



Las razones simbólicas de la pervivència del acoso sexual en el mundo laboral



Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball

Sara Moreno Colom
Vicent Borràs Català
Carmen Jiménez Celemín
Lídia Peidro Vallverdú



Índice

1. Punto de partida
2. Objetivos
3. Marco teórico
4. Metodología
5. Resultados
6. Conclusiones

1. Punto de partida

- Encargo de la Direcció General d'Igualtat, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya
- Antecedentes: estudio dirigido por Teresa Torns (QUIT, 1996)
- Límites a la aproximación cuantitativa para el diseño de las políticas
- Avance normativo insuficiente para erradicar el fenómeno que persiste



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies
Direcció General d'Igualtat



Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball

2. Objetivos



Objetivo general:

Analizar el transfondo sociocultural que actúa como contexto y soporte de la existencia y pervivencia del acoso sexual más allá de su cuantificación.

Objetivos específicos:

- Identificar, describir y explicar los factores sociales que hacen posible el fenómeno
- Analizar los elementos de cambio y continuidad que se han dado en los últimos años
- Apuntar recomendaciones para el diseño e implementación de políticas públicas
- Sugerencias para una eventual encuesta sobre violencias machistas en el ámbito laboral

3. Marco teórico: premisas iniciales

- Forma discriminación laboral
- El concepto no hace el hecho, pero ayuda a identificar-lo
- Huir de la medida: todas las mujeres en algún momento de su trayectoria laboral han sufrido acoso



3. Marco teórico

- El modelo biologicista:
 - Pervive en el imaginario sexual
- El modelo sociocultural
 - Relaciones de poder
 - Sistema patriarcal
- El modelo organizativo
 - Relaciones laborales
 - Condiciones laborales
- El modelo multidimensional
 - Introduce la variable etnia
 - Diferencias entre el colectivo de mujeres



4. Metodología:

- Grupos de discusión: captar percepciones, imaginarios, representaciones, discursos
- Ejes perfiles: género, experiencia laboral, categoría socioprofesional

	Mujeres		Hombres	
Categoría socioprofesional baja	+Experiencia laboral	- Experiencia laboral	+ Experiencia laboral	- Experiencia laboral
Categoría socioprofesional media	+Experiencia laboral	- Experiencia laboral	+Experiencia laboral	- Experiencia laboral

5. Resultados

- Cambios y continuidades
- Roles y estereotipos tradicionales de género en el trabajo
- Estructura patriarcal: dos universos, sin comunicación
- Dificultades de percepción, visibilidad y denuncia.

**INSISTIR DESPUÉS
DE UN "NO", ES ACOSO.***

Reconocer que acosamos* es el primer paso para dejar de hacerlo.

DEJEMOSDEHACERLO.COM

*Acoso sexual

5. Resultados: Cambios y continuidades

El cambio en el discurso

- Los hombres reconocen el problema, ellas lo hablan

"ara no pasaria"

- Ellos piensan que es una cosa del pasado, ellas disculpán a las generaciones mayores.

"els homes grans no tenen mala intenció"

- El cambio para ellos: obligación y/o convicción

- El cambio para ellas: edad y generación, mayor capacidad de agencia.

Claro, pero yo en mi época yo era muy tonta. Me hubiera puesto a llorar, no sabría qué hubiera hecho y, bueno, a ver...¡Uf! Al menos yo, yo hablo por mí. En cambio, ahora, pues somos más echadas pa'lante, no les tosen los chicos, o sea... Ellas son las que eligen. Ellas son las que eligen. O sea, no son...(Dones-Baixa-Més10)

- La continuidad en la práctica

- Las contradicciones entre lo que se dice y lo que se hace

- Una anécdota para los hombres, mas allá de la práctica habitual: Se habla pero no se ve



5.Resultados: roles y estereotipos tradicionales

Relaciones laborales: ellas y ellos prefieren trabajar con hombres (los tentáculos del patriarcado)

- Las mujeres son competitivas, emocionales, cotillas, malevolas

I moltes trepes, també, et trobes. Trobes a cada una... Jo també veia cada professora..., que feia la pilota a la directora que li deia: «Oh, que vestido más bonito llevas hoy, Mary.»

(Dones-Mitjana-Més10)

- Los hombres son sencillos, honestos, simples y sin sutilezas.

Pero esto no quiere decir que luego todos los hombres sean de una manera. Pero hay un porcentaje más alto de responsabilidad, más educadas, más..., son más comprensibles. Pero bueno, quizá...

(Homes-Baixa-Menys5)

- Las mujeres directivas: La duda constante sobre su valía, Cuestionadas de como llegan, el estigma del autoritarismo.
- La prevalencia de los estereotipos: ellas provocan, su físico como arma y debilidad, la capacidad reproductiva



5. Resultados: roles y estereotipos tradicionales

Relaciones afectivo-sexuales

- La mujer trepa

Y un buen puesto, ¿eh?, un puesto importante. Se lo ha quitado, porque se la liado con... M1: Porque se la ha chupado, rápido y pronto, vamos. Se puso la rodillera y dijo: «Este puesto pá mí. Este puesto pá mí.» M2: No sé lo que le habrá hecho, pero..., ha sido «yo quiero este puesto y este puesto meo quedo». Y se lo ha quedado. (Dones-Baixa-Menys5)



- La mujer harpía

He escuchado: «No hay cosa peor que una mujer cabreada.» Una mujer despechada. Son vengativas (Homes-Baixa-Menys5)



- El macho alfa

Normalmente el hombre es el macho alfa, el que va con mujeres. Y la chica, como se vaya con dos o tres, pues, coge una fama, que es la fresca. (Dones-Mitjana-Menys5)

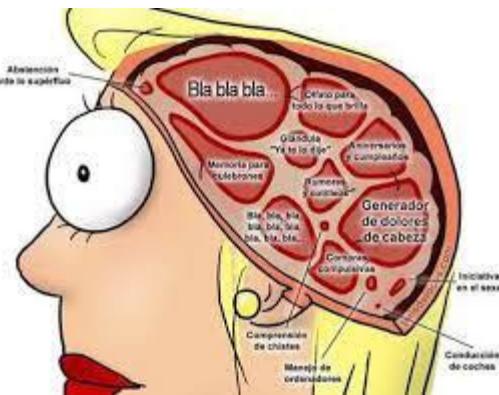


5. Resultados: roles y estereotipos tradicionales

Acoso sexual y por razón de sexo

- Las mujeres son unas exageradas
 - La provocación femenina
 - Los hombres son más animales, mas incontrolables, impulso sexual natural

Has d'anar com vulgis i sense provocar. Però hi ha ties..., jo ho he vist, al metro... (Fa un gest d'obrir-se de cames.) Y dices, bueno, a ver... No, no, t'ho juro. Jo això ho he vist. Es quea veces..., no me extraña que la violen, entre cometes, saps? Dius, hòstia! (Homes-Mitjana-Més10)



5. Resultados: dos universos simbólicos entre Insolidaridad femenina, solidaridad masculina

Preferencias

- Ellas prefieren el mundo masculino
- Ellas se entienden mejor con las mujeres, pero prefieren tener compañeros y jefes masculinos
- Se constata que el trato y la comunicación es diferente entre hombres y mujeres i dones
- La presencia laboral femenina: competencia para ellas, amenaza para ellos.

Siempre, cuando te vas con el jefe hablan fatal: «Mira la trepa esta que ya está con el jefe.» (Dones-Mitjana-Menys5)

Las mujeres son... Te la calzan bien cuando menos te lo esperas con la sonrisa. O sea, cuidadito con la que tengas delante.(Homes-Mitja)

- La falta de soporte entre ellas
- La complicidad masculina
- Críticas y dudas sobre ellas.
- Colegismo entre ellos



5.Resultados: dificultades percepción

- Entre la provocación, la libre expresión y la mentira

I menteixen molt, eh?, elles, menteixen en moltes coses (Homes-Mitjana-Menys5)

- La victimización masculina
- El desconcierto masculino y la broma incomprendida
- La amenaza de la igualdad



Hoy te crujen ya por una cosa así. Y a un hombre le dicen: «Mira que tableta tiene, que culito tiene ese niño, no sé qué.» O sea, tú encima te lo tienes que tomar como un piropo y no sentirte...

(Homes-Mitjana-Menys 10)

- Dblemente victimas
- Normalización, naturalización y negación

Llavors, jo crec que no s'haurien de sentir així, però sí que es pot donar el cas que una tia bona, doncs, si porta..., jo què sé, escote i minifaldilla, hòstia, som com som i probablemente la mirarem a ella, no?

(Homes-Mitjana-Menys5)



5. Resultados: dificultades percepción y denuncia



- Entre “la mirada sucia” y la “pechonalidad”

Es que hay miradas muy lascivas y son muy incómodas, son muy incómodas. Y grupos de cinco o seis hombres. Totalmente. No, no, es que yo me siento... Yo alguna vez he pasado y decir: «Me parece que me están violando con O sea, esto parece una violación en grupo, en serio, es horrible la mirada.»

(Dones-Mitjana-Més10)

- Desconfianza y desconocimiento

És que és molt complicat, perquè si normalment estem parlant que normalment això passa en una jerarquia, que és el jefe qui ho fa o qui ho deixa de fer, tu què vas, al de recursos humans, que també serà el seu jefe, i li dius: «Mira, que tu jefe me acaba de hacer esto. Denúncialo, a tu jefe.» T: No, pero aparte necesitas testigos, porque si no, también puede haber denuncias falsas. A: Necesitas pruebas, si no... (Dones-Mitjana-Menys5)

- Minimización y negación

Normalment, jo mai m'he trobat amb això, un tio que estigui tenint una actitud així d'un assetjament a... puerta abierta, no? (Homes-Mitjana-Més10)

- Resistencias prácticas: conductas y emociones

Pero yo no lo diría... Porque, al final, muchas cosas hay veces que no las vemos como son y tal. Yo antes iría..., por ejemplo, iría a ella y le diría: «Oye, estoy viendo esto. ¿Quieres que te eche una mano? ¿No?» Tal. «Creo que [no] es injusto», o «Creo que deberías ir tú...» En fin. (Dones-Mitjana-Menys5)

5. Resultados: dificultades denuncia

El contexto laboral, los límites normativos y las resistencias sociales

- Individualización relaciones laborales
- Acoso como problema individual, privado y subjetivo
- No se contempla la acción colectiva
- Precariedad: inestabilidad económica y vulnerabilidad laboral
- Falsa sensación de seguridad del marco normativo
- Desconfianza institucional
- Desconocimiento de los circuitos de denuncia





6. Conclusiones

- Los roles y los estereotipos tradicionales en los imaginarios de género socialmente compartidos configuran el transfondo sociocultural del acoso sexual en el trabajo y mantiene su pervivencia.
- El sexismo impregna las relaciones sociales en el trabajo, ellas siguen siendo objeto de comportamientos, actitudes y comentarios ofensivos, irrespetuosos y groseros.
- Las contradicciones entre los discursos, el imaginario y la práctica, apuntan hacia un cambio discursivo que no coincide con las experiencias laborales de las mujeres
- Los discursos y las prácticas de los hombres y las mujeres en el trabajo, construyen dos universos simbólicos que conviven cotidianamente pero que no se comunican
- Las dificultades de percepción del fenómeno se reflejan en los discursos y prácticas de las mujeres y hombres que muy a menudo entran en contradicción
- El avance en el terreno normativo no es suficiente para mejorar la percepción e identificación social e individual del fenómeno en el ámbito laboral