

***VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL TRABAJO
EL CASO DEL ACOSO SEXUAL DE ISABEL DIAS‡***

***VIOLENCE AGAINST WOMEN AT WORK THE CASE OF SEXUAL
HARASSMENT BY ISABEL DIAS***

Isabel Dias§

Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual.

Sociología, problemas e prácticas, No. 57, 2008, pp. 11-23.

Disponible en: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n57/n57a02.pdf>

GONZALO JIMÉNEZ MAHECHA*

Resumen

En este artículo, Isabel Dias hace un bosquejo de la violencia de género, enfatizando en el acoso sexual, su concepto, sus principales actores, sus consecuencias, su regulación normativa y su práctica relativizada en diferentes partes del mundo. Así, el acoso sexual se presenta como una de las tantas formas de violencia generalmente ejercida contra la mujer y que pone como principal victimario al hombre, quien dependiendo de factores como nivel salarial y laboral, posición familiar y social, tipo y horario de trabajo, entre otros, varía de forma significativa su actuar con respecto a la mujer, limitándola en algunos casos a tomar medidas preventivas o legales, convirtiéndola en una víctima silenciosa, difícil de reparar.

Palabras clave: violencia de género, acoso laboral, mujer.

Abstract

In this article, Isabel Dias sketches on gender-based violence, emphasizing sexual harassment, its concept, its main actors, its consequences, its normative regulation and its relativized practice in different parts of the world. Thus, sexual harassment is presented as one of the many forms of violence usually exercised against women and that puts as the main victim the man, who depending on factors such as salary and employment level, family and social position, type and schedule of work, among others, significantly varies its action with respect to women, limiting it in some cases to taking preventive or legal measures, making it a silent victim, difficult to repair.

Keywords: gender-based violence, workplace harassment, women.

‡ Artículo de traducción. Versión: Mg. Gonzalo Jiménez Mahecha, Depto. Humanidades y Filosofía, Grupo de investigación LAC/IADAP, Universidad de Nariño. **Fecha de recepción:** 22- Oct- 2019. **Fecha de aceptación:** 17- Nov- 2019

§ Socióloga, Profesora Asistente en el Departamento de Sociología de la Facultad de Letras de la Universidad de Oporto e investigadora del Instituto de Sociología de la misma Facultad (ISFLUP). Correo electrónico: mdias@letras.up.pt.

Introducción

La violencia de género es un fenómeno predominantemente femenino con respecto a la víctima y masculino en lo referente al agresor. Esta pauta se perpetúa en distintas áreas de la vida social, en particular en el mercado laboral, en el que existen numerosas discriminaciones directas o indirectas contra las mujeres. En el mercado laboral, las mujeres aún enfrentan una simultánea segregación horizontal y vertical; se hallan principalmente empleadas en sectores de actividad menos valorados y ocupan las escalas más bajas de la estructura ocupacional (Maruani, 2005; Giddens, 2004: 394).

La precariedad del empleo sigue teniendo un perfil predominantemente femenino, en particular las dificultades de inserción profesional son superiores para las mujeres en relación con los hombres; ellas se hallan sobre-representadas en los sectores con empleos peor remunerados y sub-representadas en el tope superior de la distribución de ingreso;¹ el trabajo a término fijo y el desempleo afectan sobre todo al género femenino; y el trabajo de tiempo parcial sigue siendo un «asunto de mujeres». Este último, en muchos países, se impone prácticamente a las mujeres que tienen niveles de instrucción más bajos y que tienen hijos (Jaspard, 2005: 100). Las mujeres siguen encontrando dificultades para acceder al trabajo, a la profesión y la promoción en la carrera, debido a que son o pueden llegar a ser madres (*ibíd.*). La maternidad las lleva a que tendieran a tener carreras profesionales interrumpidas y, por tanto, con menos derechos. El riesgo de pobreza es mayor para estas mujeres, por lo que los sistemas de protección social deberían permitirles que pudieran acumular derechos de pensión individuales apropiados (Unión Europea, 2006).

Estas desigualdades de género se interrelacionan con otro tipo de discriminación y de violencia contra las mujeres en el mercado laboral, en el que ellas, también, son víctimas de violencia sexual. Hasta mediados del siglo anterior, para muchas mujeres, la tolerancia del acoso y, en particular, del acoso sexual formaba parte de la premisa de tener o mantener un empleo fuera de casa. Solo a comienzos de los años 70 comenzó a utilizarse la expresión «acoso sexual» (Farley, 1978). Solo de allí en adelante la sociedad pasó a atribuir un sentido, incluso legal, a una experiencia que habían soportado en silencio innumerables mujeres. A principios de la década de 1980, el acoso sexual se incluyó en la larga lista de comportamientos discriminatorios contra las mujeres y se consideró como una forma específica de violencia contra las mujeres o como un tema de derechos civiles. Legalmente, el acoso sexual todavía se lo considera más un tema de derechos civiles que como delito (Koss *et al.*, 1994: 123). En Brasil, por ejemplo, no

* Mg. Gonzalo Jiménez Mahecha, Depto. Humanidades y Filosofía, Grupo de investigación LAC/Iadap, Universidad de Nariño. Contacto: gojma52@gmail.com

¹ “En muchos países del mundo, los salarios promedio de las mujeres son inferiores a los salarios de los hombres en cerca del 30%” (CITE *et al.*, 2003: 145).

hay una legislación específica aplicable al acoso sexual en el lugar de trabajo. En función de sus características, se recurrirá a derecho laboral, derecho penal o a ambos (CIDM, 1996).

En lugares públicos, ya prácticamente todas las mujeres han soportado la experiencia de acoso sexual. Las someten a actos humillantes y, a veces, quedan expuestas a situaciones de riesgo y limitantes de su libertad. Muchas veces estas situaciones se hallan en el origen de su negativa a ciertos empleos, ya fuera por los horarios de trabajo, ya por los trayectos que tienen que recorrer.

Así, la violencia ejercida contra las mujeres en el trabajo surge como un fenómeno polimorfo, cuyos modos de clasificación y regulación resultan complejos y variables (Jaspard, 2005: 9).

Asedio sexual: definición de un concepto

El acoso sexual corresponde a una situación en la que el comportamiento indeseado de tipo sexual se manifiesta en forma física, verbal o no verbal, con el objetivo de violar la dignidad de la persona y crear un ambiente de intimidación, hostil, humillante u ofensivo.¹ Consiste en un comportamiento de connotación sexual, no deseado por la destinataria, que ofende su integridad física y moral, su desempeño y progreso profesionales, al violar su derecho al trabajo y al empleo en igualdad de circunstancias, garantizado constitucionalmente. «Constituye una afrenta a la dignidad de las trabajadoras e impide que las mujeres actuaran en la medida de sus capacidades» (*Declaración de Beijing*, 1997).

Este tipo de violencia contra las mujeres integra comportamientos como pláticas no deseadas sobre el sexo; anécdotas o expresiones con connotaciones sexuales; contacto físico no deseado; solicitud de favores sexuales; presión por «citas» y salidas; exhibicionismo; voyerismo; creación de un entorno pornográfico; abuso sexual y violación, entre otros comportamientos. A veces, es muy difícil que, en la sociedad y en la propia justicia, se reconocieran algunos de estos comportamientos como acoso sexual. Esto se debe a la influencia de la ideología patriarcal, que defiende la autoridad de los hombres sobre las mujeres, lo que legitima todo tipo de abusos contra ellas, ya fuese en ámbito privado, ya en el medio profesional. También, ocurre debido a la posición social y económica de dependencia de las mujeres en relación con los empleadores, la prevalencia de una cultura de violencia que legitima su maltrato en el contexto doméstico y profesional, la necesidad que el sexo masculino tiene de mantener o imponer su posición de dominación respecto al sexo femenino (Dobash y Dobash, 1992) y, por último, debido a los estereotipos de los empleadores sobre el desempeño del género femenino

¹ Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Esta Directiva incluye la definición de los conceptos de acoso y acoso sexual, incorporados en directivas anteriores (Directiva 97/80/CE, modificada por la Directiva 98/52/CE).

en el contexto laboral. Estos estereotipos se hallan muy presentes en empleos donde se da preferencia a un solo sexo, como es el caso de las secretarías.

Al mismo tiempo, la creencia en el “verdadero” carácter sexual del hombre y la mujer lleva a la elisión de las motivaciones de los individuos que practican el acoso sexual sobre las mujeres. A menudo, los individuos que imponen prácticas de tipo sexual o infligen actitudes con fines sexuales sobre las mujeres lo hacen porque suponen que estos comportamientos corresponden a lo que socialmente se espera del género masculino. En otras palabras, creen que la norma les exige que se comportaran “como verdaderos hombres” (Gelles, 1983: 157).

Hasta fines de la década del 80, la mayoría de las situaciones de acoso sexual correspondían al denominado acoso *quid pro quo*. Esta expresión latina se refiere a un intercambio de favores. En el caso específico del acoso, su aplicación se refiere a un intercambio de favores sexuales para obtener un tratamiento especial a nivel del empleo (Benson y Thomson, 1982; Jaspard, 2005: 13-14). En esta situación, proporcionar servicios sexuales, aceptar citas y salidas, permitir el contacto físico o prácticas con connotaciones eróticas o sexuales, son comportamientos que se espera se recompensaran con una promoción o con la obtención de mejores condiciones de trabajo (por ejemplo, una oficina más espaciosa, una computadora nueva). Quien se niega a este intercambio de favores puede correr el riesgo de ser degradado, de negación de ciertas condiciones de trabajo o incluso enfrentar un despido. El acoso *quid pro quo* opera como una especie de chantaje permanente en relación con el empleo. Por tanto, solo los individuos bien ubicados en la estructura jerárquica de una organización, o sea, con autoridad para afectar la situación laboral de otros, tienen poder suficiente para practicar este tipo de acoso sexual. Por esta razón, la mayoría de las quejas sobre acoso sexual *quid pro quo* implican relaciones de poder. Ocurre entre categorías profesionales subordinadas y la respectiva jerarquía, con poder para contratar, promover o despedir (*ibíd*).

A partir de 1985, en los Estados Unidos, la justicia comenzó a distinguir la situación *quid pro quo* de la situación de acoso denominada “ambiente hostil”. De hecho, también, gran parte de las mujeres víctimas de acoso sexual señala experiencias de “ambiente hostil”, que se genera cuando las actitudes y comportamientos de acoso sexual se asocian con prácticas ofensivas y humillantes. Ocurre cuando los actos de abuso sexual son producto de pensamientos y actitudes sexistas y misóginas (Morgan, 2001). Las organizaciones que promueven políticas de género discriminatorias tienden a fomentar “ambientes hostiles” y a favorecer prácticas de asedio y hostilidad contra las mujeres. De forma similar, las ocupaciones profesionales que implican que la masculinidad es un requisito para la empleabilidad tienden a desarrollar “entornos hostiles”, como es el caso de las profesiones vinculadas con las fuerzas de seguridad, la industria automotriz, la justicia, entre otras.

En el contexto del acoso sexual, en general, el hombre participa en un proceso de negociación con la mujer, implícita o explícitamente, a cambio de favores sexuales. El contacto

físico, los favores sexuales, la presión para “citas” y salidas a veces se tolera con la (falsa) expectativa creada a las mujeres respecto a la promoción en la carrera.

Así, el acoso sexual se ancla en el campo de la seducción y la sexualidad; es decir, en un modelo que valida y legitima relaciones desiguales entre hombres y mujeres en asuntos de sexualidad (Jaspard, 2005: 105). Sin embargo, según Koss *et al.* (1994: 113), el acoso sexual no tiene nada que ver con la sexualidad. Por el contrario, representa una expresión exacerbada del sexismo y una de las formas más nefastas y sutiles de violación de las mujeres.

Pero la definición del concepto de acoso sexual, como de otros conceptos importantes, ha llegado a beneficiarse de alguna discusión teórica desarrollada al respecto. Según MacKinnon (1979), el acoso sexual se refiere a una imposición de demandas sexuales no deseadas, que se desarrollan en el contexto de una relación sexual de poder desigual. En esta definición, la noción de poder es nuclear, lo que permite obtener beneficios o imponer privaciones de diverso orden en la esfera laboral. A su vez, Benson y Thomson (1982) consideran que el acoso sexual es más que una forma de coerción sexual y solo podrá entenderse en forma adecuada en la confluencia de las relaciones de autoridad y del interés sexual existentes en una sociedad estratificada en función del género. Según Lafontaine y Tredeau (1986), el acoso sexual se define como cualquier acción que ocurre dentro del espacio laboral, en que a las mujeres se las trata como el objeto de las prerrogativas sexuales del hombre. Farley (1978) señala que el acoso consiste en un comportamiento masculino de carácter sexual no deseado y no recíproco. En este caso, además de su función en el puesto de trabajo, los perpetradores atribuyen a las mujeres un papel sexual. Estas concepciones definen al acoso sexual como un acto de violación, lo que lo sitúa en un nexo socialmente definido por la intersección del sexo y el poder, más que cualquier otra variable independiente.

Como se ha visto, se trata de un campo en el que prevalece la diversidad de definiciones y en que las clasificaciones existentes cubren un amplio espectro de experiencias, que van desde el abuso verbal hasta la agresión sexual. Sin embargo, no hay duda de que el problema tiene varios perfiles, que deben considerarse.

Víctimas y perpetradores del acoso sexual

Como ya se mencionó, el acoso sexual incluye a mujeres y hombres con diferentes estatutos y posiciones sociales, lo que torna más compleja la clasificación de los perfiles de las víctimas y de sus perpetradores. Por tanto, se deben poner en juego varias variables, como el estado civil, la edad, el nivel de escolaridad, la situación conyugal y profesional, la cultura de los contextos organizacionales, entre otras.

Así, entre las principales víctimas de este tipo de violencia se encuentran las mujeres jóvenes y solas, así como mujeres solteras o divorciadas. En este caso, tras una situación de ruptura conyugal, aproximadamente el 6% de las mujeres en Francia, en mujeres activas, corren

el riesgo de sufrir agresiones sexuales en el trabajo (Jaspard, 2005). Al acumular las desventajas sociales asociadas con su estatuto, también a las mujeres monoparentales las afecta en particular el acoso sexual (*ibíd.*).

Por el contrario, cuanto mayor es el nivel de instrucción y el poder de las mujeres, mayor es el riesgo de que los perpetradores las consideraran como una amenaza y, en consecuencia, es mayor la probabilidad de convertirse en blanco de acoso sexual. Muchas veces, la imagen de la mujer activa, “emancipada y autónoma”, la confunden los hombres con mayor disponibilidad sexual del género femenino.

Así, el tipo de profesión, el nivel de instrucción, el estatuto del empleo y ciertos estatutos precarios (por ejemplo, monoparentalidad; divorcio; minorías étnicas; emigrantes) aumentan la probabilidad de que las mujeres fueran víctimas de violencia sexual en el trabajo. En particular, las mujeres jóvenes, solteras y divorciadas acumulan todos estos factores de riesgo (Gutek, 1985).

De igual forma, el riesgo de acoso sexual aumenta para las mujeres que trabajan en organizaciones que promueven culturas de género discriminatorias y donde los trabajadores son en su mayoría del sexo masculino o prevalecen en la estructura jerárquica. Las mujeres que dependen de los hombres en lo que respecta a trabajos de seguridad o promoción profesional se exponen aún más al riesgo de llegar a ser víctimas de acoso sexual (Defour, 1990), aquellas que dependen del sexo opuesto en lo que se refiere a oportunidades de empleo o de educación/formación, aquellas que necesitan ingresos laborales para su sustento y el de la propia familia y, por último, aquellas que son madres solteras, divorciadas o separadas (sobre todo, aquellas que carecen de apoyo familiar a nivel de prestación de cuidados a los hijos). La tasa de victimización por acoso sexual aumenta para aquellas que trabajan en horario nocturno.

En contextos laborales de predominio masculino, las interacciones devienen sexualizadas y el acoso es frecuente. Esto se debe, en parte, a la prevalencia de una cultura masculina, supuestamente viril, inherente a estos empleos. La capacidad de las mujeres para alcanzar su propia autoridad depende de la habilidad para gestionar no solo el acoso de sus supervisores, sino, también, el de sus subordinados del sexo masculino. En estas organizaciones, la diversidad de género en los lugares de trabajo tiende a citarse como una forma de reducir los intentos de acoso masculino (Pryor, 1987).

En las profesiones más feminizadas, como la enfermería, también existe el riesgo de acoso sexual. Estas profesiones representan un imaginario colectivo completamente erotizado, que es el correspondiente a la provisión de atención y servicios por parte de las mujeres. Este riesgo aumenta cuando se brinda atención en el domicilio. El riesgo es idéntico para las empleadas domésticas o las mujeres que brindan servicios de guardería de niños en el espacio doméstico (Koss *et al.*, 1994: 146).

Se ha dicho ya que la mayoría de los perpetradores de acoso sexual son hombres. En general, son colegas de trabajo, superiores jerárquicos, clientes de las empresas, entre otros. Sin embargo, no existe un acosador típico. Estos individuos se encuentran en todo tipo de profesiones y posiciones sociales. Pueden ser ministros, ejecutivos o incluso conductores de camiones. Muchos tienen vidas ejemplares a nivel familiar y social (*ibíd*). Pero es innegable que los hombres que practican el acoso sexual ven fortalecido su estatuto patriarcal.

Efectos del asedio sexual: la prioridad de intervención

Al igual que otras formas de violencia, el acoso sexual puede acentuar el sentimiento de violación de la mujer y de sus derechos elementales (Fitzgerald, 1993). Representa una violación de valores fundamentales respecto a la paridad de género, la no discriminación en el trabajo y el tipo de relación entre hombres y mujeres en el campo profesional

Las mujeres que creen en la igualdad de género, en el derecho a tener una carrera y conciliar la actividad profesional con la vida familiar se sienten potencialmente más perjudicadas y traicionadas cuando son víctimas de acoso sexual que aquellas con puntos de vista más tradicionalistas. También, el carácter de la relación entre la mujer y el perpetrador es importante. Cuanto más acentuada fuese la relación de poder y dependencia de la víctima respecto al agresor, más agotadora será la experiencia del acoso. Se añade una sensación de violación y traición, si el perpetrador tiene una relación de confianza o de responsabilidad con la mujer. En esta situación, el acoso puede resultar traumático cuando lo practican, por ejemplo, mentores espirituales, entrenadores, médicos, terapeutas, es decir, individuos para quienes la cercanía y la confianza con la víctima son altas.

En general, el acoso sexual resulta psicológica y emocionalmente perturbador para las víctimas. Se siente como una pérdida de la dignidad y la confianza de los otros. Causa depresión y comportamientos autodestructivos. Suscita el sentimiento de desánimo y de abandono. En términos generales, afecta la salud de las mujeres que, con frecuencia, se quejan de dolores de cabeza, náuseas, cansancio, trastornos alimenticios, inhibición sexual, etc. Cuando el acoso se prolonga, muchos de estos efectos pueden devenir crónicos. También, puede llevar al aislamiento social, disminuir la motivación para el trabajo y la misma calidad del desempeño profesional (Koss *et al.*, 1994: 139).

A nivel mundial, el acoso sexual tiene consecuencias para todos aquellos que trabajan en el contexto organizacional donde ocurre: en la salud, el nivel de confianza, la moral, la capacidad productiva y las expectativas profesionales de las víctimas; en trabajadores que son testigos del acoso o lo conocen y asisten a la degradación del entorno laboral; en los mismos empleadores que, a través de su comportamiento, socavan la eficiencia productiva y económica de la empresa, con lo que arriesgan una publicidad negativa y posibles implicaciones o sanciones legales (Unión Europea, 2005).

Es difícil evaluar la totalidad de los efectos del acoso sexual en la vida de las mujeres víctimas de esta experiencia. Sin embargo, es innegable que aquellas mujeres objetivo de este tipo de violencia refieren efectos negativos en su condición física y emocional, pérdida de la autoestima y la autoconfianza. Revelan una mayor predisposición a reacciones emocionales que incluyen depresión, miedo, ansiedad, irritabilidad, sentimientos de humillación y vulnerabilidad (Gutek, 1985).

Al atender a los efectos descritos, es importante actuar a nivel de la prevención, intervención y tratamiento de las víctimas y los acosadores. En el primer caso, es necesario, al igual que con otros tipos de violencia contra las mujeres, definir *guidelines** de actuación para los diversos profesionales que intervienen sobre las causas y los efectos del problema; proporcionar apoyo y validación de los relatos de las víctimas sobre la base del examen de los hechos; monitorear los síntomas físicos, emocionales y materiales del acoso; proporcionar asistencia social y legal a las dificultades emergentes (Dias, 2008). La intervención con perpetradores del asedio es prácticamente inexistente. A nivel internacional, se ha ensayado la terapia grupal orientada hacia el cambio de las actitudes que sustentan este tipo de agresión (Wagner, 1992).

También, la intervención debe orientarse hacia los contextos organizacionales, en los que es importante que existiera una definición clara respecto a lo que es acoso sexual, junto con una cultura organizacional que no lo tolerase y fomentara la identificación de este tipo de situaciones. La creación de canales de difusión de información contribuye a la concientización sobre este problema entre los trabajadores (Koss *et al.*, 1994: 152). En gran medida, la producción de legislación específicamente destinada a penalizar el acoso sexual en el trabajo contribuiría a su eliminación.

Por último, tal como con cualquier otro problema social crítico, es fundamental la prevención primaria. En el caso concreto del acoso sexual, tiene sentido implementar políticas sociales que promuevan el estatuto social de las mujeres en el campo laboral. De hecho, las organizaciones que tienen un número igual o aproximado de trabajadoras y trabajadores tienen menos problemas de acoso sexual. Lo mismo se aplica a aquellas que no producen ningún tipo de discriminación de género en la contratación y promoción del personal y que desarrollan políticas para facilitar la articulación entre familia y trabajo.

El asedio sexual como parte de un *continuum* de violencia contra las mujeres

El acoso sexual comparte algunas semejanzas con otras formas de violencia que se practican contra las mujeres. En primer lugar, es una forma de ejercer poder y control. Tal como en la violación, el incesto o la agresión física, en el acoso sexual, el sexo es el medio mediante el cual se ejerce el control y el poder. Cuando se privilegia el deseo sexual del hombre sobre las necesidades de la mujer, el acoso sexual sustenta el dominio masculino y la subordinación

* *guideline*: pauta. En inglés, en el original. (N. de T.).

femenina. También, se nutre del sigilo, para ocultar, así, la victimización, cuyo objetivo se dirige a muchas mujeres. Sin embargo, todos saben que existe y victimiza a innumerables mujeres. Por eso, se designa como el “*great open secret*”^{*} (Koss *et al.*, 1994: 111).

Del mismo modo, aunque se practicara en los lugares de trabajo, el acoso sexual comparte, con las restantes formas de violencia contra las mujeres, el carácter privado de la experiencia de victimización. Todavía es tabú referirse a este tipo de abuso —a la mayoría de las mujeres se las socializa para que trataran de y mantuvieran la experiencia de acoso como un asunto privado. Por esta razón, se sigue subestimando el sufrimiento resultante de su victimización, lo que, también, contribuye a la falta de estadísticas o estudios nacionales representativos sobre este tipo de violencia contra las mujeres y al hecho de que su existencia se ignorara en los estudios sobre victimización sexual (*ibíd.*).

Cuando las mujeres se resisten, rechazan el acoso sexual y cuestionan el carácter supuestamente “natural” de las imposiciones del género masculino, se cuestiona y pone bajo sospecha su propia credibilidad —no la del abusador o la organización que permite estos comportamientos— (Fitzgerald, 1993). Se trata de un crimen que continúa beneficiándose de una fuerte impunidad. Independientemente de si ceden o no al acoso sexual, las mujeres siempre corren el riesgo de que las degradaran, las despidieran o les negaran las condiciones básicas necesarias para llevar a cabo su trabajo.

Las mujeres que reaccionan ante las numerosas situaciones de abuso en el lugar de trabajo son objeto de procesos de humillación; los familiares y amigos tienden a desacreditar su experiencia de victimización y, en general, terminan en el desempleo. En este caso, a la vez pierden el empleo y el estatuto de mujeres “serias”. El miedo a perder el empleo es real. En los Estados Unidos, entre el 60% y el 70% de las víctimas de acoso sexual que buscaron ayuda de las agencias de servicio social se hallaban desempleadas (Morgan, 2001).

En general, las víctimas de acoso sexual no buscan intervención, pues temen represalias y que no les creyeran. También, dudan de la eficacia de la justicia y temen la pérdida del empleo. Estos temores resultan muy fundados, ya que los casos de acoso sexual rara vez llegan ante el tribunal; el proceso de litigio deviene una experiencia complementaria de violencia; los trámites procesales son demasiado morosos (por ejemplo, en los Estados Unidos, solo el 1% de todos los casos de acoso llegan al tribunal); y, por último, los abogados son reacios a representar casos de acoso sexual. Por estas razones, se debe agregar que la clasificación de acoso sexual es difícil de establecer, pues se basa en la noción de intencionalidad del autor. Asimismo, resulta difícil establecer la prueba, ya que se trata de comportamientos que ocurren en un contexto privado o en ausencia de testigos, mujeres que son reacias a colaborar, ya que, también, temen perder el empleo en un entorno laboral altamente competitivo. A veces, también, ellas fueron objeto de acoso sexual (Jaspard, 2005: 106). En conjunto, todos estos aspectos refuerzan la victimización

* *great open secret*: secreto muy conocido; en inglés, en el original. (N. de T.).

de las mujeres que viven la experiencia de acoso sexual en el lugar de trabajo. También, revelan que la participación femenina en el mercado laboral y las diversas formas de violencia contra las mujeres se hallan profundamente imbuidas de supuestos normativos e ideológicos.

Por último, tal como las otras formas de victimización sexual, el acoso es más un fenómeno estructural que una desviación del comportamiento individual. Opera como un instrumento de control social. Esto lo han demostrado varios estudios, que revelan, por un lado, que las mujeres en ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres tienen un mayor riesgo de ser víctimas de acoso sexual y, por el otro, aquellas que informan sobre la experiencia de victimización siempre sufren algún tipo de represalia (Koss *et al.*, 1994: 115).

Conclusión

El acoso sexual es una forma de violencia y de discriminación. Es responsable del hecho de que muchas mujeres se vieran obligadas a cambiar de empleo con frecuencia o a renunciar a él. También, es responsable de un desarrollo más lento en las carreras profesionales femeninas, lo que nutre el *gap** salarial existente entre hombres y mujeres. Muchas veces, el acoso sexual se halla asociado con actitudes sexistas y racistas (Guttek, 1985).

El acoso sexual puede ser una experiencia traumática y humillante. Sin embargo, las mujeres que sobreviven a este tipo de violencia muestran un intenso sentimiento de resiliencia. Según algunas, el hecho de que sobrevivieron al acoso sexual llevó al aumento de su capacidad para superar dificultades y una mejoría significativa de su honra personal. Adquirieron un mayor conocimiento sobre sus derechos en el trabajo y el sistema legal. Este conocimiento las lleva a sentirse más seguras contra cualquier experiencia futura de acoso. A veces, estas mujeres dinamizan movimientos comunitarios de autoayuda y de sensibilización hacia la violencia en el trabajo, lo que contribuye a cambiar las actitudes en este campo.

El problema del acoso sexual en el entorno laboral es persistente y común entre las mujeres, que se hallan sobre-representadas en los segmentos económicamente más vulnerables del mercado laboral y permanecen en él por distintas razones. Muchas mujeres son solteras y dependen de su propio trabajo como condición de autonomía y supervivencia; otras son casadas o viven en unión de hecho y están en el mercado laboral por la necesidad de subsistencia de su propia familia; para otras, el trabajo representa la única fuente de ingresos de sus familias, a menudo compuestas por hijos dependientes; pero, también, y tal vez la más importante de todas las razones mencionadas, porque el trabajo es un derecho fundamental, que debe ejercerse en condiciones de plena igualdad entre hombres y mujeres (Artículos 9° y 59, *Constitución de la República Portuguesa*, 1998). El acoso sexual no solo atenta contra estos derechos, sino pone a todas las mujeres víctimas en una situación compleja e intolerable. Sin embargo, a muchas se las obliga a soportarlo como una condición para mantener el empleo, que lo ven como la única

* *gap*: brecha. En inglés, en el original. (N. de T.).

protección contra la pobreza y la exclusión social. El precio del acoso sexual es muy alto, incluso para las mujeres económicamente menos vulnerables. Resulta cada vez más evidente la relación entre este tipo de abuso y la salud mental. Para estas mujeres, el acoso, también, representa un grave riesgo para su bienestar general (Koss *et al.*, 1994: 139).

Desde el punto de vista sociológico, este tipo de violencia es la expresión de una relación social que se basa en la dominación, el sentido de propiedad y el desprecio por las mujeres como ciudadanas de pleno derecho. Por tanto, el tema fundamental se refiere a la necesidad de definir el lugar que debe ocupar la violencia sexual en el trabajo en el espectro general de violencias que sufren las mujeres, tanto en el entorno privado como en el público. También, se relaciona con la necesidad de promover un código de buenas prácticas, integrado por un conjunto de medidas para promover la construcción de un ambiente de trabajo donde el acoso sexual efectivamente pudiera prevenirse y combatirse. Se trata de un fenómeno que atenta contra la dignidad de la persona humana, al tiempo que constituye un obstáculo para la productividad y el desarrollo económico y social.

En resumen, la violencia contra las mujeres ocurre en el contexto sociocultural más amplio, por lo que requiere una comprensión de diversos niveles de influencia, desde el nivel social hasta el individual. En el caso del acoso sexual, se ha anclado profundamente en las construcciones socioculturales sobre el género y la heterosexualidad, que promueven la dominación masculina y la ausencia de paridad entre los sexos. Por esta razón, cualquier esfuerzo de prevención/intervención en este campo no puede dejar de tomar en cuenta el carácter de género del acoso sexual, lo que constituye una de las formas más perniciosas de violencia contra las mujeres.

Referencias

- Amâncio, Lúcia y Maria Luísa Pedroso de Lima (1994). *Assédio sexual no mercado de trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Battagliola, Françoise (2004). *Histoire du travail des femmes*. París: La Découverte.
- Benson, D. y G. Thomson (1982). “Sexual harassment on a university campus: the confluence of authority relations, sexual interest, and gender stratification”, *Social Problems* 29 (3), pp. 236-251.
- Defour, D. (1990). “The interface of racism and sexism on college campuses”, en M. Paludi (org.), *The Ivory Tower: Sexual Harassment on Campus*. Albany: University of New York Press, pp. 45-52.
- Dias, Isabel (2007), “Trabalho e família: o género das desigualdades”, *Ex aequo*, 15, pp. 149-166.
- Dias, Isabel (2008). “Violência e género em Portugal: abordagem e intervenção”. *Cuestiones de género: De la igualdad y la diferencia*, 3, pp. 153-171.
- Dobash, R. Emerson y Russel P. Dobash (1992). *Women, Violence & Social Change*. New York: Routledge.
- Farley, L. (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill.
- Ferreira, Virgínia (1993). “Padrões de segregação das mulheres no emprego: uma análise do caso português no quadro europeu”, en Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um retrato singular*. Porto: Edições Afrontamento, pp. 233-260.
- Ferreira, Virgínia (1998). “Mulheres em Portugal: situação e paradoxos”. Oficina do CES, 119.
- Fitzgerald, L. (1993). “Violence against women in the workplace”. *American Psychologist* 48, pp. 1070-1076.
- Gelles, Richard (1983). “An exchange/social control theory”, en David Finkelhor y Richards Gelles (orgs.). *The dark side of families: Current family violence research*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, pp. 155-165.
- Giddens, Anthony (2004). *Sociologia*. 4.^a ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Guerreiro, Maria das Dores y V. Lourenço (1999). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: Manual para as empresas*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Gutek, B. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.

Jaspard, Mryse (2005). *Les violences contre les femmes*. París: La Découverte.

Koss, Mary P. *et al.* (1994). *Male violence against women at home, at work, and in the community*: Washington, DC: American Psychological Association.

Lafontaine, E. y L. Tredeau (1986). “The frequency, sources and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations”. *Sex Roles* 15, pp. 423-432.

Lourenço, Nelson; Manuel Lisboa y Elza Pais (1997). *Violência contra as mulheres*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Cadernos Condição Feminina, 48).

MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women*. New Haven: Yale University Press.

Maruani, Margaret (2005). “Les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes...”. *Sciences Humaines* 4, p. 44.

Maruani, Margaret y Chantal Nicole (1989). *Au labour des dames: Métiers masculins, emplois féminins*. París: Syros/Alternatives.

Morgan, Phoebe (2001). “Sexual harassment: violence against women at work”, en Claire M. Renzetti *et al.* (orgs.). *Sourcebook on violence against women*. Londres: Sage Publications, pp. 209-211.

Pryor, J. B. (1987). “Sexual harassment proclivities in men”. *Sex Roles* 17, pp. 269-290.

Wagner, E. J. (1992). *Sexual harassment in the workplace: How to prevent, investigate and resolve problems in your organization*. New York: Amacom Books.

Otras referencias

Canotilho, J. J. Gomes y Vital Moreira (eds.). *Constituição da República Portuguesa* (1998). 5ª ed., revista. Coimbra: Coimbra Editora.

CIDM (1996). *Assédio sexual no trabalho*. 2.ª ed. Lisboa: CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (Coleção Informar as Mulheres, 11).

CITE, Ministério da Segurança Social e do Trabalho e Presidência do Conselho de Ministros (2003). *Manual de formação de formadores(as) em igualdade entre homens e mulheres*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres. Directiva 2004/113/CE, de 13 de dic. de 2004.

Declaração de Pequim (1997). Lisboa: CITE.

Directiva 97/80/CE, modificada por la Directiva 98/52/CE, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, de 13 de jul. de 1998.

União Europeia (2005). Preventing Sexual Harassment at Work. Actividades da União Europeia, Síntese da Legislação. Disponible en <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10917c.htm>

União Europeia (2006). Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010). Actividades da União Europeia, Síntese da Legislação. Disponible en <http://europa.eu/scadplus/leg/pt/cha/c10404.htm>