

La Violencia Laboral hacia Jóvenes Mujeres, en sus formas de Acoso Sexual y Sexista

Introducción

El presente trabajo trata sobre una experiencia muy común para muchas mujeres trabajadoras: la violencia de género en el empleo y dos fenómenos a través de los cuales se manifiesta, el acoso sexual y el acoso sexista.

El abordar la violencia laboral hacia las mujeres jóvenes, implica hablar desde un punto de vista concreto. Al tratarse de fenómenos que ocurren específicamente a las mujeres surge la necesidad de abordar la cuestión desde una óptica feminista, aunque esto no haya sido así siempre. En ciertas ocasiones, el desarrollo teórico de esta cuestión ha ido íntimamente ligado al ámbito judicial, donde no necesariamente se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.

Por otra parte, debemos reconocer que tanto el acoso sexual como el sexista son fenómenos muy extendidos que sobrepasan el ámbito de lo laboral, sin embargo, esta investigación ha centrado su interés en estudiar cómo se da este tipo de violencia en el trabajo. Para ello, se ha asumido el ámbito de trabajo en un sentido amplio: serán objeto de estudio las conductas que se manifiestan en el puesto de trabajo o que, siendo desarrolladas fuera de éste, están estrechamente relacionadas o son consecuencia directa de dicha relación.

El enfoque utilizado se enmarca dentro de la investigación-acción y la metodología contempla la realización de entrevistas semi-estructuradas con jóvenes mujeres de entre 18 y 29 años que han sufrido acoso sexual o sexista, entrevistas con gestoras de situaciones de acoso y con otras informantes clave, principalmente provenientes de instituciones públicas. También se ha contemplado la realización de grupos focales para indagar acerca del imaginario presente con respecto al acoso sexual y sexista entre las jóvenes.

Las raíces del acoso sexual y sexista

Para iniciar el análisis, partimos del género como categoría analítica, recordando que el mismo alude a todas aquellas construcciones simbólicas e imaginarias elaboradas culturalmente que mediatizan las maneras de sentir, pensar y actuar de hombres y mujeres en una sociedad específica. En esta línea, se afirma la existencia de valores, expectativas, roles y funciones sociales que son atribuidos a cada persona en función de su sexo. Se ha visto que esas adscripciones socio culturales no tienen el mismo valor social, ya que surgen del establecimiento de relaciones de poder que históricamente han generado desigualdades entre hombres y mujeres, y que se perpetúan mediante distintos instrumentos, entre ellos, la violencia. En este marco, entendemos que el acoso sexual constituye una forma de violencia de género.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual (que alude a las relaciones sexuales), desarrollada en el ámbito de la organización y dirección empresarial o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo (fuera del ámbito laboral) pero marcado por esa relación, cuando la posición ante la misma por parte de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su salud y su empleo. En el caso de acoso sexista, éste tendría como causa el género de una persona. (Pérez del Río, T., 2009).

Según Pérez del Río, el acoso contra las mujeres ha servido como instrumento masculino para afirmar y mantener la situación de dominación sobre la mujer, concibiéndose como “*un precio que las mujeres que pretenden salir del rol asignado e integrarse en el mercado de trabajo deben pagar para mantenerse en él*”¹. Esa concepción gestada desde una mirada patriarcal, crearía las condiciones propicias para que exista una suerte de permisividad social ante el acoso hacia las mujeres en el trabajo. Desde ese mismo sistema patriarcal de socialización, se tolera e incluso se promueve un modelo de género masculino construido a través de cierta dosis normal y apropiada de agresividad.

A partir de los relatos de las jóvenes, se ha observado una fuerte presencia de situaciones normalizadas que constituyen claramente casos de acoso. Según Osborne, lo que se ha venido llamando subjetividad ante la percepción del acoso, es decir, que una situación se defina como acoso dependiendo de la interpretación que realice la mujer, sólo indica lo naturalizadas que están estas conductas, y que dependiendo del grado de sensibilización o conocimiento que se tenga sobre esta opresión, se podrá nombrar la experiencia como tal o por el contrario, naturalizarla como algo normal. En este sentido, lo más llamativo ha sido la incapacidad de algunas funcionarias consultadas, provenientes de instituciones públicas competentes para atender casos de acoso en el trabajo, de identificar claras situaciones de acoso.

Según los testimonios relevados, las formas en las cuales se da el acoso en el trabajo, según la experiencia y la percepción de las jóvenes participantes, incluiría los siguientes comportamientos: agarrada de manos, roces, manoseos, besos en las mejillas, abrazos, insinuaciones, bromas pesadas relacionadas a lo sexual, regalos íntimos como por ejemplo ropa interior, llamadas, mensajes de texto e emails, proposiciones sexuales a cambio de mantener el empleo, dinero u otros favores. Se vio que todos estos comportamientos mencionados por las participantes eran sistemáticos y persistían luego de que la mujer haya manifestado su incomodidad ante los mismos, por lo cual pueden considerarse casos de acoso sexual. También se han relevado testimonios de forcejeos e intentos de violación.

Las jóvenes consultadas encontraron las siguientes explicaciones para las situaciones de acoso: algunos hombres malinterpretan el trato amable, otros se aprovechan de la inexperiencia de algunas mujeres que empiezan recién a trabajar, otros creen que las jóvenes necesitan recursos económicos y por eso están más dispuestas a aceptar dinero a cambio de favores sexuales. Las jóvenes que trabajaban en empleo doméstico entendían que las trataban así porque eran pobres e ignorantes, según sus palabras. Algunas jóvenes que habían nacido en Asunción, que contaban con más años de estudio y que se encontraban en trabajos más estables, manifestaron que algunos hombres se comportaban así directamente porque eran unos “desubicados”, como si se tratase de una característica inherente a la persona.

“Se quieren divertir, se quieren aprovechar, porque cuando sos nueva sos tímida, no le conocés a nadie, pensás luego que nadie te va a ayudar, nadie te va a creer si vos decís...”

“[...] yo era la joven, cuando entré tenía 20 años y todo el mundo me hinchaba, me hinchaba, me hinchaba...”

En este sentido, la juventud seguiría constituyendo una categoría que coloca a la persona en una situación de vulneración de derechos. En la misma línea presentada por Chaves, podríamos decir que las miradas sobre la juventud que priman en Latinoamérica siguen concibiendo a la persona joven como un ser inseguro, incompleto y, por lo tanto vulnerable. Con esta carga simbólica, la mujer joven ingresa al mercado laboral donde se encuentra con situaciones donde se le exige de alguna manera pagar el famoso “derecho de piso”, que constituiría una suerte de etapa de sufrimiento relativo que habilita al goce posterior de los derechos laborales plenos.

¹ PÉREZ DEL RÍO, Teresa (2009b). *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo. La igualdad retributiva y la violencia de género*. Colección Guías de Negociación. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, págs. 148-149.

“[...] Entonces una vez llegó a tocarle y ella le retó, porque ella es un poco nerviosa (sonrisa) y le retó mal. Y el otro le dijo que tenía que pagar derecho de piso o si no le iba a echar [...]”

Los porqués de los silencios

Uno de los motivos principales por los cuales las jóvenes no contarían que estén sufriendo acoso sexual es porque tienen miedo a que nadie les crea. Esa percepción acerca de la falta de credibilidad que tiene su propia palabra radicaría en dos características fundamentales: su condición de joven y de mujer. En primer lugar, las consultadas percibían que como jóvenes su palabra era menos tenida en cuenta. En este sentido, es importante recordar que desde una mirada adulta centrada, puede esperarse que una persona joven exagere la importancia de ciertas situaciones, malinterprete ciertas conductas o simplemente no comprenda las reglas del juego, por lo cual, su testimonio carece de valor relativo.

“[...] Mismo mis compañeros, mis amigos, en ese momento me dijeron ‘vamos a hablar nosotros con el jefe, porque viste que vos sos nueva y puede ser que no te crea’ [...] ‘Él siempre fue intachable’ [...]... ¿Por qué contigo nomás él tiene que ser es así de mbore? ¿Por qué a vos nomás te tiene que gritar o te quiere hacer trabajar de más?’ [...]”

Entre las jóvenes que trabajan en casas de familia, se ha relevado situaciones donde luego de ser violentadas sexualmente por sus patrones hombres, las víctimas no tuvieron el apoyo de las esposas de los mismos. En algunos casos las esposas optaron por creer a sus maridos y, en otros casos, por perdonar las conductas de los mismos.

En el caso de otras mujeres, sobre todo en las más jóvenes y en las que trabajan en empleo doméstico, el miedo estaría fundado principalmente en su situación de vulnerabilidad en términos contractuales. Normalmente, estas jóvenes tendrían contratos de pasantía o de periodo de prueba, o no tendrían contrato alguno como sucede principalmente con las jóvenes en los empleos domésticos.

“[...] si yo pedía una pericia de teléfono se iban a encontrar todos los mensajes que él me enviaba pero no quería llegar hasta ese punto porque yo era contratada cuando eso [...]”

Es decir que, independientemente de que se crea o no en su palabra, las mismas perciben que la consecuencia más probable será la pérdida de sus respectivos trabajos. En aquellos casos en los cuales las jóvenes cuentan con mayor estabilidad laboral, el miedo persistiría, ya que perciben que al contar que son acosadas sexualmente, inmediatamente verán afectada su reputación como personas y como profesionales, lo cual podría devenir en un estancamiento de sus carreras en las instituciones donde vienen desempeñándose.

“Cuando me enteré que él iba a ser director yo lloré, me dio tanta rabia porque yo dije aquí me voy a estancar”

Pero la afectación de sus carreras profesionales no estaría solamente proviniendo del poder relativo de la persona acosadora dentro de la estructura laboral, sino de la desaprobación del resto del entorno laboral acerca del actuar de la joven que sufrió acoso. Es decir que, según las jóvenes consultadas, de una u otra forma, para las y los miembros del entorno laboral, serían finalmente ellas las responsables de la situación: ya sea de la situación de acoso propiamente dicha o de la situación creada a partir de la denuncia de acoso. En el primero de los casos, la culpa asignada radicaría en haber provocado, habilitado o permitido de alguna forma la conducta acosadora. En el segundo de los casos, serían nuevamente las jóvenes las responsables de la situación generada a partir de la denuncia de acoso, porque normalmente surgen alteraciones en el clima laboral que resultan incómodas para algunos/as de los/as miembros del entorno, cosa que no habría sucedido si las jóvenes hubiesen optado por callarse.

A partir de esto, se entiende que en los ambientes laborales indagados, todavía prevalece un modelo de lo femenino donde la sumisión, la resignación y la capacidad de “aguantar” constituyen características valoradas como positivas. Tal es así que serían las mismas compañeras de trabajo las que podrían criticar el actuar de la joven porque ellas, en su lugar, habrían actuado de otra forma, tal vez con más “recato”, adecuándose al modelo dominante.

“[...] Yo quedé mal para esas señoras que son mis compañeras que hasta ahora también ellas no me hablan porque yo seguramente soy la buscona, según ellas”

En este punto, surgió fuertemente en el relato de las jóvenes el tema del cuidado de la propia imagen, ya que consideraban que si llegaban a reclamar aunque sea a nivel interno en sus trabajos, serían ellas las que verían afectada su reputación.

Por todo esto, para las jóvenes consultadas no tiene mucho sentido denunciar una situación de acoso, ya que perciben que la persona acosadora no recibirá ningún tipo de sanción, ni moral ni administrativa. En este sentido, la legislación vigente en Paraguay refuerza esta percepción de las jóvenes, ya que en los casos de denuncia de acoso la carga de la prueba cae siempre en la persona que lleva adelante la denuncia.

¿Qué hacer ante el acoso?

Para muchas jóvenes consultadas, el cambio de humor fue asumido como una estrategia de protección ante situaciones de acoso. En este sentido, se relevaron varios relatos donde las jóvenes explicaban cómo ahora ponían cuidado en mostrarse distantes y serias con sus compañeros y jefes en el trabajo, y sobre todo “argeles”.

“Me tildan luego primero de argelada y mejor, porque vos le hablás un poquitito suave y ‘ella luego buscó’ dicen”

Al tratar de indagar en qué consistía una conducta “argel”, las jóvenes mencionaban los saludos sin roce corporal, la no complacencia ante las bromas que hacen los compañeros y, básicamente, la concentración exclusiva en la tarea de su competencia. A partir de ello, se concluyó que la conducta llamada “argel” en realidad haría alusión a una conducta que, desde la mirada patriarcal, podría ser tildada como poco femenina.

“Y yo siempre soy la argel...‘¿Y vos por qué lo que no te maquillás?, me dice’ ‘Y para verte a vos nomás no me voy a maquillar’ le digo”

En otros casos, el ser “argel” significaría directamente negarse al acoso.

“[...] Después me puse más seria con él para poder llevarnos bien [...]Por ejemplo una vez quería que me despida y le saludé en la mejilla [...] una vez nomás hice y después ya le pasé nomás ya la mano, hola buen día o buenas tardes y ya paso directo [...]”

Es por eso que también llamó la atención que varias jóvenes hayan dicho que debieron tener cuidado a la hora de abordar a sus acosadores para que no las molesten más; sobre todo debían cuidar las formas y ser “educadas”. Esa alusión reiterada a la educación remitía nuevamente al concepto patriarcal que relaciona a la mujer con lo frágil y lo emocional. Es decir que, mientras un hombre que se siente violentado tiene licencia para manifestar abiertamente su disgusto, una mujer debe poner cuidado en ser “educada”. Sin embargo, se vio que ese actuar de las jóvenes no respondía a esa concepción de lo femenino, sino que constituía claramente una estrategia de resguardo ante posibles represalias por no ceder ante el acoso.

“Yo al menos tengo que saber ser educada y decirle bien las cosas. Porque como es una institución pública, si la persona que te está tanteando tiene mucho poder y vos no le hacés caso, directamente te puede sacar”

Otras estrategias utilizadas por las jóvenes cuando eran acosadas fueron las siguientes: pedían a sus compañeros/as de confianza que no les dejen solas, cambiaban sus números de teléfono o bien veían la forma de que les cambien de área o departamento.

“Siempre me mantenía frente a las cámaras, donde había luz o con alguna compañera [...] Ni siquiera era mi jefe, era el esposo de la señora”

En este sentido, las trabajadoras domésticas sólo tenían la opción de dejar el trabajo.

“[...] ¿qué hacés en ese caso? [...] ¿a quién te vas a ir a llorarle? Lo único que te queda es renunciar”

La denuncia formal nunca surgió como una opción en los relatos de las jóvenes consultadas. Durante un grupo focal, una joven con formación en derecho recordó que existía la posibilidad de acudir a la Fiscalía para denunciar el acoso. Sin embargo, cuando se preguntó a las participantes del grupo si ellas llegarían a hacer una denuncia, sólo una dijo que sí, justamente la única que no había manifestado haber sufrido acoso.

Conclusiones...

El presente texto surgió como un primer ejercicio de sistematización de los hallazgos preliminares de la investigación sobre acoso sexual y sexista hacia jóvenes mujeres en los ambientes laborales, en las ciudades de Asunción y del Departamento Central. Si bien todavía queda un buen trecho de proceso por delante, los primeros datos recabados dan cuenta la gravedad de las secuelas que han dejado el acoso sexual y sexista en las jóvenes consultadas. En este punto, hay que mencionar que el principal desafío fue y sigue siendo encontrar mujeres que accedan a ser entrevistadas, ya que en algunos casos las experiencias fueron muy traumáticas y las jóvenes no estaban dispuestas a revivir todo lo pasado.

Paralelamente al relevamiento y análisis de datos, se han iniciado los primeros contactos con representantes de algunas instituciones públicas, de tal manera a incrementar las posibilidades de incidir efectivamente en sus agendas a partir de los resultados de la investigación. Estas acciones guardan relación con la motivación principal del equipo investigador, la cual es visibilizar las realidades que viven las jóvenes mujeres en sus trabajos como forma de incidir en la orientación de políticas públicas dirigidas a mejorar los mecanismos de protección y aumentar la incidencia de las acciones de sensibilización para erradicar esa forma de violencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Mariana Chaves. “Juventud negada y negativizada: representaciones y formaciones discursivas vigentes en la Argentina contemporánea”. *Última Década*. N°23, CIDPA Valparaíso, Diciembre 2005.
- Gallardo, Helio (2006): *Siglo xxiproducir un mundo*. San José de Costa Rica: Editorial Arlequín.
- OSBORNE, Raquel (2009). *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona: Bellaterra
- PERNAS, Begoña; ROMÁN, Marta; OLZA, Josefina y NAREDO, María (2000a). *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: Los libros de la catarata.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa (2009b). *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo. La igualdad retributiva y la violencia de género*. Colección Guías de Negociación. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, págs. 148-149.
- Farley, Lyn (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. Nueva York: McGraw-Hill; Mackinnon, Catharine A. (1979). *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press; ambas cit. por WISE, Sue y STANLEY, Liz (1992) [1987]. *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós, pág. 62 y ss
- PERNAS, Begoña y LIGERO, Juan A. (2003). «Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo», en OSBORNE, Raquel y GUASCH, Oscar (comps.) (2003). *Sociología de la sexualidad*. Colección Monografías, núm. 195. Madrid: CIS - Siglo XXI, pág. 130.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2008). «Acoso sexual y acoso sexista»; en Lousada Arochena, José Fernando (coord.) (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pág. 360.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós
- REGUILLO, Rossana – “Culturas Juveniles, Formas políticas del Desencanto”, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 2012, pág. 198
- MIRANDA, Ana, OTERO, Analía y CORCICA Agustina – “La situación social de los jóvenes: postergación y autonomía”, en SALVIA, Agustín (comp.), “Jóvenes promesas: trabajo, educación y exclusión social de jóvenes pobres en la Argentina”, Buenos Aires, 2008, pág. 302
- SALVIA, Agustín – “La cuestión juvenil bajo sospecha”, en SALVIA, Agustín (comp.), “Jóvenes promesas: trabajo, educación y exclusión social de jóvenes pobres en la Argentina”, Buenos Aires, 2008, pág. 302
- MARGULIS, Mario y URRESTI, Marcelo – “La juventud es más que una palabra”, en MARGULIS, Mario (edit.), “La juventud es más que una palabra. Ensayos sobre cultura y juventud”, Ed. Biblos, Buenos Aires, 2008, pág. 241
- GHIARDO, Felipe – “Sobre la juventud: nociones y discusiones”, en “Sociedades sudamericanas: lo que dicen los jóvenes y adultos sobre las juventudes”, IBASE, POLIS, BASE Investigaciones Sociales, IDRC. Asunción, 2009, pág. 321
- SEGOVIA, Diego – “Dialéctica de las juventudes paraguayas”, en “Ser joven en Sudamérica. Diálogos para la construcción de la democracia regional”, IBASE, POLIS, CIDPA, IDRC, Ed. CIDPA, Santiago de Chile, 2008, pág. 215

- CAPUTO, Luis, PALAU, Marielle y SEGOVIA, Diego - "Ser joven hoy: realidades y percepciones de la población paraguaya. Resultados de Encuesta Nacional", BASE Investigaciones Sociales, IBASE, Instituto POLIS, IDRC, Asunción, 2009, pág. 158