre este tema (*European Commission, 1999*). Se puede concluir que existe una penalización hacia las mujeres que han conocido una ruptura matrimonial, y que el hecho de tener una pareja estable genera un cierto “respeto” masculino.

El tipo de contrato tiene una asociación con el acoso (Tabla 4), pero sólo en la situación más extrema de precariedad laboral consistente en trabajar sin contrato. Más de una cuarta parte de las trabajadoras que no tiene contrato laboral (27,1%) ha sufrido alguna forma de acoso. Además, la precariedad laboral afecta al tipo de acoso. El chantaje por parte de un superior se ejerce sobre las trabajadoras que carecen de contrato en un 21% de los casos, más del doble de lo que sucede para las trabajadoras en general, que sufren esta forma de acoso en un 9% de los casos.

Tabla 4. Mujeres por tipo de contrato y por haber sufrido acoso

Ha sufrido acoso sexual	Tipo de contrato				Total
	Autónomo	Indefinido	Temporal	Sin contrato	
Sí	15,1%	19,4%	13,1%	27,1%	18,4%
No	84,9%	80,6%	86,9%	72,9%	81,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Frec.	73	319	137	70	599
Total					

Fuente : Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

¹¹ Esta cifra se corresponde con los resultados de otros países comunitarios donde la incidencia de las agresiones en el ámbito laboral oscila entre el 1% y el 6%. Pero debido a su baja frecuencia y al error muestral no es posible extrapolar el resultado a la población española.

A menudo se discute si el desequilibrio de poder en la organización es la causa principal de acoso. Nuestra hipótesis es que sólo es así en parte: las mujeres más jóvenes, las separadas, las viudas y las solteras y aquéllas que trabajan en situación irregular, reciben sin duda más presiones. Las diferentes barreras de temor o respeto han caído. Pero en ningún caso este desequilibrio explica por sí mismo el acoso sexual. Cuando el poder de género se manifiesta puede perfectamente superar cualquier barrera: lo demuestra el hecho de que el acoso sexual se produce cualquiera que sea el lugar que ocupa la mujer en la escala laboral.

2.2 El reconocimiento del acoso sexual

Un 6,6% de las mujeres trabajadoras ha respondido afirmativamente a la pregunta sobre si considera haber sufrido acoso sexual alguna vez en su vida laboral. Por lo tanto, dos de cada tres mujeres acosadas no consideran su experiencia como acoso sexual. La distancia entre las variables “acoso sexual” y “acoso sexual reconocido” nos habla de dos cosas: por una parte, de la relación entre la extensión del acoso y la asimilación del término por parte de la población. Por otra, de la distancia entre una experiencia vivida y la forma, más o menos “tipificada”, de nombrarla.

El reconocimiento puede depender tanto de condiciones culturales y socioeconómicas -la edad o el grado de información de una persona, por ejemplo- como de la naturaleza misma de la experiencia de acoso. En este segundo aspecto, hemos comprobado que las trabajadoras identifican el acoso en función de tres variables: la duración de la conducta de que fueron objeto, la posición del acosador y el resultado final. Así, el 62,7% de las mujeres acosadas se ha visto afectada por episodios aislados. En este caso, un 37% habla de acoso. Cuando las molestias empiezan a ser más continuas, prácticamente la mitad de las mujeres se refiere a la experiencia como acoso sexual. El segundo elemento importante es la figura del acosador: si quien acosa es un superior jerárquico, el doble de mujeres se refiere a su situación como acoso que si el acosador es un compañero (39% frente a 21,6%). Por último, pesa mucho el desenlace. Cuando la situación finaliza sin ninguna medida especial por parte de la mujer, sólo el 20% habla de acoso.

En cuanto a los rasgos personales y sociales, hemos comprobado que únicamente dos variables ofrecen datos significativos: se trata del tamaño del hábitat y la posición laboral. En el primer aspecto, el hábitat no se asocia con la variable “acoso”, y sin embargo guarda una estrecha relación con “acoso reconocido”, que se incrementa de forma notable en las ciudades de más de 100.000 habitantes. Podemos suponer que el término ha penetrado más en entornos urbanos y que la conciencia de la discriminación es más aguda.

Tabla 5. Mujeres por cualificación y acoso reconocido

Mujeres acosadas que reconocen la experiencia	Cualificación Profesional				Total
	Baja cualificación	Cualificación media	Profesionales	Directivas	
Sí	4,6%	9,0%%	9,8%	0,0%	6,7%
No	95,4%	91,0%	98,2%	100%	93,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Frec. Total	175	343	56	19	593

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

En segundo lugar, la posición en la empresa se asocia estrechamente con el acoso reconocido. Si observamos la Tabla 5, el nivel de acoso reconocido es más alto entre las mujeres de cualificación media y las profesionales (9% y 9,8% respectivamente), descendiendo en las de baja cualificación y desapareciendo entre las directivas.

No obstante, lo interesante aquí es comprobar la relación existente entre “acoso” y “acoso reconocido”. Los resultados de esta relación son los siguientes: un 25% de las mujeres en puestos de baja cualificación que han sufrido alguna forma de acoso lo reconoce como tal. Esta proporción alcanza el 38% en el caso de las trabajadoras en puestos de cualificación media. Las profesionales asocian las situaciones vividas con el acoso en un 15% de los casos y las directivas, nunca. Por lo tanto, la conciencia de la discriminación sufrida no se asocia, en principio, con una posición de poder en la empresa. Por el contrario, existe una relación inversa entre jerarquía y reconocimiento. Puede pensarse que las ejecutivas y directivas han sufrido formas de acoso menos grave, de duración menor, o que tenían más capacidad de maniobra. Partiendo del análisis cualitativo, nos inclinamos a pensar más bien que existe cierta “presunción de igualdad” que lleva a negar las actitudes sexistas en el trabajo. A muchas mujeres que han estudiado y trabajado como iguales les cuesta reconocer que son vistas o tratadas como objetos sexuales por sus compañeros.

3. Las circunstancias del acoso sexual en el trabajo

A través de una serie de preguntas sobre las circunstancias que rodearon la situación más grave de acoso vivida (según el entrevistado), intentamos mostrar la variedad de elementos en juego y observar si, como pretenden algunos estudios, existen situaciones típicas.

Tabla 6. Posición de la persona que acosa

Posición de la persona que acosa	% sobre el total de mujeres acosadas
Jefe o superior jerárquico	56,6%
Compañeros	35,8%
Subordinados	0,9%
Clientes y otros	6,6%
Total	100%
Frecuencia del total	111

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Tal y como vemos en la tabla 6, el acoso es sobre todo obra de superiores jerárquicos (57%) y la forma más común es el chantaje o la presión para mantener relaciones. Sumados, compañeros y clientes protagonizan el 41% de las situaciones, adoptando el acoso la forma de invasión física o intromisión en la privacidad de la trabajadora. El acoso sexual por parte de subordinados es mucho más raro.

Cuando se habla comúnmente del acoso se le sitúa como producto de una relación de poder desigual dentro del mundo laboral, el jefe acosando al subordinado. Se interpreta la agresión como un mal uso del poder otorgado, en beneficio de intereses privados. Toda la construcción social que se ha generado alrededor de esta idea se ha denominado "tradicional" o "tipificada".

Es cierto que la jerarquía laboral tiene su importancia con relación al acoso, pero no como se entiende desde el discurso "tipificado". Las cifras no implican necesariamente que la jefatura acose más que el resto de las ocupaciones, puesto que la jerarquía influye en la percepción del acoso. Las situaciones objetivas pueden ser interpretadas de diferente manera. En una relación de igual a igual, la presunción de la reciprocidad legitima ciertos comportamientos, aunque lesionen la intimidad de la mujer, porque caen dentro del manto del compañerismo. Pero si un jefe se comporta como un compañero y ejerce el poder de género, éste se suma al de la jerarquía y se rompe la "normalidad", creando un nuevo significado de la acción que se interpreta como acoso. La prueba es que si se comparan las variables "acoso sexual" y "acoso reconocido", resulta que en esta última el porcentaje de jefes acosadores sube un 20% respecto a la primera. El sentido más común dado al término acoso, situándolo dentro de los comportamientos desviados de abuso de poder, hace que se reconozca más el fenómeno cuando aparece en su forma tipificada y que se dificulte el análisis de la naturaleza real del hecho.

La proporción de hombres y mujeres en el entorno de trabajo es una variable que se asocia estrechamente con la identidad del acosador. Los jefes o superiores son los protagonistas en los entornos femeninos, y compañeros y clientes en los mixtos feminizados. De esta forma podemos establecer dos pautas de acoso más comunes:

-El llevado a cabo por superiores jerárquicos en entornos feminizados pero donde la jefatura es masculina, que toma muy a menudo la forma de chantaje o de presión para mantener relaciones. El resultado suele ser negativo para la trabajadora, que a menudo deja el puesto o el empleo.

- El acoso que realizan compañeros de trabajo en forma de invasión física o intromisión en la intimidad de la trabajadora. Se lleva a cabo en entornos mixtos feminizados y es más probable que se resuelva con medios informales. Existe una variedad, el acoso de clientes, que consiste más bien en roces y tocamientos y se lleva a cabo en entornos mixtos masculinos.

La duración de la experiencia de acoso es importante, pues cuanto más se prolonga una situación, peores son los resultados y las posibilidades de lograr una solución aceptable y satisfactoria para la trabajadora. En la mayor parte de los casos, el acoso fue un episodio aislado (59,8%). Para el 23% de las trabajadoras acosadas, el problema duró algunos meses y un 17% ha vivido la experiencia más de seis meses.

Tabla 7. Porcentaje de mujeres acosadas y respuestas ante el acoso

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

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

En situaciones de acoso sexual, las trabajadoras recurren sobre todo a estrategias informales o “adaptativas” (Tabla 7). Teniendo en cuenta que las encuestadas citaban varias respuestas posibles, en un 60% de los casos evitaron a la persona, un 56% se enfrentaron al acosador y un 47% ignoró el comportamiento. El segundo tipo de reacción consiste en cambiar de puesto o empleo (35%), lo cual muestra que han fallado todas las demás estrategias. La jerarquía de la empresa no parece ofrecer garantías suficientes desde el punto de vista de las trabajadoras para resolver sus problemas, pues sólo la

cuarta parte de las encuestadas recurrió al jefe superior. Tampoco el apoyo de los compañeros (18%) es una respuesta muy extendida, ya que estas situaciones se viven a menudo como problemas personales.

En último lugar se acude a las instancias formales. Un 4,5% acudió al sindicato o comité de empresa y un 3% inició un procedimiento legal. Todas las encuestas europeas dan cifras igualmente bajas, a pesar de que las campañas privilegian la denuncia como arma contra el acoso.

4. Las claves del acoso sexual en el trabajo

Además de describir de forma esquemática las circunstancias más comunes del acoso sexual, nuestra intención ha sido acercarnos a sus causas, que no se encuentran, como el análisis cualitativo de nuestro anterior estudio daba a entender, en ningún rasgo específico, social o psicológico, de los protagonistas, aunque éstos coloreen y transformen la experiencia. De ahí que nos preguntáramos si algún rasgo de las empresas podía explicar por sí mismo la presencia o la tolerancia hacia el acoso. Hemos comprobado que el acoso se produce en empresas grandes y pequeñas, en entornos con mayoría femenina y masculina, en sectores industriales y en empresas de servicios.

A pesar de ello, creemos que existen entornos de trabajo que sostienen o arrojan situaciones de acoso sexual, sólo que los rasgos que definen ese entorno son más complejos. La mayor parte de las investigaciones se detienen en las variables citadas, como el tamaño de la empresa o la proporción de hombres y mujeres. Por nuestra parte, hemos considerado que existen dos dimensiones del trabajo que pueden explicar las causas del acoso y ayudar a combatirlo. Se trata por un lado de una serie de rasgos estructurales que miden la posición de las mujeres en las organizaciones. La segunda dimensión no es estructural sino discursiva. Hace referencia a la opinión del grupo sobre las relaciones de hombres y mujeres en torno al tema del acoso sexual. Como veremos, tanto si el grupo tiene un discurso machista como si niega la existencia del problema, la posición de las mujeres será más débil, y más fácil que se produzcan ofensas o agresiones. La combinación de las dos dimensiones es, desde nuestro punto de vista, la clave del acoso sexual.

4.1. Las condiciones del entorno de trabajo

Medir con una encuesta el trato desigual que se otorga a las trabajadoras no es tarea fácil. De ahí que combináramos varias estrategias para abarcar diferentes dimensiones: quisimos medir el sexismo del entorno; la proporción de hombres y mujeres; el tipo de tareas; la existencia de discriminación sexual percibida; el valor que el grupo otorga al trabajo y el ambiente o clima laboral. Todos estos elementos combinados pueden dar una idea de lo que diferencia un lugar de trabajo respetuoso hacia las mujeres o que, por el contrario, tiende a desvalorizarlas.

La primera conclusión es que existe una fortísima asociación entre los entornos muy sexualizados y el acoso sexual. Hemos llamado “sexismo” a una serie de comportamientos y hábitos que expresan una falta de respeto hacia las mujeres sin llegar a ser conductas de acoso¹².

Construimos la variable preguntando por la presencia, frecuente o rara, de comentarios y chistes de naturaleza sexual, la exhibición de imágenes o carteles pornográficos y los comentarios sugerentes o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras. Un 14% de los empleados españoles trabaja en un entorno fuertemente sexualizado. Un 40% lo hace en lugares donde el sexismo está presente, aunque es más leve. Por último un 45% dice desconocer los hábitos citados en su lugar de trabajo.

Tabla 8. Porcentaje de mujeres acosadas y sexismo

Ha sufrido acoso	Sexismo			Total
	Sexismo fuerte	Sexismo leve	Ausencia sexismo	
Sí	39,0%	20,9%	11,4%	18,5%
No	61,0%	79,1%	88,6%	81,5%
Total	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	77	230	299	606

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Como se puede observar en la Tabla 8, cuánto más fuerte es el sexismo más fácil es que se produzca acoso sexual. El acoso asciende hasta un 39% en aquellos entornos con una fuerte presencia de sexismo, descendiendo hasta el 11% en aquellos juzgados por las trabajadoras como no sexistas. Al mismo tiempo, el sexismo aparece asociado también a ciertos rasgos personales de los trabajadores, así como a otros propios del lugar de trabajo. Mujeres separadas y divorciadas, de entre 30 y 45 años, en puestos de cualificación media de empresas grandes y en entornos masculinos y mixtos son las más afectadas por estas conductas.

La proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo influye enormemente en las características del acoso, aunque no necesariamente en su extensión. Si tomamos como indicador la presencia de sexismo, antes descrito, el más fuerte se produce en entornos con mayoría masculina (17%),

¹² El límite es desde luego una decisión metodológica. La mayor parte de los estudios incluyen las miradas, los comentarios sexuales, la decoración pornográfica, etc., como acoso sexual. En nuestro caso, hemos trazado la frontera en el carácter más o menos difuso de estos comportamientos. Las situaciones de acoso son personales, tienen una víctima precisa, mientras que las situaciones de sexismo a que aquí nos referimos serían “ambientales”. Por otra parte, para medir su impacto en la vida de las trabajadoras hubiéramos tenido que establecer una escala objetiva que depende más de la vivencia de las investigadoras que de las encuestadas. Nuestra forma de juzgar los efectos del sexismo consiste, como veremos, en ponerlo en relación con otras formas de acoso y otras formas de discriminación o desvalorización.

mientras que el leve destaca en los mixtos (47%). En aquellos contextos donde la presencia femenina es mayoritaria, los comentarios poco respetuosos disminuyen mucho, y sin embargo existe acoso sexual. Por lo tanto, la relación entre acoso y sexualización es fuerte, pero no agota el tema. Allí donde trabaja una mayoría de mujeres, situación muy frecuente, no se vive una sexualización del ambiente, y sin embargo el sexismo existe por el hecho mismo de la segmentación laboral, de que la jerarquía sea masculina y del poco valor otorgado a las tareas muy feminizadas. El acoso sexual se asocia sin duda con el *floating sex*, término de Gutek (1989) que hemos traducido como "sexualización". La diferencia es que dicha autora considera estos comportamientos como causa directa de acoso sexual, mientras que en nuestro estudio la desigualdad tiene otros frentes cuya manifestación no es sexual, y que sin embargo se relacionan también con el acoso.

La desvalorización de ciertos trabajos o de sus protagonistas tiene manifestaciones variadas: las obligaciones y exigencias del puesto ocupan un lugar importante. Como puede observarse en la Tabla 9, alrededor de un tercio de las trabajadoras que realiza tareas que no son propias del puesto como poner cafés, hacer recados personales para superiores o tomar actas, ha sufrido acoso. Esto supone que la posibilidad de sufrir un episodio de acoso se dobla para aquellas trabajadoras con responsabilidades cuyos límites no son claros. No quiere decir que exista una causalidad directa entre la realización de determinadas tareas y el acoso, pero sí una raíz común propia de contextos laborales sexistas, así como un solapamiento entre lo laboral y lo privado, entendiendo esto último como el espacio en el que la labor de las mujeres no tiene límites ni reconocimiento.

Aunque de manera menos llamativa, también se relaciona con la presencia de acoso sexual una serie de peticiones de carácter personal, que a menudo se expresa en las entrevistas de selección. La falta de respeto a las decisiones personales (casarse o tener hijos) y al tiempo privado de los trabajadores (disponibilidad), así como las exigencias de tipo físico establecen un marco de poder que nos parece igualmente asociado con el acoso sexual (Tabla 9).

Tabla 9. Porcentaje de mujeres por acoso y tipo de tareas.

Ha sufrido acoso	Tipo de tareas			Total
	Poner cafés			
	Sí	No	N/A*	
Sí	39,4%	16,3%	33,3%	18,4%
No	60,6%	83,7%	66,7%	81,6%
Total	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	33	541	30	604
Hacer recados personales				
Sí	33,3%	16,6%	25,0%	18,3%
No	66,7%	83,4%	75,0%	81,7%
Total	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	54	535	16	605

total				
Le preguntaron si pensaba casarse y tener hijos				
Sí	35,3%	17,9%		18,4%
No	64,7%	82,1%		81,6%
Total	100%	100%		100%
Frec. del	17	587		604
total				
Le exigían buena presencia				
Sí	27,1%	16,7%		18,5%
No	72,9%	83,3%		81,5%
Total	100%	100%		100%
Frec. del	107	498		605
total				
Le pidieron disponibilidad completa de horario				
Sí	21,9%	15,6%		18,4%
No	78,1%	84,4%		81,6%
Total	100%	100%		100%
Frec. del	265	339		604
total				

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.*Contestan así aquellas trabajadoras que consideran que la tarea sí puede ser propia del puesto.

Los datos indican que el hecho de sufrir acoso aparece estrechamente asociado con la conciencia sobre discriminación en las mujeres y afecta de forma muy significativa a la percepción del valor del trabajo. Entre las mujeres que han manifestado sentirse alguna vez discriminadas en su trabajo (11% del total), más de la mitad (51,5%) ha sufrido alguna forma de acoso. En relación con la percepción del valor, la tendencia es igualmente clara (Tabla 10. Un tercio de las mujeres que ha sufrido acoso no se siente valorada en el trabajo, frente al 15% que se siente poco valorada sin haber sufrido acoso. La desvalorización del trabajo femenino favorece el acoso y, al mismo tiempo, la vivencia del acoso provoca un sentimiento de poco valor: la circularidad de la experiencia es una marca propia de toda forma de discriminación.

Tabla 10. Porcentaje de mujeres por valor del trabajo y experiencia del acoso sexual.

¿Siente que se valora su trabajo?	¿Ha sufrido alguna forma de acoso?		Total
	Sí	No	
Sí	66,7%	84,4%	81,2%
No	33,3%	15,6%	18,8%
Total	100	100	100%
Frec. Del total	105	468	573

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de encuesta.

4.2. La visión social del acoso sexual

Hemos hablado de dos dimensiones explicativas del acoso, las condiciones de trabajo desde un punto de vista de género y los discursos del grupo. A su vez tenemos dos formas de acceso a los discursos. La primera consiste en extraer conclusiones de la relación entre “acoso” y “acoso reconocido”. Durante todo el artículo hemos insistido en la riqueza explicativa que se encuentra en la distancia entre la experiencia del acoso y su reconocimiento. El eje que explica esta diferencia es la posición de las mujeres en la organización. La relación entre género, sexualidad y jerarquía es a nuestro entender una de las zonas de mayor interés para investigaciones futuras. La posición no influye en el hecho de que las trabajadoras sufran acoso o no, sino en el tipo de acoso que conocen y en su voluntad de reconocerlo o inhibirse.

Así, las mujeres de baja cualificación se encuentran en entornos feminizados y sólo admiten como acoso el “tipificado”, es decir, el que lleva a cabo un superior. Esto es debido a que efectivamente es el más frecuente en su entorno, pero también a una forma de solidaridad de clase y a una tendencia a una visión tradicional de las relaciones entre hombres y mujeres que, como veremos, se expresa en las opiniones. Las mujeres en puestos de cualificación media son las que más identifican el acoso sexual, quizás porque son las más conscientes de la discriminación que sufren en relación con la promoción, los salarios o el valor de sus tareas. Las profesionales hablan también de discriminación, pero son más renuentes a hablar de acoso, como si resultara más fácil emplear un término abstracto y político que enfrentarse a los códigos del compañerismo. Por último, las directivas necesitan creer en la igualdad y en un mundo de méritos, por lo que niegan tanto la discriminación como el acoso, aunque objetivamente podemos decir que lo han sufrido.

De forma más amplia, se puede acceder a la sensibilidad del grupo a través de un análisis de segmentación basado en el grado de acuerdo de los entrevistados con una serie de frases arquetípicas¹³. Se logra así situar la muestra en diferentes subgrupos de opinión que ayudan a interpretar la

¹³ El análisis cualitativo del discurso de los diferentes grupos ha ido decantando frases o ideas estereotipadas que provocan más fácilmente la ubicación del interpelado en un mapa de posicionamiento en torno al acoso sexual.

conceptualización que se hace del acoso. Las opiniones se han clasificado en función de las variables que las segmentan. Las primeras se ordenan por ocupación:

“Ocurre porque las mujeres no les paran a tiempo”

“Los que acosan son principalmente viejos verdes”

“Hablar tanto de ello echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres”

Las tres opiniones se caracterizan por mantener la misma pauta. Las personas en puestos de baja cualificación están destacadamente más de acuerdo con las sentencias que el resto de las categorías. Estos estereotipos proceden de una lógica discursiva que a lo largo del artículo se ha denominado "tradicional". Se apoya en la idea de que la mujer trae la conflictividad al mundo laboral, y a ella corresponde el inhibirse o potenciar la conducta del acosador que aunque desviada se considera natural. Se destila de las opiniones una culpabilización de la mujer al ser acosada. El discurso "tradicional" aparece en el análisis factorial¹⁴ como una de las variables latentes explicativas del fenómeno. Aunque extendido por los diferentes estratos hay una mayor localización del mismo en las cualificaciones bajas. Sin embargo, existe un grupo que hemos llamado de “obreras conscientes”, que representa una minoría de apoyo a la palabra de la mujer.

“Se trata de una discriminación sexual”

Aunque esta variable también está segmentada por la ocupación, su sentido ideológico es inverso a las anteriores frases pues expresa el alejamiento del discurso "tradicional". En este caso son los profesionales quienes más sienten que es una discriminación sexual (56.3%) y, por el contrario, los directivos son los que menos (42.4%). Como veremos en las conclusiones, existe una correlación entre la distribución de las opiniones y los diferentes factores latentes encontrados. Entre los profesionales se encuentra el grupo que hemos denominado "ejecutivas que conocen la discriminación". Es también este colectivo el que sufre muchos más casos de los esperados de presión por alguien para mantener relaciones o salir juntos. La defensa de la independencia sexual, la voluntad de no ser tratadas como objetos sexuales, incluso negando la realidad, y el discurso progresista sobre la discriminación son rasgos típicos de las mujeres profesionales.

Inversamente la categoría de los directivos tiene el porcentaje más bajo de acuerdo. Existen dos explicaciones para este comportamiento. Por un lado, la participación del grupo en el factor explicativo de "ejecutivos ajenos al problema", aquéllos que invirtiendo el discurso de las mujeres profesionales niegan que exista discriminación. En segundo lugar, la posición de las mujeres directivas, cuya necesidad de sentir como igualitarias sus relaciones con los hombres inhibe la percepción de situaciones de discriminación y acoso.

En segundo lugar, están las opiniones que dividen la muestra por sexo e ideología:

¹⁴ Se ha realizado un análisis factorial con una solución de nueve factores que explican el 50% de la varianza de una treintena de variables.

“Para demostrar que ha habido acoso debería de bastar con la palabra de la mujer”

En este tipo de opiniones, en las que se cuestiona la integridad de las mujeres, la población se distribuye en función de la solidaridad de género y el sexo aparece como la primera variable explicativa, luego matizada por la ideología. Las mujeres están bastante más de acuerdo con la frase que los hombres (53.5% frente a 28%) y el grupo más favorable son las mujeres de izquierdas. Las mujeres de derechas se acercan a los porcentajes de los varones.

“Es una arma que utilizan algunas mujeres para vengarse”

Inversamente a la opinión anterior, las mujeres jóvenes de izquierdas son las que están menos de acuerdo (17.4%) y los hombres en entornos feminizados son los más a favor del estereotipo (47%).

“Es una exageración de algunas mujeres que no entienden de bromas”

La expresión segmenta como primera opción por ideología política. Tal y como aparece en las anteriores sentencias, las personas de izquierdas, con ocupaciones cualificadas, son las que menos de acuerdo están (15.4%) y los que más los hombres de centro y derecha (31.13%). En general, en este tipo de sentencias la división de opiniones se puede explicar en primer lugar por la solidaridad de género, y en segundo lugar por la ideología, donde la izquierda aparece como más sensible a la complejidad del fenómeno de acoso. Estas dos variables (sexo e ideología) están recogidas en uno de los factores explicativos denominado "discurso consciente mediatizado" donde el elemento ideológico es la principal clave de explicación del acoso.

“Se trata de un abuso de un superior”

Pero donde el sexo es más importante es en la idea de *que se trata de un abuso de un superior*. En este caso las mujeres muestran su casi unánime apoyo (80%). No es de extrañar, puesto que responde al discurso “tipificado” que antepone la jerarquía al género como explicación. La conclusión es que las mujeres no dudan de su propia experiencia vital cuando el poder de la jerarquía se añade al poder de género. Nadie puede entonces acusarlas de aguafiestas y no se produce ninguna confusión entre “acoso” y “ligue” o “sexualización”. Las opiniones son mucho más esquivas cuando se trata de acoso entre iguales, pues se toca ahí el núcleo del problema, la voluntad de salvaguardar las relaciones heterosexuales tal como son.

Conclusiones: factores de riesgo

A lo largo de la investigación hemos comprobado que no existen factores simples capaces de dibujar pautas o perfiles, aunque las situaciones se repiten a menudo. Puesto que la raíz del acoso es el sexismo en el mundo del trabajo, puede darse el primero allá donde exista el segundo. Sin embargo, sí es posible delimitar una combinación compleja de variables que hemos denominado factores de riesgo y que

permiten una explicación más profunda de las raíces del acoso. La hostilidad del entorno de trabajo es una combinación de rasgos objetivos -diferencia de poder o estatus de hombres y mujeres, tipo de tareas, sexualización del entorno- y subjetivos -credibilidad de las mujeres, opinión del grupo sobre el tema del acoso, etc.

Las variables actúan aquí como puntas de iceberg de unos factores latentes que están operando bajo la superficie. Se trata de fenómenos “escondidos”, no recogidos explícitamente en el cuestionario, pero que influyen en las variables registradas. De esta manera comprobamos que existen varios colectivos que son evidentemente “constructos teóricos”, pero también grupos humanos muy reales con posiciones diferentes cuya comprensión permite explicar los “frentes” del acoso. Resumiendo los diferentes discursos revelados por el análisis factorial obtenemos las conclusiones siguientes:

En torno a la interpretación del acoso sexual los hombres y las mujeres se diferencian únicamente cuando tienen visiones progresistas o feministas. En los tópicos tradicionales sobre el tema, lo que hemos denominado el discurso “tradicional”, participan ambos sexos. No obstante, son varios grupos de mujeres los que se muestran más sensibles: un grupo de trabajadoras de baja cualificación, sin un punto de vista ideológico claro, pero con solidaridad hacia otras mujeres; ejecutivas o técnicas con experiencia de la discriminación y capacidad de entender el problema aunque dicen no vivirlo directamente; mujeres en entornos muy feminizados que no conocen el sexismo fuerte de otros ambientes, pero sí el acoso directo de jefes y que defienden igualmente la palabra de las mujeres. En todas, el nexo de unión es la idea de abuso de un superior. Cuando lo que se pone en duda es la relación entre los sexos y el papel de la masculinidad, otras variables como la ideología, la edad, la solidaridad de clase o el nivel educativo dividen a las trabajadoras.

Frente a estos colectivos concienciados por diferentes motivos, se encuentra otro colectivo enormemente heterogéneo pero que mantiene un discurso sexista. Por una parte, el de los que apoyan el discurso “tradicional” que culpa a la mujer de la situación y que desconfía de cualquier medida contra el acoso; se encuentra en entornos de trabajo de baja cualificación y edades avanzadas. No obstante, otros dos grupos participan de la desconfianza hacia la palabra de las mujeres: aquél acostumbrado a un entorno de bromas y chistes masculinos, con tolerancia hacia el acoso; y un segundo grupo de ejecutivos “ajenos al problema” y de “jóvenes integrados” en sectores dinámicos, que consideran que no existe discriminación hacia las mujeres y que las relaciones entre los sexos son igualitarias.

Por último, existe un sector cuyo comportamiento depende más de la ideología que de la situación laboral. Se trata de las personas, hombres y mujeres de centro izquierda, que han asumido un discurso “consciente mediatizado” sobre el acoso y que, aunque no tengan experiencia del mismo, lo consideran un problema de discriminación.

Tanto las relaciones estables entre acoso sexual, sexismo y desvalorización como la tensión en los discursos de los diferentes colectivos, confirman que el fenómeno del acoso desborda con mucho el marco jurídico y el carácter de abuso de poder que pretenden contenerlo. Se trata más bien del expresivo síntoma de una contradicción cultural que muestra la negativa por parte de muchos varones a renegociar los roles sexuales y el poder social. La contradicción entre valores igualitarios y prácticas discriminatorias obliga a las mujeres a una presunción de igualdad que hace difícil medir las dimensiones del problema.

Los límites del acoso no se encuentran por lo tanto en las conductas objetivas sino en la forma en que las mujeres viven la discriminación que sufren en el trabajo y en el poder de los diferentes grupos para nombrar o silenciar la desigualdad. De ahí que sea fundamental considerar la clase social y la posición en las organizaciones cuando se estudia el acoso en el trabajo.

La sexualidad en el trabajo aparece en nuestro estudio como el escenario de un complejo cambio de roles y el acoso sexual como la escenificación social del conflicto que implica la incorporación de la mujer al trabajo remunerado.

BIBLIOGRAFÍA

- AMORÓS, Celia (1991): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Barcelona: Anthropos.
- ARVEY, Richard D., CAVANAUGH, Marcie A. (1995): "Using Surveys to Assess the Prevalence of Sexual Harassment: Some Methodological Problems", *Journal of Social Issues*, Vol.51, 1: 39-52.
- BARON, Eva (1991): *Work Engendered, Toward a New History of American Labor*, Ithaca and London: Cornell University Press.
- BARROS QUEIROZ, Ligia, PEDROSO DE LIMA, Maria Luisa (1992): *Inquerito nacional sobre el assedio sexual no mercado de trabalho: relatório final*. Portugal, Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- BURKE, Ronald J., MCKEEN, Carol A. (1992): "Social-Sexual Behaviours at Work", *Women in Management Review*, Vol.7, 3: 22-30.
- CALLE FUENTES, Mercedes, GONZÁLEZ ROMERO, Carmen y NÚÑEZ TRIGUERO, Juan Antonio (1987): *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Madrid: Largo Caballero.
- COCKBURN, Cynthia (1988): "The gendering of jobs: workplace relations and the reproduction of sex segregation", in Walby, S. (ed.), *Gender Segregation at Work*, Milton Keynes: Open University Press.
- CROCKER, P. L., KALEMBA, Diane (1999): "The incidence and impact of women's experiences of sexual harassment in Canadian workplaces", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Noviembre, Vol 36, 4: p. 541.
- CROMER, Sylvie (1995): *Le harcèlement sexuel en France*, Paris: La documentation française.
- DE COSTER, Stacy, ESTES, Sarah B., MUELLER, Charles W. (1999): "Routine Activities and Sexual Harassment in the Workplace", *Work and Occupations*, Vol 26, 1: 21-49.
- ESCUADERO, Ricardo (1993): "El acoso sexual en el trabajo", en *Relaciones Laborales*, 24: 468-479.
- ESTUDIOS DE MERCADO/EMER/ (1994): *Resumen del estudio El Acoso Sexual en la Mujer en el Trabajo*, Valencia: Institut de la Dona.
- EUROPEAN COMMISSION (1999): *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- FARLEY, Lyn (1978): *Sexual Shakedown*, New York: Warner Books.
- FIRESTONE, Shulamith (1973): *La dialéctica del sexo*, Barcelona: Kairós.
- FITZGERALD, Louise F., WEITZMAN, Lauren M., GOLD, Yael, ORMEROD, Mimi, (1988): "Academic Harassment. Sex and Denial in Scholarly Garb", *Psychology of Women Quarterly*, 12: 329-340.
- FOUCAULT, Michel (1989): *Historia de la sexualidad*, Madrid: Siglo XXI.
- FRAZIER, Patricia A., COCHRAN, Caroline C., OLSON, Andrea M. (1995): "Social Science Research on Lay Definitions of Sexual Harassment", *Journal of Social Issues*, Vol.51, 1:21-37.
- GUTEK, Barbara A. (1985): *Sex and the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- GUTEK, Barbara A., DUNWOODY, Vera (1987): "Understanding sex in the workplace", en *Women at Work*, vol. 2, 249-269, Beverly Hills: Sage.
- GUTEK, Barbara A. (1989): "Sexuality in the workplace: key issues in social research and organizational practice", en J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred Sheriff and G. Burrell (eds), *The sexuality of Organization*, London: Sage.
- HEARN, Jeff, PARKIN, Wendy (1995): *'Sex' at 'Work': The Power and Paradox of Organization Sexuality*, London: Prentice Hall/ Harvester Wheatsheaf.
- HITE, Shere (1988): *Mujeres y Amor. Nuevo Informe Hite*, Barcelona: Plaza y Janés.
- HUSBANDS, Robert (1993): "Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, nº1, 109-137.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, INSTITUTO DE LA MUJER (1997): *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, TERESA PÉREZ DEL RÍO Y OTRAS AUTORAS, Madrid: Instituto de la Mujer.

KIDDER, Louise H., LAFLEUR, Rebecca A., WELLS, Carole V. (1995): "Recalling Harassment, Reconstructing Experience", *Journal of Social Issues*, Vol. 51, 1: 53-67.

LEMONCHECK, Linda y HAJDIN, Mane (1997): *Sexual Harassment: a Debate*. Maryland: Rowman & Littlefield.

LOUSADA, Fernando (1996): *El derecho de los trabajadores frente al acoso sexual*, Granada: Editorial Comares.

MACKINNON, Catherine A. (1979): *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.

MARTIN, Nolly (ed.) (1990): *Mujeres con mono azul. Historias de lucha y de éxito en el trabajo*, Comunidad de Madrid: Dirección General de la Mujer.

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO DE LA MUJER (1992): *Código de Conducta para combatir el Acoso Sexual*, Madrid.

NICHOLSON, Paula (1997): *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*, Madrid: Narcea.

OIT (1992): *Combating sexual harassment at work*, OIT.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa (1997): *Legislación laboral: definición y aplicación*, en Quadern CAPS, 26, Barcelona.

PERNAS, Begoña, ROMÁN, Marta, OLZA, Josefina, NAREDO, María (2000): *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid: La Catarata.

PINTO, María Jesús (1990): *Romper el silencio*, Barcelona: Debates Feministas.

PRINGLE, Rose (1989): *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*, London: Verso.

REY GUANTER, Salvador del (1993): "El acoso sexual y su sanción social", en PÉREZ DEL RÍO, *Discriminación e Igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Instituto de la Mujer.

RUBINSTEIN, Michel (1987): *La dignidad de la mujer en el mundo del trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de la Comunidad Europea*, Comisión Europea.

SAVAGE, Mike, WITZ, Anne (1992): *Gender and bureaucracy*, Oxford: Blackwell.

STOCKDALE, Janet E. (1993): "Acoso sexual en el trabajo", en FIRTH-COZENS, Jenny y WEST, Michael A. (eds.), *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*, 75-89, Madrid: Ediciones Morata.

STOCKDALE, Janet E. (1996): *Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers and Response Strategies*. California: Sage Publications.

THOMAS, Alison M., KITZINGER, Celia (eds.) (1997): *Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives*, Buckingham: Open University Press.

TORNS, Teresa, BORRÁS Vicent, ROMERO Alfonso (1999): "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal", *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 36, primavera de 1999, pp. 57-71.

VALCÁRCEL, Amelia (1994): *Sexo y filosofía*, Barcelona: Anthropos.

VV. AA. (1999): "Where we were, where we are and prospects for the new millennium", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Noviembre, Vol. 36, 4: p. 469.

VENTIMIGLIA, Carmine (1993): *Donne delle mie brame. Viaggio intorno al problema della molestia sessuale sul posto di lavoro*, Franco Angeli.

WISE, Sue, STANLEY, Liz (1992): *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Barcelona: Paidós Ibérica.

Abstract:

The article presents the results of a national survey about sexual harassment in the workplace. The research, based on a prior qualitative study, seeks to understand the sexual harassment in the context of the relations of power and submission that exist between sexes. The results show that far from being an anomaly related to a precise profile, it is a common practice that we can explain in the way that work and sexuality have been socially constructed, creating unequal roles for men and women. The entry of women in the work market, breaking limits between public and private spheres, transforms sexual identities: sexual harassment is, from this point of view, the symptom of a cultural contradiction, and the result of the refusal to negotiate roles and power.

Key words: Sexual harassment, gender, sexuality, work, power.