

# LAS RAÍCES DEL ACOSO SEXUAL: LAS RELACIONES DE PODER Y SUMISIÓN EN EL TRABAJO

**Begoña Pernas**  
**gea21, 2001**

## INTRODUCCION<sup>1</sup>

Antes de exponer los principales resultados de nuestra investigación<sup>2</sup>, me gustaría poner en relación el acoso sexual con el tema de las Jornadas, la violencia contra las mujeres. Parece indudable que el acoso sexual es un acto de violencia y se ejerce contra las mujeres. Existen rasgos comunes entre el acoso sexual y otras circunstancias de violencia sexista, tantos que muestran lo estructural de esta violencia. Pero también existen diferencias. La primera es obvia y explica en parte la singularidad del concepto: el acoso sexual se produce en el trabajo. Si nos acogemos a la clásica separación de la sociedad burguesa entre lo público y lo privado, el acoso sería por lo tanto una excepción a la regla, o una intromisión de lo privado -la sexualidad- dentro de un ámbito público, el trabajo.

Es evidente que el acoso sexual es una experiencia común a casi todas las mujeres, múltiple en sus formas y continua en la vida social. Por eso llama la atención que haya surgido, como preocupación social, en el mundo del trabajo, como si las mujeres llevaran asuntos privados a la discusión pública. Por una parte esto es muy positivo, al desmontar la falsa neutralidad del trabajo; por otro, hace que la irrupción de las mujeres en la producción no aparezca como aportación, riqueza, virtud, sino como problema, conflicto, y además un conflicto muy raro, complejo, ingobernable, que es como suelen aparecer las mujeres en espacios nuevos.

En cuanto a los rasgos comunes al acoso y otras formas de violencia, quizás el más llamativo sea la serie de estereotipos que rodea el tema y la falta de contexto en que se presentan los acontecimientos. Como si fueran hechos extraordinarios en situaciones de normalidad, o hechos habituales en situaciones totalmente ajenas a la experiencia común. En particular, se da la misma tendencia a quitar importancia a los sucesos, a trivializarlos, salvo cuando muestran su mayor dramatismo y siempre que la víctima reúna los atributos adecuados para ser creíble.

Por lo tanto, lo primero que tuvimos que hacer para acercarnos al problema fue eliminar estereotipos, empezando por los de las propias investigadoras y ampliar el marco de estudio. No preguntarnos tanto qué es el acoso y cuándo puede hablarse de acoso, pregunta apremiante que nos persiguió desde el principio, sino en qué contextos se produce, cómo hablan de ello los protagonistas, qué relaciones laborales lo arrojan. Un acercamiento indirecto que tenía la ventaja de no presuponer demasiado en un tema marcado por una determinada fama.

## LOS TRES RASGOS DEL ACOSO

La fama ambigua del acoso se debe a los **tres rasgos** que lo han caracterizado como asunto público, haciendo olvidar los estudios universitarios feministas y las luchas legales que acuñaron el término a finales de los años setenta. Estos rasgos son la percepción del acoso como abuso de poder, su vocación jurídica y su relación con el puritanismo norteamericano.

**El acoso como abuso de poder.** El primer rasgo entroncó con un mito clásico sobre la irrefrenable sexualidad masculina y en particular la de los poderosos, e hizo asumir que se trataba siempre un problema de jerarquía. O bien el acosador era un superior, social o laboralmente, que intentaba saciar sus apetitos mediante la presión o el chantaje, o bien un hombre primitivo y atrasado, situado en un entorno de trabajo autoritario y precapitalista. El tópico, tal como se fue dibujando, servía a dos intereses: dejaba a salvo las relaciones entre compañeros, igualitarias y saludables según era

---

<sup>1</sup> El artículo está publicado en Raquel Osborne (Dir.): *La violencia contra las mujeres (Realidad social y políticas públicas)*. Madrid: UNED, Col. Varia, pp. 53-75, 2001

<sup>2</sup>La investigación sobre el acoso sexual en el trabajo fue realizada en 1998 por la consultora gea21 para la Secretaría Confederal de la mujer de CC.OO. El equipo de investigación estaba formado por Josefina Olza, Marta Román, Begoña Pernas y María Naredo. La presente ponencia es un resumen de la investigación publicada con el nombre "La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo" (2000), Libros de la Catarata.

conveniente señalar, incluso por parte de los sindicatos, y confundía poder y jerarquía. Aparecía que en efecto el acoso era una cuestión de poder, poder entendido como jefatura o como abuso de autoridad y que su fuente era otra que el género. Es decir, el poder no provenía del hecho de que fuera un hombre frente a una mujer sino un jefe frente a una trabajadora, un hombre mayor frente a una joven, etc. La raíz sexista del acoso quedaba así oscurecida.

En segundo lugar, el tópico permitía dejar a salvo a la empresa moderna, la leyenda del lugar de trabajo democrático, aséptico, donde la realización personal y el beneficio de la empresa son una misma cosa. Al igual que parece que en esos lugares limpios y sin sudor no existe explotación, ni accidentes laborales, ni conciencia de clase, tampoco ha de existir acoso sexual, salvo como excepción o escándalo.

El segundo rasgo es **el carácter jurídico** del tema. De acoso se empezó a hablar en los tribunales y esto explica que el acoso haya padecido una enfermedad peculiar desde su nacimiento: ha preocupado mucho más delimitar sus manifestaciones que explicar sus causas. Al existir sanciones para un comportamiento, la seguridad jurídica exige que ese comportamiento esté bien definido. No se puede prohibir o ilegalizar algo sin que la transgresión sea clara. Esto lleva a una curiosa paradoja. Los problemas jurídicos que rodean el tema se han ampliado a la totalidad del mismo: así se ha dicho que el tema es ambiguo, espinoso, puesto que es difícil definirlo con sencillez. Parece evidente que todas las relaciones humanas, menos los contratos, son ambiguas desde el punto de vista del Derecho. De ahí que se haya querido simplificar la realidad, creando un listado de actitudes que pueden ser definidas como acoso.

Esta ambigüedad que por un curioso deslizamiento va de la norma al objeto de la norma, el acoso, y de éste a la mujer que lo denuncia, como si ella debiera aclarar aquello que el Derecho no es capaz de captar, es la primera consecuencia de la judicialización del tema. Al mismo tiempo, pedir al Código Penal que resuelva determinados problemas tiene una ventaja importante: rompe simbólicamente la soledad del hogar o el carácter privado de las relaciones entre hombres y mujeres. En el caso del acoso compromete a otros agentes, al Estado en forma de inspección de trabajo, a los sindicatos y empresarios como responsables de crear un ambiente de trabajo respetuoso con la dignidad de las trabajadoras. Pero también tiene graves consecuencias que no deben olvidarse. La primera, ya citada, es confundir la realidad social y sus conflictos con el Derecho, obligando a que la experiencia se ajuste a la norma. La segunda es considerar que una vez que existe castigo para un comportamiento, queda poco por hacer. Así en España las normas que sancionan el acoso en el estatuto de los trabajadores e incluso en el Código Penal han sido relativamente tempranas, pero a diferencia de otros países, no se ha generado ningún debate sobre las causas del fenómeno, su extensión o las medidas para combatirlo.

Se produce, por lo tanto, cierta relajación del control social y de la responsabilidad colectiva y una nueva soledad de la mujer que denuncia. El Derecho individualiza las situaciones y puede deslegitimar formas de lucha que son muy comunes en situaciones de acoso, como la evitación, el vacile, la denuncia pública o la solidaridad entre trabajadoras. Por último, se tiende a olvidar que el aparato jurídico está inmerso en la vida social y su ideología es a menudo machista, sometiendo a las mujeres a nuevas humillaciones. Una última consideración: la vía jurídica no se utiliza, o se utiliza muy poco y casi siempre en casos de agresión.

El tercer rasgo que ha caracterizado el acoso como tema público es **su asociación con cierto puritanismo norteamericano**. Se ha confundido así, a menudo de forma intencionada, la persecución del acoso con la voluntad de prohibir cualquier erotismo e incluso cualquier relación sentimental y amistosa en universidades y empresas. Sin duda existen abusos, creados sobre todo por la obsesión de empresarios y sindicatos con las indemnizaciones, pero el asunto tiene bastante mala fe. En Francia, en la campaña contra las feministas que pedían una regulación del acoso, se llegó a enfrentar, como un problema nacional, el puritanismo americano con la galantería tradicional francesa. En cualquier conversación y como veremos en los grupos de discusión, en seguida preocupa que el acoso desborde, como una plaga, y contagie las agradables relaciones de ligue, los amoríos en el trabajo, etc.

Sin embargo, los argumentos de las mujeres muestran con qué cautela se mueven en el mundo laboral, puesto que las actitudes que las sexualizan sirven habitualmente para desprestigiarlas. Al mismo tiempo,

su tendencia a proteger las actitudes masculinas mientras no pasen la línea de la agresión o la franca humillación demuestra hasta qué punto es interesado considerar que las mujeres podrían exagerar o denunciar en falso. Nuestra hipótesis es la contraria: sólo la sexualidad masculina heterosexual se mueve con naturalidad y se expresa espontáneamente en el trabajo. Cualquier otro comportamiento puede sufrir sanciones cuando aparece y desprestigia profesionalmente al que lo intenta.

Por efecto combinado de estos tres tópicos, el acoso quedó ceñido al carácter sexual de la ofensa. Ahora parece evidente, pero cuando una serie de universitarias norteamericanas acuñaron el término no se referían a comportamientos sexuales, sino a actitudes y prácticas que infantilizaban a las mujeres en el trabajo, obstaculizaban su integración o negaban su valor como profesionales. En este tema la reflexión ha actuado en forma de acordeón, por así decirlo. Cuando se abre demasiado el abanico de la explicación, el acoso en sí se desdibuja como fenómeno nítido pero se entienden mejor sus causas. Cuando se cierra, aparecen definiciones precisas, a veces listados de conductas, pero la raíz del problema, que no es otra que el sexismo en el lugar del trabajo, se escamotea.

En nuestra investigación optamos por escapar a estos círculos, dejar la definición de lado, y devolver el acoso sexual a su contexto. Contexto significaba varias cosas: entender en qué trama de relaciones se produce, qué realidades materiales y simbólicas lo favorecen. Acercarnos al mundo laboral y sus códigos, sin olvidar que el acoso es inseparable de los comportamientos en otros lugares: acoso en las calles, bares, colegios, universidad, medios de comunicación, que explican muchas de las formas de interacción y que sólo analíticamente pueden separarse del mundo laboral. De hecho, sin este aprendizaje, este entrenamiento que todas las mujeres y los hombres realizamos en la adolescencia, nuestra relación con el acoso sería diferente y no se entenderían los comportamientos.

En lugar de aislarlo, decidimos utilizar el concepto para entender mejor el mundo del trabajo, el entorno laboral y la forma en que hombres y mujeres se mueven en él. Desde este punto de vista hemos intentado hacer lo que recomienda Linda LeMonchek en su parte del libro publicado junto a Hajdin (1997), es decir, considerar el acoso como un "concepto sensibilizador". Un concepto que, en palabras de la autora, "no abarca ni caracteriza por sí mismo una situación de poder masculino pero informa sobre sus manifestaciones". El estudio de Torns, Borrás y Romero (1999) se aproxima de modo muy semejante, al referirse al acoso como "indicador patriarcal". No lo conforman episodios laborales aislados, sino que es fruto de un imaginario y unas prácticas, más o menos bien vistas según los entornos, que facilitan y legitiman ciertas exigencias de los varones sobre el trabajo o el cuerpo de las mujeres. Este mismo estudio recuerda, en favor de nuestra hipótesis, que "la jerarquía laboral no es la principal razón de la existencia del acoso sexual, sino el instrumento a través del cual se expresa el poder patriarcal".

La necesidad de situar el concepto nos llevó a elegir el método cualitativo. La manera en que se ha formado una imagen social del acoso nos hizo pensar que plantear una encuesta no era el acercamiento adecuado, por problemas de interpretación, y que el método que mejor recogía el juego de las identidades era la técnica de grupos. Queríamos saber 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 tanto qué conductas consideran normales y anormales, situándose así en una representación de la realidad que les permite actuar.

La investigación se realizó en la primavera de 1998 en Madrid, y utilizamos las siguientes variables:

- Sexo: cinco grupos de mujeres y dos de hombres.
- Situación socioprofesional, distinguiendo cuatro categorías: un grupo de baja cualificación, dos de cualificación media, un grupo de alta cualificación de profesionales y un grupo compuesto por mujeres en puestos directivos o de liderazgo.
- Trabajos tradicionalmente desempeñados por mujeres/por hombres para recoger la tradicional segmentación horizontal del mercado de trabajo.

Con dichas variables formamos los siguientes siete grupos:

Grupo 1: Trabajadoras nacionales de baja cualificación con empleos precarios:

-Sectores: servicio doméstico, hostelería, limpieza, textil, comercio, etc.

-Edades comprendidas entre los 25 y los 35 años.

-Grupo 2: Trabajadoras de cualificación media en empleos tradicionalmente femeninos.

-Sectores: secretarías, administrativas, azafatas, enfermeras, dependientes,

-Edades comprendidas entre los 25 y los 35 años.

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

-Sectores: industria pesada, transporte, seguridad.

-Edades comprendidas entre los 30 y los 40 años.

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

-Sectores: informática, administración pública, abogadas, arquitectas, enseñanza,

-Edades comprendidas entre los 30 y los 40 años.

-Grupo 5: Mujeres en puestos de mando o dirección.

-Sectores: empresarias, altas directivas del sector público y privado.

-Edades comprendidas entre los 35 y los 50 años.

-Grupo 6: Trabajadores de cualificación media alta.

-Sectores: informática, médicos, empleados, funcionarios, etc.

-Edades comprendidas entre los 35 y los 45 años.

-Grupo 7: Trabajadores de cualificación media baja.

-Sectores: industria, transporte, servicios.

-Edades comprendidas entre los 30 y los 40 años.

El transcurso de las sesiones se corresponde con los grandes bloques del trabajo, en que dispusimos el acoso como el centro de una serie de círculos. Así planteamos un primer círculo preguntando si el trabajo es cosa de hombres; en segundo lugar, hablamos de relaciones personales entre hombres y mujeres, pasamos a los arquetipos sobre el uso de la sexualidad, con una pregunta sobre el tópico de las armas de mujer, y finalmente entramos en el acoso. Es importante decir que nuestros informantes no conocían que ése era el tema de estudio y que sin embargo surgió espontáneamente en varios de los grupos, aunque presentado con vacilación y prudencia.

## **VISIONES DEL TRABAJO**

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. El género determina la relación con el trabajo y con la sexualidad, los dos factores que intervienen en situaciones de acoso en el mundo laboral y al mismo tiempo 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.

Comprobamos la existencia de una serie de elementos propios del mundo laboral, conocidos, pero no necesariamente asociados al problema del acoso sexual. Factores que permiten explicar las relaciones de poder y de sumisión que estructuran el trabajo. Aunque la clásica división entre lo público y lo privado, el trabajo remunerado y el no remunerado atraviesa una crisis quizás definitiva, su huella ha conformado el entorno laboral en varios aspectos.

El primero es la consideración de que existen al menos dos clases de trabajo humano y que toda actividad no pagada es actividad inferior. La atribución a las mujeres de estas actividades que al

asociarse al mundo privado, del hogar y del amor, se llenan con obligaciones de carácter moral y determinaciones psicológicas. Así se atribuyen a las mujeres puestos peor pagados o más inseguros, pero también puestos de apoyo, actitudes cooperativas o serviciales, además de todas las tareas domésticas. A la vez esas labores de apoyo son desvalorizadas, al ser femeninas y al ser vistas como naturales, y no exigen reciprocidad, ni económica ni emocional.

Esta posición genera expectativas de menor respeto a la autonomía femenina y difumina las situaciones de acoso, al crear numerosas situaciones en las que los límites de lo personal no están claras. Las mujeres aportan a la vida social una serie de servicios materiales que se han recubierto de características emocionales. Si el tiempo femenino, su espacio, sus tareas no están claramente delimitadas, tampoco lo estarán su cuerpo o sus deseos. No pretendemos decir con esto que exista ningún determinismo que provoque el acoso sexual. Simplemente que la formación social del trabajo hace posible que la falta de respeto pase desapercibida a sus protagonistas.

El segundo eje es la excepcionalidad o novedad de la presencia de mujeres en ámbitos que se han construido sobre la anterior dicotomía. El mundo laboral, con sus rituales, su uso del tiempo que se caracteriza por la disponibilidad, el simbolismo que rodea la maquinaria, su relación con los cuerpos, no está hecho sólo por hombres sino hecho para diferenciarse de las mujeres, de la reproducción, del trabajo no asalariado. Mitos como la profesionalidad o la moral obrera refuerzan esta construcción. Estereotipos de lo masculino y el mundo profesional forman un continuo y crean 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 o valorarlo aparece como neutral y la mujer destaca sobre un fondo neutro. El trabajo explota, por así decirlo, la condición femenina y a la vez niega su relevancia en relación con la producción o el saber. De esta manera las trabajadoras se sentirán menos seguras del terreno que pisan y de su capacidad de imponer su forma de ser o de actuar, por no decir de reivindicar o denunciar actitudes que las ofenden.

Analizando los discursos de los grupos de discusión, establecimos una escala en cuanto a la percepción de género, aunque evidentemente se producen solapamientos. Los conceptos de discriminación, desvalorización y reinterpretación nos permiten comprender los entornos de las trabajadoras y la relación entre el género y la jerarquía.

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 femineidad, de manera que los hombres se niegan a realizarlos.

Desde esta posición social, no hay diferencia entre explotación laboral y de género, pues ambas se refuerzan. Pero el elemento más importante que las mujeres intentan defender es su dignidad "como mujeres".

*"Yo me hago respetar como mujer y como persona",* será una frase que se repite.

Es decir, las ofensas que reciben de superiores o compañeros les llegan coloreadas de machismo, y se defienden de éste mediante la dignidad y la reserva. Al ser el plusvalor de género la discriminación que más les duele, intentan dejar fuera del trabajo sus emociones personales. Cuando expresan sus necesidades o deseos (cantar en el trabajo, tener la regla, o comunicar los problemas personales a un superior) aparecen como femeninas, 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.

*"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 segundo elemento clave en la posición de las mujeres es el valor, o más bien la

desvalorización. El grupo 2, las mujeres en puestos de cualificación media en entornos feminizados - enfermeras, azafatas, secretarias, dependientas-, sitúan inmediatamente el problema en torno al valor. Pasan por encima de las dificultades objetivas, al considerar 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, el rol sexual y laboral se solapan. Estas trabajadoras perciben que mientras se les exige entrega, mientras sus puestos carecen de límites precisos y sus tareas están al servicio de otros, no se valora ese trabajo, pues se percibe como natural en las mujeres. Su sumisión a otra autoridad y voluntad superior es aquí naturalizada e interiorizada como falta de valor:

*“Las mujeres ocupamos puestos estratégicos”* dirá una trabajadora, *“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)

Y la respuesta es la ironía, una manera de adelantarse a la imagen refleja que les devuelve la sociedad de su propio trabajo. Como muestra, esta descripción extrema del trabajo femenino:

*“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 enseñándolo todo...”* (G2)

La subordinación y la feminidad se refuerzan de manera que la persona que ocupa un puesto se siente comprometida con todo su ser. Mientras las mujeres en puestos de baja cualificación pueden preservar su dignidad con la distancia emocional, en su caso es imposible pues lo propio del puesto es la falta de límites, la personalización de la relación, unas exigencias de género (vestir de determinada forma, sonreír, realizar tareas domésticas), que existen para todas, pero que en ellas se acumulan. Más teniendo en cuenta que sus jefes son a menudo hombres y que los arquetipos sobre su trabajo desafían los límites de lo público y lo privado.

Junto a la ironía, el segundo rasgo del grupo es la culpa. Las trabajadoras tienden a culparse de la situación por aguantarla:

*“El verbo tragar, que lo conjugamos perfectamente”.*(G2)

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 es lo mismo), e inmediatamente con el sexo (la pornografía y el romance están llenos de azafatas y enfermeras). 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 de las que difícilmente pueden escapar si no es por la ironía. De ahí que cuando algunas estadísticas hablan de que se produce más acoso en entornos tradicionalmente masculinos, nos permitamos dudarlos. Otros estudios sectoriales muestran cómo las camareras o las secretarias aceptan toda una serie de bromas y actitudes sexistas que impregnan sus relaciones laborales. Un suceso tendrá que destacar por su violencia para que hablen de acoso sexual.

El discurso del grupo contrasta con el de mujeres en entornos tradicionalmente masculinos, cuya característica es la busca de la invisibilidad. Lejos de defender su dignidad como mujeres o de

ironizar sobre el propio rol, estas trabajadoras tienden a negar las diferencias, defender su “profesionalidad” como neutral y considerar que no han sido nunca rechazadas. Se mueven entre una gran reserva y un discreto orgullo por la camaradería masculina, pero también relatan su lucha por la normalidad y a menudo graves episodios de iniciación para ser aceptadas. Son demasiado poco numerosas para plantearse un cambio en la forma de enfocar la tarea que realizan y en este sentido se comportan como si sólo hubiera una forma de trabajar, seria y profesional, y fuera igual para todos. Son o pretenden ser “uno más”.

El tercer elemento que permite ordenar la relación entre género y jerarquía es lo que hemos llamado reinterpretación del trabajo. Las mujeres en puestos de alta cualificación representan el discurso más positivo, aunque no carente de fisuras. Estas trabajadoras, en áreas profesionales, 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 autoreferencia valorativa.

Se atreven a hacer una crítica del mundo laboral y desean transformarlo a través de la expresión de su personalidad y necesidades. Si el tema en el primer grupo era la discriminación, en el segundo el valor, aquí es el rol. Rotas las barreras materiales, se plantean qué papel jugar en el mundo del trabajo. Parten de lo que hemos llamado la “presunción de igualdad” y a diferencia de las trabajadoras en puestos de baja cualificación que no pueden expresarse, y de las trabajadoras del grupo 2 que son obligadas a expresarse, quieren transformar el trabajo a su manera, es decir dotar al mundo laboral de una cultura y valores femeninos, por lo que se entiende esencialmente la posibilidad de hacer compatible la identidad personal y profesional. Esto se concreta en los horarios, la forma de trabajar y de mandar, la colaboración, la importancia de lo personal, etc...

*“El siguiente reto, la siguiente revolución, sería hacer el mismo trabajo, con criterios, por así decirlo, femeninos...” (G4)*

Su operación no resulta fácil pues a veces ambos roles entran en conflicto o son opuestos. Para lograrla es necesario ajustar los roles, personal y laboral, transformándolos. Es decir, cambiar el mundo del trabajo y cambiar la feminidad. Para el primer elemento, cambiar el mundo del trabajo, hay un primer paso: denunciar que es un farol, desmitificarlo:

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

El segundo paso, más difícil, choca con el problema del poder. Estas mujeres han encontrado una forma propia de trabajar, pero no han dado con una manera propia de mandar o de transformar las organizaciones. De ahí que se culpen por rechazar los ascensos, pero expliquen que no quieren vivir para el trabajo, o que las que ascienden asumen un papel masculino, para mostrar que pueden comportarse como un hombre. En cierto modo, el discurso de las mujeres directivas les da la razón: tienen más edad que las profesionales, pero se muestran mucho menos seguras del terreno que pisan. Oscilan entre el temor a ser desvalorizadas y la negación de que exista discriminación alguna. Carecen aparentemente de la tranquilidad reivindicativa de las profesionales, mostrando con su experiencia lo duro que es ascender en un mundo de hombres.

En cuanto al segundo aspecto de la reinterpretación al que hacíamos referencia, reinterpretar la feminidad, consiste en separarse de ciertas imágenes, negar los tópicos sobre las mujeres, oponerse a todo lo que sexualiza en extremo, los rituales que las convierten en secretarías, como el uso del nombre en vez del apellido, de los besos frente al apretón de manos, etc. 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. Una conquista que depende por supuesto de su energía física, pues reconocen no estar lejos de la superwomen. Y que las lleva a rebajar todas aquellas actitudes de compañeros o jefes que puedan considerarse ofensivas. Así les parece imposible llegar a sufrir una experiencia de acoso sexual.

De nuevo, esto no quiere decir que no ocurra, sino que en este grupo la igualdad se percibe como posible y por lo tanto se plantea como ya adquirida para permitir la autonomía necesaria y la

libertad de movimientos. La operación tiene posibilidades de éxito por una razón esencialmente: la formación ha abierto a las mujeres los puestos de cualificación media y alta, y en el entorno del grupo, existe un número elevado de mujeres, a menudo más de la mitad. La sensación de ir a favor de la historia, alcanzando al menos la igualdad numérica, favorece la seguridad de estas trabajadoras. El acoso sexual les haría perder esta seguridad. De ahí que, reconociendo su existencia, prefieran pensar que no les va a pasar a ellas. Una anécdota permite entenderlo mejor: el tópico social hace pensar que los carteles pornográficos decoran únicamente los talleres y las fábricas más atrasadas. Sin embargo, fuera del grupo, una serie de informáticas de empresas muy avanzadas comentaron cómo sus compañeros tienen imágenes pornográficas sacadas de internet como fondo de las pantallas de ordenador. La fuerza de los tópicos es tal que no se les hubiera ocurrido citarlas como hostigamiento, cuando jamás aceptarían un calendario colgado de la pared con similares imágenes.

La influencia del nivel socioprofesional sobre la perspectiva de género es también importante en los dos grupos de hombres. El primer grupo realiza lo que hemos llamado una naturalización de la diferencia: hombres profesionales amparados por el estatus definen la realidad como armónica y a los sexos como diferentes y complementarios. 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 voluntariamente por ambos colectivos. 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, ésta está precisamente en la definición de lo “exagerado” o “fuera de lugar” que elaboran los hombres. Las mujeres dicen que les resulta difícil pensar que puedan ser acosadas. Los hombres en posiciones similares niegan directamente que ellos puedan acosar, puesto que cualquier mujer, libremente, podrá rechazar sus proposiciones. Su discurso actúa como un límite al avance femenino, al declarar que ya han llegado a la igualdad.

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 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 una merma de su posición social, expresada por el grupo como “infantilización”.

Describiendo los peligros de estar en minoría con mujeres, dirá un trabajador:

*“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)*

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 intragénero. 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, éste 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.

Mientras las mujeres hablan sin cesar del temor de los hombres ante su avance, los discursos masculinos muestran que ceder terreno en la esfera de lo valioso no es el problema. El verdadero problema consiste en saber quién se hace cargo de lo que no tiene valor cuando las mujeres han dejado de asumirlo. La pregunta es cómo se reorganiza el reparto simbólico del valor social cuando un grupo ha decidido que no quiere la peor parte.

## VISIONES DEL ACOSO

El análisis de la posición de los actores en el mundo laboral no nos permite identificar dónde y cuando se produce acoso sexual. Pero sí nos sirve para entender cómo será interpretado y vivido por hombres y mujeres, dependiendo de su estatus, su número, los mitos y prácticas que rodean sus posiciones. Veremos ahora cómo aparece el acoso sexual en el mundo laboral tal como lo han definido sus actores. Lo primero que hay que recordar es que entre todas sus normas el mundo del trabajo se presenta como neutral en relación con el género y aséptico en relación con la sexualidad humana. En realidad, lejos de ser algo ajeno a la división sexual, se construye sobre esta desigualdad y la mantiene.

Lo más curioso es que la sexualidad, ausente del estudio de las organizaciones, ha irrumpido en éstas en forma de problema, de contraste y no de continuo, en forma de acoso sexual. Como si la aparición de las mujeres fuera conflictivo o peligroso, exigiera normas, etc. En realidad, parece darse una expresión de la sexualidad masculina, sometida a normas, disciplinada, pero sin contradicción. Para las mujeres, esta capacidad de expresión se ve limitada por dos clases de expectativas u obligaciones explícitas y contradictorias.

Existe una obligación de seducción más o menos genérica o muy concreta en ropa o comportamientos. Al mismo tiempo, el uso de ésta se vuelve contra las mujeres. La idea, que todos comparten, es que si las mujeres quedan marcadas como objetos sexuales, la imagen mina su posición profesional. A un tiempo la mujer es responsable de la respuesta masculina. Debe gustar y debe controlar la seducción para no ser desvalorizada, por no hablar de ser agredida. No puede expresarla porque la pone en contradicción con los valores del trabajo, eficacia, profesionalidad, pero también porque existen sanciones: la burla, el rumor, desde luego el acoso. De ahí la actitud defensiva de las mujeres, tanto al negar que existan armas de mujer como en su comportamiento, su forma de vestir o de relacionarse, sus cautelas.

*“La ropa es un poco la muralla que te pones para hacerte respetar”,* dirá una trabajadora.

Alrededor del tópico de las armas de mujer, aparecía claramente esta contradictoria visión de la sexualidad femenina. Los trabajadores varones veían con toda claridad el poder de las mujeres de utilizar el sexo para dominarlos:

*“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...”*  
(G6)

O, en tono un poco más rencoroso:

*“A mí 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 ti. Te está*

humillando.” (G6)

Ningún grupo señaló la paradoja de que esas armas se volvían siempre contra las que las usaban pues éstas quedaban señaladas. Da la sensación de que la seducción es una especie de explosivo de muy delicada medición y uso, que a poco que la mujer se pase, estalla entre sus manos. Así dirán que una mujer que utilizaba dichas armas, ha optado “por manejar eso con mucho cuidado”. La sexualidad masculina heterosexual no se pone en duda, ni nadie opina que deba limitarse o emplearse para determinados fines. Los instintos en el hombre son potencia, poder y su uso legítimo y en ningún caso son un arma para los hombres, sino su misma naturaleza. Por el contrario nunca se plantea que la mujer pueda usar la incitación sexual para fines sexuales, es decir, que busque placer o dominio. Siempre busca, en los cuentos morales que narran los grupos, realizar o conseguir algo a través del deseo masculino. La mujer aparece como su propio instrumento instrumentado, un objeto que gira en torno a la sexualidad del hombre.

Que duda cabe que todo lo anterior está muy relacionado con el acoso sexual, tema que surge al hilo de la discusión en cuatro de los siete grupos. La diferencia de género se hace aquí más acusada que la jerarquía.

*“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 habitualmente al acoso en el trabajo.

En primer lugar el sufrimiento de las trabajadoras que se encuentran en esta situación. Sufrimiento que causa temor, rabia y humillación, pero también 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 violencia susceptible de denuncia la agresión física. Tras pasado ese límite, se sienten legitimadas para responder. En todo caso, en la experiencia 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.

De momento, para que una mujer sea creída deben estar presentes una serie de factores: 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.

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 mí 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. También aquí encontramos, junto con otros elementos, el sufrimiento y la impotencia característicos.

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 que se ha venido estableciendo sobre formas de acoso, tendremos a lo largo de los distintos grupos un ejemplo de cada uno. Aparece el acoso generado por un entorno de trabajo hostil para las mujeres, o la invasión del espacio físico, el acoso de intercambio, el chantaje.

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.

*“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 intromisión en la privacidad de otra persona nos parece la definición más acertada, aunque evidentemente difícil de encuadrar en códigos o clasificaciones.

Recordemos asimismo 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.

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 relaciones heterosexuales, el lígite entre hombres y mujeres, para el que siempre presuponen la reciprocidad y la equivalencia.

## **ESTRATEGIAS DEFENSIVAS**

La principal estrategia 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 ya que "no llegó a mayores".

Puede uno preguntarse qué sería llegar a mayores, pero aquí tenemos un elemento presente en muchos testimonios: la mujer justifica su "susceptibilidad" y a la vez su "aguante". 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 exagerada e incluso de histérica. Por el contrario, 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 fuerzas 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. 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 a 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. Además de esta indeterminación o incapacidad de nombrar, aparece la voluntad de justificar la propia reacción:

*“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)*

Así surge 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. Cuando la agresión es verbal, siempre cabe la respuesta, que en este caso consiste en el silencio y la indiferencia simulada. 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 éstos que te digan...”*

*-Verbal.*

*-O sea....*

*-Lo de las bragas, sí. Lo de las bragas pasamos de largo, ¿vale? Hasta ahí llegamos....” (G2)*

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.

De ahí que las mujeres tengan una tendencia a culparse: “no será por la mentalidad de corderitos que tenemos”, dirá una. 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.

El análisis llevado a cabo en Francia por Sylvie Cromer sobre denuncias de acoso a una asociación de mujeres muestra otros aspectos del acoso sexual, como las tácticas del acosador o las reacciones de las mujeres. Citaré estas últimas porque me parecen muy significativas en relación con la violencia de género. Lo primero que recuerda la autora es que las mujeres rara vez adoptan respuestas agresivas. Primero porque como ella explica la socialización de las mujeres tiene por fin cegarlas ante su propia desvalorización y esta neblina social aumenta el umbral de tolerancia hacia actitudes violentas. Las mujeres saben perfectamente que algo no está bien, que no funciona, pero verbalizarlo y luchar contra ello es terriblemente difícil.

En segundo lugar porque las mujeres tienden a sentir hacia los hombres respeto, comprensión e incluso compasión que les prohíben, dice la autora citada, protegerse, defenderse o reclamar justicia. Incluso físicamente, las mujeres no hemos sido educadas para responder y pelear.

De ahí las estrategias defensivas que nombra:

La primera consiste en evitar la relación, lo que supone limitar el propio espacio, modificar el tiempo y lugar de trabajo, cuando no pedir una baja, modificar la vestimenta, amurallarse, cambiar el comportamiento mediante el silencio y la distancia, etc.

La segunda estrategia que cita la autora es no romper la relación sino intentar invertirla, devolverla al terreno profesional, buscar el humor, la amistad en el trato, tratar de modificar la actitud del que acosa.

La tercera es ceder, algo que muy pocas mujeres reconocen y que explican por la necesidad de conservar el empleo.

En cuanto a las estrategias ofensivas, muchas mujeres intentan responder mostrando agresividad física o verbal, o amenazando con denunciar. En el estudio de Cromer, dichas estrategias no han tenido éxito, puesto que se entrevista a mujeres con casos muy graves que han llegado a la denuncia legal, pero eso no quiere decir que sean inútiles. Permite a las mujeres conservar el control y no sentirse víctimas. Es evidente que en numerosísimos casos que no trascienden, las estrategias defensivas de las mujeres tienen éxito, en el sentido de que las trabajadoras logran que la situación cese sin tener que sacrificar su empleo ni pedir ayuda. Así todo, sorprende que la autora no cite ninguna estrategia colectiva. Existen estudios que muestran las diferentes formas de solidaridad y apoyo que desarrollan trabajadores en posiciones de tensión, como las cajeras de los supermercados, con el fin de mantener el control sobre el tiempo de trabajo o las relaciones con clientes. Sería muy interesante estudiar si hay prácticas similares en situaciones de acoso.

Por último están las formas de denuncia, bien ante la empresa, el comité de empresa si existe, o las formas legales, la inspección de trabajo o las vías penal y social. Nuestra recomendación es que se favorezca las más cercanas a las trabajadoras. Lo ideal sería que se incluyera la definición del acoso sexual y su sanción en la negociación colectiva y que las empresas se tomaran en serio establecer mecanismos creíbles para resolver los casos. Es muy importante que estas vías sean accesibles a las mujeres y sobre todo que muestren que existen posibilidades de éxito cuando se inician.

## **CONCLUSION**

Nuestro deseo, con la investigación que hemos resumido, ha sido situar el acoso en un contexto de normalidad, aún a riesgo de quitarle la gravedad que a menudo tiene. La interpretación de los actores sociales nos ha parecido más importante que la identificación precisa de situaciones de acoso. La razón es que, en nuestra hipótesis, el acoso sexual es el nombre de una experiencia muy difundida y con muchos rostros. No queremos decir que todo sea acoso, sino que sus formas leves son tan comunes que resulta inútil definir las sin citar la percepción de la protagonista. Si como hemos visto, las mujeres desconfían a menudo de su subjetividad, menos aún se reconocerán en conductas objetivables y nítidas.

Por otra parte, el hecho de que los agentes sociales se acostumbren a la opresión no implica que ésta no exista, o que no valga la pena denunciarla. En este tema, hay que combinar dos exigencias: denunciar “de oficio” una realidad injusta y respetar las actitudes de aquéllas que la sufren. Una mujer puede elegir ignorar un comportamiento, o incluso entrar en el juego, si percibe que esa estrategia le permitirá moverse con tranquilidad y mantener el control de la situación, por no hablar del puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, no hay que olvidar que existen formas graves de acoso, presión o chantaje, que las interesadas reconocen perfectamente y que a veces no denuncian porque no tienen ninguna posibilidad de salir vencedoras del conflicto. Como en otros temas relacionados con la violencia contra las mujeres, creemos que las intervenciones deben respetar esta doble realidad: no aislar el fenómeno, enfocándolo con una luz cegadora, pues eso oscurecería la inmensa zona de penumbra que nadie reconoce como acoso sexual y que sin embargo está en su origen y lo explica. Al mismo tiempo, aceptar que en el plano de las normas no se pueden difuminar los conceptos, pues resultaría imposible establecer límites y sanciones.

Tampoco creemos que existan situaciones o variables que por sí mismas expliquen el acoso. Parece claro que los casos más graves se producen entre personas con poder desigual. Si una trabajadora no tiene contrato, si su posición en el mercado laboral o en la empresa es débil,

probablemente será más vulnerable que una mujer con alguna forma de poder o seguridad. También parece evidente que la edad de la mujer influye. Conocemos casos de mujeres maduras, casadas y con hijos, que han sufrido casos persistentes y agresivos de acoso sexual. Pero puede intuirse, a falta de poder demostrarse, que las mujeres jóvenes y las recién llegadas sufren a veces formas de iniciación en este sentido, y se encuentran más desprotegidas.

El tipo de empresa y la proporción de hombres y mujeres es también importante. Existe la creencia de que es más común el acoso en empresas pequeñas y atrasadas en cuanto al tipo de producción, pero esto nos parece un tópico interesado. Las multinacionales registran (o lo harían si el tema les preocupara) igual o más casos de acoso sexual que las empresas pequeñas. Por otra parte, que las mujeres estén rodeadas de hombres o de mujeres tiene mucha relevancia, pero no es un dato simple, como hemos visto. Mujeres en entornos muy feminizados, cuando los jefes son varones, pueden vivir formas de hostigamiento leve constantes y no referirlo como acoso sexual. En el extremo contrario, mujeres en puestos o sectores tradicionalmente masculinos relatan situaciones variadas: hay trabajadoras que se sienten cómodas e incluso protegidas estando en minoría, y otras que sufren por ello procesos de exclusión y amenaza muy graves.

De lo que estamos seguras es que la política de personal de una empresa influye en el clima laboral y en la tolerancia social con la falta de respeto hacia las mujeres. Si la empresa no discrimina a las mujeres, si los procesos de selección y de promoción son igualitarios y visibles, si existe un respeto por el equilibrio entre el tiempo de trabajo y las necesidades personales, si las tareas se reparten de forma no sexista, etc. será mucho más difícil que se toleren situaciones de acoso sexual. No se trata por lo tanto de esterilizar el ambiente sino de hacerlo igualitario. En estas condiciones las trabajadoras se sentirán mucho más fuertes y capaces de responder con sus armas propias a un problema o de denunciarlo a la empresa si lo consideran necesario.

Por lo tanto, hemos admitido la indefinición de las situaciones de acoso sexual para intentar alcanzar sus causas. 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.

Cualquier medida que pretenda combatir el acoso sexual, y sin duda otras formas de violencia, debe ir dirigida a estas dos fuentes de respeto: aumentar la conciencia de las mujeres y ofrecerles vías prácticas para solucionar los problemas y combatir el sexismo en el mundo laboral, luchando contra la discriminación y la desvalorización de las trabajadoras, a la vez que se facilita una interpretación propia del trabajo.

## **BIBLIOGRAFIA CONSULTADA**

Amorós, C. (1991), Hacia una crítica de la razón patriarcal, Barcelona: Anthropos.

Baron, E. (1991), *Work Engendered, Toward a new History of American Labor*, Ithaca y Londres: Cornell University Press.

Bergalli y Bodelón, E. (1992), "La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico", Anuario de Filosofía del derecho IX.

Bodelón, E. (1998), "El análisis del género en los tribunales de justicia", vol. 6, Oñati Papers.

Buisán, N. (1997), "Aspectos de la protección 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*, Madrid: Cuadernos del Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial.

Calle, M., González, C. y Núñez, J. A. (1987), *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Madrid: Largo Caballero.

Cromer, S. (1995), *Le harcèlement sexuel en France*, Paris: La documentation française.

Dikson, A. (1993), *El espejo interior. La nueva visión de la sexualidad femenina*, Barcelona: Plural de Ediciones.

Escudero, R. (1993), "El acoso sexual en el trabajo", Relaciones Laborales, nº 24, pp. 468-479.

Estudios de Mercado /EMER/ (1994), *Resumen del estudio El Acoso Sexual en la Mujer en el Trabajo*, Valencia: Institut de la Dona.

Falcón, L. (1991), *Violencia contra la mujer*, Madrid: Vindicación Feminista Publicaciones.

Farley, Lyn (1978), *Sexual Shakedown*, Nueva York: Warner Books.

Firestone, Sh. (1973), *La dialéctica del sexo*, Barcelona: Kairós.

Foucault, M. (1989), *Historia de la sexualidad*, Madrid: Siglo XXI.

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*, vol. 2, pp. 249-269.

Gutek, B. (1989), "Sexuality in the workplace: key issues in social research and organizational practice". En J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred Sheriff and G. Burrell (eds), *The sexuality of organization*, Londres: Sage.

Hearn, J., Parkin, W. (1987), *'Sex' at 'Work': The Power and Paradox of Organization Sexuality*, Brighton: Harvester Wheatsheaf.

Hite, S. (1988), *Mujeres y Amor. Nuevo Informe Hite*, Barcelona: Plaza y Janés.

Husbands, R. (1993), "Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, nº1, pp. 109-137.

Jenson, Hagen & Reddy (eds), (1988), *Feminization of the Labour Force, Paradoxes and Promises*, Cambridge: Polity Press.

LeMoncheck, L. y Hajdin, M. (1997), *Sexual Harassment: a Debate*. Maryland: Rowman & Littlefield.

Lousada, F. (1996), *El derecho de los trabajadores frente al acoso sexual*, Granada: Ed. Comares.

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.

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.

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

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

Instituto de la Mujer, Gobierno del País Vasco (1993), *Código de Conducta contra el Acoso Sexual*, País Vasco.

Pérez del Río, T. et al., (1997), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

Pérez Del Río, T. (1997), "Legislación laboral: definición y aplicación", Quadern CAPS, 26, Barcelona.

Pinto, M. J., (1990), *Romper el silencio*, Madrid: Debates Feministas.

Pringle, R. (1989), Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work, Londres: Verso.

Reskin, B. y Padavic, I. (1994), *Women and men at work*, California: Pine Forge.

Rey Guanter, S., (1993), "El acoso sexual y su sanción social", en T. Pérez del Río, (ed.), *Discriminación e Igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

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.

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. y Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Dirección General de la Mujer, (1997), *Guía para evitar el Acoso Sexual en el trabajo*, Madrid.

Servantie, A. (1972), *Lo normal y lo patológico*, Madrid: Fundamentos.

Stockdale, J. E., (1991), "Sexual Harassment at work", en Firth-Cozens, Jenny and West, M. A. (eds), *Women at Work*, Filadelfia: Open University Press.

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

Studia, S.A., (1990), *Oportunidad y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

Thomas, A.M., Kitzinger, C. (eds.) (1997), *Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives*, Buckingham: Open University Press.

Torns, T., Borrás V., Romero A., (1999), "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador

patriarcal”, en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 36, primavera de 1999, pp. 57-71.

Valcárcel, A. (1994), *Sexo y filosofía*, Barcelona: Anthropos.

VV.AA., (1990), *Violencia y Sociedad Patriarcal*, Madrid: Pablo Iglesias.

VV.AA., (1995), *El espacio según el género. ¿Un uso diferencial*, Madrid: Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer.

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

Wise, S, Stanley, L., (1992), *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Barcelona: Paidós Ibérica.