



Organización
Internacional
del Trabajo

Acoso sexual

en el trabajo y masculinidad

Centro América y República Dominicana

**Exploración con hombres
de la población general**

Resumen ejecutivo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013
Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT
Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: Exploración con hombres de la población general. Centro América y República Dominicana. Resumen
San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013

Discriminación, acoso sexual, género, trabajadoras, acoso laboral, América Central, República Dominicana.
04.02.7

978-92-2-327548-8 (print)
978-92-2-327549-5 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Diseño y diagramación: SGP Asociados.
Impreso en Costa Rica

Este documento fue elaborado en el marco del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco implementado por el Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana de la OIT.

El documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas de dicho departamento ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Coordinación y supervisión: María José Chamorro

Redacción: Mikel Otxotorena Fernández

Edición: Alely Pinto Bautista

ÍNDICE

| | | | |
|--|----|--|----|
| A. Introducción. | 6 | | |
| B. Marco teórico conceptual. | 8 | | |
| B.1. El acoso sexual en el trabajo. | 8 | | |
| - Marco jurídico internacional. | 9 | | |
| - Propuesta de una definición sobre el acoso sexual en el trabajo para este documento. | 11 | | |
| B.2. La construcción social de la masculinidad. | 13 | | |
| C. El estudio. | 19 | | |
| C.1 Estado de la cuestión en la región. | 19 | | |
| C.2 Objetivos del estudio. | 20 | | |
| C.3 Sujetos de la investigación y metodología. | 20 | | |
| C.4 Resultados principales del estudio. | 21 | | |
| C.4.1 Categorías relacionados con la construcción de los géneros y el ámbito laboral: | 22 | | |
| - Imaginario social sobre las mujeres y los hombres. Construcción de las identidades. | 22 | | |
| | | - Relaciones de poder desiguales. Poder de dominación. | 24 |
| | | - Construcción social de la sexualidad. | 24 |
| | | - Ámbito laboral. La división sexual en el trabajo. | 26 |
| | | C.4.2 Resultados principales sobre el acoso sexual en el trabajo. | 27 |
| D. Algunas propuestas y recomendaciones. | 31 | | |
| - Trabajadores. | 31 | | |
| - Instituciones vinculadas a la aplicación de la ley | 32 | | |
| - Organizaciones públicas y privadas. | 32 | | |
| - Organizaciones académicas y de investigación. | 33 | | |
| - Sindicatos. | 33 | | |
| - Sociedad en general. | 33 | | |
| E. Bibliografía. | 34 | | |
| F. Anexos. | 35 | | |



A. INTRODUCCION

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por diversas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad de este fenómeno en el ámbito laboral. Es una realidad, generalmente oculta, pero muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para prevenir, combatir y eliminar las graves consecuencias que el acoso sexual tiene para la salud integral y el desarrollo profesional de las personas afectadas, para las empresas y para la sociedad en general.

Aunque este tipo de acoso afecta a mujeres y a hombres, los diferentes estudios e investigaciones que, gracias a las demandas del movimiento feminista y de mujeres, se empezaron a realizar en la década de los setenta en los Estados Unidos para que se considerara como una forma de discriminación, han demostrado que la gran mayoría de las víctimas del acoso sexual en el trabajo son mujeres.

Es por ello que el acoso sexual en el trabajo es considerado como una de las muchas formas mediante la cual la violencia de género se manifiesta en nuestras sociedades y, de manera específica, en nuestros ámbitos laborales.

No cabe duda que la construcción de los géneros juega un papel central a la hora de abordar esta problemática. La construcción social de la masculinidad y la feminidad tienen una unión directa con este tipo de acoso. Debemos tener presente que el acoso sexual en el trabajo es una manifestación más de las relaciones de poder desiguales existentes con sus consecuencias negativas para las mujeres, sobre todo, y también para aquellos hombres que no cumplen con lo que se espera de ellos según el modelo normativo de masculinidad.

La construcción social de la masculinidad está directamente ligada al acoso sexual en el trabajo. Es una forma concreta de ser hombre, basada en valores patriarcales, que tiene consecuencias nefastas para las víctimas directas que sufren este tipo de violencia. Conocer, analizar y estudiar el papel que la masculinidad hegemónica patriarcal tiene en el acoso sexual en el trabajo será parte de la solución a este tipo de violencia.

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se viene trabajando para la erradicación de este tipo de discriminación, por considerar que el acoso sexual en el trabajo atenta contra las más elementales condiciones para que las personas puedan desarrollar sus trabajos de forma armoniosa, productiva y digna.

El acoso sexual en el ámbito laboral debe abordarse desde una doble perspectiva: por un lado, desde la perspectiva de intentar paliar, en la medida de lo posible, las consecuencias negativas de este tipo de discriminación en las personas que lo sufren. Y, por otro lado, desde la perspectiva de abordar la problemática desde sus raíces, donde la construcción de los géneros, y en especial la construcción de la masculinidad, juega un papel primordial.

Teniendo en cuenta lo expuesto, la OIT presenta este documento como un acercamiento conceptual a la temática, y un resumen de los principales resultados de la investigación Acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica, Panamá y República Dominicana, llevada a cabo en 2011.



B. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Para poder entender el acoso sexual en el trabajo y la relación que tiene la construcción social de la masculinidad con este tipo de acoso, es necesario comprender y aclarar qué entendemos por ambos términos. De esta manera se podrán interpretar mejor los resultados obtenidos en el estudio llevado a cabo sobre el *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica, Panamá y República Dominicana*, que se exponen en la segunda parte de este documento.

B.1. El acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual es un problema muy antiguo en nuestras sociedades, pero, como suele ocurrir, si un problema no se nombra sencillamente pareciera que ese problema no existe. Y esto es lo que sucedía con el acoso sexual hasta que en la década de los setenta en los Estados Unidos se acuñó el término acoso sexual por Lin Farley. En esa misma década, según Bedolla Miranda y Elba García y García (1989), y gracias a obras como la de la propia Lyn Farley *“Sexual Shankedown: The Sexual Harassment of Women on the Job”* (1978), o al año siguiente Mackinnon *“Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination”* (1979), quedó establecido que uno de los ámbitos donde el acoso sexual tenía una gran incidencia es en el ámbito laboral.

En esta creación y desarrollo del término, como en aquellas cuestiones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo en relación con lo jurídico, sociológico, psicológico, etc, contribuyeron de manera definitiva la presencia del movimiento feminista y la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Como se puede observar en la multitud de documentos, estudios, convenios, resoluciones, análisis o artículos sobre esta temática, existe una gran cantidad de definiciones respecto al acoso sexual en el trabajo. Incluso se utilizan diferentes términos para referirse a la misma problemática. Términos como acoso sexual, chantaje sexual, hostigamiento sexual, hostilización sexual, entre otros, se refieren a la misma problemática. En la jurisprudencia de los países nos encontramos también con diferentes términos para referirse a lo mismo. Por ejemplo en el caso de México, hostigamiento sexual se contextualiza en el ámbito laboral, mientras que el término acoso sexual se utiliza de manera general, en cualquier espacio. En Perú, en cambio, se opta por utilizar el término hostigamiento sexual en el trabajo. Y en otros países, como por ejemplo en la mayoría de los países europeos, se acuña el término acoso sexual en el trabajo.

El por qué de tantas definiciones y términos se puede deber, entre otras cuestiones, a que el acoso sexual en el trabajo es una cuestión de gran complejidad en cuanto a cómo se manifiesta y a las relaciones de poder que se generan en este tipo de acoso. Esto dificulta su definición, por no ser una conducta concreta o fácil de reconocer. Además, la percepción personal, lo subjetivo, tiene mucho peso. Todo ello dificulta su definición y su consenso.

Para poder contextualizar este tema y ayudar a realizar el resumen del análisis del estudio llevado a cabo por la OIT *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica, Panamá y República Dominicana* a continuación se realiza un breve recorrido sobre el marco jurídico internacional sobre esta problemática.

a) Marco jurídico internacional

A pesar de que la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, no cuenta con ningún Convenio específico relativo al acoso sexual, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), prohíbe, entre otras, la discriminación con motivo de sexo en el empleo y la ocupación (C111, art. 1). Así, a través de los años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha considerado el acoso sexual como una forma de discriminación y por lo tanto, de acuerdo con los requerimientos del Convenio, debe prohibirse (OIT 2003).

La OIT considera acoso sexual *el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre*. El acoso se presenta principalmente de dos formas. La primera sucede cuando se condiciona a la víctima para que acceda a comportamientos de carácter sexual, mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos de salario, por ejemplo. La segunda sucede en un *ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora hostigada*.

La protección contra el acoso es una preocupación para la OIT y por ello en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, en la que se afirma que *el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y se aboga por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar hacia la igualdad* (OIT 2011b).

El único Convenio de la OIT que menciona de manera explícita la protección contra el acoso sexual en el trabajo es el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Este Convenio dispone que *los gobiernos deberán adoptar medidas para evitar*

cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, en particular para garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el acoso sexual (C169, art. 20).

La **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (vigente desde 1978), en el inciso 1, del artículo 1 dispone que los Estados “se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5, sienta un principio de carácter fundamental: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”.

Otro instrumento internacional es la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** (vigente desde 1981) que en sus artículos 3 y 5, establece que los Estados deben tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre; así como, modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. El Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General No. 19 (11º período de sesiones, 1992), reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia de género. La Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena (1995) identificó el acoso sexual como una violación de los derechos humanos.

Por último, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (conocida como **Convención “Belem Do Para”**) señala que se debe entender como violencia contra la mujer “... cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1). En ese instrumento se entiende que la violencia contra la mujer incluye, entre otras, la que tenga lugar en la comunidad, comprendiendo el acoso sexual en el lugar de trabajo (inciso b del artículo 2). Así se sienta como principio fundamental que las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3), lo cual comprende su derecho a ser libres de toda forma de discriminación (inciso a del artículo 6). Esta Convención destaca el derecho de las mujeres a que se respete su integridad psíquica y moral así como la dignidad inherente a su persona (incisos b y e) del numeral 4).

Como se puede observar en muchos de estos instrumentos internacionales, el acoso sexual en el trabajo se visibiliza sobre todo como una discriminación que atenta contra los principios de igualdad entre mujeres y hombres, por entender esta discriminación como una expresión de la violencia de género.

Mediante este documento, se pretende dar un paso más en esta línea y poner el foco de atención en el sistema socio-cultural mediante el cual se estructura el acoso sexual en el ámbito laboral. Y, de esta manera, entender la relación que tiene con una manera determinada de entender y vivir la masculinidad.

b) Propuesta de una definición sobre el acoso sexual en el trabajo para este documento

A continuación, se expone una definición del acoso sexual en el ámbito laboral¹. Se hace la referencia y la distinción del *acoso sexual en el trabajo* y el *acoso por razón de sexo en el trabajo*. Esta última es la que da cabida a cualquier tipo de acoso por razón de género en el trabajo. Tanto una como otra son una muestra de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, con lo cual se refieren a vulneraciones del principio de igualdad, pero no se puede entender el acoso sexual en el trabajo si no se comprende que en este a su vez subyace una discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, de una determinada manera de entender qué es ser hombre y qué es ser mujer en el ámbito laboral y de las actuaciones que de este entendimiento se derivan.

Las definiciones que se recogen a continuación ayudan a contextualizar este tipo de discriminación de cara a interpretar los resultados obtenidos del estudio que se aborda en la segunda parte de este documento.

Acoso por razón de sexo en el trabajo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales mucho más amplias y no tiene por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora. Las consecuencias de este tipo de acoso, no son tan directas como en el acoso sexual en el trabajo. Lo reseñable es que no se da una intencionalidad sexual y que es el paraguas o la base en la cual se da el acoso sexual en el trabajo.

Acoso sexual en el trabajo: Cualquier conducta, física o verbal, de naturaleza sexual que

¹ Ver esquema sobre acoso en el ámbito laboral. Anexo I

tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se circunscribe al ámbito de lo sexual. Dentro del acoso sexual en el trabajo, nos podemos encontrar con dos tipos de conductas según la OIT:

- **Chantaje sexual o quid pro quo** (en latín “algo a cambio de algo”). El que se produce por una persona superior jerárquica o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas. En este caso, quienes ejerzan la agresión solo pueden ser quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso o continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo como: salarios, promoción, acceso a recursos etc. Además, el chantaje sexual puede ser:
 - o **Explícito**, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello.
 - o **Implícito**, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo y en situaciones profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita a su aceptación.
- **Ambiente laboral hostil.** Que es, aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este caso no tiene por qué darse una relación jerárquica. Puede ser una compañera o compañero (de igual o inferior nivel), o personas relacionadas con el lugar de trabajo como: proveedoras, clientela, personas que colaboran con la empresa o institución, u otros.

Pero existe un telón de fondo donde tanto el acoso sexual en el trabajo como el acoso por razón de sexo en el trabajo interactúan. Se trata de los mecanismos de perpetuación del patriarcado: el sexismo y la masculinidad hegemónica.

El acoso sexual en el trabajo no supone un único comportamiento. La casuística y situaciones que se puedan dar son muy variadas. Por mencionar algunos ejemplos:

- Bromas o comentarios sobre la apariencia o identidad/comportamiento sexual de la persona trabajadora.
- Mostrar fotografías, imágenes o dibujos de contenido sexual explícito.
- Comunicaciones vía llamadas de teléfono, mensajes telefónicos, correos electrónicos, de carácter ofensivo y de contenido sexual.

- Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, cuando la persona invitada ha declinado claramente la invitación.
- Invitación o petición de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del propio puesto de trabajo.
- Comportamientos que buscan la humillación o vejación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Para concluir, hay que tener muy presente que este tipo de acoso supone una vulneración de múltiples derechos fundamentales que toda persona tiene, como por ejemplo: el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la no discriminación por razón de sexo e identidad de género, a la salud, y seguridad en el trabajo. Es decir, la problemática del acoso sexual en el entorno laboral se debe entender como una manifestación contraria a la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales y como un problema de salud laboral, ya que estas conductas afectan de manera negativa tanto a las personas trabajadoras que la sufren directamente, al funcionamiento de las propias organizaciones (sean empresas u organizaciones o instituciones públicas) y al propio estado. Los deterioros en la salud física y mental de las personas trabajadoras como consecuencia del acoso sexual en el trabajo, inciden en su productividad y por lo tanto en los costes de trabajo.

B.2. La construcción social de la masculinidad

Para poder seguir desgranando los entresijos de esta problemática es necesario detenernos a comentar un aspecto fundamental en el cual debemos enmarcar el acoso sexual en el trabajo: entenderlo como una expresión de la violencia de género dirigido, sobre todo, hacia las mujeres. Este tipo de acoso es un claro reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres. Está directamente relacionado con los roles que se atribuyen a mujeres y a hombres, teniendo incidencia en todos los aspectos de la vida de las personas: familiar, social, y también en lo laboral, mediante las relaciones de poder que se construyen.

El análisis de la construcción social de la masculinidad debemos entenderlo, en este caso, como elemento clave para comprender (y de esta manera, no justificar) el acoso por razón de sexo en el trabajo y el acoso sexual en el trabajo. El problema no son los hombres y las mujeres. La cuestión reside tanto en los modelos patriarcales de masculinidad y feminidad, como en las representaciones sociales que avalan y refuerzan estos modelos. Pero también

en las políticas públicas y en el orden social que favorecen las desigualdades (Ramírez Rodríguez y Uribe Vázquez, 2009)

La reflexión y el análisis sobre el acoso sexual en el trabajo no es posible sin el reconocimiento del papel que cumple el sistema de género en la organización social. El género constituye un sistema de reglas y roles que determina no sólo la relación entre los sujetos sino que, además, confiere un status o categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. Es decir, constituye un sistema de normas y creencias socioculturales que asignan a cada sexo guiones o modos de actuar que se traducen en relaciones en las cuales a los hombres les es asignado un lugar de dominación y a las mujeres una posición de subordinación (Lorente y Lorente, 1998).

La expectativa sobre el desarrollo de estos guiones está presente en todas las interacciones entre los géneros, principalmente en sus relaciones de pareja, pero también en los ámbitos laborales. Como anotan Lorente y Lorente (1998): *“el guion heterosexual básico en nuestra cultura refleja una sexualidad androcéntrica que erotiza la diferencia sexual y mantiene la <<dominación>> masculina como normal y natural. También se caracteriza por considerar a la mujer como un objeto en el que enfatizar su atractivo físico y su habilidad para estimular y satisfacer los deseos de los hombres”* (p. 49). Esta erotización de la diferencia sexual responde a la diferencia seductiva que comenta Lipovetsky (2002), quien da por hecho, entre otras cosas, el logro de un plus de placer para la mujer al saberse objeto de solicitud.

Todo ello, nos lleva a una de las grandes problemáticas a la hora de abordar el acoso sexual en el trabajo, que es la invisibilización o no percepción de este tipo de violencia y discriminación. El sistema de género y, específicamente, la construcción de la masculinidad y la feminidad, han oscurecido la posibilidad de considerar las conductas que conforman el acoso sexual como una agresión. De esta manera, encontramos algunas de las razones por las cuales las conductas que constituyen el acoso sexual en el ámbito laboral son consideradas más cercanas a la seducción que a la violación (Lorente y Lorente, 1998).

Además, el acoso sexual en el trabajo es percibido social y culturalmente como una cuestión de sexo, y si a esto se le suma, la morbosidad que acompaña, casi siempre, las cuestiones relativas al sexo, tenemos la argumentación perfecta para desviarnos de las verdaderas causas de este tipo de discriminación. Especialmente cuando existe poca o casi ninguna conciencia individual o colectiva sobre la existencia de ese poder y de ese contexto patriarcal. Hay que analizar el acoso sexual en el ámbito laboral como una problemática que tiene que ver más con el género que con el sexo. Este es el elemento central para su entendimiento.

Esta forma de discriminación sexista, como otras, se produce no sólo sobre las mujeres como personas sino también sobre “la mujer” como rol social (Lorente y Lorente, 1998), pues constituye un mecanismo de control a través del cual se pretende mantener la discriminación hacia las mujeres. Esto lleva a considerar el acoso sexual en el trabajo como un fenómeno de carácter estructural cuyo soporte es sociocultural.

Dentro de los factores que explican el acoso sexual en el trabajo, podemos afirmar que éste emerge como resultado de la modificación que sufre el rol social de “la mujer” al incorporarse las mujeres al mundo del trabajo asalariado. Aparece como un mecanismo de control de las mujeres en el ámbito del trabajo, que se ejerce para legitimar y mantener la relación entre los géneros en términos de una relación de poder. Pero, para autores como Lipovetsky (2002), también tiene que ver con el papel que cumple el trabajo en los nuevos procesos de construcción de la identidad de las mujeres. Para Lipovetsky el acoso sexual en el ámbito laboral existía incluso cuando la identidad de las mujeres se vinculaba exclusivamente al ámbito privado; pero precisamente fue la legitimación del trabajo como referente para la construcción de la identidad femenina la que permitió que, esos fenómenos que ya existían, fuesen nombrados como acoso sexual y fuesen identificados como actos que violaban el derecho a un trato igualitario.

Como se viene comentando en todo el documento, el acoso sexual en el trabajo es una conducta sexista que sobre todo sufren las mujeres. Es cierto, se ha planteado que también los hombres son víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, pero el punto de partida y las razones del fenómeno no son del todo iguales. Sin olvidar, además, que cuantitativamente es mucho menor la incidencia. En el caso de las mujeres, al margen del tipo de acoso que sufran (chantaje sexual o acoso ambiental), lo que subyace es la discriminación por el hecho de ser mujeres como una consecuencia de la dominación masculina.

De esta manera, en el caso de los hombres que sufren acoso sexual en el trabajo, lo que subyace en el trasfondo puede estar más relacionado con el acoso como reacción a la trasgresión o desobediencia del rol masculino tradicional. Como puede ocurrir, por ejemplo, con los homosexuales, minorías étnicas, o simplemente con aquellos hombres que no cumplen con lo que se espera que deben ser como hombres.

De ahí que sea más factible que sufra acoso sexual una mujer que ocupe un alto cargo que un varón homosexual que ocupe la misma posición. El hombre homosexual puede ser percibido como un varón trasgresor, pero al fin y al cabo como un hombre, a quien, incluso desde su trasgresión, se le continúa asignando una posición de superioridad frente a la mujer.

Caso diferente es el de las mujeres lesbianas a quien su condición de homosexual las ubica en un lugar de doble discriminación. Con esto no se está sugiriendo que los hombres homosexuales no sean discriminados. Lo que se quiere decir es que la discriminación que padecen se inscribe en un escenario distinto a aquel en el cual las mujeres son convertidas en objetos y discriminadas por el hecho de ser mujeres.

Es fundamental no perder de vista que el telón de fondo en el acoso sexual en el trabajo dirigido a las mujeres es la discriminación sexista como rol social, en razón de su sexo. La lógica subyacente del acoso sexual busca mantener la subordinación de las mujeres con relación a los hombres.

En cambio, el caso de hombres acosados tiene que ver más con un no cumplimiento de lo que se supone que tiene que ser un hombre. Tanto en el caso de mujeres como en el de hombres, se trata de una discriminación sexista.

Una vez llegados a este punto, se puede concluir que la socialización que reciben los hombres para “hacerse hombres” es imprescindible para abordar el acoso sexual en el trabajo y sus consecuencias. Se debe prestar especial atención a la socialización y con base en qué se estructura esa forma determinada de ser hombre, esa masculinidad hegemónica patriarcal, que al margen de la cultura, país, religión etc. tiene una base en común: el patriarcado, entendido este como el imaginario social, el conjunto de creencias que, dando lugar a verdades rectoras, nutre tanto al sexismo como al machismo. Es el nivel más macro, abstracto y simbólico del sistema sexo-género patriarcal (Sau, 1997).

En 1949, Simone de Beauvoir ya lo dijo refiriéndose a las mujeres, no se nace mujer, se hace. Lo mismo debemos decir sobre los hombres. No se nace hombre, se hace. *David Gilmore en Manhood in the making: Culture concepts of masculinity* (1990) demostró que el concepto de masculinidad es un constructo social variable y plural dependiendo de la cultura y no una verdad esencial y estática.

Aún estando su significado en constante evolución y cambios, el término “hombre” durante la historia ha sido el término *neutro*, mediante el cual se medían todas las relaciones sociales. Los valores masculinos han sido, y en gran medida siguen siendo, el paradigma mediante el cual se rigen y se miden nuestras sociedades.

La definición de la masculinidad, y la hombría que se deriva de ella, es una definición basada en una constante negación: es aquello que no es. Según Segarra y Carabí (2000), la masculinidad no es femenina, no es étnicamente diversa y, no es homosexual. Si tuviera alguna de las características atribuidas a estas negaciones, estaría asociada a categorías que son – según la ética patriarcal – de inferioridad. Y por este motivo, la masculinidad

hegemónica en cada cultura ha construido sociedades sexistas, racistas y homofóbicas. Es decir, esta constante negación se convierte en el *leit motiv* de la masculinidad hegemónica patriarcal.

En consecuencia, según la lógica patriarcal, los hombres deben ser: rígidos, serios, protectores, proveedores, vigorosos, valientes, racionales, agudos, duros, fuertes, autoritarios, conquistadores sexuales, sexualmente activos, independientes, públicos, productores, etc. Estos roles asignados pueden variar o acentuarse dependiendo de la cultura, la religión, o zona geográfica, pero se pueden encontrar en hombres de cualquier sociedad en la cual las normas están basadas en un patriarcado hegemónico, que hasta día de hoy son todas las sociedades de las que históricamente hay registro científico.

En esta lógica de entender qué son la masculinidad y su socialización, en relación con el ámbito laboral, se deben tener presentes también las estructuras y relaciones familiares, pues estas son fruto de la división sexual del trabajo. Las estructuras y las relaciones familiares están basadas en el siguiente intercambio: los hombres suministran bienes económicos y protección cumpliendo el modelo bread-winner o sustentador/proveedor y las mujeres, subordinadas a los hombres, suministran cuidados para la reproducción de la vida (en sus roles de madre, esposa, hermanas, hijas). Se trata de un contrato social no escrito donde se intercambia sumisión por protección y trabajo no remunerado por mantenimiento. Una situación que se plasma de muy diversas formas en las sociedades actuales (según clases, generaciones, etc.) pero que sigue dominando, por igual, el imaginario social y cultural de las relaciones públicas y privadas entre hombres y mujeres.

A esto se debe sumar que el trabajo es el medio mediante el cual los hombres consiguen la aceptación, el reconocimiento social a su capacidad de producción, de generar los recursos materiales para garantizar la existencia de la familia y que además le otorgan seguridad y autonomía. El mundo laboral es un lugar donde todo hombre debe estar. Estar fuera, significa no estar a la altura de ser hombre. Y todo ello se traduce, en decepción, fracaso fracaso, entre otras situaciones. Al mismo tiempo y como consecuencia, en el mundo laboral (que está masculinamente construido) las mujeres son percibidas como “intrusas” en un mundo de hombres, a excepción de los trabajos y tareas de cuidado que traducen el rol reproductivo en el mundo laboral y que por lo general son trabajos y ocupaciones altamente feminizadas.

Se van sumando factores que crean el engranaje que sustentan un modelo concreto de ser hombre, y que influye de manera directa en el acoso sexual en el ámbito laboral: la propia socialización como hombres, roles, división sexual del trabajo, entre otros. Todo ello contribuye a comprender el imaginario de lo que se entiende por masculinidad, es decir, el conjunto de imágenes y representaciones que vamos construyendo sobre la realidad que

nos rodea, a través de la socialización recibida y del quehacer cotidiano. Un conjunto que abarca tanto aquellos aspectos objetivos de esa realidad como aquellos más subjetivos ligados a actitudes y comportamientos individuales y colectivos.

Por ello, podemos decir que quienes comparten una misma cultura comparten también imágenes de cuál es el papel que ejerce el hombre en cada dimensión de la vida, incluido, por ejemplo, su papel en el acto sexual, aun en el caso de aquellos que no han tenido ninguna relación sexual. Este imaginario condiciona y regula los comportamientos, incluyendo en el ámbito laboral, ya que existe una interdependencia entre lo que es real y lo que es imaginario, de manera que la materialidad participa en la construcción de lo simbólico (Ledrut, 1987). Estas representaciones cambian de una cultura a otra, así como según la posición de las personas dentro de cada cultura, dependiendo de su clase social y de su género.

Como se viene repitiendo, la falta de reconocimiento público y conciencia individual sobre el acoso sexual en el trabajo afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque estas últimas pueden ser más conscientes, probablemente porque son quienes más lo sufren. A esta falta de conciencia hay que sumarle la existencia de un imaginario patriarcal que configura dos imaginarios diferentes para hombres y para mujeres sobre esta temática. En el caso de los hombres, el imaginario se basa en una forma natural de relacionarse con las mujeres, tanto en el plano sexual como en el social. Obviando que las formas de relacionarse entre mujeres y hombres son también construcciones sociales, y que se debe trabajar en la deconstrucción de la masculinidad hegemónica patriarcal y en el empoderamiento de las mujeres, para reconstruir las relaciones de poder que atraviesan las formas y modos de relacionarse entre ambos sexos.



C. EL ESTUDIO

Una vez contextualizado teóricamente la temática del acoso sexual en el trabajo y su relación con la masculinidad, teniendo en cuenta la complejidad del tema, en este apartado del documento se exponen todos aquellos aspectos relacionados directamente con la investigación llevada a cabo sobre el *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica, Panamá y República Dominicana (Salas et al, 2013)*.

Dicha investigación y las opiniones vertidas por parte de los hombres que participaron en la investigación, permiten realizar un primer acercamiento a este tipo de discriminación, como es el acoso sexual en el trabajo, desde la perspectiva de los propios hombres. La complejidad de esta problemática, lleva a la necesidad de tener que seguir impulsando más investigaciones de este tipo, ya que como se viene razonando (y se podrá observar en los propios resultados del estudio), una determinada masculinidad está directamente relacionada con el acoso sexual en el ámbito laboral.

C.1. Estado de la cuestión en la región

Parte de la investigación se centró en analizar el estado de la cuestión de las investigaciones realizadas previamente acerca de la temática en cada país. Se constató que no se cuenta con trabajos de investigación sobre el acoso sexual en el ámbito laboral que aborasen a la población de hombres como sujeto de análisis. Se realizó una exhaustiva indagación en numerosas y diversas instituciones y personas, y no se encuentra ninguna referencia a ese aspecto. Es más, en algunos casos el abordaje del tema, en términos generales, es casi nulo. La mayoría de las investigaciones y acciones revisadas están dirigidas a la población en general y a las mujeres, bien como población en riesgo que puede sufrir este tipo de discriminación o como víctimas del propio acoso sexual en el trabajo.

Dentro de la revisión realizada, se observa que se abordan tres grandes ejes temáticos: por un lado, las percepciones, representaciones o los significados psicológicos, sociales y culturales del acoso sexual en diferentes sectores de la población (funcionarios, personal trabajador en empresas públicas y privadas, víctimas, entre otros). En segundo lugar, los aspectos jurídicos del acoso sexual en el ámbito laboral, a niveles nacionales e internacionales. Y, por último, en menor cantidad, cuestiones relacionadas con propuestas de actuación, que pueden ser dirigidas a grupos específicos, guías de intervención, por ejemplo.

El análisis del estado de la cuestión lleva a concluir que esta investigación es un primer paso para empezar a indagar sobre el acoso sexual en el trabajo y su relación directa con la masculinidad hegemónica patriarcal desde la perspectiva de los hombres. Observando los resultados, que más adelante se resumen, se puede concluir que hace falta ahondar en algunas cuestiones indagadas en esta investigación y que cada una de estas cuestiones abre todo un universo de interrogantes que merecen especial atención mediante procesos sostenidos de consulta y abordaje, con el fin de erradicar el acoso sexual en el trabajo desde sus raíces.

C.2. Objetivos del estudio

Básicamente, el objetivo general del estudio pretendió: conocer qué piensan y entienden los hombres por acoso sexual en el trabajo, con el fin de elaborar y poner en práctica herramientas dirigidas a los hombres para incidir y prevenir esta problemática.

Los objetivos específicos que guiaron la investigación fueron:

- 1- Generar nuevo conocimiento en torno al tema del acoso sexual en el ámbito laboral en la región de Centroamérica, Panamá y República Dominicana con el fin de aplicarlo en la toma de decisiones relacionadas con las estrategias de difusión y protección de los derechos laborales.
- 2- Analizar la perspectiva de hombres adultos de la población general, de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, acerca de la forma como entienden, explican y vivencian el acoso sexual que sufren las mujeres en el ámbito laboral.
- 3- Determinar los componentes de la masculinidad que, para los hombres indagados, puedan ser parte del problema del acoso sexual en el trabajo.
- 4- Conocer el estado de la cuestión, en la subregión, referente a lo que haya sido investigado al respecto.
- 5- Ofrecer algunas recomendaciones generales y líneas de trabajo preventivo con hombres que permitan enfrentar el acoso sexual en el ámbito laboral.

C.3. Sujetos de la investigación y metodología

La indagación se realizó con 428 hombres adultos de la población general, teniendo en cuenta características sociodemográficas heterogéneas como: edad, procedencia, nivel educativo, orientación sexual, estado civil. El trabajo de campo se hizo en el lapso

comprendido entre diciembre 2011 y mayo 2012, en los siguientes países: Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Teniendo en cuenta los objetivos, la metodología utilizada fue de tipo cualitativo, mediante tres procedimientos básicos: 30 grupos focales, 32 entrevistas individuales y análisis de contenido de documentos institucionales varios.

La distribución por países de los hombres participantes se realizó de la siguiente manera:

- Costa Rica: docentes de secundaria nocturna, estudiantes universitarios, hombres que asisten a grupos de ayuda y crecimiento personal, y profesionales.
- El Salvador: profesionales, campesinos, hombres autodefinidos como gay y obreros industriales.
- Honduras: estudiantes de secundaria nocturna, choferes de taxi o autobús, campesinos y hombres autodefinidos como gay.
- Guatemala: indígenas, gerentes, hombres que asisten a grupos de ayuda y crecimiento personal y chóferes de taxi o autobús.
- Nicaragua: campesinos, policías, docentes de secundaria y gerentes.
- Panamá: profesionales, obreros de la construcción, hombres de zonas costeras (pescadores, muellers) e indígenas.
- República Dominicana: estudiantes universitarios, hombres de zonas costeras (pescadores, muellers), estudiantes secundaria nocturna y obreros industriales.

C.4. Resultados principales

La información obtenida en el estudio realizado es muy amplia y confluye con otros muchos temas y cuestiones que interactúan entre sí y que son imprescindibles a la hora de abordar y entender esta problemática. A continuación se recogen los aspectos más destacados del estudio. Puede que algunos resultados o ideas entren en contradicción, pero esto se debe a la heterogeneidad de los hombres que participaron en el estudio y de las respuestas obtenidas sobre los temas abordados.

Para realizar una lectura ordenada de toda la información recopilada se ha procedido de la siguiente manera. Por un lado se han unificado en categorías de análisis algunas de las

cuestiones relacionadas con la construcción de los géneros y el ámbito laboral que se derivan del estudio; cabe señalar que aunque las categorías se presentan por separado, todas están interrelacionadas entre sí. Por otro lado, se exponen los resultados más reseñables relacionados con el acoso sexual en el trabajo. No se entenderán las unas sin las otras.

En concreto, la exposición se realizará de la siguiente manera:

C.4.1. Categorías relacionados con la construcción de los géneros y el ámbito laboral:

- Imaginario social sobre las mujeres y los hombres. Construcción de las identidades.
- Relaciones de poder desiguales. Poder de dominación.
- Construcción social de la sexualidad.
- Ámbito laboral. La división sexual en el trabajo.

C.4.2. Resultados principales sobre el acoso sexual en el trabajo.

C.4.1. Categorías relacionados con la construcción de los géneros y el ámbito laboral

El acoso sexual en el trabajo está compuesto por múltiples categorías que interactúan entre sí. Con el objetivo de comprender mejor los resultados obtenidos sobre el acoso sexual en el trabajo desde el punto de vista de los hombres, se resaltan aquellas categorías que más presencia tienen en el estudio.

Imaginario social sobre las mujeres y los hombres. Construcción de las identidades

La manera de entender y creer *qué es ser un hombre y qué es ser una mujer* en la región por parte de los hombres que participaron en el estudio juega un papel muy importante para poder entender y contextualizar el acoso sexual en el trabajo. Lo políticamente correcto, camuflando argumentos machistas, hizo presencia mediante un discurso igualitario al comienzo de las entrevistas y los grupos, aunque conforme se fue avanzando afloraron los argumentos que naturalizan, le dan un enfoque biológico a las características que se atribuyen a mujeres y a hombres, entrando en contradicción con ese discurso igualitario.

La imagen del hombre como protector, proveedor, productor, público y progenitor es una constante en toda la investigación.

Ser hombre está, para la mayoría de los participantes, unido directamente a la heterosexualidad. Y constantemente ese ser hombre se construirá en contraposición a las mujeres y a los homosexuales. Para ello juegan un papel imprescindible la sexualidad, la cultura mediante sus valores, la homofobia como mecanismo que lleva a los hombres a asumir mandatos del patriarcado y la misoginia mediante la denigración y el insulto a las mujeres.

Sexismo y homofobia son dos componentes clave que constituyen la identidad masculina. El sexismo implica la subordinación de lo femenino a lo masculino y la jerarquización de las sexualidades. La homofobia, y en particular la homofobia masculina, desempeña una función de *policía de la sexualidad*, rechazando a todos los que no se conforman con el papel predeterminado e impuesto por su sexo biológico. Es decir, la masculinidad hegemónica se construye ideológicamente en la promoción de una forma de sexualidad (heterosexual) en detrimento de otras (homosexual, bisexual...).

En la investigación, la homofobia aparecerá de manera transversal durante los diferentes temas abordados mediante argumentos en contra de hombres homosexuales, chistes, bromas etc. Se trata de un discurso basado en la heteronormatividad. La heterosexualidad aparece como el patrón según el cual todas las demás sexualidades han de medirse. Ser homosexual será sinónimo de no ser hombre. Dicho de otra manera, será no cumplir con lo que se espera socialmente de los hombres.

Además, cabe resaltar que la homofobia aparece de maneras muy diferentes; desde las maneras más burdas como chistes e insultos, a maneras más sutiles como por ejemplo: La invisibilización de las mujeres lesbianas, o creer que por el hecho de que una persona sea homosexual es merecedora de una situación de acoso por razón de sexo y/o acoso sexual en el trabajo, bajo la argumentación de no ser del todo hombre. A su vez, se subraya el hecho de que las mujeres también son ejecutoras del acoso sexual en el trabajo a hombres homosexuales. O que también los hombres homosexuales son acosadores de mujeres u otros hombres.

De esta manera queda claro que prima la socialización patriarcal que cimienta las identidades masculinas y femeninas hegemónicas tradicionales sobre otro tipo de identidades como identidades sexuales no normativas. Es decir, que prejuicios que existen hacia mujeres y hombres homosexuales, transexuales, etnias, entre otros, confirman que toda las personas somos socializadas en valores patriarcales, y que con base en la separación de los sexos se estructuran el resto de identidades como la sexual, de etnia, nacional, etc.

Como se ha expuesto, la masculinidad se basa en la negación constante del otro u otra; es decir, en la negación de “El Otro”. Para ello, la masculinidad hegemónica necesita de una feminidad hegemónica para poder perpetuarse. Una feminidad que asume su lugar en la estructura social (de subordinación) mediante los valores sociales, culturales y políticos. Pero también como instrumento de transmisión de los valores patriarcales que refuerzan y fortalecen su continuidad. No hay más que observar el espacio al cual se relega a las mujeres: el espacio privado y de cuidados, donde el papel de educadoras será clave en la transmisión de los valores sexistas.

En los discursos de los hombres entrevistados, a veces, la imagen de la mujer es una imagen cosificada, objeto de deseo, generadora de problemas, causante de muchos males como por ejemplo la rivalidad entre los hombres por la conquista de una mujer etc.

Sin embargo, incluso dentro de esta imagen basada en valores tradicionales, sexistas y machistas que se describe en muchas de las respuestas obtenidas, también nos encontramos, aunque en menor medida, con un cuestionamiento de esa forma determinada de ser hombre que se podría relacionar con un cambio cultural, con una ruptura de patrones culturales que vienen a reubicar el posicionamiento de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la sociedad, incluido el laboral.

Las sociedades se encuentran en un constante cambio. Con lo cual, las formas de relacionarse entre mujeres y hombres también se encuentran en constantes transformaciones. Pero el cambio en sí no significa que sea en positivo, hacia relaciones más equitativas e igualitarias. Analizando la historia, se observa que no conllevan automáticamente mejoras en las formas de relacionarse entre mujeres y hombres hacia unas relaciones igualitarias. Es más, muchas veces esos cambios han servido para que se perpetúen las desigualdades.

Pero es importante subrayar, que cada vez más hombres son críticos con una forma determinada de ser hombre, impuesta por la sociedad en su conjunto. Y que abogan por unas formas de relacionarse, con las mujeres y entre los propios hombres, más democráticas, equitativas e igualitarias. Esto hace que se pueda hablar de una convivencia de diferentes modelos de masculinidad, aunque sigue predominando la masculinidad más tradicional, basada en valores patriarcales.

Relaciones de poder desiguales. Poder de dominación

Como se ha explicado en la contextualización teórica, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres; es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder entre los géneros. En este sentido, habla sobre todo de un abuso de poder masculino.

Así, el acoso sexual está asociado con el poder de dominación. Es ese el marco propicio para que el acoso surja, en tanto ciertas prácticas culturales, como mandato a la masculinidad o conductas que pueden llegar a un punto en el que, si se tiene poder, este se utiliza para acceder sexualmente a la mujer. Muchas veces este poder está acompañado de la conquista y esta a su vez se une a pertenencia, volviendo otra vez a la cosificación de las mujeres. Es importante tener esto en cuenta, ya que en la lógica masculina, existe una lógica *in crescendo*: se comienza con la atracción, se pasa a la conquista y se termina con la posesión.

Pero no siempre el poder se relaciona con lo sexual. Una y otra vez emerge en el discurso de los hombres entrevistados lo que se denomina la erotización del poder. Más que el placer sexual, genital, en estos casos lo que erotiza la relación es sentirse con el poder, controlando la situación y a la otra persona. La sensualidad y el goce del contacto con la otra persona son sustituidos por el placer y satisfacción que genera la sensación de control, de estar al mando y tener a alguien de manera subordinada, a su merced. Esta erotización además se ve como algo intrínseco en los hombres, como si fuera un instinto. Se ve como algo natural querer poseer a otras personas.

Sin embargo también se identifica a la pérdida de ese poder como causante del acoso sexual en el ámbito laboral. Es decir, algunos discursos expresan el temor de muchos hombres de que las mujeres hayan adquirido más poder de la cuenta, que las mujeres sean cada vez más autónomas y se les ve como una amenaza a esa dominación masculina imperante.

Construcción social de la sexualidad

La sexualidad de mujeres y hombres juega un papel importante dentro de los discursos que emergen de las diferentes entrevistas individuales y grupales de la investigación.

Una de las ideas con más peso por las consecuencias que tiene en el acoso sexual en el trabajo es que la sexualidad masculina es naturalizada: para los entrevistados, la sexualidad masculina es la de cazador. La naturaleza del hombre es buscar mujeres y buscar sexo. Y nunca debe negarse al mínimo ofrecimiento que pueda haber. Además el hombre es sexualmente incontrolable e insaciable. A una mujer considerada atractiva (y de ser posible, joven), un hombre debe hacerle saber que es candidata a ser conquistada, con lo cual estará autorizado a actuar como un hombre, con independencia del mensaje que ella quiera enviar.

Incluso ya no es solamente la sexualidad del hombre lo que se naturaliza sino los rituales de acercamiento, como por ejemplo los piropos y la insistencia. El rol activo debe ser el de “el hombre”. En cambio, “la mujer” debe tener un rol pasivo. A los hombres se

les atribuye la capacidad de llevar adelante relaciones eróticas desprovistas de cualquier afecto. Cuestión impensable en las mujeres, ya que en su caso, según lo hombres, puede suceder que el afecto tenga un peso importante y se convierta en problema; se corre el peligro que ellas se enamoren, por no saber separar lo sexual de lo afectivo.

Asimismo, la sexualidad de las mujeres es entendida por los entrevistados como herramienta mediante la cual ellas pueden controlar a los hombres; es decir, se convierte en arma que perjudica a los hombres. Y no solo eso, sino que puede ser utilizada, según los hombres entrevistados, como herramienta para conseguir otros objetivos como, por ejemplo, escalar laboralmente. Los hombres entrevistados unen esto a la naturalización que hacen de su propia sexualidad. En consecuencia, ellos no se pueden resistir y quedan en una posición de *debilidad*.

Por último, debe subrayarse la idea de que el sexo entre compañeras y compañeros del entorno laboral genera complicaciones. Es constante en todos los discursos de los entrevistados. Son las mujeres, según los entrevistados, las principales responsables de que esto suceda. La sola presencia de las mujeres, dicen, es motivo de conflicto, ya que genera tensiones sexuales. Estas relaciones afectivas o amorosas (incluyendo eróticas y coitales) en el ámbito laboral no llevan automáticamente al acoso sexual en el trabajo, pero sí pueden ayudar a crear un contexto en el que cierto tipo de relaciones, a manera de continuum, derivan en este tipo de discriminación. La falta de claridad, de las mujeres y los hombres, en cuanto a los límites ayuda a complejizar más esta problemática.

Ámbito laboral. La división sexual en el trabajo

Al tratarse el acoso sexual en el ámbito laboral, es importante detenerse en los discursos e ideas que los entrevistados proyectan sobre el propio ámbito laboral y la incorporación de las mujeres en este.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral remunerado tiene adeptos plenos, adeptos con reservas o quienes la adversan. En muchos de los entrevistados esta incorporación de las mujeres tiene una alta aceptación y la consideran positiva en tanto sea de apoyo a la labor de proveedor asignada a los hombres como responsables principales de mantener una familia.

Los discursos se apoyan en razonamientos de una necesidad económica y, por ello, “la mujer” debe apoyar a “el hombre” en su responsabilidad de ser el principal proveedor. Es una postura a regañadientes, con malestar, pues implica aceptar que “el hombre” no puede solo con la manutención de la familia. También se argumenta que las mujeres tienen derecho de hacerlo y poseen las capacidades suficientes.

Por último, con relación a los cambios culturales que se dan también en el ámbito laboral. La incorporación de las mujeres en el mercado laboral, ha incidido e incide, en la cultura organizacional de los espacios de trabajo. Las formas y modos de relacionarse en el ámbito laboral han cambiado gracias a la incorporación de las mujeres. Esto hace que mujeres y hombres se tengan que reubicar en los ámbitos laborales en cuanto a formas, modos e incluso necesidades (como por ejemplo la conciliación de la vida personal y laboral) a la hora de relacionarse en el trabajo.

Los que no están a favor de la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral argumentan que esto supone un peligro para la estabilidad familiar, por ser las mujeres las principales responsables de mantener la estructura familiar (tradicional) y de evitar que la familia “se fracture” y se desarrollen muchos problemas futuros (en relación a los hijos y las hijas). En el fondo, se apela a la tradición. También, los discursos expresan un temor o un peligro de ser abandonados, se teme la traición y, sobre todo, el gran riesgo de que aparezca otro hombre que les va a quitar a su “mujer” o que ella va a preferir a otro hombre. Una vez más aparece la idea de las mujeres como una posesión de los hombres.

Incluso en forma espontánea (es decir, sin preguntarlo directamente), en muchos casos, se manifestó miedo acerca de cómo ahora deben llevarse las relaciones con las mujeres, en general, y en el ámbito laboral de manera particular, dada la legislación, sanciones y las normas que rigen muchas de esas relaciones. Ese miedo se traduce muchas veces en enojo hacia las mujeres y hacia el sistema que, en su criterio, se ha parcializado mediante leyes que las protegen y que, aun reconociendo el problema, arremete contra los hombres. Por ejemplo, hubo referencias *al daño que ha hecho el feminismo* que, si bien no abundantes, fueron unas cuantas.

Tanto en las argumentaciones a favor o en contra de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, los discursos en los que se sustentan estos argumentos siguen siendo patriarcales. Algunos discursos más claros en su posicionamiento en contra, pero otros camuflados bajo un discurso integrador, igualitario, donde en todo momento se obvia el perjuicio que supone para muchas mujeres incorporarse al mercado laboral sin que se den cambios en los roles normativos prevalecientes (triples jornadas, violación de derechos laborales, el propio acoso sexual en el trabajo, para mencionar algunos)

C.4.2. Resultados principales sobre el acoso sexual en los lugares de trabajo

Acerca del acoso sexual en el trabajo, de forma más específica, se pudo constatar que la mayoría de los indagados conocen casos concretos y los describen, aunque su definición más teórica no la manejan. Por ello, confunden acoso sexual en el trabajo con otras formas de abuso fuera del ámbito laboral. Es factible que esto pueda entenderse en virtud de

que el acoso sexual está enraizado en prácticas culturales que el sistema le exige a los hombres como parte de su “deber ser”. Esta confusión puede producirse si se asocia este “deber ser” con ciertas visiones de la mujer y del hombre. En consecuencia, los discursos no presentan una clara conciencia de sus dimensiones e implicaciones.

Para casi todos los hombres participantes del estudio, el acoso sexual en el trabajo se ejerce en mayor medida por parte de los hombres, sobre todo a las mujeres, y en menor proporción, a otros hombres. Pero si quien acosa es una mujer, la sanción es mayor para ella. Además, de acuerdo con los discursos de los entrevistados, las reacciones serán muy diferentes entre quienes sufren este tipo de acoso. En el caso de los hombres acosados por mujeres, afirman que o no lo ven, o no lo perciben de esa forma o incluso lo pueden confundir con halagos. Y si lo interpretan como acoso, no lo hacen notar y menos denunciar, por las consecuencias que tiene ser un hombre acosado en el trabajo en el imaginario social.

La homofobia jugará un papel importante. Si quien acosa a otro hombre es un hombre homosexual, para los entrevistados esto se percibirá peor que si fuera una mujer y la sanción será para ambos. La homofobia actúa también en la invisibilización del acoso sexual en el trabajo por parte de las mujeres lesbianas a otras mujeres e incluso en la invisibilización de las personas bisexuales en esta problemática.

Frente al acoso sexual en el trabajo existe una posición ambivalente. Por un lado, se rechaza como práctica, no se tolera; pero, por otro lado, ciertas prácticas se toleran y legitiman, ya que se las contextualiza dentro de un orden cultural que las naturaliza. Es el caso, por ejemplo, de la sexualidad de los hombres, que es asumida como incontrolable, o la atracción, que es “imposible de evitar”.

El acoso sexual en el trabajo se observa como una línea gradual que necesita de múltiples estrategias para poder ejecutarse. Puede pasar desde los piropos, al ofrecimiento de mejoras laborales, hasta llegar a las amenazas y a las agresiones físicas.

El tema de los piropos, como práctica de acoso sexual en el trabajo, genera debate y falta de acuerdo entre los participantes. Para la mayoría es una práctica cultural inevitable donde la línea divisoria entre piropo y acoso sexual no queda clara. Un posible límite puede ser el de los piropos aceptables y no aceptables. Pero lo que subyace en estos discursos es un pensamiento sexista, ya que los piropos no dejan de ser un instrumento que fortalece el imaginario social de lo que un hombre debe ser.

De quién es la responsabilidad del acoso sexual en el trabajo es otra de las cuestiones que afloran de este estudio. Algunos entrevistados achacan esta responsabilidad solamente al

acosador. Pero también se presenta una marcada culpabilización de las mujeres. La figura de las mujeres es aquella que incita, provoca, busca y genera problemas, y para ello utilizan todos sus atributos físicos y psicológicos, según los entrevistados. Se puede deducir que existe una idea generalizada en la cual se representa a las mujeres como aquellas que se aprovechan de estas situaciones.

Aunque parezca contradictorio, en muchos casos los entrevistados mantuvieron una clara identificación con el malestar de las víctimas y con las consecuencias negativas que en ellas provoca el acoso sexual en el trabajo. Es decir, se les atribuye parte de la responsabilidad por sufrir el acoso, pero por otra parte se da cierta empatía con estas mujeres que sufren este tipo de violencia de género.

En cuanto a la figura del acosador, hay una acentuada crítica y repudio del hombre que acosa sexualmente en el trabajo. Estas críticas se refieren a la utilización del poder por parte de los hombres (bien por jerarquía o bien por la supremacía que se le concede a los hombres frente a las mujeres) para acceder mediante el acoso sexual en el trabajo a las mujeres. Pero una vez más, lo que sustenta esta idea es que los hombres de verdad no necesitan acosar para poder conquistar a las mujeres. Con lo cual son argumentos y discursos que no tienen un sustento ético o legal, sino que son una expresión más del orden patriarcal.

Las relaciones sexuales en el trabajo, para la mayoría de los entrevistados, son vistas como poco convenientes, ya que pueden crear conflictos, un ambiente no sano, sanciones por incumplir reglas institucionales, etc. Sin embargo, pueden más los mandatos culturales sobre la hombría. Se mencionan pocos inhibidores que hacen “que un hombre se eche para atrás”, en sus propias palabras. Uno de estos inhibidores es que el hombre que acose esté casado y no así que la víctima esté casada. Ni lo legal, ni lo religioso suponen una barrera. Puede más la idea de que los hombres deben asumir riesgos.

Unido a este último párrafo, existe cierta percepción de alta impunidad sobre el acoso sexual en el trabajo. Existe desconfianza en la justicia. La unión que se hace del acosador con el poder, cimienta la creencia de que eludirán la justicia e incluso que no serán denunciados.

La forma cómo conciben muchos de estos hombres el acoso sexual en el trabajo, la explicación que le dan, la identificación de las personas responsables asociada con ideas o representaciones en torno al ser hombre y al ser mujer, y su encuentro en el mundo laboral público, dan fuertes indicios de que el acoso sexual en el ámbito laboral es una de las formas más claras, pero menos visibilizadas, del cobro que se hace a las mujeres por haber incursionado en un espacio tradicionalmente asignado y propiedad de los hombres. El discurso de conveniencia de esta incorporación y de respeto de derechos, asumido por

muchos de los entrevistados, tiene como contraparte el señalamiento de las inconveniencias y de las secuelas negativas que se pueden derivar de este discurso, pues anteponen, por un lado, la defensa de la institución familiar tradicional, donde los roles sobre los quehaceres de mujeres y hombres están muy marcados y establecidos con relación al sexo biológico de cada persona (mujeres como responsables de todo aquello que tenga que ver con el ámbito privado y los hombres con todo aquello relacionado con el ámbito público). Y por otro lado, la visión de las mujeres como una propiedad de los hombres.

Como sucede con otras contradicciones de esta naturaleza, esta también parece zanjarse por la vía de la violencia de género y de la imposición del poder de dominación: por la vía del acoso sexual en el trabajo y acoso por razón de sexo.

Se trata de una nueva versión de los mecanismos de actuación del imaginario colectivo masculino patriarcal a lo largo de la historia de la humanidad, escenario en el que la misoginia, junto con otras discriminaciones de largo recorrido como la homofobia, tienen un peso determinante. No se debe olvidar que el patriarcado, para poder perpetuarse, se va renovando constantemente ante las nuevas situaciones sociales.

Queda claro con lo expuesto que el acoso sexual en el trabajo no puede explicarse si no es dentro de los pliegues de la cultura patriarcal, con raíces profundas. El acoso sexual en el trabajo es parte de un continuum de prácticas, conductas, ideas y representaciones, muchas de ellas avaladas por el entorno pero, que en cierto momento, devienen en acciones perjudiciales para otras personas. El engranaje de aquellos productos culturales junto con el poder de dominación masculino estructuran este tipo de violencia de género. Por todo ello, será necesario seguir incursionando en la construcción de la masculinidad hegemónica patriarcal y sus circunstancias.

A propósito de los resultados de la presente investigación, se puede concluir incidiendo en la necesidad de ahondar en algunas de las temáticas abordadas en esta indagación. Por sí solas, abren todo un universo de interrogantes que habrá que ir resolviendo mediante procesos de investigación e intervención sostenidos en el tiempo.

Para terminar este apartado de manera propositiva, y antes de dar paso a algunas recomendaciones y propuestas, entre las recomendaciones realizadas por los hombres que participaron en la investigación, muchos de ellos apuntan a la educación y al cambio cultural para combatir el machismo como herramientas para erradicar el acoso sexual en el trabajo. Sin dejar de lado el fortalecimiento de las instituciones que abordan la problemática e insistiendo en la necesidad de promover y facilitar la denuncia, así como una mayor difusión e identificación de los verdaderos componentes del acoso sexual en el ámbito laboral.



D. ALGUNAS PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

En este apartado se pretende ofrecer algunas propuestas y recomendaciones dirigidas a la erradicación de este tipo de violencia de género. Aunque se haga alusión a las mujeres y se deba seguir trabajando con esta población en todas las direcciones (legal, social, política etc.), en este documento las propuestas y recomendaciones se dirigen a los hombres. No obstante que la violencia de género en general, y el acoso sexual en el trabajo en particular, es una práctica social entreverada en la estructura social, añeja y compleja, los varones son los principales mandatarios y protagonistas de esta práctica. Con lo cual, las medidas, acciones etc., que se presentan están enfocadas a este colectivo en particular.

Los hombres han sido escasamente objeto de intervención. Esto puede ser un factor favorable a la hora de realizar propuestas y recomendaciones. La mayor parte del camino está por recorrer. Pero gracias a investigaciones, como a la que se hace referencia en este documento, se empieza a dar un acercamiento y un conocimiento a esta problemática con un enfoque analítico desde la perspectiva de género de los hombres. Dichas investigaciones deben seguir impulsándose, si se pretende erradicar esta lacra social.

Las propuestas y recomendaciones pueden ir en diferentes direcciones, de forma simultánea, dirigidos a diferentes colectivos, agentes, pero en este caso, eso sí, están relacionadas con el ámbito laboral. Algunos agentes en los cuales se puede incidir son:

Trabajadores

- Es necesario incidir en la necesidad del trabajo con hombres trabajadores como población específica, con sus propias necesidades y sus particulares características y así fortalecer el papel activo que pueden tener los hombres en la lucha contra este tipo de discriminación.
- La formación de los trabajadores en temas como masculinidad, feminidad, sexualidad, empatía hacia quienes sufren el acoso sexual en el ámbito laboral, las relaciones de género, división sexual del trabajo, poder, homofobia, misoginia, y acoso sexual, serán parte esencial de una agenda por desarrollar.
- Se deben fortalecer los sistemas de denuncia y de protección a las víctimas, tanto en el nivel macro como, por ejemplo, en las esferas judiciales y en el más inmediato

como los centros de trabajo.

- Es preciso proporcionar más información acerca de los aspectos legales del acoso sexual en el trabajo, así como definiciones más operativas sobre en qué consiste realmente, tratando de evitar su confusión con otras problemáticas. Para ello, es conveniente utilizar un lenguaje sencillo y entendible para los diferentes sectores, sin con ello perder rigurosidad y pertinencia.
- Es indispensable que exista mayor protección a colectivos más desfavorecidos, con especial atención a hombres homosexuales, bisexuales y transexuales, quienes se encuentran en el escalafón más bajo de protección y de derechos como personas.

Instituciones vinculadas a la aplicación de la ley

- El trabajo con las instituciones como las Defensorías o Procuradurías, que son quienes vigilan y fiscalizan las diferentes normativas laborales vinculadas a esta problemática, será de vital importancia.
- La labor de formación y sensibilización que se debe llevar a cabo con el cuerpo de inspectores de trabajo será imprescindible por su contacto directo con la gran masa de trabajadoras y trabajadores.

Organizaciones públicas y privadas

- Es necesario abordar de forma más directa las altas gerencias y mandos medios. En ambos niveles de jerarquía es fundamental la capacitación y la asesoría, en virtud de tratarse de puestos de toma de decisiones, lo cual puede ser clave para la prevención del acoso sexual en el trabajo.
- Es vital fomentar una cultura organizacional, que rechace las desigualdades entre mujeres y hombres y la discriminación por razón del sexo. Los valores de igualdad entre mujeres y hombres tienen que ser compartidos por todas las personas que conforman las empresas o instituciones. Estos valores se pueden impulsar mediante declaraciones de principios, elaboración de códigos de conducta y de buenas prácticas, etc.
- Es indispensable realizar acciones de formación que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres, dirigidas al conjunto de los trabajadores y, en especial, al personal directivo y de mandos medios.

- Es fundamental buscar alianzas con hombres directivos o de mandos medios, que sirvan de agentes de cambio dentro de las empresas o instituciones en las que trabajan.

Organizaciones académicas y de investigación

- Es imprescindible impulsar e incidir en la necesidad de investigaciones desde las universidades, gobiernos y empresas que vayan en la línea de seguir profundizando en la temática del acoso sexual en el trabajo y la masculinidad.

Sindicatos

- Es importante realizar acciones de formación sobre el acoso sexual en el trabajo y masculinidades, que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres, dirigida al conjunto de los trabajadores y en especial al personal sindical.
- Es necesario buscar alianzas con hombres sindicalistas, que sirvan de agentes de cambio dentro de las empresas o instituciones en las que trabajan.
- Es oportuno buscar y crear alianzas con otras organizaciones y colectivos que trabajen con el objetivo de erradicar el acoso sexual en el trabajo. Pero también con organizaciones y colectivos de mujeres, feministas, etc. que estén trabajando por una igualdad real entre mujeres y hombres, puesto que la perspectiva de género para abordar este tipo de discriminación será imprescindible.
- Es importante incluir cláusulas de rechazo y sancionadoras de las conductas discriminatorias por razón de sexo y acoso sexual en el ámbito laboral en los convenios colectivos.
- Es primordial incluir protocolos de actuación para situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo en los convenios.

Sociedad en general

Es necesario realizar convenios colectivos masivos en medios de comunicación dirigidas a los hombres, mediante campañas focalizadas por grupos poblacionales, etc. El objetivo de estas acciones será ayudar a desmontar culturalmente las ideas, conductas y mitos sobre el acoso sexual en el trabajo vinculados a la construcción de la masculinidad y sensibilizar sobre sus múltiples efectos negativos.



BIBLIOGRAFÍA

- Bedolla P., García B. (1989). *Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual*. Estudios de género y feminismo I. México. Ed. UNAM-Fontamar.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Farley L. (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. Universidad de Michigan. Editor, McGraw-Hill.
- Fundación Mujeres (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Madrid. Ministerio de Igualdad.
- Gilmore, D. (1990). *Manhood in the making: Culture concepts of masculinity*. New Haven. Yale University Press.
- Gravel, E., Charbonneau-Jobin, C. (2003). *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT*. Ginebra. OIT.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de España.
- Lipovetsky, G. (2002). *La Tercera Mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona. Editorial Anagrama.
- Lorente Acosta, M., Lorente Acosta, J. A. (1998). *Agresión a la Mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*. Granada. Editorial Comares, S. L.
- Mackinnon, C., (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven. Yale University Press.
- Pernas B. y otros (2000). *La dignidad quebrada: Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid. Ediciones la Catarata.
- Ramírez Rodríguez, J.C. y Uribe Vázquez, G. (2009). *Masculinidades. El juego de género de los hombres en el que participan las mujeres*. Madrid. Ed. Plaza y Valdés.
- Salas, José Manuel (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana*. OIT, San José.
- Sau, V. (1997). *Psicología diferencial del sexo y el género: fundamentos*. Barcelona. Icaria Editorial.
- Segarra, M., Carabí, A. (2000) *Nuevas masculinidades*. Barcelona. Icaria Editorial.



ANEXOS

Anexo 1

EL ACOSO LABORAL ENMARCADO EN EL PATRIARCADO

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO
Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

CHANTAJE SEXUAL

El que se produce por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas.

EXPLÍCITO

Cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello.

IMPLÍCITO

Cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo y en situaciones profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita a su aceptación.

CHANTAJE SEXUAL

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este caso no tiene por qué darse una relación jerárquica.



Organización
Internacional
del Trabajo

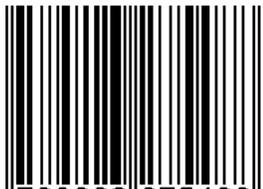
Proyecto Verificación de Implementación
de las Recomendaciones del Libro Blanco

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para
América Central, Haíti, Panamá y República Dominicana

www.oit.or.cr/verificacion

Con el auspicio del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

ISBN 978-92-2-327548-8



9 789223 275488 >