

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

L'ASSETJAMENT SEXUAL EN EL MÓN DEL TREBALL A CATALUNYA

Estudi realitzat per encàrrec del **DEPARTAMENT DE
TREBALL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**
i l'**INSTITUT CATALÀ DE LA DONA**

Teresa TORNES MARTÍN

Vicent BORRÀS CATALÀ

Alfonso ROMERO DÍAZ

Albert RECIO ANDREU

i la col·laboració de:

Laia PELLEJÀ ADALID



Universitat Autònoma de Barcelona

Departament de Sociologia

SUMARI

1. INTRODUCCIO

2. EL MARC GENERAL DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

2.1. L'acotació conceptual de l'Assetjament Sexual

- . La terminologia i les referències històriques

2.2. L'emergència del modern Assetjament Sexual

- . La perspectiva feminista sobre l'Assetjament Sexual
- . La visió laboral de l'Assetjament Sexual
- . La visió jurídica de l'Assetjament Sexual

2.3. La legislació sobre l'Assetjament Sexual

- . El panorama internacional
- . La regulació en l'ordenament jurídic espanyol i català

2.4. Una perspectiva alternativa per a l'estudi de l'Assetjament Sexual

- . L'Assetjament Sexual com a forma de poder
- . L'Assetjament Sexual com a discriminació laboral

2.5. La importància de l'imaginari en l'estudi de l'Assetjament Sexual

- . Definició de l'imaginari
- . L'imaginari de la sexualitat
- . L'imaginari del món laboral
- . L'imaginari de l'Assetjament Sexual
- . L'imaginari patriarcal sobre l'Assetjament Sexual

2.6. Les Hipòtesis

3. LES DADES SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL

3.1. Les actuacions institucionals

- . La situació europea: de l'Informe Rubenstein al codi de conducta
- . Les actuacions institucionals a Catalunya
 - . L'actuació de la Inspecció de Treball
 - . Les actuacions segons la Jurisprudència
 - . Les actuacions de les Institucions Públiques
 - . Les actuacions de l'Institut Català de la Dona
 - . Les actuacions d'altres instàncies públiques: els Ajuntaments
- . Les actuacions dels agents socials del mercat laboral
 - . Les organitzacions empresarials
 - . Els sindicats
 - . La negociació col·lectiva

3.2. L'emergència de l'Assetjament Sexual a través de la premsa

4. L'ASSETJAMENT SEXUAL POTENCIAL EN EL MON LABORAL A CATALUNYA

4.1 Consideracions sobre el context de treball

- . Les Relacions Laborals com a forma de poder
- . Les Relacions Laborals personalitzades

4.2. Característiques del mercat laboral femení

- . Una visió de conjunt
- . L'estructura sectorial
- . L'estructura professional

- . El model contractual
- . La grandària de l'empresa
- . Un resum de la situació

5. L'IMAGINARI SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL SEGONS ELS SEUS POTENCIALS PROTAGONISTES

- . Els grups de discussió

5.1. Característiques dels grups de discussió

5.2. El guió de la dinàmica dels grups

5.3. Els imaginaris masculins i femenins

- . Treballar amb dones
- . Treballar amb homes
- . Els homes assetgen
- . Les dones són assetjades
- . Comentaris finals

6. CONCLUSIONS

7. BIBLIOGRAFIA

8. ANNEXOS

1. INTRODUCCIO

El present estudi sobre l'assetjament sexual (AS) en el món del treball a Catalunya té en el seu origen més remot una interpel·lació parlamentària. Imma Mayol, d'Iniciativa per Catalunya, va ser la diputada que va formular-la al Parlament de Catalunya, el 1993. Han transcorregut gairebé 3 anys des d'aquella interpel·lació fins arribar en aquestes pàgines i molt probablement tots els objectius previstos(1), en aquells inicis, no s'hagin cobert. Però, com a contrapartida, s'ha de dir que els resultats finalment obtinguts són més satisfactoris que els esperats, si més no, per les persones que l'han dut a terme.

L'anterior precisió és fruit de la complexitat i dificultats que sempre planteja un estudi sobre aquest tema. Una situació que qualsevol especialista interessat en l'estudi de l'assetjament sexual corroboraria, fos quin fos el seu punt de partida o la seva perspectiva científica. La complexitat es deriva, bàsicament, de la dificultat per aconseguir una acotació correcta de l'assetjament sexual com a objecte d'estudi. I les dificultats sorgeixen, principalment, de la gran dificultat que es planteja a l'hora d'obtenir unes dades fiables sobre l'abast real del problema.

Aquesta darrera afirmació pren la seva força de diver-

(1).- Veure el punt 2 de la moció 26/IV del Parlament de Catalunya, sobre l'assetjament sexual en el món del treball, aprovada pel ple del Parlament el 17 de setembre de 1993.

sos factors. En primer lloc, del factor que es deriva de la insatisfacció produïda pel registre efectiu de les dades de l'assetjament sexual. Una circumstància en absolut exagerada, si es consideren les múltiples situacions que potencialment poden fer possible l'assetjament i la dificultat d'obtenir la totalitat de les dades realment existents. En segon lloc, del factor que es produeix amb l'existència d'un altre tipus de dades. Ens referim a les dades que generalment són el resultat de la quantificació de les opinions sobre l'afer però que poques vegades són útils per abordar la quantificació dels fets concrets.

Davant d'aquesta situació, ningú no nega l'interès de tenir el registre de les poques dades existents sobre l'assetjament sexual i fins i tot de quantificar-ne les opinions. Però, segons el nostre parer, probablement aquestes no siguin ni les úniques ni les millors maneres d'apropar-se al coneixement de la qüestió.

Una proposta d'estudi sobre l'assetjament sexual

Tot aquest seguit de raons constitueixen les bases justificadores de la realització d'un estudi sobre l'assetjament sexual com el que aquí es planteja. D'entrada, aquesta proposta pretén evitar les dificultats de conceptualització i mesura, abans esmentades. Refusa, per tant, fer un estudi que vulgui quantificar de manera efectiva els fets concrets relatius a l'assetjament sexual en el món laboral català. Perquè tal com hem comentat és una proposta no solament

difícil sinó gairebé inviable.

Com alternativa, aquí es planteja fer l'abordatge de l'assetjament sexual en el món del treball, des d'una visió més qualitativa del fenomen. Una prioritat que tanmateix no defuig el fixar-ne una certa quantificació. En definitiva, la proposta planteja un estudi de l'assetjament sexual centrat en l'anàlisi de l'imaginari que el fa possible. Es a dir, en l'anàlisi del rerafons socio-cultural que actua com a context i suport de la seva existència. Amb el benentès que aquesta argumentació porta implícita la següent premissa: per iniciar l'estudi de l'assetjament sexual al món del treball resulta més clarificador trobar explicacions de perquè n'hi ha, que arribar a comptar si n'hi ha molt o poc.

A partir d'aquests supòsits, aquest estudi s'ha dividit en diversos apartats. En un primer moment, s'ha tractat de fer l'acotació conceptual del fenomen de l'assetjament sexual dins l'elaboració d'un marc de referència general. Per dur a terme aquesta tasca s'han revisat els estudis existents sobre la qüestió. I s'han recopilat les dades documentals i informatives existents entorn l'assetjament, des de plantejaments teòrics, jurídics i institucionals. En aquest punt, s'ha pogut comptar amb la feina feta, principalment, des de la tradició jurídica i per les institucions de la Unió Europea. I també s'han pogut tenir presents les aportacions teòriques fetes des del feminisme, els estudis sobre les discriminacions laborals presents en el mercat de treball femení i les propostes sobre la qüestió, ja vigents en

d'altres països europeus.

La segona part de l'estudi ha anat orientada a delimitar les possibilitats reals d'existència de l'assetjament sexual al món laboral de Catalunya. Per aconseguir aquest propòsit s'han dut a terme dos tipus de procediments. Els destinats a registrar la vessant emergida de l'assetjament i els orientades a estimar la seva vessant potencial. En un primer moment, s'han recopilat, el més fidelment possible, els casos detectats bé a través de la via jurídic-administrativa, bé per altres vies. En concret, la via judicial, la inspecció del treball, els sindicats i altres institucions específiques per a la dona. Per completar aquest registre, s'hi ha afegit el seguiment de les notícies de premsa, des que l'assetjament sexual va aparèixer com a notícia a la premsa catalana, fins al darrers mesos de 1995.

Els procediments dirigits a estimar la vessant potencial de l'assetjament han suposat la quantificació del nombre de treballadores possiblement afectades, segons les darreres dades disponibles. Per aconseguir una estimació versemblant, s'han considerat els sectors del mercat laboral més feminitzats; aquells que compten amb unes relacions laborals més o menys jerarquitzades, i, per últim, aquells grups protagonitzats per col·lectius de risc, segons coincideixen altres estudis precedents.

La tercera i última part d'aquest estudi s'ha dedicat a comprovar el nucli central de les hipòtesis proposades. És la part que pretén, d'alguna manera, plantejar una perspec-

tiva específica a d'altres visions i estudis del fenomen. En aquesta ocasió, l'anàlisi s'ha orientat a conèixer quin és l'imaginari col·lectiu que afavoreix l'existència emergida i/o amagada de l'assetjament sexual. Es a dir quin és el marc social, cultural i ideològic que el configura i/o el fa possible. En altres paraules, s'ha volgut conèixer quines són les idees, actituds, opinions, pautes socials i culturals, etc... dels que poden ser considerats com a principals protagonistes de l'afer.

Per acomplir les fites d'aquest plantejament s'ha intentat posar de manifest, mitjançant entrevistes i grups de discussió, les distintes visions del treball que separa i apropa a homes i dones, les diverses visions que ambdós gèneres tenen sobre el poder i la sexualitat, etc... Tot un seguit d'imatges, estereotips, representacions i símbols que mantenen i conformen, en definitiva, el que hem anomenat l'imaginari sobre l'assetjament sexual en el món del treball.

Una breu síntesi dels resultats

Les conclusions contenen com acostuma a ser lògic i habitual un resum dels resultats obtinguts. La síntesi d'aquests resultats pot expressar-se, malgrat el risc de ser titllats d'exagerats, mitjançant les frases següents:

. L'assetjament sexual al món del treball a Catalunya és un fet inscrit a la normalitat d'aquest món i per tant no ha de ser tractat com a patològic, a l'i-

i col.laboració d'aquesta darrera institució, així com la de totes les persones, institucions i entitats que han tingut l'amabilitat de col.laborar amb nosaltres. També volem agrair el temps i la gentilesa d'aquelles persones que pel seu caràcter d'expertes en la matèria ens han ofert els seus coneixements i el seu suport. I volem agrair molt sincerament el temps i la dedicació d'aquelles altres persones, que donades les característiques de la nostra anàlisi, han acabat convertint-se en les veritables protagonistes de l'estudi.

Per últim no volem acabar el capítol dels agraïments sense citar la col.laboració de Sònia Parella que ens ha ajudat a polir els darrers detalls. I molt especialment la de Mia Turu que ens ha facilitat les tasques de gestió i coordinació administrativa de l'estudi.

qual que s'esdevé en els països industrialitzats.

. Com a conseqüència de l'anterior afirmació, també es pot dir que n'hi ha força més del que no ens pensem.

. El perquè de l'existència d'aquest assetjament s'ha de buscar en els factors que l'expliquen com a una qüestió de poder més que no pas de sexe. Un poder no només de caracter laboral sinó patriarcal.

Com ja hem dit, a l'inici d'aquesta introducció, l'estudi no conté dades que comptin quant d'assetjament hi ha al món laboral català, si més no pel que fa als fets concrets. I esperem que aquest argument probablement no sigui vist com a un impediment per acceptar les conclusions enunciades. Perquè també esperem de l'amabilitat dels qui han de llegir aquestes pàgines, la paciència suficient com per llegir-les fins al final. La nostra esperança és que la qualitat de les dades obtingudes sigui el millor aval pels nostres arguments.

L'estudi ha estat realitzat per membres i col.laboradors del "Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)" del departament de Sociologia de la UAB. L'encàrrec s'ha fet des del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i de l'Institut Català de la Dona.

Els agraïments

Les persones que l'hem dut a terme volem agrair l'ajut

2. EL MARC GENERAL DE L'ESTUDI PER L'ASSETJAMENT SEXUAL

En aquesta primera part, l'estudi plantetja com a objectius primordials fer una aproximació a l'assetjament sexual en el món del treball que:

- . en primer lloc, esbrini i clarifiqui els diversos marcs teòric-conceptuals que han fet possible l'emergència del fenomen. Això vol dir fer un breu repàs de la literatura existent sobre la qüestió, des dels diversos enfocaments i disciplines.

- . en segon lloc, plantegi les premisses i argumentacions que composen la proposta específica defensada en aquest estudi.

- . en tercer lloc, complementi els dos punts anteriors, recopilant la informació necessària sobre el marc jurídic que empara l'assetjament sexual en el món del treball, tant a Catalunya com a d'altres indrets, d'àmbit més general.

2.1. L'acotació conceptual de l'assetjament sexual

Endegar l'estudi de l'assetjament sexual suposa, en un primer moment, fer l'acotació conceptual del tema i posar de manifest quin és el seu interès o la seva rellevància. En aquest cas, cap de les dues fites resulta un objectiu banal, donada l'ambigüitat del concepte i el grau de morbositat que sol acompanyar qualsevol menció del tema.

La terminologia i les referències històriques

La primera llengua en utilitzar el terme "assetjament sexual" va ser l'anglès. El terme és el conegut "sexual harassment" que les altres llengües occidentals han adaptat o traduït amb major o menor fidelitat. Així, per exemple, en francès en diuen "harcèlement sexuel", en castellà, "acoso sexual" i en italià, "molestie sessuali".

La pertinença de dir-ne, en català, "assetjament sexual" i no d'una altra manera (acuit, encalç, empait...) ha merescut fins i tot el pronunciament dels responsables de tenir cura de la terminologia catalana(2). Perquè malgrat els dubtes sobre si el nom fa la cosa, en aquest cas, la cosa sembla que s'ho val.

Per fer creïble la vàlua de l'anterior afirmació cal fer potser una mica d'història. I no del nom sinó del seu contingut. Així és com es poden recollir prou acords sobre la idea de que d'assetjament sexual n'hi ha hagut sempre, malgrat no sempre se n'hagi dit així. Fins i tot, l'acord pot mantenir-se si es diu que es tracta d'un fenomen antic amb un nom modern.

Husbands, autor de l'informe sobre el tema per l'OIT(3) cita, en un dels seus escrits, documents francesos on es mostra l'existència de la pràctica medieval del "dret de

(2).- Concretament, el Consorci de Normalització Lingüística així ho va acordar, el gener de 1993.

(3).- Vegi's R. Husbands, *Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work*, Ginebra, OIT, vol.11/1, 1992.

pernada"(4). Concretant la qüestió en l'àmbit laboral, el mateix autor comenta un estudi francès on es recull com, cap el 1900, quan es contractava a una dona a la indústria del tèxtil, se li demanava de tenir relacions sexuals amb el seu encarregat. Per donar força a la troballa, Husbands inclou la cita de l'estudi on s'explica com la negativa al requeriment era mal vista. D'entrada, perquè menystenia l'autoritat de l'encarregat damunt les altres dones. I de sortida, perquè aquestes dones, malgrat no presumir-ne, estimaven que totes estaven obligades a acceptar-lo. (1993:134).

Les estudioses britàniques S. Wise i L. Stanley (1992) recorden que el nom modern del fenomen té el seu origen pels voltants de 1974. En aquell any, un grup de feministes de la Universitat de Cornell (EEUU) van batejar com assetjament sexual algunes conductes masculines. En concret, aquelles que les molestaven quan compartien el món laboral amb els homes.

A partir de 1975, l'ús del lema es generalitza, principalment, en l'àrea anglo-saxona. La resta de països occidentals, i en especial els de la Unió Europea, l'han acceptat gairebé de manera unànime. Estudioses del feminisme, de les discriminacions en el món laboral i juristes són els que més el fan servir, entre els especialistes. En l'àmbit col·lo-

(4).- La pràctica obligava totes les recent casades a passar la nit de noces amb el senyor feudal (Husbands, 1993). Avui en dia no hi ha cap certesa de que aquesta pràctica hagi desaparegut totalment. Una afirmació gens arriscada, si es tenen presents totes les possibles situacions anàlogues i possibles a les diverses cultures contemporànies.

quial i quotidià, el terme acostuma a tenir l'èxit puntual i efímer de qualsevol notícia pròpia dels mitjans de comunicació.

2.2. L'emergència del modern Assetjament Sexual

L'aparició de la versió moderna de l'assetjament sexual no és el resultat directe del clam de les dones assetjades. Tot i existir, dones i queixa queden sempre soterrades per la seva pròpia debilitat. Una situació de feblesa que resta habitualment emmarcada en un context on el més comú és la negació del tema. O bé la presència dominant d'uns tòpics que es mouen entre l'acudit graciós i la grolleria. Així és com l'assetjament sexual té els seus inicis com a problema, a partir de les reivindicacions del moviment feminista, que revifa amb la revolta de 1968.

Les primeres preocupacions feministes davant l'assetjament sexual serveixen per posar en evidència els tòpics existents sobre la qüestió. El primer de tots és probablement que n'hi ha poc i que en cap cas suposa un problema greu. A continuació, s'accepta que com a molt és una conducta sexual d'alguns homes, força especials, "atípics". En qualsevol cas, es pensa que si n'hi ha, només es dona en el món laboral. I, per últim, es creu que sempre parteix d'un superior jeràrquic vers una subordinada.

Vint anys després, les preocupacions de les feministes davant l'assetjament sexual persisteixen i la majoria d'aquests tòpics també. S'ha de dir, però, que les coses han

canviat pel que fa a les preocupacions d'aquelles pioneres i el present estudi n'és una bona prova. Tanmateix els tòpics continuen més o menys aferrissats, ajudats d'una vella idea: les dones amb un físic més espectacular són les més assetjades.

La complexitat de la problemàtica de l'assetjament sexual ha crescut, a mesura que el coneixement ha guanyat terreny als tòpics. Avui en dia, tota persona sensible a la perspectiva feminista sap distingir les diverses formes que presenta la violència envers les dones. Així és com de les agressions sexuals en l'àmbit privat, se'n diu violència domèstica; de les que la pateixen en diuen dones maltractades, i tot plegat es considera un problema social, més o menys submergit.

Les agressions sexuals en l'àmbit públic també queden prou ben delimitades. Es tracta fonamentalment de violacions i altres formes de violència similar. Les dones que en són víctimes i les situacions corresponents que se'n deriven mereixen també una consideració com a problema social. Fins i tot són vistes com a un problema força més greu que el cas de les agressions sexuals en l'àmbit privat. Perquè, entre d'altres raons, tot el que s'esdevé en l'àmbit públic sol merèixer una consideració superior a les qüestions relatives a l'àmbit privat.

L'assetjament sexual queda fora d'aquestes consideracions. Generalment, es reconegut com a un fenomen que pertany a un àmbit molt concret, el laboral. En conseqüència,

no s'acostuma a pensar en una dona assetjada com en una dona maltractada. La seva problemàtica es percebuda lluny dels problemes socials, malgrat que en aquests darrers temps hagi estat reconegut com a una de les formes de la discriminació laboral femenina.

Sobre aquest darrer punt no hi ha un acord unànim. En primer lloc, perquè el debat resta obert entre els juristes, que són els especialistes més reconeguts del tema. I en segon lloc, perquè altres especialistes, que sí l'accepten com a una discriminació laboral femenina, tampoc en diuen massa coses. Les raons d'aquesta situació probablement s'hagin de buscar en la incomoditat que gairebé sempre produeix el tema. Però també en el fet de que és una discriminació un xic més especial que les altres: no totes les dones són assetjades, només algunes. I el tòpic sobre les aparences sexuals continua renovant-se.

La perspectiva feminista sobre l'Assetjament Sexual

Les visions feministes sobre l'assetjament sexual no sempre coincideixen en les seves anàlisis i propostes sobre la qüestió. Tanmateix totes comparteixen el fet d'haver estat les iniciadores del seu reconeixement com a problema. Algunes visions justament el que fan és qüestionar la creixent del fenomen en el món laboral. Wise i Stanley (1992), en el seu estudi sobre l'assetjament sexual a la vida quotidiana, senyalen que l'acotació laboral reforça la dimensió estrictament sexual del fenomen. I com aquest reforç amaga i

menysté la dimensió de poder que l'assetjament sexual té i que és la realment important.

També assenyalen que l'acotació laboral no fa desaparèixer ni l'ambigüitat ni la confusió que acompanyen sempre la definició i delimitació de l'assetjament sexual. Fonamentalment, perquè la seva aparició sempre és fruit de la percepció i interpretació subjectiva de la persona assetjada. I perquè, a més, les formes, varietats, i contextos on es dona poden ser molts i diversos. Tot un conjunt de factors que impedeixen un reconeixement i control efectius de l'assetjament.

Segons el criteri de les autores, la complexitat del fenomen només resulta evident si es té present el context patriarcal que envolta qualsevol situació d'assetjament sexual. Aquestes feministes plantegen l'explicació de l'existència del fenomen, a partir del patriarcat imperant a la vida quotidiana. Es tractaria per tant, d'una qüestió prou més àmplia i complexa que la que apareix si hom considera només l'assetjament com a un problema de sexe en el món del treball.

Com és lògic suposar, des d'aquesta òptica, es defensa un concepte d'assetjament sexual on totes les conductes que el representen tenen en comú el ser "... una intrusió, no desitjada i no buscada, per part d'un home en els sentiments, pensaments, conductes, espai, temps, energies i cos d'una dona", Wise-Stanley (1992:81). I es precisa que l'única mesura quantificadora viable és l'estadística se-

güent: "totes les dones han estat objecte d'assetjament sexual en alguna ocasió, perquè l'assetjament sexual és alguna cosa que pot succeir-nos des del moment de nèixer fins al moment de morir..." (1992:82).

No tots els plantejaments que tenen en compte la perspectiva feminista coincideixen. Tanmateix l'argument central que totes aquestes visions comparteixen gira entorn el reconeixement de l'assetjament sexual com a forma de poder. El debat es centra sobre quina és la font d'aquest poder i quina és la seva concreció en l'àmbit laboral. Així, Farley (1978) creu que l'assetjament sexual és per damunt de tot un conjunt de conductes masculines orientades a aconseguir poder, on el sexe s'utilitza com a un element més. No és per tant l'element més important i en conseqüència l'autora no demanda una acotació precisa de l'assetjament sexual en el món laboral.

Contràriament, Stanko (1988) mostra la significació de l'assetjament sexual com a un element clau en la definició de la segregació ocupacional femenina. En concret, destaca com les dones ocupades en àrees tradicionalment ocupades per homes són les que tenen més probabilitats de ser assetjades. Una situació que no pateixen les dones ocupades en àrees tradicionalment femenines. Però que s'hauria quan menys de matisar, si es tenen presents també els factors jeràrquics, com ara el cas del tèxtil, abans referit. Perquè els càrrecs sí són gairebé sempre masculins, fins i tot en aquests sectors.

Malgrat el matís, la idea resulta força interessant perquè fa possible considerar l'assetjament sexual com a una forma de mantenir un tancament ocupacional, una forma de control dels homes envers les dones. En definitiva, una forma d'exclusió que obre la via vers la consideració de l'assetjament com a una forma de discriminació laboral, específicament femenina.

Es podria dir, però, que malgrat el camí assenyalat per les visions feministes, l'assetjament sexual no es considera com a fenomen rellevant, fins a ben entrada la dècada dels 80. Els EEUU i l'àrea anglo-saxona són els territoris on primer es desenvolupa el seu reconeixement. La visió jurídica de l'afer és la dominant. La resta d'especialistes del món laboral gairebé no el contemplen. Probablement perquè les feministes no sempre s'interessen per aquest món i la resta d'especialistes de l'àmbit laboral no sempre tenen present l'òptica feminista. I, probablement, el que és més important: no consideren prou rellevant l'assetjament sexual.

La visió laboral de l'Assetjament Sexual

Aquesta manca d'interès per estudiar l'assetjament, com a tema propi del món laboral, està fortament compensada per les aportacions dels juristes, com es veurà en els propers apartats. Tanmateix, la resta d'estudiosos/es també en diuen alguna cosa. De fet, s'ha de dir que les universitats USA són un dels territoris on més s'ha analitzat la incidència

de l'assetjament sexual. No ben bé des de l'òptica laboral, però sí posant de manifest com l'assetjament sexual és més factible allà on es dóna una situació quotidiana de poder.

En l'àmbit laboral europeu, Walby (1986) (1990), Pollert (1981) o Cockburn (1983) són algunes de les estudioses, d'aquest àmbit, que fan aparèixer la importància de l'assetjament sexual, tot i no haver desenvolupat estudis específic sobre la qüestió.

Schnock (1993) sí fa un estudi sobre l'assetjament sexual en el món del treball, encara que no el considera una forma específica de discriminació laboral. De fet, el seu estudi és una clara referència als arguments defensats en el nostre estudi, com es podrà comprovar, a l'apartat on s'explica la nostra perspectiva. Els pressupostos teòrics de Schnock suposen la necessitat de no centrar-se en el tractament jurídic del tema. L'autora reclama la necessitat de partir d'interpretacions diferenciades de les situacions d'assetjament, segons els gèneres. Proposa una contrastació empírica qualitativa. En concret, l'anàlisi de les representacions simbòliques de com les dones s'organitzen el món. L'instrument utilitzat per a la contrastació empírica és, com en el nostre cas, el grup de discussió.

En resum, l'estudi, centrat al món laboral alemany, tracta de posar de manifest com la violència que acompanya tota acció d'assetjament és interpretada de manera diferent per ambdós gèneres. El gènere masculí tendeix a negar o a ocultar la violència que tot assetjament sexual suposa.

Aquesta interpretació conté una certa visió positiva de l'assetjador, basada en un ideal masculí que es correspon amb la imatge d'un seductor irresistible i/o que no pot resistir-se.

El gènere femení pateix la violència de l'assetjament perquè no troba el seu lloc en un àmbit laboral on aquestes imatges masculines són les predominants. Així, la dona que respon positivament a la "seducció" és estigmatitzada com a immoral. I la que ho fa negativament, és estigmatitzada com a "frígida", "bleda" o altres adjectius que fins i tot posen en dubte la seva feminitat.

L'estudi fet per Calle - González - Núñez (1988) presenta també una visió interdisciplinària d'aquest tipus d'assetjament en el món del treball. L'anàlisi considera el fenomen com a una discriminació laboral, no centrada exclusivament en la visió jurídica(5). L'estudi és, a més, un dels pioners sobre el tema a Espanya.

Els autors presenten un bon recull de la literatura especialitzada sobre l'assetjament. Hi destaquen les referències als factors psico-socials tan dels treballadors/es com de l'organització empresarial. La contrastació empírica es fa mitjançant entrevistes a treballadores de la ciutat de Madrid. Les seleccionades pertanyen a grups professionals on

(5).- Els autors són els mateixos que varen fer l'enquesta per l'UGT l'any 1987, on es diu que el 84% de les dones entrevistades declaren haver sofert assetjament sexual, en el món laboral. Aquesta informació va ser la reflectida en l'informe Rubenstein.

el tipus de feina pot comportar risc d'assetjament (tècniques de cabina de passatges, administratives, hosteleria, periodistes, obreres del metall i químiques, i sanitat). Les conclusions trenquen els tòpics més habituals, que altres anàlisis anteriors i posterior també confirmen.

La visió jurídica de l'Assetjament Sexual

La majoria d'especialistes reconeixen l'estudi de C. MacKinnon (1979) com l'estudi pioner de la qüestió. La jurista nordamericana és la primera en establir el concepte d'assetjament sexual com a forma de "discriminació sexual", a la doctrina legal nordamericana. Per aconseguir-ho utilitza, per analogia, els precedents elaborats en el casos de "discriminació de raça". MacKinnon arriba també a la conclusió de que l'assetjament sexual es defineix millor quan s'afronta com a un problema de poder dels homes envers les dones. Però no considera l'existència del patriarcat com a un element que serveixi per a la seva definició, al contrari de les visions feministes esmentades.

En qualsevol cas, afirma que l'assetjament és sempre l'expressió d'un problema dels homes envers les dones. Continua dient que pot prendre formes i situacions molt diverses. Fixa de manera clara que es tracta d'una qüestió de discriminació laboral, malgrat creure que el seu àmbit és prou més ampli que l'estrictament laboral. I conclou amb un avís, encara vàlid setze anys després: ni la seva penalització ni altres procediments formals de denúncia són les úniques

ques vies de solució.

L'estudi de MacKinnon resulta sempre una referència obligada en tots els estudis posteriors. Ací cal esmentar l'informe Rubenstein (1987) de la Unió Europea i el ja citat estudi de l'OIT com els compendis més emblemàtics, elaborats fins al moment. Aquests compendis sintetitzen la major part del coneixement existent sobre la temàtica. En primer lloc, recullen i fixen el concepte jurídic d'assetjament sexual. A continuació, detallen i analitzen la situació jurídica dels països implicats; tracten de posar de manifest el real abast del fenomen, i, per últim, ofereixen recomanacions i propostes per pa.l.liar-ne els efectes.

El present estudi els ha près també com a punt de referència obligada. No podia fer-ne d'altra. Però no pot ni vol, per raons òbvies(6), seguir les pautes i normes jurídiques que aquests estudis prioritzen. Tot i així, i demanant excuses als col·legues juristes, aquest estudi creu indispensable oferir una breu síntesi de l'aproximació jurídica a l'assetjament sexual en el món laboral. O si més no de la idea que se n'han fet uns llocs en matèria jurídica, sobre la problemàtica que l'envolta.

En aquest punt, les referències obligades han estat, a més dels ja citats Rubenstein i Husbands, els escrits dels principals especialistes espanyols en la matèria, Pérez del

(6).- L'equip està compostat per tres especialistes en Sociologia, una aspirant punt a ser-ho i un economista, que des d'ací volen agrair molt sincerament l'ajuda rebuda per tots els experts juristes consultats.

Río (1990), Pérez del Río-Fernández López-Del Rey (1993), Escudero (1993) i Del Rey (1993).

Tots ells coincideixen en abordar la qüestió de l'assetjament sexual posant en evidència la complexitat de la definició del concepte. Comparteixen la idea de que es tracta d'una discriminació laboral. L'acord arriba, fins i tot, a considerar-lo una qüestió de poder, especialment quan es tracta exclusivament de poder laboral. També accepten que és una conducta sexual no desitjada pel que la rep. Les diferències provenen, principalment, a l'hora d'explicar les raons que el determinen i els tipus de mesures legislatives útils per pal·liar-lo.

Rubenstein (1987) acota un concepte d'assetjament que després ha estat recollit per tots els països de la UE. Segons, aquest autor, l'assetjament sexual és: "...tota conducta verbal o física de naturalesa sexual, l'autor de la qual sap o hauria de saber que és ofensiva per a la víctima" (1987:47). Aquesta conducta, sempre no desitjada, pot consistir en fer proposicions, demanar o exigir favors sexuals, exercir pressions per aconseguir una resposta sexual, fer al·lusions, insinuacions, mirades ofensives... i qualsevol altre comportament similar orientat a considerar la dona com a objecte sexual.

Del Rey, pioner a Espanya dels estudis sobre el tema, parteix d'aquesta mateixa definició, precisa que l'assetjament té com a escenari l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari. I afegeix que els resultats d'aquesta

conducta afecten la situació ocupacional de la víctima o "...en qualsevol cas, tenen com a objectiu o com a conseqüència crear-li un entorn laboral ofensiu, hostil o intimidatori" Pérez del Río-Fernández López-Del Rey (1993:269).

Husbands, en un escrit on resumeix l'anàlisi comparada de la legislació sobre l'assetjament sexual a vint i tres països industrialitzats(7), senyala tres vies d'origen del fenomen, en la seva versió contemporània: el rebrot del moviment feminista, l'augment de les dones en el mercat de treball i la jurisprudència dels tribunals federals nordamericans, a finals de la dècada dels anys 70. Recorda que les víctimes són de manera molt majoritària dones i que l'abast i gravetat del fenomen ultrapassen els tòpics més habituals.

Tant Husbands com Rubenstein recullen la delimitació dels col·lectius de risc d'assetjades, posats de manifest pels estudis i els registres de casos sobre la qüestió. Un cop més aquesta delimitació fa referència a situacions que s'expliquen millor pel poder que no pas pel sexe. Les dades existents arreu posen en evidència que les dones més dèbils són les més assetjades. La situació de debilitat pot ser deguda a la situació personal o a la situació del sector d'activitat o de l'ofici que realitzen. En el primer cas s'hi poden trobar noies molt joves, dones vídues, separades, divorciades, emigrants.... En el segon cas, les assetjades són, principalment, dones de la neteja, dependents de grans

(7).- L'anàlisi és el compendi de l'OIT, abans referenciat.

superfícies comercials, hosteleria i serveis mèdics.

En l'estudi que Del Rey realitza amb Fernández López i Pérez del Río (1993), sobre la discriminació en la negociació col·lectiva, en destinen una part al tema de l'assetjament sexual. Parteixen del concepte de Del Rey, tot i reconèixer la transcendència i dificultat del tema. Fan un repàs de l'evolució de la legislació espanyola que afecta l'assetjament sexual en el món laboral. I senyalen un dels punts on es produeix una certa controvèrsia. A saber, la pertinença o no de considerar també l'assetjament sexual com a una qüestió relativa a la igualtat entre els gèneres. Unes diferències de criteri que afecten les propostes legislatives per aconseguir-ne el seu control i la corresponent penalització.

Pérez del Río serà una ferma partidària d'incloure'l dins l'àmbit de la igualtat entre gèneres. Del Rey preferirà un reconeixement de l'assetjament com a un atemptat que afecta estrictament als drets fonamentals del treballador. En concret, al dret al respecte de la dignitat personal. Del Rey accepta que són les treballadores, la gran majoria de les afectades. Reconeix que es tracta d'una discriminació laboral on el concepte de sexe hi té un pes primordial. Però no accepta la vinculació de gènere i per tant de patriarcat en la caracterització de l'assetjament sexual. Uns conceptes i una argumentació que lògicament seran més properes a les propostes i reflexions de Pérez del Río (1990).

Escudero(8) es fa també ressò dels supòsits d'aquesta especialista. Ell recull, a l'igual que la resta de textos citats, els tipus d'assetjament sexual laboral més reconeguts, en l'àmbit jurídic. L'assetjament sexual paradigmàtic o assetjament d'un superior jeràrquic vers una subordinada. I l'assetjament sexual ambiental, nom aplicat a la possibilitat de que l'assetjament sexual sigui el resultat d'un ambient de treball no satisfactori.

En el primer tipus, el majoritari segons sembla, la jerarquia laboral és explícita i pot tenir conseqüències greus sobre el futur de l'activitat laboral de l'assetjada. En el segon tipus, molt més minoritari que l'anterior, es reconeixen les possibles situacions d'assetjament entre companys d'un mateix rang. Com a cloenda d'aquesta tipologia, s'ha d'afegir que aquests no són els únics tipus. Molt probablement tampoc ho són els col·lectius de risc citats. Tanmateix, tots els especialistes coincideixen a destacar-los com els tipus més habituals i els col·lectius més extrems.

2.3. La legislació sobre l'Assetjament Sexual

El panorama internacional

De nou, Husbands i Rubenstein són els noms a tenir presents, a l'hora d'oferir una breu síntesi de la legislació existent sobre la qüestió. L'informe Rubenstein, fet sota

(8).- El escrito de Escudero aparece en un texto sindical de CCOO dedicado a la preparación de "asesoras para la igualdad".

encàrrec de la Unió Europea, serà el primer en demanar una legislació específica per l'assetjament sexual. I serà, justament a partir d'aquest informe, que es desenvoluparà la idea de fer un codi de conducta, que, hores d'ara, la gran majoria dels països de la UE han fet seu.

Les idees extrems de l'informe Rubenstein han aconseguit que el Parlament Europeu jugui la carta de pioner en l'afer. Per a ser-ho, ha calgut que es consideri l'assetjament sexual com a una violació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones. I que es faciliti el camí per considerar-lo il·legal, ultrapassant les distintes tradicions culturals i jurídiques. Sota aquesta tessitura s'ha construït el consens sobre la necessitat d'estipular unes normes jurídiques que abordin la penalització de l'assetjament. Bé perquè perjudica l'ambient de treball, bé perquè en tenir implicacions de xantatge, afecta qüestions d'abús de poder.

L'escrit de Husbands (1993) amplia la panoràmica internacional, a l'oferir un bon resum del marc jurídic existent, als principals països industrialitzats. El text recorda, en primer lloc, que és tracta d'una legislació força recent. I l'exemple n'és EEUU, país pioner, on no varen reconèixer l'assetjament com a una discriminació laboral de caràcter sexual, fins al 1977.

A continuació, sintetitza la legislació vigent, en aquests països, sobre el tema. La classifica en quatre grans grups: la legislació derivada del dret laboral, la vinculada

al dret civil, l'emparada pel dret penal i la relativa a la igualtat d'oportunitats. Precisa que hi ha alguns països on la protecció legal per l'assetjament sexual es deriva de més d'un aquests tipus de drets.

Com a punt interessant, destaca que, als països de la Unió Europea(9), és on més s'aborda la protecció de l'assetjament des de la igualtat d'oportunitats. L'autor cita com el Consell de Ministres de la Comunitat fa seva, al 1991, una recomanació derivada dels resultats del citat informe Rubenstein. La recomanació demana als membres de la UE la difusió d'un missatge on es digui que l'assetjament sexual en el món laboral és inacceptable. I, que aquest tipus d'assetjament pot infringir la Directiva de 1976, relativa al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones.

Bèlgica, França i Espanya són conjuntament amb Nova Zelanda i Canadà els països on la legislació laboral prohibeix l'assetjament sexual de manera explícita. Però hi ha encara països on ni tan sols es reconeix el nom d'assetjament sexual en les lleis laborals, per exemple a Suïssa. El dret civil és el suport específic pels casos d'assetjament a gairebé tots els països industrialitzats, al menys de manera teòrica. I a EEUU és on hi ha, en paraules de Husbands, més imaginació a l'hora d'aplicar-la.

França és l'únic país on s'ha promulgat una llei penal

(9).- Vegi's l'annex on es relacionen els documents institucionals relacionats amb l'assetjament sexual, per ampliar aquesta panoràmica.

dedicada a l'assetjament sexual. Aquesta llei compta, a més, amb l'excepcionalitat de no limitar-se a l'àmbit laboral. El seu propòsit és castigar tot abús de poder amb connotacions sexuals. Per exemple el que es pot donar a l'àmbit de la docència. Suècia mereix també un comentari a part, malgrat no tingui una llei específica sobre la qüestió. L'interès de les actuacions sueques rau en que no només penalitza l'assetjament sexual en el món laboral. Sinó que promou també altres mesures, incloses en la llei d'igualtat d'oportunitats. En concret, les empreses de més de deu treballadors han de presentar un pla anyal de foment d'igualtat, on es detallin mesures concretes per impedir l'assetjament.

Un últim punt pot cloure aquesta breu panoràmica internacional de la legislació vigent sobre l'assetjament sexual. Es el tema de la delimitació de la responsabilitat. Una problemàtica que sempre resulta tan o més complicada que la definició i acotació del propi fenomen. En realitat, la responsabilitat depèn del tipus de legislació amb la que s'aborda la prevenció o penalització. I s'ha de dir que els casos on queda clarament delimitada la responsabilitat completa de l'assetjament són, fins ara, pocs.

Els inconvenients per aconseguir una millor delimitació de la responsabilitat provenen de la dificultat de fer-ne responsable també a l'empresari implicat. I, en conseqüència, de facilitar l'obtenció d'una indemnització econòmica per a la persona assetjada. La dificultat que ambdós incon-

venients amaguen resulta evident, a cop d'ull. A més de posar de manifest, una vegada més, els inconvenients que sempre acompanyen la pròpia solució jurídica del problema.

La regulació en l'ordenament jurídic espanyol i català

Espanya no té una llei específica per l'assetjament sexual, tot i formar part dels països, citats en el subapartat anterior, on la legislació laboral el prohibeix. Fins a l'aprovació del nou Codi Penal, les accions judicials i administratives contra l'assetjament sexual s'han realitzat gràcies a la modificació de l'ordenament jurídic laboral amb la introducció de l'article 4-2 c de l'Estatut dels Treballadors:

"Els treballadors tenen dret al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual" (Llei 3/1989, de 3 de març).

Aquesta redacció ha estat criticada per Pérez del Río (1990), que destaca l'absència en l'ordenament jurídic espanyol d'un concepte o definició adequada d'assetjament sexual. Més concretament Pérez del Río creu que la modificació de l'Estatut dels Treballadors no qualifica ni tipifica suficientment l'acte d'assetjament.

Serna Calvo (1992) també critica que la principal orientació de l'ordenament jurídic espanyol, en relació a l'assetjament sexual, sigui aquella que l'entén com a dret al respecte de la dignitat personal, més que no pas com a dret a la no discriminació per raó de gènere. Una crítica

que, com ja ha s'ha comentat, no és compartida per altres juristes, com ara Del Rey.

Tot i així, aquesta nova redacció suposa la regulació de l'assetjament sexual dins de l'Ordenació Jurídica Laboral Espanyola. Perquè fins aquell moment només s'havia contemplat en l'àmbit administratiu sancionador amb la "Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)", que en el seu article 8.11 qualifica com a infracció laboral molt greu:

"els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors" (Llei 8/1988, de 7 d'abril).

Aquesta llei només reconeix com a subjecte actiu de la infracció el propi empresari o la direcció delegada.

Amb l'aprovació del nou Codi Penal(10), el 8 de Novembre de 1995, es tipifica un nou delicte, perquè l'assetjament sexual no constava en el codi penal anterior. El nou delicte d'assetjament sexual es castiga amb un arrest de 12 a 24 caps de setmana o una multa de 36.000 pessetes a 18 milions. Aquesta pena s'imposarà a la persona que:

"Sol·liciti favors de naturalesa sexual per a si mateix o per a un tercer fent valer una situació de superioritat laboral, docent o anàloga, amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que pugui tenir en l'àmbit de dita relació".

(10).- El nou Codi Penal entrarà en vigor el 24 de maig de 1996.

Davant aquest nou delicte, sense voler interferir amb el saber i l'opinió dels juristes, des d'aquestes pàgines gosem dir el següent: tot i l'avenç que suposa, no contempla en cap moment la possibilitat de considerar les situacions d'assetjament que s'esdevinguin entre persones del mateix rang. Es a dir només considera el poder implícit en l'assetjament sexual quan hi ha jerarquia laboral manifesta. I per tant no facilita el camí vers la consideració de l'assetjament com a expressió del poder patriarcal que hi ha entre homes i dones al món laboral. Però significa un avenç, si més no sobre el paper. Altra cosa serà avaluar, en el futur, els resultats efectius obtinguts.

2.4. Una perspectiva específica per a l'estudi de l'Assetjament Sexual

Tal com s'ha comentat, a l'inici d'aquestes pàgines, el present estudi pretén mostrar les raons que fan possible l'existència de l'assetjament sexual, en el món laboral. Això vol dir que l'estudi s'orienta vers l'explicació del que hi ha darrera el fenomen més que no pas a la descripció del que, a primer cop d'ull, resulta més evident. Una descripció que, d'altra banda, l'estudi també contempla, però no a través de l'enquesta d'opinió, un dels instruments de mesura més a l'ús, en aquests casos.

El motiu de l'opció empresa és, com es recordarà, l'ambigüitat i complexitat que acompanyen l'acotació de l'assetjament. I, en conseqüència, la dificultat per aconseguir una mesura prou vàlida i representativa de l'abast concret dels fets. Uns inconvenients als que cal afegir les insatisfaccions produïdes per les enquestes d'opinió sobre la qüestió. Perquè, en aquest cas, les opinions, són especialment deutores d'un conjunt de tòpics (als quals la morbositat del sexe no hi és aliena), que l'enquesta no fa altra cosa que reforçar.

Es així que l'orientació ací proposada pretén, en primer lloc, desmitificar els tòpics més comuns sobre l'assetjament sexual. I, en segon lloc, posar de manifest les raons que el sustenten, malgrat no hi hagin, en principi, fortes evidències. Les claus teòriques d'aquest plantejament tenen a veure amb les idees de poder i sexualitat, implicades directament en l'assetjament. I, amb les de

patriarcat i imaginari que configuren el context on es desenvolupa el fenomen. L'estudi proposa, en conseqüència, una contrastació empírica basada més en la qualitat de la informació que no pas en la quantitat, tal com es podrà comprovar a la tercera part de l'estudi.

L'Assetjament Sexual com a forma de poder

Aquest estudi assumeix la definició d'assetjament sexual com a forma de poder, compartida tan per la visió feminista com per la jurista. La idea de poder és precisament la que es vol destacar per trencar el tòpic de que l'assetjament és per damunt de tot una qüestió de sexe. Tanmateix la proposta, dita així, no afegeix res de nou a les conclusions evidenciades per bona part dels estudis sobre el tema.

El present estudi també accepta que l'abast de l'assetjament sexual és l'estrictament laboral. Per tant no es planteja visualitzar altres formes de violència i agressions sexuals que també s'esdevenen a la vida quotidiana. En tot cas, aquesta acceptació obliga a precisar que la visió laboral del concepte de treball deixa fora l'àmbit del treball domèstic. L'àmbit de treball majoritari per a les dones que viuen i treballen, avui en dia a Catalunya(11).

Un cop assumides els anteriors supòsits, aquest estudi pretén posar de manifest que:

(11).- Pel reforçament d'aquest concepte de treball, vegi's per exemple, T. Torns, *Els treballs de les dones* (1992)

. L'assetjament no es només una qüestió relativa al poder laboral, present a qualsevol relació laboral entre caps i subordinats. Sinó que és una expressió del poder patriarcal que sempre hi ha, de forma més o menys explícita, en les relacions entre homes i dones.

Aquesta visió de l'assetjament no amaga el seu component sexual perquè seria absurd negar que el fenomen sempre es manifesta i és percebut com a una conducta sexual. Però l'estudi vol remarcar que l'evidència de sexualitat sol enterbolir l'abast i característiques del poder implicat en tot assetjament. Un abast i unes característiques que només troben possibles explicacions en la dimensió patriarcal d'aquest poder. Perquè el que cal remarcar és que qualsevol situació d'assetjament sexual té més a veure amb poder que no pas amb sexe.

Amb aquest plantejament ningú no nega que aquest poder sigui exclusivament patriarcal. I més quan les primeres evidències de l'assetjament remeten només a les característiques laborals del fenomen. Es a dir, malgrat que el més comú sigui acceptar el seu reconeixement només quan hi ha una relació amb jerarquia laboral manifesta.

Però és que aquestes mateixes evidències posen de manifest que els reconeixements de la seva dimensió patriarcal són molt escassos. Un punt on coincideixen tan les opinions més usuals com les conclusions de la gran majoria dels estudis i dels especialistes sobre el tema. I idèntica tessi-

tura presideix les mesures i propostes legislatives destinades a pal·liar i/o prevenir l'assetjament sexual en el món laboral(12).

Per posar en evidència el rerafons patriarcal cal sortir fora de l'estricta marc laboral. O recordar que, com en el cas del propi concepte de treball, és necessari considerar altres factors extra-laborals. Una característica que resulta obligada sempre que s'analitza un fenomen que afecta dones majoritàriament. No per raons biològiques, com en aquest cas la intervenció del sexe podria fer pensar. Sinó per raons que ajuden a explicar, una vegada més, com el sexe es transforma en gènere. O, més específicament, com les relacions laborals són també unes relacions socials on el gènere hi és present. I si el gènere hi és present el patriarcat no pot ser gaire lluny.

L'Assetjament Sexual com a expressió de poder patriarcal

Les primeres visions de l'assetjament sexual com a expressió de poder patriarcal poden trobar-se a la literatura feminista, ja comentada en la primera part d'aquest estudi. Reforcen aquesta visió les aportacions de altres estudioses que han revisitat el concepte de patriarcat, en aquests darrers anys. Es el cas, per exemple de la politòloga C. Pateman (1995).

(12).- Vegi's, com a exemple, la recent reforma del Codi Penal espanyol on només es reconeix l'assetjament sexual quan hi ha una relació laboral amb jerarquia explícita.

Pateman parla del modern patriarcat com a fruit de la transformació del patriarcat clàssic. Una transformació que, a la cultura occidental, és el producte de les idees de la Il·lustració i del triomf del capitalisme industrial. Aquest és l'origen de l'individu modern sorgit gràcies al nou contracte social. El substrat patriarcal d'aquest afer prové del fet que l'individu és en realitat un ciutadà masculí. I, també, del fet que el contracte té un caràcter sexual alhora que social. Això és així perquè només són reconeguts com a protagonistes del contracte aquells individus masculins que són patriarques.

Segons aquesta politòloga, les dones no queden excloses d'aquest contracte, només hi són presents d'una altra manera. Concretament, subordinades als homes, en primer terme i a l'estat, en segon terme. En realitat, cal dir que el reconeixement d'aquesta situació és tan antiga com les pròpies reivindicacions feministes. Unes veus pioneres que, com es recordarà, varen créixer acompanyant la creació de l'individu i l'estat modern.

La revifalla del terme patriarcat és el resultat del rebrot del moviment feminista, després de 1968. Però la controvèrsia sobre la concreció del terme i sobre el seu significat encara l'acompanya. Ella afirma que el patriarcat sempre és una expressió de poder polític, fonamentat en la subjecció de les dones per part dels homes. En realitat, el patriarcat: "... singularitza la forma del dret polític que tots els homes exerceixen pel fet de ser-ho." Pateman

(1195:32).

El que cal ací destacar és com en aquesta forma de poder hi ha implícita la idea de que les relacions patriarcales són a més relacions familiars. El patriarca és el pare, una premissa que dóna una dimensió universal al patriarcat i és a l'origen de la civilització. Una civilització que, sense haver de citar Engels, s'accepta que ha transformat al pare en cap de família, mitjançant l'aliança entre el patriarcat i el capitalisme industrial contemporani.

El desenvolupament d'aquesta aliança fa créixer el fet de que el tractament patriarcal sigui sinònim de paternisme. Una situació que configura no solament les condicions materials de la vida dels homes i les dones, a l'interior de la família. Sinó, i aquest és el punt que el present estudi vol destacar, les actituds, les pautes i els valors que configuren els referents socio-culturals d'aquests homes i aquestes dones.

Les relacions familiars, vistes com a relacions patriarcales, permeten observar com aquestes relacions estan basades en el següent intercanvi: els homes (caps de família) subministren suport econòmic i protecció a canvi de la subordinació de les dones (mares i esposes). De fet, es pot dir que aquest intercanvi constitueix un contracte no escrit on es bescanvia submissió per protecció, treball no pagat per manteniment. Una situació que, a ben segur, pot materialitzar-se de molt diverses maneres, a la realitat actual dels països industrialitzats. Però que, no hi ha dubte,

domina fortament l'imaginari social i cultural de les relacions públiques i privades entre homes i dones.

Aquesta perspectiva és la que permet contemplar l'assetjament sexual com a una expressió del poder patriarcal en el món públic. Així ho confirmen estudis com ara els de Cockburn (1991) o Pollert (1981). En concret, en aquest últim, s'analitza la vida de les obreres britàniques de fàbrica. Aquesta especialista afirma que l'assetjament sexual, més que una discriminació laboral, és part de la subordinació que pateixen les dones en l'àmbit laboral. I ho confirma dient: "... les bromes i juguesques sexuals són alguna cosa més que ganes de fer riure, són el llenguatge de la disciplina" Pollert (1981:140).

Tanmateix la força d'aquests arguments no amaga la dificultat de considerar el context patriarcal com a raó explicativa del l'assetjament. Especialment, perquè la realitat de l'assetjament es percebuda habitualment com a una qüestió de sexe. I la morbositat que habitualment acompanya tota qüestió de sexe és gairebé sempre la millor manera per amagar i/o enterbolir el poder. Principalment, quan, a més, hi ha molt poca o nul·la consciència sobre l'existència del context patriarcal. O quan les anècdotes dels casos masculins (amb fort ressò publicitari) fan oblidar la grolleria i la gravetat de la majoria de casos femenins (força menys publicitats).

Probablement aquesta situació s'explica perquè una cosa és acceptar que l'assetjament sexual és un problema, fins i

tot, greu. I, l'altra, és considerar que es tracta més d'un problema de poder que no pas de sexe. O acceptar que, a més d'un problema de jerarquia laboral, l'assetjament afecta també les relacions de poder, sempre presents en les relacions entre homes i dones. Una no acceptació que queda reforçada, en aquest cas com en d'altres, perquè l'evidència dels fets no semblen una prova prou eficaç per defensar els arguments que la sustenten.

Posar de manifest la importància del patriarcat obliga a analitzar també el tema com a una qüestió relativa a l'existència del gènere. Tot i així, la presència de gènere pot conduir a veure l'assetjament sexual com a una discriminació laboral més. Però no necessàriament com a una discriminació explicable a partir de les relacions patriarcals. Perquè així com existeix el consens, entre un bon nombre especialistes, a l'hora d'acceptar que les relacions familiar són relacions patriarcals. I el consens és encara més fort a l'hora d'acceptar que l'àmbit laboral és un àmbit jeràrquic. Són molt comptades les veus, a l'hora de defensar que les relacions laborals són també relacions patriarcals.

L'Assetjament Sexual com a discriminació laboral

En algun moment d'aquest escrit s'ha dit que l'assetjament sexual és una discriminació laboral gairebé inexistent en el món dels especialistes del món del treball, tret dels juristes. Aquesta afirmació es pot fer extensiva als especialistes en salut laboral, malgrat les conseqüèn-

cies que l'assetjament sexual pot arribar a tenir en la salut de les persones assetjades(13).

Però també és prou sabut que el fet que els especialistes no tractin el tema no vol dir que la realitat no existeixi. Tanmateix els especialistes saben que per legitimar l'existència d'una problemàtica qualsevol cal, com a mínim, plantejar-ne el seu estudi.

La incomoditat que provoca, entre els no juristes, el tema de l'assetjament sexual és possiblement una de les raons d'aquesta manca d'atenció. Tot i que el tractament que en fan els juristes probablement també estigui relacionat amb aquesta mancança. D'entrada, perquè aquest tractament permet considerar que l'acotació jurídica constitueix per si mateixa una aproximació prou especialitzada. A més, perquè el control que ofereix aquest tipus d'acotació ja està prou assegurat. I, per últim, perquè la rellevància del tema, donada la relativa novetat que l'acompanya, no és negada però tampoc reclamada, des de les altres disciplines.

Tanmateix alguns passos s'han fet. Els estudis i plantejaments teòrics ressenyats a la primera part d'aquest estudi en són una molt bona prova. D'altra banda sembla prou inqüestionable adonar-se'n que d'assetjament n'hi ha. En primer lloc, perquè creix la presència de les dones al mer-

(13).- De fet, malgrat l'existència de comentaris sobre les possibles baixes laborals per depressió o altres malalties, originades per l'assetjament sexual, no ens ha sigut possible concretar-les amb altres informacions que la d'aquesta nota.

cat de treball. I aquest fet, segons veuen els bons especialistes en l'anàlisi d'aquest mercat, fa créixer les discriminacions laborals indirectes. I l'assetjament n'és una d'elles.

Davant d'aquest fet, es pot plantejar si l'assetjament sexual és la més forta o la més important de les discriminacions indirectes existents. Probablement hi hagi veus que es declarin a favor de destacar, per exemple, la discriminació salarial. O altres que considerin que, posats a tractar temes relatius al mercat laboral espanyol i català, és molt més greu la qüestió de l'atur femení. O, fins i tot, n'hi hagi que considerin força més greu l'existència dels contractes precaris, on el treball a temps parcial mou fortes controvèrsies. O que el realment greu sigui el conjunt que suposa tot plegat alhora.

Una panoràmica, davant de la qual, no resulta banal preguntar-se, si la preocupació per l'assetjament sexual és prou pertinent. Tanmateix, la pregunta no invalida la necessitat de saber perquè hi ha assetjament sexual, al mercat laboral català. Ni qüestiona les propostes teòriques plantejades per abordar-ne el seu estudi. Però abans de seguir en-davant cal reforçar uns últims aclariments.

Tot i centrar-nos en l'estudi de l'assetjament sexual en el món laboral, només s'analitzarà el mercat de treball emergit. Això vol dir que quedarà fora tot el treball u ocupació submergida i/o les activitats considerades com ajuda familiar. Una tria obligada malgrat conèixer la importància

que aquesta mancança pot representar. Perquè sabem del gruix de treball submergit femení que hi ha especialment en el sector de la neteja i en d'altres serveis personals. Però la dificultat de l'accés a unes dades mínimament assequibles i fiables del fenomen, sota aquestes condicions, ens obliga a prescindir-ne.

De la mateixa manera, al centrar-nos en el món laboral, queden exclosos els fenòmens relatius a l'assetjament sexual en el món del treball domèstic o reproductiu. Perquè, tal i com ja s'ha comentat, tot i ser també un treball majoritàriament femení, el seu estudi queda emmarcat dins les qüestions relatives a la violència domèstica. I aquest tipus de violència i poder queden fora del nostre abast, en no rebre el nom d'assetjament sexual.

2.5. La importància de l'imaginari en l'estudi de l'Assetjament Sexual

Un cop fet el repàs dels arguments teòrics sorgits des del patriarcat i des de les discriminacions laborals fan possible la configuració de la nostra perspectiva. Per a completar-la, cal revisar els supòsits relatius al concepte d'imaginari. Perquè el nostre objecte d'estudi s'aferma sota la idea de que la millor manera per entendre perquè hi ha assetjament sexual és analitzar l'imaginari col·lectiu que l'empara.

En altres paraules, tal com després detallaran les nostres hipòtesis, pensem que l'assetjament sexual en el món laboral és possible pel rerafons social, cultural i ideo-

lògic que configura l'imaginari col·lectiu. Un imaginari on pren un paper decisiu el sistema d'organització patriarcal que presideix la vida dels homes i les dones a la nostra societat.

La definició de l'imaginari

Des de la història, l'antropologia, la psicologia i altres ciències socials s'han identificat els mites, els ídols, les imatges i les representacions com aspectes de rellevant importància a l'hora d'entendre el comportament humà. Des de la sociologia també existeix un consens sobre la importància dels imaginaris. Així tal i com diu Maffesoli (1993), els imaginaris determinen fortament les actituds individuals, estils de vida, formes de pensar i les múltiples interrelacions que constitueixen la vida social.

Entenem com a imaginari al conjunt d'imatges i representacions que ens fem sobre la realitat que ens envolta. Aquest imaginari comprèn aspectes concrets com pugui ser la idea d'una taula, (tauló horitzontal que s'aguanta per quatre potes a una altura convenient i que serveix per menjar i/o escriure). Però també comprèn aspectes més lligats amb quins han d'ésser els nostres comportaments i les nostres actituds al davant d'una situació donada.

Així, per exemple i més en relació amb la nostra recerca, tots els que comparteixen la nostra cultura tenen alguna imatge de quin és el paper que juga l'home en les activitats sexuals, fins i tot aquells que no n'han tingut mai

cap. Aquest imaginari condiciona i regula els diferents comportaments, de tal manera que es pot considerar com a una part integrant de la realitat. Perquè existeix una interdependència d'allò real i d'allò imaginari, un participa de la construcció de l'altre (Ledrut, 1987).

Aquestes representacions de la realitat són doncs representacions que venen condicionades per la història, la cultura i les condicions materials d'existència. Per tant canviaran i seran diferents d'una cultura a un altra(14) així com d'uns individus a uns altres depenent, a més, de la seva classe social i com no, del seu gènere. Un individu s'identifica amb el grup social al que pertany. I el fet de ser, per exemple, de gènere masculí o director d'una empresa li fa concebre les relacions laborals entre els homes i les dones, la idea de gènere i de sexe, així com el que pot o no significar un acte d'assetjament sexual, de manera diferent al que podria significar per a una dona, encarregada de la neteja de la mateixa empresa.

Nosaltres a l'hora de realitzar la validació empírica de les nostres hipòtesis hem considerat aquesta diferent construcció d'imaginari per a diferents grups socials segons sigui el gènere i diverses dades laborals, indicatives de la classe social.

(14).- Cal assenyalar la importància de l'especificitat cultural - normes, actituds i valors que regeixen les conductes sexuals - a l'hora d'estudiar l'assetjament sexual i establir comparacions internacionals (Calle-González-Núñez, 1988).

L'imaginari social és un element decisiu que impulsa l'acció, es a dir, la idea que tenim del que nosaltres som, del que de nosaltres s'espera, condiciona les nostres actuacions, conductes i pràctiques socials. Els imaginaris socials són representacions col·lectives que regeixen els sistemes d'identificació individual. Així l'imaginari que es té a l'esser un home i d'allò que implica respecte la seva relació amb les dones impulsa un determinat comportament.

Podríem dir que l'imaginari és al mateix temps origen i conseqüència de qualsevol fenomen social, perquè el món de l'imaginari té la doble dimensió temporal d'allò que és o que encara no és. L'imaginari pertany al procés de constitució d'allò real, de la realitat social. El que succeeix ara, en el present, abans ha format part de l'imaginari (Pintos, 1995), de la mateixa manera que el que s'esdevé reforça imaginaris ja existents.

Tanmateix, el que ens interessa, en aquest estudi, és posar de manifest la incidència de l'imaginari en el present, com a forma de configurar allò social com a realitat. Per tal d'aconseguir-ho, hem considerat adient, veure els diferents imaginaris que ens facilitin els trets explicatius del fenomen de l'assetjament sexual al món laboral.

Serà, doncs, convenient parlar dels diferents aspectes que conflueixen en un imaginari sobre l'assetjament sexual al món laboral. Tres són els aspectes que hem considerat: el primer d'ells està relacionat amb aquelles representacions que es tenen sobre el sexe; el segon, amb les referides al

món laboral i les relacions home-dona dins del lloc de treball, i la tercera, amb les més centrades en el propi concepte d'assetjament sexual.

Aquest desglossament suposa que homes i dones tenen diferent imaginari sobre el sexe, el treball i les relacions personals entre ells. Tan diferent com pot ser la interpretació masculina i femenina sobre un acte d'assetjament sexual(15).

L'imaginari de la sexualitat

La nostra identitat com a individus està fortament mediatitzada pel fet d'ésser un home o una dona, l'ésser un o l'altra té fortes implicacions en la forma de viure la sexualitat. El ser de gènere masculí o femení comporta, entre d'altres aspectes, una identitat de la que es participa amb els altres homes o dones; implica una forma d'entendre la sexualitat, i una manera determinada de relacionar-se amb l'altre sexe.

Aquesta identitat masculina o femenina, es palesa amb força quan els individus es relacionen amb els de diferent sexe o gènere. És durant aquests moments quan la idea que nosaltres tenim del que representa ésser home o dona, (idea de la qual participa la resta del col·lectiu del que formem part), condiciona i mediatitza els nostres comportaments. I

(15). Recordi's l'estudi de Schnoch (1993) on es mostra com les representacions i els models d'interpretació masculina neguen la violència implícita en els actes d'assetjament sexual.

aquesta identitat dels individus, així considerada, és un element més de la cultura del patriarcat, de la que ja s'ha fet esment en apartats anteriors.

Alguns estudis tracten de posar de manifest les implicacions del gènere en totes les formes de comunicació. A més dels ja comentats, volem citar el de (Pearson - Turner - Todd-Mancillas, 1993) on es mostra que els individus de gènere masculí tendeixen a fer servir estratègies per incitar, refermant la idea d'un imaginari sexual on el masculí és l'actiu. Mentre que, pel contrari, les dones fan servir estratègies per rebutjar, pròpies d'un imaginari sexual, més relacionat amb un paper passiu.

Altres estudis mostren la forta empremta que té l'aspecte sexual en la configuració de la identitat, així com el paper que juga l'imaginari col·lectiu en la forma d'establir aquest tipus de relacions. Wight (1994) realitza un estudi amb adolescents masculins de classe treballadora, per veure que pensen sobre el sexe. L'autor mostra la inconsistència entre el que es pot dir que són les normes socials - el que s'espera d'ells - i les seves experiències personals. Aquest adolescents manifesten verbalment i públicament una activitat sexual major de la que en realitat tenen. Una exageració amb concordança amb la imatge que s'espera de l'home i que li confereix un plus de virilitat i masculinitat.

Des de les teories del feminisme, l'imaginari que configura les pràctiques sexuals és vist com a socialment cons-

truït sobre les nocions masculines de desig i no sobre les nocions sorgides des de les dones. A més, entenen la sexualitat com el lloc per excel·lència de la dominació de l'home sobre la dona. Una dominació i un imaginari, a través del qual l'home imposa la seva noció de la feminitat sobre la dona (Walby, 1990). És a dir, l'imaginari que tenen els homes sobre la sexualitat impregna les pràctiques sexuals i el conjunt de les relacions que allò implica, imposant-se a sobre o per sobre del que tenen les dones.

Altres autors, que han aprofundit en l'estudi de l'imaginari sexual, parlen de com aquest imaginari és un imaginari heterosexual. Una premissa que entén l'heterosexualitat com a norma que estructura el gènere i defuig qualsevol anàlisi crítica sobre la pròpia heterosexualitat. De tal manera que mentre el gènere es acceptat com a construcció social, l'heterosexualitat funciona com a donada, natural i no qüestionada. Aquest imaginari heteronormatiu és el que reforça la idea de l'home com a subjecte actiu i la dona com a passiva i del que se'n dedueix i espera els respectius comportaments.

L'imaginari del món laboral

Malgrat les poques anàlisis existents sobre aquest punt concret, podem dir alguns dels trets més comuns. Així, es prou reconegut que empresaris i responsables de la política de recursos humans són poc partidaris de contractar dones. Una de les raons donades tan a l'hora de fer la selecció de

personal com al moment de decidir la contractació és que les dones presentaran més problemes en un futur. Els problemes són l'eufemisme que encobreix un imaginari lligat indubtablement al fet que són les dones les responsables de la realització del treball reproductor. Per tant, són les dones les que un dia demanaran baixes per maternitat, per tenir els fills malalts, etc.

Tot aquest seguit d'aspectes configura un imaginari en el que es creu que la dona practica molt més l'absentisme laboral. Malgrat que d'altres estudis matisen i resituen aquestes qüestions(16), no resulta agosarat pensar que un lloc de treball en un ambient i/o amb característiques reforçadores de l'assetjament pot reforçar aquest imaginari de la dona com a més absentista (Harlan-White, 1994).

Un altre dels aspectes presents en les relacions entre empresaris i treballadors és el de la promoció. En aquest punt, l'imaginari que es té de la dona que promociona és ple de tòpics. Sent el més habitual el relacionat amb la idea de que només promocionen les que accedeixen a determinats favors sexuals que el superior demana. O només promociona qui consent a ser assetjada. En definitiva, la dona ha d'aportar al món laboral, a més de la seva preparació professional, un cos i un sexe.

(16).- Vegi's, per exemple, Carrasquer, P. - Torns, T., *El absentismo laboral femenino, ¿Mito o Realidad?* en "ABACO", nº4, Oviedo, 1994.

L'imaginari de l'assetjament sexual

Tal i com ja hem assenyalat, a l'hora de conceptualitzar l'assetjament sexual, podem dir que es tracta d'un concepte nou per a un fenomen antic. Aquest fet ens fa plantejar uns quants interrogants. Sabem que es tracta d'un concepte nou per identificar una conducta o comportament existent. Entenem que les conductes que són recriminades, mal vistes o socialment punibles són les que surten de la norma establerta. Aleshores, quan podem dir que l'assetjament sexual comença a sortir-se de la norma? O, per a qui no forma part d'un comportament "normal"?

Hem dit també que ha estat el fet de que les dones hagin aconseguit tot un seguit de drets i espais polítics, socials i laborals el que ha plantejat l'assetjament sexual com a problema dins del món laboral. Però no hem d'oblidar que el fet que és doni com a concepte nou no evita la manca de consciència que existeix sobre el tema. O si més no, no qüestiona la possible "normalitat" amb la que es viu.

Aquesta manca de consciència afecta tan als homes com a les dones, tot i que aquestes en són més conscients, probablement perquè són les que majorment ho pateixen. Així ho palesa un estudi sobre la percepció de les dones entorn l'assetjament sexual. Realitzat per Jaschic i Fretz (1991), a través de vídeos que plasmen de forma latent o manifesta casos d'assetjament sexual, es veu que si el tema no és plantejat, de manera clara, tan sols el 3% parla

d'assetjament sexual al veure les imatges. Pel contrari, la resta parla de sexisme, de poca professionalitat, de conductes vulgars. En canvi, quan es pregunta explícitament si hi ha assetjament, el 98% respon afirmativament.

En aquesta mateixa línia, un altre estudi, realitzat a França, assenyala que el 20% de les dones no consideren com assetjament sexual el fet de que l'empresari demani a una aspirant a un lloc de treball que es despulli al davant seu(17). La falta de consciència del problema, també es manifesta en les actituds paradoxals que mostren molts individus al reconèixer que l'assetjament sexual és un comportament molt habitual, en la seva experiència laboral. I, en canvi, a l'hora d'identificar actes reconeguts legalment com assetjament sexual molt poques vegades ho assenyalen com a tals.

Si en aquesta manca de consciència, s'hi afegeix el plantejament de l'existència dels dos imaginaris diferents per a homes i dones, podem trobar una explicació viable, pel següent fet: l'home no acaba d'entendre el caràcter no desitjat que la dona pot percebre davant d'un acte d'assetjament sexual (Rubenstein, 1987). Podríem dir, fins i tot, que els homes, amb el seu imaginari, interpreten habitualment l'assetjament sexual des d'un punt de vista més proper al model biològic-natural. Es a dir, pel gènere mas-

(17).- Enquesta realitzada per Ipsos-Le point, amb una mostra de 1000 homes i dones de més de 15 anys. Citat per Husbands (1993).

culí, l'assetjament sexual és, la majoria de vegades, un dels resultats de l'atracció dels sexes.

Nombrosos homes creuen que s'exagera quant es parla d'assetjament sexual, mentre que moltes dones tenen por de que no s'escoltin les seves queixes. O, pitjor encara, que aquestes queixes provoquin encara més problemes laborals (Pearson- Turner- Todd-Mancillas, 1993). En definitiva, podríem dir que les dones reaccionen de manera defensiva, davant el comportament assetjador i/o violent dels homes. En fer-ho no fan més que jugar el paper que s'espera d'elles i que està configurat per un imaginari que les vol i les veu passives.

Un altre dels aspectes que ajuda a configurar aquests imaginaris prové de la cultura patriarcal dominant. Es la idea de que l'home és el protector, posseïdor i/o propietari de la dona. Així, la dona en tan que mare o esposa és una dona respectable, a l'igual que la filla. L'home manté o ha de mantenir una distància amb elles, però les restants són disponibles i l'actitud amb elles pot ser diferent (Giddens, 1993). Un argument que nombrosos estudis avalen perquè les dones soles (solteres, viudes, separades i divorciades) constitueixen un dels principals col·lectius de risc.

L'imaginari patriarcal sobre l'Assetjament Sexual

La síntesi dels supòsits teòrics propis de l'imaginari patriarcal com a explicació de l'assetjament sexual, en el món del treball clouen la nostra perspectiva. Calen però al-

gues reflexions abans de posar-hi punt i final.

Així, contra les veus que suggereixen que el patriarcat ha estat eliminat, degut als canvis en les desigualtats entre homes i dones, afirmem amb Walby que el patriarcat no ha desaparegut. Sinó que s'ha donat un canvi en la seva forma. Seguint les seves paraules: "Vull defensar que s'han donat canvis no només en els graus de patriarcat, sinó també en la seva forma. Gran Bretanya ha experimentat un canvi d'un patriarcat privat a un patriarcat públic en el darrer segle" (Walby, 1990:23-24). Un canvi també visible en aquest país, malgrat les lògiques diferències existents amb Gran Bretanya.

El principal canvi del patriarcat privat al públic és el fet de que s'ha passat d'una estratègia de dominació basada en l'exclusió a una estratègia de segregació i subordinació. Així, en el patriarcat públic la dominació de les dones es dóna en totes les àrees (la llar, la sexualitat, l'educació, la cultura, la política), però les dones no estan formalment excloses de cap àrea.

Però Walby considera (i nosaltres amb ella) que el patriarcat no pot limitar-se només a l'estudi d'un àmbit d'actuació (la dominació de la dona en l'àmbit reproductiu). Sinó que és present en tots els àmbits de les relacions socials: en l'estat, la cultura, el treball, la sexualitat, etc. A més, nosaltres defensem que l'estudi de tots aquests àmbits no es pot fer sense tenir en compte les seves mútues interrelacions.

Com a conseqüència, l'assetjament sexual al món del treball no es pot entendre només sota la lògica que regeix el treball productiu. Sinó que cal fer esment d'altres lògiques més properes a la seva interrelació amb el treball reproductiu i la seva vida quotidiana. Perquè, no hi ha dubte, que quan les persones van a treballar no deixen al penja-robes les seves actituds i maneres d'entendre la vida.

Per tant, es precisament en aquest marc d'anàlisi més ampli, on creiem que l'imaginari permet explicar les pràctiques d'assetjament sexual en el món laboral. Un marc que ha de considerar, de manera obligada, la interrelació entre els diferents àmbits i la lògica patriarcal que els acompanya.

Perquè només aquest marc, així elaborat, ens ha de permetre explicar l'assetjament sexual a través del patriarcat i la seva corresponent visualització, a través de l'imaginari. Explicar el perquè de l'assetjament sexual és explicar que l'assetjament és poder. Però cal remarcar que l'expressió laboral d'aquest poder no constitueix la principal explicació de l'assetjament. Sinó l'instrument a través del qual l'assetjament és l'expressió d'un poder que té les seves arrels en un imaginari patriarcal.

Aquesta argumentació té raó de ser en el fet que aquest poder i aquest imaginari són fruit de la interiorització d'una cultura que valora més les condicions materials d'existència i les representacions simbòliques del gènere masculí que les del femení. D'una cultura que construeix el

gènere femení sobre la base de la seva subordinació en tots els àmbits: el sexual, el laboral, el polític, l'econòmic, etc.

Com a punt final d'aquestes reflexions, hem de dir que som conscients de que no només existeixen el poder patriarcal i aquestes subordinacions. També sabem que quan es manifesten no sempre ho fan amb la mateixa càrrega i intensitat i/o gradació. Però, aquesta perspectiva demana el la seva delimitació com a necessitat de l'anàlisi proposada.

2.6. Les Hipòtesis

Les hipòtesis que ací es plantegen, parteixen de la idea que l'assetjament sexual en el món laboral és un fenomen complex que pot prendre manifestacions molt diverses. També comparteixen la idea de que l'assetjament sexual presenta sempre una característica singular: el fenomen sorgeix a partir d'una percepció subjectiva de la persona assetjada. I aquesta percepció és el resultat d'una acció connotada sexualment i no desitjada.

Les hipòtesis principals de l'estudi pretenen centrar els aspectes següents:

L'assetjament sexual és una expressió de poder, un poder laboral i un poder patriarcal.

La consciència del poder laboral és força present i la consciència del poder patriarcal és gairebé inexistent.

Tot i així, la consciència del poder patriarcal acostuma a ser més present entre les dones que entre els homes.

L'assetjament sexual es fa evident a través de conductes sexuals que emmascaren situacions patriarcals. Perquè les relacions laborals

són també relacions patriarcals.

Aquesta situació d'emascarament és visible a través de l'anàlisi de l'imaginari patriarcal que presideix les relacions entre homes i dones, al món laboral.

Les relacions laborals en tant que relacions patriarcals possibiliten unes relacions laborals que, entre els homes, acostumen a estar caracteritzades per la fraternitat i la companyonia. Unes característiques que no acostumen a ser presents entre les dones, on són prou més habituals les relacions no solidàries.

3. LES DADES SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL

Aquesta segona part està dedicada a mostrar la concreció de l'assetjament sexual al món laboral català. L'interès d'aquesta concreció es centra en dos apartats. L'un orientat a copsar els fets i les actuacions registrades, el més àmpliament possible. I l'altra dirigit a posar de manifest el potencial, primer, i l'imaginari, després, que ajudin a explicar el perquè es dona aquest tipus d'assetjament.

En el primer apartat s'han considerat els següents objectius:

- . en primer lloc, la recopilació de la informació existent sobre els fets registrats com a assetjament sexual per les instàncies pertinents.

- . en segon lloc, el recompte de les actuacions portades a terme per les institucions directament o indirectament implicades.

En el segon apartat, s'ha volgut posar en evidència:

- . en primer lloc, el detall del volum del potencial d'assetjades que hi pot haver al mercat laboral català, a l'actualitat.

- . en segon lloc, el tractament que mereix l'assetjament sexual en la premsa escrita.

- . en tercer i últim lloc, l'imaginari que treballadors i treballadores tenen sobre l'assetjament sexual.

3.1. Les actuacions institucionals

La situació europea: de l'informe Rubenstein al codi de conducta

L'actuació que millor resumeix les actuacions europees sobre l'assetjament sexual és el repetidament citat informe Rubenstein. La Comissió de les Comunitats Europees, el 1987, va encarregar una investigació aprofundida sobre aquest tema, a un dels experts de la xarxa encarregada de l'aplicació i compliment de les directives comunitàries en matèria de no discriminació. L'expert era en Michael Rubenstein i l'estudi va ser publicat l'octubre d'aquell mateix any.

L'estudi era, segons recorda Pérez del Río (1990), la culminació d'un procés iniciat per un seguit de Recomanacions, Resolucions i Directives del Parlament Europeu que havien fet possible abordar la consideració de l'assetjament sexual com a un problema específic(18). En concret, era considerat, com a un atemptat a la dignitat de les dones en el món del treball. A més d'un obstacle per aconseguir la igualtat i l'eliminació de les discriminacions laborals.

Com a resultat de l'estudi, el Consell de Ministres de la Comunitat Europea va fer seva una Recomanació sobre el tema, a finals de 1991. Aquesta Recomanació recull la Declaració del Consell, de desembre de 1991, relativa a la

(18).- Vegi's l'annex a la publicació catalana del codi de conducta, on es relaciona la normativa comunitària en matèria d'igualtat de tracte.

protecció de la dignitat dels homes i les dones que treballen. I conté un apèndix de recomanacions pràctiques, amb propostes de mesures concretes. Les mesures van orientades a impedir l'assetjament sexual i destinades a empresaris, sindicats i els propis treballadors. Per últim, la Recomanació proposa un termini de tres anys (vençut el 1994) per a que els països membres informin de quines han estat les corresponents actuacions.

L'informe de la investigació, a més dels aspectes ja comentats als apartats anteriors, proposa l'elaboració d'una Directiva i d'un codi de conducta, destinats a la prevenció de l'assetjament sexual. Rubenstein considera que no n'hi ha prou amb l'existència d'una legislació específica sinó que cal que les persones implicades (empresaris i treballadors) se'n facin càrrec. El codi de conducta és, en aquest sentit, una bona eina per aconseguir aquesta segona fita. A l'actualitat, el codi ha estat difós i és vigent a la majoria de països de la UE.

El codi, finalment redactat, recomana incloure apartats relatius a l'explicació del problema; a la declaració de principis que hauran d'emparar les actuacions; al procediment de queixes, i al procediment disciplinari i la formació corresponents.

La traducció espanyola i catalana del codi de conducta recull la gran majoria d'aquetes propostes. La seva difusió ha estat feta des de les instàncies que s'ocupen específicament de les polítiques per a les dones (Instituto de la Mu-

jer, Institut Català de la Dona, secretaries de la dona dels sindicats majoritaris, etc...).

Les actuacions institucionals a Catalunya

Són diverses les institucions que poden actuar a Catalunya, en relació amb el tema de l'assetjament. Seguint l'esquema recollit en el citat codi de conducta, aquestes institucions són: les administracions públiques, els sindicats, les associacions d'empresaris o els propis empresaris a les seves empreses. Totes elles, a diferents nivells, han de ser les encarregades de desenvolupar el codi de conducta i d'evitar les pràctiques d'assetjament sexual.

Però abans de l'existència del codi ja hi han hagut altres actuacions institucionals envers l'assetjament. Les més evidents són per, a molts, aquelles que relacionen els fets amb les denúncies davant les autoritats jurídic-administratives. Altres consideren que el millor és resoldre el problema amb la intervenció directa dels agents socials del mercat de treball (sindicats i organitzacions empresarials). I en aquests darrers temps, s'ha de comptar també amb les actuacions promogudes pels organismes que vetllen per la igualtat entre homes i dones. A Catalunya, l'Institut Català de la Dona i altres instàncies similars.

A continuació detallem les informacions recollides sobre la concreció d'aquets tipus d'actuacions, a través de les diverses entrevistes(19) fetes a representants

d'aquestes institucions.

L'actuació de la Inspecció de Treball

Des de 1990 (any de la primera denúncia) fins a finals de l'any 1995 la Inspecció de Treball i Seguretat Social de la província de Barcelona ha rebut un total de trenta tres denúncies per assetjament sexual. L'escassetat de la xifra presenta, a més, un ritme força irregular. Així, en tot l'any 94 només n'hi van haver 3 i l'any 1995 varen arribar a ser 13. S'ha d'aclarir també que el fet de que hi hagi denúncia no vol dir que l'assumpte es resolgui.

De fet, el seguiment de les denúncies ens mostra que a la pràctica la majoria dels casos acaba sense resoldre's:

- . Gairebé la meitat de les denúncies són retirades per les assetjades, ja sigui per por a l'acomiadament o per pressions familiars davant un tema que consideren delicat i íntim. Tot i així, de les 13 denúncies de l'any 95 només se n'han desestimat 2, després de la inspecció.

- . Una bona part de les denúncies es clouen sense l'aportació de proves suficients per a que la Inspecció de Treball pugui actuar. És precisament aquest tema el que més preocupa a l'actuació inspectora. Així, en un informe(20) sobre l'actuació d'Inspecció de Treball en

(19).- Vegi's l'annex on es relacionen el detall i el guió de les entrevistes realitzades amb aquesta finalitat.

(20).- Es tracta de l'informe que va ser encarregat pel Consell de Treball a Inspecció de Treball de Barcelona, per

els casos d'assetjament sexual, s'assenyalen tres grans problemes a l'hora de resoldre els expedients oberts per assetjament sexual:

- . En primer lloc, la incapacitat de constatar o provar els fets que es denunciien.

- . En segon lloc, la dificultat d'establir la responsabilitat de l'empresa.

- . En tercer lloc, la falta de construcció de la jurisprudència suficient per recolzar l'actuació inspectora.

Finalment, també es destaca que són minoria els casos en els que ha pogut intervenir la Inspecció de Treball. Una actuació d'ordre administratiu que s'ha de limitar, en general, a efectuar requeriments o advertències a les empreses per fer efectiu el compliment de l'article 4.2. e) de l'Estatut dels Treballadors.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social de Barcelona té un grup d'inspectores encarregades del programa dirigit al control del principi de no discriminació per raó de sexe, i en conseqüència d'atendre els casos d'assetjament sexual. En les entrevistes realitzades en aquestes inspectores ens han destacat que la solució al problema de la falta de proves seria aconseguir la inversió de la càrrega de la prova. Un fet que obligaria als denunciats a provar la seva innocència. Però que acompanya les actuacions judicials em-

tal de conèixer l'estat de la qüestió. Vegi's la referència a l'annex on es relacionen alguns documents institucionals sobre l'assetjament sexual.

parades per la legislació sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i no la legislació laboral.

Les actuacions segons la Jurisprudència

Probablement, les raons abans esmentades siguin l'explicació del perquè hi ha tan poques sentències espanyoles que s'ocupin de l'assetjament sexual, en el món laboral. En les que sí ho fan, les víctimes només aconseguixen, com a reparació contra la conducta de l'empresari, l'extinció del seu contracte de treball i la mateixa indemnització que si es tractés d'un acomiadament improcedent (Serna, 1992).

Hem realitzat un seguiment d'algunes de les sentències(21), (dels anys 1990 al 1994), realitzades pels Tribunals Superiors de Justícia espanyols sobre aquest tipus d'assetjament. En tots els casos, són demandants que recorren contra sentències d'acomiadament. D'un total de nou sentències, cinc corresponen a homes demandants i quatre a dones.

En el cas dels homes es tracta d'acusats d'assetjament que van ser acomiadats per l'empresa. Quatre de les sentències dels Tribunals Superiors confirmen que l'acomiadament va ser procedent i en un cas la sentència nega que s'hagi produït assetjament i en conseqüència, considera l'acomiadament improcedent.

(21).- Vegi's annex on es relacionen els dits documents institucionals, en el sub-apartat de diversos.

Pel que respecte les dones, es tracta de dones que havien denunciat haver estat assetjades i que van ser acomiadades. En dos casos, les sentències dels Tribunals Superiors confirmen l'acomiadament perquè no es prova l'assetjament. En les altres dues sentències es considera l'acomiadament improcedent i discriminatori, un cop provada l'existència d'assetjament sexual.

Les actuacions de les Institucions Públiques

El Parlament de Catalunya, a través de la Resolució 62/VI, del 10-2-93 (recollida al Diari de sessions del 24-3-93) recomana i delega en el Consell de Treball la difusió del Codi Europeu. Aquesta Resolució inclou també l'encàrrec de fer un estudi sobre l'assetjament sexual en el món del treball a Catalunya. I el seu origen és la interpel·lació parlamentària, citada en la nostra introducció.

L'acord també inclou l'aplicació del codi de conducta a l'Administració de la Generalitat (Resolució 77/IV). A més d'instar les administracions públiques catalanes i especialment l'administració de la Generalitat a que segueixen les recomanacions del Parlament Europeu i del codi de conducta.

A partir d'aquí, el 7 de març de 1994, el Consell de Treball (organisme del departament de Treball on són representats els agents socials del món laboral), després de constatar els treballs i Recomanacions de la Unió Europea i recollir la proposta que li fan CC.OO i UGT, (el 24 de febrer de 1994) proposa els següents punts:

- . recordar el dret a la intimitat i dignitat de les persones:

- . difondre el codi europeu.

- . recomanar la inclusió d'una clàusula sobre l'assetjament sexual en tots els convenis col·lectius.

- . demanar la fixació de procediments que regulin legalment o convencionalment la qüestió, davant els casos concrets.

- . encarregar a la Comissió permanent del Consell que impulsi aquests afers i faci el seguiment de la seva incidència al món laboral de Catalunya.

En paral·lel, el Departament de Treball encarrega un estudi sobre l'assetjament sexual en el món laboral a Catalunya.

Les actuacions de l'Institut Català de la Dona

El mes de desembre de 1993, l'Institut Català de la Dona, juntament amb el Departament de Treball, editen en català el codi de conducta sobre l'assetjament sexual. La publicació inclou, a més del codi, la "Resolució del Consell de les Comunitats Europees de 29 maig de 1990" i la "Recomanació 92/131/CEE de 27 de novembre de 1991", relatives a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina. Per últim, la mateixa publicació recull també la normativa comunitària en matèria d'igualtat de tracte, ordenada cronològicament.

Des de llavors l'Institut Català de la Dona ha dis-

tribuït prop d'onze mil exemplars d'aquesta publicació. Els exemplars del Codi s'han distribuït a través de les següents institucions i col·lectius:

- Associacions de Catalunya
- Departaments de la Generalitat
- Associacions de Veïns i vocalies
- Col·lectius i particulars interessats
- Ajuntaments
- Mitjans de Comunicació
- Biblioteques
- Parlament de Catalunya
- Diversos organismes del Govern Central

A més, l'Institut Català de la Dona ofereix atenció a les dones assetjades, a través de les seves Oficines d'Informació. Es tracta, bàsicament, d'una tasca informativa i/o d'assessorament legal.

L'Oficina d'Informació de la ciutat de Barcelona, rep una mitjana d'un cas al mes (L'any 1994 es van rebre un total d'onze consultes). La tasca desenvolupada per l'oficina és la d'informar legalment a les dones assetjades i dirigir-les a la Inspecció de Treball per a que denunciïn els fets.

L'entrevista realitzada a una de les persones responsables d'atendre els casos d'assetjament sexual, en aquesta oficina, destacava que el principal problema és la impossibilitat de provar els fets d'assetjament, davant el jutge. Un obstacle que també han destacat les inspectores de treball. A més, com a persona que tenia contacte directe amb

dones assetjades, assenyalava que les víctimes de l'assetjament tenen por. Por a la denúncia per les possibles conseqüències laborals (pèrdua de contracte o altres tipus de represàlies). I por a les conseqüències de la pressió social més propera (família, amics i amigues, companys i companyes de feina). Unes pors que, en definitiva, provoquen que l'assetjament sigui un tema que, si mai arriba a la denúncia, es vulgui dur en secret.

Les actuacions d'altres instàncies públiques: els Ajuntaments

Els ajuntaments de Barcelona i Sant Feliu de Llobregat són els pioners, a Catalunya, en adoptar el codi de conducta sobre l'assetjament sexual. En el cas de l'ajuntament de Sant Feliu el mes de setembre de 1993 va crear una comissió per al control i seguiment d'aquests casos.

El mes d'octubre de 1994 l'ajuntament de Barcelona va fer una declaració de principis sobre l'assetjament sexual. Es tractava d'un acord global de tot l'equip de govern de l'ajuntament per evitar l'assetjament sexual entre els treballadors de la casa. Es va resoldre difondre el codi de conducta europeu entre tots els treballadors, així com nomenar una persona que tractés de solucionar amistosament els possibles casos d'assetjament, entre els treballadors i treballadores municipals.

En l'entrevista feta a la responsable de la qüestió a l'ajuntament de Barcelona va comentar que només s'ha produït un cas, des de l'inici de la seva responsabilitat i s'ha

resolt amistosament. En cas de no resolució amistosa, està prevista la creació de mecanismes de sanció que poden arribar a l'expedient administratiu i canvi de feina(22).

L'actuació dels agents socials del mercat laboral

Les organitzacions empresarials

Probablement la dificultat del tema i els inconvenients que sempre presenten les qüestions relatives al mercat laboral femení han fet que les organitzacions empresarials no tinguin massa cosa a dir sobre l'assetjament sexual. Tot i així, tan la difusió del codi de conducta com la reforma del codi penal, que assenyalava als empresaris com a responsables subsidiaris, farà probablement canviar les coses.

Malgrat aquests condicionants, hem de dir que les entrevistes realitzades amb les persones representants de les organitzacions empresarials han estat molt interessants. Un interès que a ben segur ha suplert el dubte sobre la representativitat de les informacions obtingudes, si haguéssim entrevistat els homes d'aquestes organitzacions.

Perquè en tot moment hem entrevistat dones empresàries que tenien clara consciència del tema del qual parlaven(23). En la majoria dels casos, perquè havien tingut un coneixement força proper del tema.

(22).- Vegi's annex on es relacionen els documents institucionals.

(23).- Hem entrevistat a representants de la PIMEC, SEFES i Confederació d'Empresaris del Baix Llobregat. No ens ha estat possible entrevistar el Foment del Treball.

Totes les entrevistades diuen conèixer casos concrets i opinen que n'hi ha molt més del que habitualment emergeix. Apunten la manca de consciència sobre l'existència i importància de l'assetjament, per part de l'organització empresarial, en general, i dels empresaris, en particular. I no saben dir quin és l'impacte que hagi pogut tenir el codi de conducta, que totes coneixen.

Senyalen la por a l'estigma com un dels punts que fa amagar la denúncia, entre les dones assalariades. I la manca de confiança en l'actuació judicial, donats els inconvenients que es deriven de la prova dels fets. En general, l'opinió de les empresàries entrevistades ens confirma que l'organització patriarcal traspassa el món laboral i tota la societat.

Alguna de les entrevistades arriba, fins i tot, a senyalar que les pròpies empresàries poden ser vistes com a un col·lectiu de risc. L'afirmació estaria basada en que l'assetjament, com a forma de poder, també és utilitzat pels empresaris masculins envers les seves col·legues femenines. Tanmateix no hi hauria dubte sobre la menor gravetat de les conseqüències que comportarien aquest assetjament.

Els sindicats

CC.OO, UGT i USO disposen de secretaries, àrees o departaments de la dona. A l'actualitat, són precisament aquests departaments els encarregats de tractar els casos d'assetjament. És a dir, les denúncies d'assetjament sexual passen primer pels departaments o àrees de les dones i després arriben als serveis jurídics del sindicat.

Les entrevistes realitzades a les responsables d'aquestes àrees en els tres sindicats coincideixen en destacar que no és un tema popular dins del sindicat. A continuació, senyalen que el problema per fer-lo emergir jurídicament és la dificultat d'obtenir les proves. Un punt on demanen explícitament la inversió de la càrrega de la prova.

Reconeixen també la por de les assetjades a denunciar, ja sigui per por a perdre la feina o per les pressions socials i familiars que pateixen davant d'un tema que es vist com a molt íntim i delicat. Constaten també l'augment d'aquesta por en les circumstàncies de precarietat que caracteritzen l'actual mercat laboral femení.

Pel que respecta al coneixement del codi de conducta, tant CC.OO com UGT saben que existeix i l'han repartit entre les seccions sindicals respectives i els comitès d'empresa, sent desconegut en el cas de la USO.

Un altre punt important que apareix en aquestes entrevistes és l'opinió de que els casos d'assetjament s'haurien de mirar de resoldre dins de les empreses, amb la creació

d'una persona que s'encarregués del tema. Es tracta d'un punt indicat en el propi codi de conducta de la UE. Les sindicalistes pensen que és una bona solució perquè potenciaria la mediació interna i evitaria a les assetjades l'haver de recórrer a la denúncia.

Mentrestant aquestes actuacions no es consoliden, la principal tasca dels sindicats és l'atenció directa a les dones assetjades, intentant resoldre els temes en la pròpia empresa o ajudant a fer la denúncia. Una altra tasca important del sindicat ha estat el de la informació i sensibilització sobre el tema, tant a nivell intern (fer que les persones que integren el sindicat siguin conscients del problema), com extern (distribució del codi de conducta entre les treballadores de les empreses). No coneixen però l'impacte d'aquestes darreres actuacions.

Tanmateix, tant l'organització estatal de CC.OO com d'UGT han realitzat estudis sobre el tema (CC.OO, 1990 i UGT, 1987). En el cas de l'UGT, les dades de l'enquesta varen servir com a informació relativa al cas espanyol en els informes internacionals citats. La confederació de CC.OO de Catalunya va realitzar l'any 1990 una campanya per animar a les dones a denunciar, amb el lema "Digueu-ho en veu alta". USO també ha realitzat un seminari de formació sobre el tema a la Universitat Sindical que té la seu a Martorell.

Les organitzacions catalanes de CC.OO i UGT varen també ser presents en la proposta del Consell de Treball, abans citada.

La negociació col·lectiva

Un altre punt important en les actuacions dels sindicats és l'acció sindical que poden desenvolupar a través de la negociació col·lectiva. I aquí, seguint de nou les recomanacions del codi de conducta, aquesta actuació es concreta a través de la inclusió de l'assetjament sexual en els convenis col·lectius, en els capítols de faltes i sancions. Tot i així, sembla que encara són pocs els convenis que recullen el tema. Sent efectiu quasi exclusivament a les Administracions Públiques i sectors com el de la banca(24).

El tractament que els convenis fan de les conductes d'assetjament sexual fa referència, gairebé sempre, al citat article 4.2. e) de l'Estatut dels Treballadors. Aprofitant en general la tipificació o qualificació de la falta disciplinària, com a greu, quan el subjecte actiu (l'assetjador) és un superior de la víctima. No hi ha cap tradició ni sembla probable recollir situacions d'assetjament entre iguals.

3.2 L'emergència de l'Assetjament Sexual a través de la premsa

El recull que hem realitzat sobre l'assetjament sexual cobreix les notícies que sobre el tema han sortit en els darrers deu anys (1985-1995), a la premsa espanyola. La primera notícia sobre el tema apareix el 6 de juny de 1985 a

(24).- Vegi's Pérez del Río - Fernández López - Del Rey (1993) per una visió sobre com la negociació col·lectiva afronta les discriminacions laborals femenines, incloent-hi l'assetjament sexual, a Espanya.

"El País". Es tractava de la demanda per part de CC.OO de l'enduriment de penes per assetjament sexual en el treball.

Hem recollit un total de 68 notícies, que s'han publicat durant aquests deu anys. Posteriorment hem classificat aquestes notícies segons la data de publicació i el seu contingut. Pel que fa al contingut, hem agrupat les notícies en cinc grans grups temàtics:

- . el codi sobre assetjament sexual
- . les denúncies sobre assetjament sexual
- . la descripció i opinió sobre l'assetjament sexual
- . la legislació sobre l'assetjament sexual i les sentències sobre l'assetjament sexual(25).

Si analitzem la freqüència anual d'articles sobre l'assetjament sexual, o el que és igual, fins a quin punt aquest tema s'ha anat convertint en notícia, veiem com l'assetjament sexual no emergeix a la premsa fins l'any 1985. Aquí volem recordar que Mackinnon (1979) en l'anàlisi pionera sobre l'assetjament sexual, diu que el fenomen no apareix com a notícia als EEUU, fins al 1975.

De fet, el període 1993-1994 representa l'esclat del fenomen als mitjans de comunicació. Però ha estat l'any 1995 quan més notícies s'han publicat, en concret un total de 34. Aquesta dada és una prova de la rellevància social que ha anat adquirint el tema de l'assetjament sexual.

(25).- Veure l'annex on es detallen els títols de les notícies.

En una primera anàlisi del contingut de les notícies publicades destaca el fet de que els articles descriptius i d'opinió sobre l'assetjament han estat els més nombrosos (22 articles). Seguit del grup de notícies relatives a les denúncies (15 articles). A continuació, hi han tretze articles sobre el codi de conducta; tretze més referits als aspectes legislatius, i, finalment, només hi han cinc notícies que publiciten les sentències sobre assetjament sexual.

Com ja hem dit, les notícies d'opinió i els reportatges esclaten durant l'any 1995. Aquest esclat pot suposar, d'una banda, el fet de que s'estan realitzant recerques i reportatges sobre l'assetjament sexual. I de l'altra, de que el tema ha entrat a formar part de l'agenda que defineix l'opinió pública.

Hi ha un total de 15 articles que tracten sobre les denúncies presentades per casos d'assetjament sexual, de les quals 10 fan referència al cas d'assetjament denunciat per una empleada d'Iniciativa per Catalunya contra un superior. El seguiment del cas d'Iniciativa per Catalunya és molt extens i és tractat per la majoria de grans diaris del país.

Un dels grans moments de la preocupació de la premsa per l'assetjament sexual és quan apareix la proposta de la UE de la creació i difusió del Codi de Conducta. En aquest sentit la premsa es fa ressó, inicialment, de l'elaboració del codi. Posteriorment, es tracta la demanda per part d'Iniciativa per a que s'adopti el codi, a Catalunya. I com a conseqüència també es relacionen les propostes de l'Ins-

titut Català de la Dona i de l'Ajuntament de Barcelona fetes pel seguiment del codi. En aquest sentit els mitjans de comunicació parlen del codi de conducta durant els anys 1993 i 1994, i no hi ha cap notícia durant l'any 1995.

Pel que fa a la legislació sobre l'assetjament sexual, la premsa s'ha interessat bàsicament per la penalització de les pràctiques d'assetjament sexual per part del Nou Codi Penal. La majoria de notícies sobre legislació (set sobre un total de tretze) tracten, doncs, sobre la regulació d'aquest nou delictes. Apareixen, també, notícies referides a la introducció de l'assetjament sexual en els convenis col·lectius.

Podríem dir que, un cop revisat tots els continguts, crida l'atenció les poques notícies que parlen de les sentències sobre assetjament sexual. Una quantitat curta si es compara amb l'interès mostrat per la premsa a l'hora de seguir el tema de l'assetjament sexual en general. Però que probablement també reflecteix la realitat de l'assetjament sexual, on els fets sempre són mínims en relació a d'altres tipus de dades.

En definitiva, l'anàlisi del recull de premsa sobre temes relacionats amb l'assetjament sexual, ens indica que la tendència és a un major tractament informatiu sobre el tema. L'elaboració per part de la UE del codi de conducta és el principal impulsor de l'aparició del tema als mitjans de comunicació (anys 1993 i 1994). L'any 1995 s'ha caracteritzat per l'abundància de notícies sobre l'assetjament, en es-

pecial a causa de l'extens tractament informatiu del cas d'Iniciativa per Catalunya i de l'aprovació del Nou Codi Penal.

Abans hem qualificat d'esclat aquesta relativa abundància de notícies. Cal però ser prudents, perquè ni aquest conjunt de notícies són el centre de l'opinió pública. Ni ens queda clar que aquest més o menys gran protagonisme sigui beneficiós. Perquè l'ambigüitat i complexitat del tema no sempre resulten afavorides per la morbositat i el sensacionalisme que, de vegades, porten implícites les notícies sobre l'assetjament sexual.

4. L' ASSETJAMENT SEXUAL POTENCIAL EN EL MON DEL TREBALL A CATALUNYA

Al primer bloc d'aquesta segona part de l'estudi s'han intentat detectar algunes de les vies hàbils per mostrar l'existència de l'assetjament sexual. En aquest segon bloc, el primer objectiu és avaluar el potencial d'aquest assetjament. Un potencial que aquest estudi assumeix com a molt rellevant, segons els criteris defensats a la primera part de l'estudi. I que com es recordarà es basen en:

- . les dificultats de comptar l'abast real del fenomen, a partir dels casos concrets.

- . les insatisfaccions i ambigüitats que produeixen els estudis d'opinió sobre el tema.

Aquestes raons sustenten la nostra proposta d'avaluar el potencial d'assetjament sexual existent, al món laboral de Catalunya. Aquesta proposta planteja posar de manifest les condicions ocupacionals de les dones que treballen en el mercat laboral emergit. Perquè, segons els supòsits ací defensats, elles constitueixen, en principi, el volum potencial d'assetjades. O si més no, elles són les que estan en, principi, en situació de ser-ho.

Es tracta, doncs, d'indicar els sectors d'activitat, els grups de professions i les condicions contractuals on les dones són majoritàries. Unes raons per les quals tenen més possibilitats de patir assetjament sexual. Aquesta proposta no suposa, però, que totes les dones ocupades en aquests sectors, en aquests grups i sota aquests contractes estiguin

estiguin o siguin assetjades. Ni tampoc suposa que l'assetjament sexual sigui produït exclusivament pel context laboral. Les hipòtesis plantejades recorden que les situacions d'assetjament expressen, per damunt de qualsevol altre qüestió, relacions de poder entre individus i imaginaris col·lectius de caire patriarcals.

Tanmateix, en la contrastació d'aquestes hipòtesis, sembla raonable defensar també que unes mateixes pautes de comportament (assetjador) tenen més facilitat d'aparèixer en uns determinats contextos laborals i/o d'ésser inhibides en uns altres. Es tracta per tant de localitzar aquells contextos que afavoreixen l'aparició de l'assetjament (els col·lectius de risc ja comentats). O de destacar aquells altres, on les característiques particulars del lloc de treball poden arribar a confondre's amb situacions d'assetjament (serveis d'atenció al client, alguns serveis sanitaris, etc.)

El punt de partida de l'anàlisi del potencial d'assetjades és una de les premisses d'aquest estudi: la consideració de que l'assetjament sexual en el món laboral és un problema que afecta fonamentalment les dones en les seves relacions amb els homes. Segons la definició d'assetjament més reconeguda (Rubenstein, 1987) i els plantejaments teòrics defensats, qualsevol d'aquestes dones pot ser assetjada, en major o menor mesura. Per tant, l'anàlisi del mercat laboral femení és el principal espai on es produeixen aquestes agressions. Una raó per la qual re-

sulta fonamental saber quantes n'hi ha i on són.

No es pot considerar però el mercat laboral femení com a un tot. Les diferents ocupacions situen les persones en situacions diverses. El que lògicament provoca que un determinat volum d'ocupació experimenti majors o menors possibilitats d'exposició a unes determinades circumstàncies. Per aquesta raó, la present anàlisi del mercat de treball femení s'orientarà a destacar aquells trets i aquelles situacions on és més possible que es produeix l'assetjament.

4.1. Consideracions sobre el context de treball

Per tal d'aconseguir les fites de l'anàlisi plantejada resulta bàsic tenir present els diferents models de relació presents en els diferents llocs de treball. A l'hora d'avaluar les diferents ocupacions resulta igualment primordial recordar la nostra principal hipòtesi: les relacions laborals són també relacions patriarcales. Aquestes relacions entre ambdós gèneres tenen com a característica el ser relacions de poder personalitzades.

D'altra banda, cal recordar també que aquesta personalització forma part de les activitats i relacions pròpies del treball reproductiu. Un treball que, com ja s'ha dit, conforma la vida i la subjectivitat de la majoria de dones. En aquests mateix sentit, cal seguir recordant que entre la vida domèstica i la vida en el mercat laboral s'estableixen molts vincles, com ho palesen els diversos fets característics de la majoria de mercats laborals: diferents taxes de

participació masculina i femenina, segregació ocupacional femenina, diferent carrera professional, segons els gèneres, diferent comportament a l'hora de fer front als conflictes que planteja l'esfera reproductiva, etc...

Aquesta incidència de l'esfera reproductiva sobre el mercat laboral es fa també palesa quan s'observa que molts llocs de treballs femenins suposen, d'una banda, la realització de tasques d'atenció personal que anteriorment es feien fora del mercat. I, de l'altra, la prolongació de les activitats reproductives en l'esfera de la producció mercantil. Unes qüestions que indiquen l'interès de considerar la personalització com a element favorable a l'aparició de l'assetjament sexual al món laboral. I de recordar com aquest aspecte s'origina a l'esfera reproductiva de la vida de les persones.

Les relacions laborals com a forma de poder

Les relacions laborals són essencialment relacions jeràrquiques on el comportament de les persones assalariades està condicionat per la posició que ocupen a la jerarquia laboral. I per les orientacions que emanen de l'ordre superior. No es tracta però d'una jerarquia absoluta, perquè està limitada per diversos factors.

Alguns dels factors limitadors formen part del context social general. En concret, els valors relatius a la intimitat, l'autonomia i la dignitat personal i els corresponents a la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.

Aquests valors impregnen, com no podia ser d'altre, el comportament general i inclouen la vida laboral. Però l'evidència d'aquests valors no evita l'existència de comportaments d'abús de poder, allà on aquest poder és present. D'ací la importància de les limitacions o contrapesos a l'exercici d'aquest mateix poder.

Les limitacions més importants en el context del món laboral tenen a veure amb la llei. En un doble sentit, promoure determinats comportaments (en aquest cas, el de respecte a la dignitat personal i el de la igualtat entre homes i dones), i preveure la repressió de les corresponents conductes inadequades. Aquesta segona funció no és automàtica. Es sabut de tothom que la llei només actua contra els infractors quan es produeix una denúncia, a continuació, hi ha una investigació dels fets i, finalment, es demostra l'existència d'un comportament punible.

Aquest llarg procés no està garantit per la pròpia existència de les regulacions formals. Sinó que descansa en l'existència d'altres factors socials que són alhora els mateixos que promouen la prevenció dels comportaments d'assetjament sexual. En primer lloc, un determinat context laboral. I, en segon lloc, la capacitat de les persones de fer valer eficaçment, sense inhibicions, la seva autonomia.

En aquest darrer aspecte hi juguen també altres factors, igualment importants. Per exemple, el grau de dependència personal dels subordinats respecte dels seus superiors. L'existència d'una relació variable en funció del marc con-

tractual que l'empara, del tipus d'organització i/o l'existència de mecanismes de defensa immediata de l'autonomia en el lloc de la feina.

En el cas del marc contractual, és clar que quan més independent sigui el manteniment del lloc de treball de les decisions que es prenen en el dia a dia millor serà. I quan més filtres tinguin de passar les decisions sobre modificacions contractuals (renovació del contracte, promoció, etc...) més autonomia tindran les persones assalariades i menys sovint es donaran situacions d'autoritarisme.

Des del punt de vista de l'organització del treball sembla també evident que la menor o major autonomia personal depèn també del context global on s'insereix l'activitat laboral de la persona. Així, les persones que treballen més aïllades, amb menys contactes amb d'altres, estan sempre més exposades a ser sotmeses a situacions d'abús que les integrades en àmbits col·lectius. Bàsicament, perquè aquests actuen com a mecanismes protectors i sovint influeixen sobre el comportament dels seus membres.

Per últim, també queda clar que és millor l'existència d'instàncies properes, on recollir les queixes de les persones afectades per situacions d'abús. Principalment perquè hi han moltes més possibilitats de realitzar una actuació preventiva que no recórrer al sistema jurídic, sempre llunyà de la quotidianitat de la vida laboral. En aquest sentit és bona l'existència d'organitzacions sindicals en el si de l'empresa. I, la presència de sistemes formals d'estudi de

les queixes individuals. Perquè ambdues instàncies constitueixen, sens dubte, importants mecanismes inhibidors dels comportaments que atempten contra la integritat laboral.

Evidentment, amb això no s'està dient que la precarietat, la jerarquia, el treball aïllat i l'absència de representació sindical suposin automàticament l'aparició d'assetjament sexual. Però si s'està indicant que possiblement on es donen aquestes condicions es més probable que es manifestin aquests comportaments. De la mateixa manera que un marc de referència contrari en aquestes condicions faci una funció d'inhibició d'aquestes conductes.

Les relacions laborals personalitzades

La jerarquia i el poder laborals constitueixen un dels possibles espais afavoridors de les situacions d'assetjament, però no esgoten tot el camp de possibilitats. De fet l'assetjament sexual, com preveuen les nostres hipòtesis, també es pot produir entre persones que ocupen un nivell jeràrquic igual. I fins pot succeir amb persones externes a la pròpia organització laboral però que entren en contacte amb ella: clients, usuaris de serveis etc.

Tal com ja s'ha indicat, moltes ocupacions femenines resulten una prolongació de les activitats reproductives (pròpies de la llar i de la família). En d'altres casos, la feminització dels comportaments laborals, en el sentit d'assumir valors i actituds considerats tradicionalment femenins, forma part del contingut específic de moltes

tasques. Aquesta "feminització" és especialment freqüent en activitats on les relacions estan molt personalitzades.

De fet en molt casos, la combinació d'aquests dos elements, jerarquia i relació personalitzada, juguen un paper important en els comportaments sexuals estereotipats com a masculins i femenins. I configuren les interseccions i els espais on poden sorgir, amb més probabilitats, els comportaments dels assetjadors i de les assetjades, que ací es pretenen estudiar.

En els propers apartats, destinats a l'anàlisi de l'estructura de l'ocupació femenina, es veurà com aquestes dues condicions es donen en una important proporció, en els llocs de treball femenins. Un fet que, sens dubte, obliga a considerar l'ampli espai potencial on poden aparèixer situacions d'assetjament sexual.

4.2. Característiques del mercat laboral femení

El mercat laboral femení presenta un perfil força diferenciat respecte del mercat laboral masculí. Unes diferències que afecten les diferents variables significatives a l'hora d'estudiar aquests mercats: ocupacions, atur, salaris, categories professionals, etc. D'aquest conjunt de variables, les que tenen més importància per la nostra anàlisi són les que fan referència als aspectes ocupacionals. Perquè l'estructura de les ocupacions determina els tipus de relació i el tipus de comportaments que es donen entre les persones.

Cal considerar, d'entrada, que per a moltes d'aquestes dades no es disposa del detall relatiu a Catalunya. Aquest obstacle es produeix perquè la font bàsica d'informació, l'Enquesta de Població Activa (EPA), s'elabora a nivell estatal. Existeixen explotacions, a nivell de Catalunya, però només són significatives pels grans agregats i no permeten analitzar les qüestions de detall. Malgrat aquest impediment, s'ha de destacar que l'anàlisi feta amb les dades del conjunt espanyol, resulta adequada pels nostres interessos. Perquè no existeixen diferències significatives, entre el mercat laboral català i l'espanyol, pel que fa a l'estructura de l'ocupació femenina, com es podrà veure, allà on ens ha estat possible comparar les dades.

Una visió de conjunt

A la taula nº1 s'analitzen l'estructura de l'ocupació femenina, comparant les dades de Catalunya i Espanya. Al marge de detectar els gran sectors d'ocupació femenina, la taula també serveix per veure si es poden utilitzar les dades de l'Enquesta de Població Activa.

TAULA nº1

OCUPACIO FEMENINA A CATALUNYA I ESPANYA

Sector	Ocupació Femenina Total Cat.(mil.)	Grau de Feminització	
		Catalunya	Espanya
Agricultura i Pesca	12,8	23,6	27,5
Indústria	145,9	23,8	21,6
Construcció	7,3	4,0	3,6
Serveis	610,2	48,7	44,8
Total	776,2	36,6	34,5

font: INE Enquesta Població Activa 2on trim. 1995

La taula mostra com encara que existeixen algunes diferències entre l'estructura ocupacional de Catalunya i Espanya, no semblen ésser massa importants i perfilen una mateixa perspectiva general: un grau de feminització molt més elevat al sector serveis que al sector primari i a la indústria, i una quasi bé nul·la presència femenina en el sector de la construcció. Globalment Catalunya presenta un grau major de presència femenina, però tampoc aquest percentatge resulta molt més gran que en el cas espanyol.

S'han avaluat també les dades del cens de població de 1991 i els resultats, tot i ser diferents, resulten força coherents amb els de l'E.P.A. La taxa de feminització ocupacional catalana és inferior en el cens del 91 (34,5%). Una dada que resulta coherent amb la continuada entrada de dones en el mercat laboral en els darrers anys. També es troben

diferències en les taxes de participació sectorials. Però són igualment explicables pels canvis ocupacionals que s'han produït en el període dels darrers quatre anys.

Segons el cens del 91, el percentatge de feminització és superior a l'agricultura i a la indústria (el 29% i el 27,6% respectivament) i inferior als serveis (el 43,8). Uns resultats que sens dubte han d'haver alterat les darreres crisis: la industrial, (on possiblement s'ha produït un efecte "exèrcit de reserva" pel que fa l'ocupació femenina), l'agrària, i el continuat creixement dels serveis. El balanç sembla per tant favorable a utilitzar l'anàlisi de l'estructura ocupacional espanyola. Principalment, perquè compta amb un grau més ric d'informació i això ha de permetre el descobriment de les pautes estructurals que poden afectar l'emergència de l'assetjament sexual.

L'estructura sectorial

Una anàlisi més detallada, per sectors i subsectors, (Taula nº2) permet constatar la forta diferenciació ocupacional existent en el mercat laboral, per raons de gènere.

TAULA nº2

SECTORS D'OCUPACIO FEMENINA

Sector Activ.	Ocupades (milers)	Assalariades (milers)	Taxa feminització*	
			Ocupació	Assalariades
Agricultura/ Ramaderia	304	65	29,0	20,3
Pesca	4	0,5	5,4	1,1
Ind. Extractiv.	2,9	2,7	4,5	4,3
Ind. Manufactur.	525,9	445	22,5	22,5
Alimentació, Begudes i Tabac	97	82	27,5	27,6
Tèxtil, Confecció	169	135	60,4	59,5
Pell, Cuir	38	28	41,7	37,3
Fusta	8	6	10,0	11,3
Paper, Arts Gràf.	38	35	23,7	25,0
Refineries	0,3	0,3	0,3	0,3
Química	32	32	25,3	26,2
Cautxu, Plàstic	13	12	14,4	14,1
Minerals no Metal.	19	17	12,4	12,9
Metal.lúrgia	24	19	7,9	7,7
Maquinària	13	11	8,7	8,6
Mat. elèctric	31	29	22,9	23,6
Mat. transport	16	16	7,2	7,4
Altres manufact.	26	22	14,4	18,2
Energia i aigua	9,9	9,9	11,1	11,1
Construcció	40,7	34	3,6	3,9
Comerç i repar.	821,2	478	41,4	42,8
Hosteleria/Rest.	323,1	202	41,9	42,5
Transports i comunicacions	107,3	101	15,0	19,3
Inst.financeres	97	90	30,9	30,6
Immobiliàries/ Serveis a Empres.	300	251	46,8	52,4
Admin. Pública	266	266	34,3	34,3
Ensenyament	415,6	400	61,7	62,0
Sanitat/Serv.Soc.	422,7	400	69,6	70,2
Serveis Personals	202,1	126	44,7	38,5
Servei Domèstic	300,4	284	86,0	85,8
Total	4.145	3.157	34,5	35,3

$$* \text{ Taxa de feminització } = \frac{\text{Dones sector}}{\text{Ocupació sector}}$$

font : I.N.E. Enquesta Població Activa 2on trimestre 1995

Deu subsectors - comerç, sanitat, ensenyament, servei domèstic, hosteleria i restaurants, serveis a les empreses, administració pública, serveis personals, tèxtil i confecció i transports i comunicacions - representen el 80,3% de l'ocupació total i el 83,7% de l'ocupació assalariada femenines. Es tracta majoritàriament d'activitats de serveis amb l'excepció del sector "tèxtil-confecció", que tradicionalment ha constituït una ocupació fabril femenina. L'alta concentració de l'ocupació femenina també es palesa veient com els sectors on hi ha moltes dones són aquells on les dones representen un percentatge de la població ocupada i assalariada superior a la mitjana global.

Dels deu sectors que ocupen més dones vuit presenten taxes de feminització superiors a la mitjana. Alguns superen el 50% de l'ocupació - servei domèstic, sanitat, ensenyament, tèxtil-confecció i serveis a les empreses - dels que se'n pot dir, sectors altament feminitzats. Les excepcions són els sectors d'administració pública i el de transports. Pel contrari, el sector de la pell i el cuir, quantitativament reduït, presenta també una alta taxa de feminització.

La informació més detallada dels subsectors reforça encara més la imatge de segregació ocupacional. En el cas del comerç, el sector amb més ocupació femenina, aquesta es concentra en el comerç detallista, resultant menys significativa en d'altres subsectors (el grau de feminització es del 54% pel comerç al detall reduint-se al 25% en el comerç ma-

jorista i al 8,1% a l'àrea de reparacions i comerç de l'automòbil). El mateix passa al tèxtil, on les dones representen el 76% de l'ocupació en la confecció i el 41% a les activitats de base. I al dels serveis personals, on les dones cobreixen el 74,7% dels serveis directament personals però només el 37,8% de les feines associatives, el 33% de les recreatives i culturals, i cauen al 8% del sanejament públic.

Els sectors amb baixa feminització presenten però subsectors feminitzats com el de les assegurances (41,7% de l'ocupació es femenina) o, amb menys força, algun subsector de transports i comunicacions (32,5% al transport aeri, 30,5% a les agències de viatges i auxiliars de transport i 27,2 a correus i telecomunicacions).

Aquests resultats pel conjunt de l'estat no són diferents dels que es poden deduir del cens català de 1991. El grau de feminització global era en aquest cas del 34,4%, una mica inferior al de l'E.P.A.. Però cal tenir present que en el temps transcorregut (quatre anys), el grau de feminització de l'economia catalana també ha crescut i arribava al 36,6%, al quart trimestre de 1994. Les diferències sectorials no són significatives, per molt que en el cens del 1991 alguns subsectors industrials tenien més pes femení a Catalunya. En aquests casos, s'ha de considerar que la crisi industrial del 92-93 i el canvi ocupacional, probablement, han fet augmentar el pes de les ocupacions dels serveis, en el conjunt de l'ocupació.

Tanmateix, el significat d'aquesta concentració ocupacional femenina resulta ambigu, per a la qüestió que ens interessa. La forta concentració femenina en uns pocs sectors hauria de concentrar les situacions d'assetjament sexual en aquests sectors. Però cal considerar, a més, el fet que l'assetjament és una forma de poder i d'agressió força més possibles quan més dèbil és la situació de la persona assetjada.

Com ja s'ha comentat, l'existència de xarxes de relació col·lectives reforça la situació de les persones que en formen part. Pel contrari, la inexistència d'aquestes xarxes, provoca el seu aïllament i les fa més dèbils. Per exemple, és prou sabut que la capacitat d'organització sindical està relacionada amb la grandària de la planta productiva o de l'empresa. Així, a les empreses petites, amb relacions molt personalitzades l'afiliació sindical és molt difícil. En aquest sentit, quan més reduïda és la presència femenina en un sector o empresa, i quan en aquesta empresa i sector predominen les cultures masculines, més o menys masclistes, més possibilitats existeixen de que les dones puguin ser globalment discriminades, a través de l'assetjament.

Per tant caldria considerar també com a un camp prioritari d'observació del volum potencial d'assetjament sexual, tots els subsectors amb baixa presència femenina. Encara que dintre dels subsectors el paper de les dones pot ser molt particular, tal com veurem en l'anàlisi de les ocupacions.

Pel que fa referència a les ocupacions de gran presència

femenina, les possibilitats de que apareguin situacions d'assetjament varien molt respecte a les condicions del treball concret. En alguns casos es tracta d'ocupacions amb una feminització tan alta que probablement aquesta possibilitat es redueix. Aquest és el cas del modern servei domèstic, una tasca que sovint es fa sense cap relació personal, en cases particulars on no hi ha ningú, excepte la persona que treballa. Una situació actual, molt diferent del que tradicionalment havia estat el servei domèstic, on l'assetjament era tradició. Es també el cas de molts tallers de confecció on només hi treballen dones i de molts centres escolars, especialment en els nivells de primària, amb altíssims nivells de feminització i fortes xarxes de relacions femenines.

La resta d'activitats presenta altres característiques. Per una banda es tracta de llocs de treball que es realitzen a l'interior d'organitzacions jeràrquiques on sovint els homes ocupen els llocs dirigits. I on, a més, aquesta jerarquia va acompanyada d'una clara diferenciació de llocs de treball que afavoreix el tracte individualitzat. Cal inclús considerar els aspectes espacials, perquè és probable que determinades actituds s'inhibeixin quan hi han moltes persones al voltant i es desinhibeixin, quan hi ha un cert aïllament. Un punt però que caldria analitzar amb una més gran precisió.

Per aquestes raons, les situacions objectives poden ésser molt diferents dins d'un mateix sector. Moltes de les activitats feminitzades combinen els dos elements:

l'estructura jeràrquica, el que es veurà més clarament en l'estudi ocupacional, i una certa dispersió espacial, com al sectors del comerç, l'hosteleria, serveis a les empreses (que inclou les activitats de neteja), sanitat, etc... L'aspecte jeràrquic pot, a més, veure's reforçat allà on predominen relacions de poder personalitzades, mentre que es pot veure reduït allà on predominen estructures burocràtiques i procediments formals que atenuen el poder dels individus.

Com a exemple d'aquestes darreres característiques, s'ha de destacar la importància de les ocupacions públiques, on hi ha prop de 900 mil llocs de treball femenins (el 100% dels llocs de treball assalariats d'administració pública, el 69% de l'ensenyament, el 68% de sanitat i el 50% de transports i comunicacions). I on és previsible que l'existència de les ciutats característiques operi com a un factor atenuant. Malgrat que en el sector públic també puguin donar-se diferències entre l'administració pública pròpiament dita i les empreses públiques. En el cas del sector públic, s'ha de tenir present que el ser funcionària reforça el paper de les dones i en redueix la seva debilitat.

Cal també considerar la presència d'un segon tipus de característiques, a les ocupacions femenines. Ja hem indicat que l'assetjament sexual no depèn necessàriament de la pròpia organització on es treballa. Sinó que també poden intervenir-hi i/o afegir-s'hi els clients o usuaris. En aquest camp, els elements rellevants són que les feines es facin de

cara al públic i en un entorn dominat per les relacions personalitzades entre treballadora i client o usuari. En aquest sentit, en una sèrie d'ocupacions dels serveis, aquestes situacions són més probables que en d'altres.

Entre les que hi predomina la relació personalitzada amb clients masculins, destaquen l'hosteleria i restauració, alguns subsectors de transport i comunicacions, alguns subsectors de comerç i servei a les empreses, sanitat i serveis personals i comunitaris (amb l'excepció d'aquells dirigits específicament a un públic femení). L'ensenyament es també una activitat orientada al públic. Però, en aquest cas, les diferències d'edat i jerarquia entre la persona que treballa i el "client" situen la relació de diferent manera. Un punt on cal recordar les precisions ja comentades, pròpies del món universitari.

L'estructura professional

A les taules nº3, nº4 i nº5 presentem les principals dades referents a l'estructura professional que ens serveixen per completar el quadre dibuixat a l'anàlisi anterior. Aquestes dades ajuden a perfilar el lloc que ocupen les dones al món laboral.

Taula nº3

GRUPS PROFESSIONALS

Grup Professi.	Ocupació Femenina	Percentatge O.Fem. O.Tot.		Taxa feminització
Activ.Directives	319,7	7,7	8,3	31,8
Tècniques i Professionals	596,2	14,4	10,0	49,4
Tècniques de Suport	307,0	7,4	7,3	34,8
Administratives	644,8	15,6	10,1	53,3
Altres activitats de serveis	890,2	21,5	13,9	53,2
Agràries Qualif.	230,4	5,6	7,1	27,1
Artesanes i Treb. Qualif. industr.	167,7	4,0	17,3	8,0
Operadores de màquines	188,7	4,6	11,1	14,2
No Qualificades	799,8	19,3	14,5	45,7
Forces Armades	0,6	--	0,6	----
Total	4.145	100	100	34,4

font : Enquesta Població Activa 2on trimestre 1995

TAULA nº4

GRUPS PROFESSIONALS SEGONS PRESENCIA FEMENINA

1. Activitats feminitzades (superior al 50% de dones)

Gerents comerç sense assalariats (55,3)
 Titulades Sup. Ensenyament (50,7)
 Titulades grau mig C.Naturals, Sanitat (79,1)
 Titulades grau mig ensenyament (68,7)
 Tècniques suport sanitat (66,0)
 Tècniques gestió administrativa (57,0)
 Operadores màquines d'oficina (50,6)
 Auxiliars administratives (59,7)
 Auxiliars administratives atenció al públic (63,6)
 Agències viatges, telefonistes (68,6)
 Caixeres, taquilleres (57,8)
 Serveis personals (78,1)
 Dependentes de comerç (60,7)
 Treb. domèstic, neteja interiors (92,4)

2. Activitats amb alta presència femenina (superior a la mitjana, inferior 50%)

Titulades Sup C.Naturals i sanitàries (38,9)
 Titulades Sup. Dret (35,1)
 Titulades Sup. C. Socials i Empresarials (42,7)
 Escriptores, artistes (45,1)
 Altres titulades grau mig (47,6)
 Educadores infantils, instructores vol (41,0)
 Serveis de restaurant (44,1)
 Treballadores no qualificades comerç (34,4)

GRUPS PROFESSIONALS SEGONS PRESENCIA FEMENINA (cont.)

3. Activitats amb baixa presència (inferior a la mitjana, superior 20%)

Gerència empreses -10 treb. comerç-hosteleria (26,2)
 Gerents sense assalariats (menys comerç-hostel.) (23,6)
 Gerents hosteleria sense assalariats (33,9)
 Altres tècniques de suport (33,9)
 Comptables i administradores financeres (27,2)
 Bibliotecàries i correus (32,2)
 Treballadores agràries (28,9)
 Treb. qualificades alimentació, begudes i tabac (26,6)
 Treb. qualifi. fusta, tèxtil, confecció, pell (34,3)
 Operadores màquines industrials, muntatges (26,4)

4. Activitats amb molt baixa presència (inferior al 20%)

Directives Adminis. Pública i empreses +10 treb. (13,8)
 Gerència empreses -10 treb (menys comerç-hostel) (14,3)
 Titulades Sup. Física, Química, Matem., Enginy. (15,9)
 Titulades grau mig " " " " (11,1)
 Tècniques suport " " " " (15,7)
 Operadores financeres i comercials (15,6)
 Protecció i seguretat (4,5)
 Treb. pesca i piscifactories (5,1)
 Treb. qualificades construcció (1,7)
 Treb. qualificades indústries metall (2,0)
 Treb. qualificades mec.precisió, arts gràf.,
 ceràmica, i vidre (16,3)
 Conductores (18,8)
 Conserges, neteja-vidres (15,3)
 Altres treb. no qualificats serveis (17,5)
 Peons indústria, agricultura, transport (19,4)
 Forces Armades (1,2)

font : I.N.E. Enquesta Població Activa 2on trimestre 1995

TAULA nº5

PERFILS PROFESSIONALS FEMENINS MÉS IMPORTANTS

Perfil profess.	Dones ocupades (milers)	Percentatge ocupació	Percentatge acumulat
Treball domèstic, neteja interiors	575,7	13,9	13,9
Dependentes comerç	359,2	8,7	22,6
Serveis personals	308,8	7,5	30,1
Auxiliars administr.	246,2	5,9	36,0
Serveis restaurant	213,0	5,1	41,1
Titulades 1er Cicle Ensenyament	205,1	4,9	46,0
Auxiliars Administr. atenció al públic	184,2	4,4	50,4
Gerent comerç sense assalariats	175,8	4,2	54,6
Tècniques Gestió Administrativa	169,8	4,1	58,7
Titulades universit. Ensenyament	112,4	2,7	61,4

font: I.N.E. Enquesta Població Activa 2on trimestre 1995

Aquestes taules reforcen encara més el perfil d'una forta diferenciació ocupacional amb un efecte addicional: una gran part del llocs de treball femenins es situen als llocs més baixos de la jerarquia i estan integrats en estructures dominades per homes. Les ocupacions més feminitzades són les activitats administratives. En aquest cas, de vegades poden coincidir amb sectors poc feminitzats: per

exemple, les administratives en empreses industrials i de serveis, i les corresponents a serveis de baixa i mitjana qualificació.

A la taula nº3 es fa palesa una forta presència femenina en les professions amb titulació universitària, (un element que comporta un cert reconeixement de prestigi social). Però l'anàlisi més detallada mostra que la majoria d'aquestes professionals estan orientades a activitats específiques, fonamentalment sanitat i educació. Pel que fa les titulades superiors, la situació d'autonomia personal es pot considerar relativament semblant en els dos casos. Les coses són prou diferents en els nivells de titulades de primer cicle, mentre que les d'educació són mestres que exerceixen la seva professió en un context laboral femení. Una situació que és igualitària en quan estructura jeràrquica i amb una població infantil com a usuària. Pel contrari, les titulades de grau mig de sanitat exerceixen la seva professió en un context jerarquitzat i enfront d'usuaris adults, el que canvia substancialment les seves condicions de treball.

També convé assenyalar que el grup de professions de direcció s'aproxima globalment al nivell mig de feminitització. Tanmateix, es tracta en aquest cas d'una dada que pot generar errors si no es té present, com posen de manifest les taules nº4 i nº5, que les dones són majoritàriament propietàries o gestores de comerços (i en menor proporció establiments de restauració i hosteleria), sense personal

assalariat. Però, en canvi, són completament minoritàries en llocs reals de direcció.

En resum, del conjunt de professions femenines només un grups específics (principalment ensenyants, treballadores de serveis personals dirigits a dones, treballadores de neteja a domiciliis particulars i una part de les treballadores del tèxtil) estan exemptes d'una de les dues característiques que hem considerat fonamentals, la dependència jeràrquica i/o la relació personalitzada. Pel contrari, la gran majoria cauen dintre d'una o dues de les característiques. Perquè, en ésser moltes d'elles activitats de serveis, requereixen sovint una relació personalitzada amb superiors jeràrquics.

Un cop més cal recordar que la nostra anàlisi dels perfils ocupacionals i professionals de les activitats femenines no pretén que expliquin per si mateixos l'existència o no d'assetjament sexual. Es tracta simplement de situar contextos on aquest fenomen té més oportunitats de manifestar-se o d'altres, on no s'encoratja o no es tolera. En aquest sentit, el perfil de les ocupacions femenines confirma que, malgrat algunes excepcions ja subratllades, les possibilitats de que s'esdevingui l'assetjament sexual, com a un fet concret en el món laboral, és força elevada.

El model contractual

Un dels factors que també pot encoratjar o esmorteir l'assetjament sexual, en el mercat de treball, és el tipus de contracte. Els contractes temporals suposen una relació

més individualitzada de les relacions laborals i una menor força per part de la persona contractada. En part perquè el comportament de la potencial assetjada pot estar influït per la lògica voluntat de mantenir la relació laboral. I perquè d'aquest comportament en pot dependre la renovació del contracte o fins i tot el pas a un contracte indefinit. En aquest punt, cal recordar que la renovació, situació que sol ser la més habitual, pot prendre formes molt diverses: des de la simple pròrroga, fins a la recontractació després d'un període d'aturada, típic a moltes activitats estacionals.

També s'ha de tenir present que una persona amb contracte temporal manté molt probablement una relació de menor interacció amb la resta de treballadors/es. I per tant desenvolupa un grau menor d'interaccions positives que la converteixen en una persona menys protegida. Cal inclús considerar que la menor familiaritat amb el lloc de treball pot derivar cap a un comportament més insegur. La qual cosa pot generar actituds més agressives envers la seva persona, alimentades, a més, perquè se n'espera una menor capacitat de defensa i denúncia.

Aquesta més gran precarietat comporta més possibilitats d'exposició a situacions d'abús de poder, pròpies de tot assetjament sexual. El mateix fet de tractar-se d'una relació de curta durada pot incrementar el risc d'assetjament. Perquè les repercussions de l'abús poden ser vistes o fer-se efectives de manera força diferent, de quan es tracta d'una relació de llarga durada.

L'anàlisi de la contractació temporal, en aquest cas amb dades de Catalunya, ens mostra la magnitud de la qüestió (Taula nº6). El grau de contractació temporal, desorbitadament alt al conjunt de l'estat, és encara més elevat en el cas de les dones catalanes. Un protagonisme que, en aquest cas, les situa en un nivell de temporalitat superior al conjunt de l'estat. Especialment en el cas del sector privat, perquè el major pes del sector privat a Catalunya fa que la taxa de temporalitat femenina catalana es situï dos punts per damunt de la mitjana espanyola. Una situació que, a més, reforça la nostra valoració de la menor incidència potencial de l'assetjament, en el sector públic.

Aquesta alta incidència de la contractació temporal, que suposa també una alta rotació laboral, obliga a considerar l'assetjament sexual no tan sols en el propi procés de treball, sinó també en la fase prèvia de contractació. Una situació on, al no existir encara una relació estructurada, s'incrementa la dependència de la persona que busca feina. I on és per tant possible que en alguns casos l'assetjament es produeixi com a un element més del procés de selecció(26). El fet de que a Catalunya les taxes d'atur femenines siguin extraordinàriament elevades (el 27% pel conjunt de les dones; més del 60%, en el cas de les menors de vint anys, i

(26).- De fet, a través de les entrevistes realitzades als sindicats i a la inspecció de treball hem tingut notícies de situacions que poden ser qualificades d'assetjament sexual, en la fase de selecció. Però, en general, segons les opinions obtingudes són situacions sobre les quals el silenci i la por són encara més forts que quan hi ha una relació laboral clara.

el 38% en el de les que tenen entre 20 o 24 anys) obliga a considerar l'aparició d'assetjament com a un risc important, en el propi procés de contractació.

Si bé, tal com ja s'ha comentat no tenim dades a nivell de Catalunya per diversos sectors d'activitat, les dades espanyoles mostren una alta incidència (superior al 40%) de la contractació temporal a alguns dels subsectors d'activitat femenina. Aquesta presència de dones és especialment rellevant a hosteleria, serveis personals, comerç al detall, i serveis a les empreses, (que inclou entre altres l'activitat de neteja a empreses). Uns sectors on s'incrementa la situació de risc potencial i que tots els estudis constaten com protagonitzats pels principals col·lectius de risc.

TAULA nº6

TIPUS DE CONTRACTES (Catalunya)

Tipus de contracte i sector	Dones ocupades (milers)	Taxa temporalitat	
		Femenina	Masculina
Indefinites	367,9	---	---
Temporals	247,1	40,2	30,8
Temporals, sector públic	28,5	23,1	16,4
Temporals, sector privat	218,6	44,5	33,1

font: I.N..E. Enquesta de Població Activa 1er trim 1995

Una forma addicional de visualitzar aquesta volatilitat ocupacional és la que fa referència a l'antiguitat en la feina. Malgrat que aquesta és una qüestió no sempre lineal-

ment relacionada amb el tipus de contracte. Perquè és possible que persones, que entrin i surtin contínuament d'una mateixa empresa, considerin que hi tenen una espècie de relació continuada. Les dades provinents de l'Enquesta de Població Activa mostren que el percentatge de persones amb una relació de llarg termini amb l'empresa (més de 6 anys) és menor en el cas de les dones que en el dels homes (el 50% pels primers i el 44% per les segones). Mentre que passa el contrari, a les relacions laborals inferiors a l'any. Aquesta situació afecta al 31,5% de les dones (tres punts per damunt dels homes) i posa de manifest que existeix un col·lectiu important de dones en situació d'inserció incompleta a les empreses.

Un element a considerar també, tot i el seu menor volum, és el de la contractació a temps parcial. En aquest, cas, el risc de la situació s'assetjament podria derivar-se de la menor integració de les persones que ocupen aquests llocs de treball. Una minoració que afegiria més risc a la temporalitat ja comentada i que faria augmentar la vulnerabilitat de les contractades sota aquesta modalitat.

Per aquest tipus de contractes, no comptem amb dades de Catalunya, però les existents per Espanya apunten ja en aquesta direcció. Globalment l'ocupació a temps parcial té una incidència menor que en altres països del nostre entorn. En el cas de l'ocupació femenina espanyola representava, el 16,6% de l'ocupació femenina global, segons dades del segon semestre de l'E.P.A. de 1995. Cal a més considerar que entre

les dones que declaren tenir una ocupació d'aquest tipus, gairebé la majoria (el 42,1%) diuen fer-ho per característiques del lloc de treball. Un percentatge molt per damunt de les que al·leguen tenir motius personals que representen, un reduït 10,8 %. Aquest reduït percentatge es distribueix així: 1'1,9% declaren atenció a les necessitats familiars; el 4%, la realització de cursos; el 3,2%, que no volen altres feines, i 1'1,1%, per malaltia). El 21,6% de les contractades a temps parcial diuen que no han pogut trobar una feina a temps complet i queda un grup (el 15,4%) amb altres raons no especificades.

Aquesta descripció indica que l'acceptació d'aquest tipus de feines està més forçada per les circumstàncies del mercat de treball que no pas per una elecció personal. I reforça la imatge de menor poder contractual d'una part del col·lectiu femení. L'anàlisi sectorial mostra, una vegada més, la importància d'algunes activitats a l'hora de generar llocs de treball a temps parcial. La gran majoria d'aquests llocs estan entre els repetidament considerats com de major risc davant l'assetjament sexual. Entre les activitats on el treball a temps parcial té més incidència destaquen el treball domèstic (26%), els serveis a les empreses (24,8%), els serveis personals (21,4%), l'hosteleria (el 17,9%), l'ensenyament (14,4%) i el comerç (13,7%).

La grandària de l'empresa

La grandària de l'empresa és un factor a afegir en aquesta anàlisi perquè incideix especialment en el grau d'individualització de les relacions laborals. La grandària afecta les relacions entre assalariats i empresaris i entre els propis assalariats. I condiciona l'existència d'organitzacions formals que poden ajudar a regular el conjunt de condicions laborals. En aquest sentit, cal indicar que el 46,6% de les dones declara treballar en empreses de menys de cinquanta persones i el 21,4%, en empreses de menys de 5 persones. Això indica una alta incidència de les relacions personalitzades en una part considerable del mercat laboral femení. Un factor que sempre ha de ser considerat si es vol aprofundir en el coneixement del potencial d'assetjament sexual en el món del treball.

Un resum de la situació

L'anàlisi del mercat laboral femení i d'alguns dels factors que més el condicionen no pot oblidar ni substituir altres anàlisis sobre l'assetjament sexual. Especialment aquells, com el plantejat en aquest estudi, dedicats a destacar fins a quin punt l'assetjament forma part de la cultura de gèneres (patriarcal n'hem dit) imperant a la nostra societat. Una cultura que reflectida en el món laboral es manifesta a través de la vulnerabilitat de les diferents persones segons les seves situacions laborals.

Es igualment possible que aquesta vulnerabilitat es-

tigui a més influïda per altres factors que no el gènere, també externs al mercat laboral (l'estat civil, l'origen social, la nacionalitat o l'ètnia). Tots ells en conjunt també augmenten o redueixen la vulnerabilitat de les persones o les activitats laborals que protagonitzen. Però malhauradament les estadístiques laborals no ens permeten aprofundir en aquests temes.

En aquest apartat hem indicat que els principals factors de vulnerabilitat envers l'assetjament sexual són els de jerarquia, els de precarietat del lloc de treball i els de relació personalitzada. Aspecte, aquest últim, que cal considerar tan respecte als companys de treball com respecte a la resta de persones amb les que les treballadores s'han de relacionar per qüestions de feina.

Globalment hem caracteritzat el mercat laboral femení com a un espai on predominen les condicions d'aquesta vulnerabilitat. Una molt elevada taxa d'atur es combina amb feines que majoritàriament es situen en nivells baixos de jerarquia i valoració professional i d'alta personalització de l'activitat. En síntesi, s'ha de dir que la major part de les ocupacions femenines tenen unes característiques que possibiliten l'aparició de l'assetjament sexual. Per bé que es poden trobar alguns sub-espais (ensenyament no universitari, serveis personals realitzats entre dones o sense cap interrelació personal, com bona part de les tasques domèstiques) relativament allunyats de la qüestió. Tanmateix, l'amplitud de l'espai potencial ha quedat prou evidenciada.

**5. L'IMAGINARI SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL SEGONS ELS SEUS
POTENCIALS PROTAGONISTES**

Els grups de discussió

El grup de discussió és la tècnica que hem fet servir per a la recol·lecció de les dades relatives a l'imaginari sobre l'assetjament sexual, dels qui poden ser els seus protagonistes al món laboral. Entenem per aquesta eina, la reunió d'un grup de persones que tenen unes determinades característiques i ofereixen dades de naturalesa qualitativa, en una conversa guiada. Aquesta eina, malgrat ésser cada cop més utilitzada en el camp de les investigacions socials, no té la tradició ni la presència, que tenen els estudis de tipus quantitatiu, on els instruments habituals són el qüestionari o l'enquesta d'opinió. Per aquesta raó considerarem adient fer esment d'algunes de les característiques pròpies de la recerca amb grups de discussió. També assenyalarem les raons que fan d'aquest un instrument adequat per un treball com el que ens ocupa.

La fonamentació teòrica dels estudis que utilitzen aquest tipus d'eines, de caràcter qualitatiu, cal trobar-la en una concepció de la realitat, a partir de significats i símbols. Aquest món, és un món construït a través de les representacions que els individus tenen de la realitat que els envolta. I nosaltres tenim accés a partir de l'anàlisi dels relats de les persones que hi són les protagonistes.

El grup de discussió és un mitja que ens permet arribar a copsar la significativitat i rellevància de les conclusions, que ens aporten els plantejaments qualitatius d'una recerca. En canvi, els instruments de tipus quantitatiu, tan sols ens aporten informació sobre allò que la gent creu so-

bre un determinat problema o fenomen social. La riquesa d'aquesta tècnica està en que, a més a més, ens aporta informació sobre les raons que donen per creure-ho d'una determinada manera, és a dir ens aporta informació sobre el perquè.

En els grups de discussió els individus que hi participen acaben portant el control del discurs a través de la interacció que es produeix. El moderador simplement ens dedica a plantejar la temàtica i a reconduir la conversa en casos de dispersió o de lideratge d'alguns dels membres. Aquesta interacció produeix un èmfasi més gran, que el que es dona en altres formes d'entrevista, fet que fa possible un aprofundiment dels temes proposats a discussió que difícilment s'assoleix d'un altra manera.

És evident que, en comparació, amb altres estudis de tipus quantitatiu el nombre de persones o unitats d'informació es considerablement més baix, la qual cosa ens fa pensar en una falta de representativitat. Sí això li afegim la manca d'estandarització que tenen les respostes i la dificultat de fer generalitzacions, es pot pensar que són escassament fiables. Però hem de dir que partint d'una perspectiva qualitativa aquest és un fals problema, les respostes dels membres del grup de discussió són o corresponen a un conjunt de perspectives i de valors socialment compartits i recollits en el conjunt dels "tòpics" que apareixen a partir de la discussió de grup.

Aquest tòpics apareixen quasi sempre a l'inici de la discussió a causa de que els individus integrants del grup tendeixen a emetre opinions que creuen que la resta de les

persones presents podran compartir. Podrien dir que es tracta d'aconseguir el consens sobre els pensaments, creences, valors i simbologies de la realitat de la qual estem parlant. Ja que aquest conjunt de representacions configuren l'imaginari del grup social al qual pertanyen els individus que hi participen en la dinàmica de discussió. Per tant aquestes opinions tenen una dimensió col·lectiva que els confereix un valor que va molt més enllà del que es podria atribuir a l'opinió d'una sola persona sotmesa a enquesta. El que obtenim amb aquesta tècnica, amb independència dels individus que constitueixen els grups, són discursos que reflecteixen opinions àmpliament compartides, així com també les raons sobre les quals es fonamenten aquestes opinions.

Seguint amb aquesta idea els grups de discussió posen de manifest que la descripció i l'explicació són processos que van lligats i que si els separéssim perdrien coherència.

5.1. Característiques dels grups de discussió

Per a determinar quines són les persones que han d'acudir als grups hem de basar-nos en els objectius de la investigació. El nostre objectiu fonamental és veure el rerefons social, cultural i ideològic propiciador de l'existència més o menys explícita de l'assetjament sexual al món laboral. Per tant una de les primeres condicions que han de tenir els membres dels grups és que tinguin experiència laboral.

Un segon aspecte a tenir en comte és que el grup de discussió es caracteritza per ésser homogeni, però conser-

vant al mateix temps una heterogeneïtat que ens pugui permetre una contrastació d'opinions. Tal i com diu Ibañez (1986) no s'han de formar grups que impliquen relacions excluïents, es a dir, certes combinacions d'individus no congenien bé degut a que alguns d'ells, sols parcialment, comprendran les situacions que es donen dins de l'estil de vida al que pertanyen els altres. Per tant un dels elements definitoris de cadascun dels grups és la categoria socio-professional a la que pertanyen els seus membres, perquè indubtablement diferent és l'experiència laboral que tinguin, així mateix com diferent són les representacions i en definitiva l'imaginari del fenomen a estudiar.

Hem considerat dos grans grups segons el lloc que ocupin en la jerarquia laboral així com el grau de qualificació. A partir d'aquí ens referirem a categories baixes quan parlem d'individus sense poder i qualificació. Parlarem de categories mitjanes en referir-nos a individus qualificats i amb cert grau de poder i responsabilitat en la seva ocupació.

Lligat a l'experiència laboral, hem considerat com a factor enriquidor al sí de cadascun dels grups, el sector laboral al que pertanyen els individus, per afavorir l'heterogeneïtat que permeti una contrastació d'opinions. Tal i com hem assenyalat en les nostres hipòtesis el grau de feminització o masculinització del sector laboral al que es pertany tindrà una repercussió directa en l'ambient de treball i per tant en la manera de viure les relacions home-dona al sí del mateix.

Un altre dels trets diferenciadors dels grups en aques-

ta investigació és el gènere, es a dir, no podem situar en un mateix grup homes i dones donada la temàtica a tractar, ja que no és produiria un clima de llibertat i relaxació esperat. En una temàtica amb clares implicacions sexuals un grup mixt comportaria discursos auto-excluints i no seria possible copsar les nostres hipòtesis.

Respecte al nombre de grups de discussió a realitzar hem de tenir en compte que dos grups amb composició semblant discutint sobre un mateix tema produeixen un discurs monòton i redundant; el segon grup no afegeix res al primer. Ibañez (1986) al respecte assenyala que el llenguatge del inconscient és monòton i redundant, allò reprimit segueix idèntic però amb diferent vestimenta.

El nombre d'individus que componia cadascuna de les dinàmiques realitzades és troba al voltant de 7, perquè afegir-ne més pot reduir les possibilitats dels participants per compartir idees i visions del tema tractar.

En resum quatre han estat els aspectes que han servit per seleccionar als individus i determinar el nombre de dinàmiques a realitzar: L'experiència laboral, la categoria socio-professional, el sector d'activitat i el gènere. S'han dut a terme 5 grups de discussió amb les característiques següents:

Grup 1. Dones joves amb poca experiència laboral i categoria socio-profesional mitjana (qualificades o semi-qualificades). El grup ha estat format per 6 dones amb les següents professions:

- Administrativa a l'Administració Pública.
- Secretaria en Serveis.

- Professora grau mig.
- Tècnica grau mig a Serveis Comunitaris.
- Tècnica superior.

Grup 2. Homes amb experiència laboral. Categoria socio-professional baixa. El grup ha estat format per 6 homes amb les següents professions:

- Obrer Qualificat en sector metall.
- Obrer Qualificat Electrònica.
- Obrer Qualificat Telefònica.
- Obrer Qualificat amb experiència en varis sectors: Electricitat, Comunicacions...
- Obrer no qualificat experiència en varis sectors: Tèxtil, Vendes...
- Obrer no qualificat en sector metall.

Grup 3. Dones amb experiència laboral i categoria socio-professional baixa. El grup ha estat format per 8 dones amb les següents professions:

- Empleada de neteja.
- Aturada, experiència en varis sectors: Hosteleria, neteja, administrativa, tèxtil...
- Aturada, experiència en varis sectors: Hosteleria, Tèxtil, neteja...
- Obrera no qualificada, sector Química. Experiència en varis sectors: Hosteleria, assegurances...
- Obrera no qualificada. Experiència en varis sectors: Hosteleria, comercial...
- Empleada Qualificada, Control de qualitat. Experiència en varis sectors: administrativa...

- Obrera no qualificada. Experiència laboral sector metall.
- Treballadora qualificada. Experiència laboral sector metall.

Grup 4. Homes amb experiència laboral i categoria socio-professional mitjana. El grup ha estat format per 6 homes amb les següents professions:

- Tècnic mig, assegurances.
- Tècnic mig, Banca.
- Director tècnic, Comunicacions.
- Analista informàtic.
- Tècnic mig, Serveis .
- Tècnic mig, Serveis Financers.

Grup 5. Dones amb experiència laboral i categoria socio-professional mitjana. El grup ha estat format per 7 dones amb les següents professions:

- Secretaria administració pública.
- Hostessa companyia vols.
- Tècnic Superior, multinacional.
- Secretaria Direcció. Informàtica.
- Infermera. Sanitat.
- Tècnic mig. Alimentació.

5.2. El guió de la dinàmica dels grups

Dos han estat els aspectes fonamentals que han constituït els blocs principals al realitzar les dinàmiques o discussions de grup. El primer d'ells referit al món laboral i les relacions home-dona al sí del mateix, es a dir, es tractava de veure quines eren les diferents representacions que

cadascun dels grups tenien al respecte del que és el món del treball i el que implica per un home i per una dona. El segon aspecte i ja centrant-nos directament en l'aspecte fonamental de la recerca, es tractava de veure quin imaginari tenen els diferents grups respecte l'assetjament sexual i quin ideari sexual és creu que ajuda a configurar aquesta representació de la realitat.

1) Referent al món laboral.

- Incorporació de la dona al treball remunerat.
- Igualtat d'oportunitats.
- Promoció de les dones.
- Feines per a homes, feines per a dones.
- Relació home-dona al treball.

2) Referent a l'assetjament sexual.

- Sobre la percepció del que és o no és assetjament sexual.
- L'assetjament sexual anecdòtic o quotidià.
- L'assetjament sexual entre superiors i subordinats.
- L'assetjament sexual entre iguals.
- Sobre la idea de provocació femenina.
- Sobre una sexualitat diferenciada per a homes i dones.

5.3. Els imaginaris masculins i femenins

Com ja hem assenyalat l'imaginari no és neutre pel que respecta al gènere. L'imaginari és fruit de la interiorització de les relacions socials patriarcals entre les persones, ja sigui a casa, a escola, al treball, etc.

L'anàlisi dels grups de discussió ens confirma com darrera les pràctiques d'assetjament sexual el que hi ha són conductes i actituds patriarcals dels homes sobre les dones en el treball. La sexualitat no és més que una forma més d'expressió del control dels homes sobre les dones, també en aquest àmbit, el món del treball, del que formalment les dones no estan excloses.

En aquest marc d'anàlisi, la jerarquia laboral no és ara la principal explicació de l'assetjament, com ho confirmen les pròpies dones de categories baixes que confessen sentir-se assetjades pels seus companys de feina. En tot cas, la jerarquia laboral facilita l'expressió d'aquest imaginari patriarcal a través del xantatge laboral i altres formes d'abús de poder.

L'anàlisi dels grups de discussió ens ha permès, doncs, confirmar l'existència dels imaginaris que possibiliten i expliquen les pràctiques d'assetjament sexual. Com veurem, no es tracta de dos imaginaris fixats i homogenis. Lluny de tot essencialisme, apareixen imaginaris heterogenis amb matisos per edat, experiència laboral, sector, classe social, etc. Tot i que sense trencar la consistència de discursos clarament masculins i femenins.

Tot i que nosaltres hem optat per una anàlisi de contingut dels grups de discussió, caldria fer esment d'alguns

aspectes formals dels discursos d'aquests grups. Així, en primer lloc destaca el fet que els grups de categories baixes (tant per homes com per dones) s'expressa en castellà, mentre que els grups de categories mitjanes ho fa majoritàriament en català.

Els discursos dels grups d'homes i dones de categories baixes utilitza un llenguatge menys abstracte que els de categories mitjanes. Aquests grups acostumen a parlar de casos propers que els afecten més directament. En aquest sentit, com veurem, hi trobem expressions més directes. En general parlen en primera persona i sobre la seva pròpia experiència.

El discurs dels homes de categories mitjanes és més abstracte. Hi ha poca implicació personal en el que diuen. Es tracta d'un discurs defensiu, en el que ells no se senten responsables de cap tipus de discriminació de les dones. D'altra banda, els grups de dones de categories mitjanes mantenen un discurs més concret que el dels seus companys de classe, amb consciència de gènere i de col·lectiu discriminat.

Hem estructurat l'anàlisi de contingut en dues grans parts (seguint el guió dels grups de discussió): en una primera part analitzem els imaginaris masculins i femenins respecte a la discriminació laboral de les dones en el mercat de treball. S'analitza aquí què significa pels homes treballar amb dones i a la inversa. En la segona part analitzem els imaginaris masculins i femenins respecte a l'assetjament sexual. S'aprofundeix ara en els aspectes més relacionats amb la sexualitat masculina i femenina, en la

provocació, en el per què de l'assetjament i en la reacció de les dones davant el mateix.

Treballar amb dones

Tant l'imaginari masculí com el femení tenen les seves visions de què significa treballar amb una persona de gènere diferent.

El discurs dels grups d'homes sobre l'accés de les dones al mercat de treball és el discurs dels que senten el mercat de treball com a cosa pròpia. Així, tot i que no neguen el dret de les dones al treball assalariat, com a rerafons de les seves intervencions apareix la idea de que les dones estan envaint el mercat de treball:

"Pero ahora, hablando entre nosotros, a escala nuestra. Tú no te vas a dejar pisar tu puesto. Vas a atacar a lo que puedas. Estamos hablando que ellas tienen unas ventajas sobre nosotros. En ese sentido cuando quieren algo, son muy salvajes, son muy brujas, ¿No? Entonces vamos a partir de ese punto de vista.(27)

Tot i així hi ha diferències entre els dos grups d'homes. En el cas dels homes de categories mitjanes si bé es parla d'homes i dones com a col·lectius diferenciats (les dones tenen un caràcter distint, etc.), apareix un discurs meritocràtic que nega l'existència de desigualtats sistemàtiques entre homes i dones. Es tracta d'un discurs que prima la formació dels individus sobre el fet de ser home o dona: no hi ha desigualtat entre homes i dones amb la mateixa vàlua professional. En aquest context, si les dones no promocionen més és per falta d'ambició:

(27).- S'ha respectat al màxim la transcripció literal del llenguatge de les i els participans en els grups.

"Jo crec que les empreses no valoren tant el [sexe del] candidat, sinó en funció de la qualitat de la persona."

"Jo crec que hi ha molt de mite en aquestes coses de que no hi ha igualtat d'oportunitats per a les dones, i que són menys vàlides. Cada vegada més, la cosa avança cap a la igualtat d'oportunitats."

"- Potser és un problema d'ambició, de que els homes... és més fàcil trobar una parella on tots dos estiguin ben situats i la dona estimi i decideixi, que bueno 'amb el que guanyes tu i el que guanyo jo ja està bé...'

- Llavors assumeix que és un complement.

- Però això és un problema d'ella, com a dona."

En el cas dels homes de categories baixes, es considera que les dones estan millor situades que els homes en el mercat de treball. Tot i que això pugui semblar sorprenent, fins que nosaltres no els diem que les estadístiques mostren que les dones promocionen menys que els homes, el seu discurs és el de col·lectiu en desavantatge respecte a les dones. El tò general del seu discurs és de cert victimismo davant "les armes" que elles tenen (les físiques) i que fan que elles ho tinguin millor.

"Hombre claro, yo creo que ellas promocionan más, porque usan un poco el arma física con respecto al hombre; que es el que normalmente, hasta ahora, es el que ha llevado la economía, el dinero y eso..."

"Promocionan más porque, normalmente, los que están arriba son jefes. Y que atacan. Una mujer ataca a un hombre..."

Una altra diferència entre els dos grups, és que en el d'homes de categories mitjanes, aquests destacaven que tant els homes com les dones poden fer el mateix tipus de feina, però que les diferències entre els uns i les altres són de forma, de caràcter. És a dir, entre els homes i les dones no existeixen desigualtats de manera sistemàtica, el que hi ha són diferències en el caràcter, en la forma de treballar:

"Un home no té, no sé, 'ossitos' al despatx; o un plat de xuxeries i, en canvi, la jefa que jo vaig tenir, doncs sí, el despatx plè d'ossitos' i ple de fotos d'això i d'allò... I mana eh?..."

"És veritat. La noia secretària o les noies en general tenen el toc femení... La floreta, els potets amb no sé quines historietes."

En el cas dels homes de categories baixes, el discurs és menys individualista i tendeix a destacar més les diferències entre homes i dones. D'una banda s'assenyala la dificultat de les dones per a realitzar un treball que requereixi esforç físic. El treball de tipus manual o físic és considerat com a un treball d'homes, en el que la presència de dones molesta perquè se les ha d'ajudar. De l'altra la majoria d'homes del grup reconeix obertament que prefereix treballar amb homes perquè les dones "els distreuen":

"Para trabajar, trabajar, hombres. Simplemente. Pero si hay mujeres no me molestan. Simplemente, porque, no sé, aquella cosilla a lo mejor, no sé qué decirte, tiran mucho.. tiran, no sé... Las mujeres tiran un poquillo"

"A nivel laboral, como pareja no querría tener una mujer al lado. Porque las faenas son duras y no podría estar a la altura del trabajo."

"Considero que... hay trabajos para el hombre, y hay trabajos para la mujer (...) A mis años y con la poca experiencia que tengo sería un trago. Y de hecho, veo que existen unas ideas que se te pasan por la cabeza que no te dejan concentrarte en aquello. Y eso, ya es un dato de que ya es innato en el hombre... No te puedes concentrar en el trabajo."

Treballar amb homes

Els tres grups de discussió realitzats a dones reconeixen l'existència de discriminacions laborals per raó de gènere. En els tres grups es defineix el món laboral con un món d'homes, en el que els homes fan les seves pròpies regles. Es parla obertament de discriminació laboral, sobretot pel que respecta a les poques possibilitats de promoció laboral que pateixen les dones:

"Està molt generalitzada aquesta discriminació per arribar a certs puestos o categories, per unes posicions més que per unes altres, i en unes empreses més que en altres."

"A la meva professió, normalment, els càrrecs importants són dels homes; les dones si tenen càrrecs, és perquè sacrifiquen alguna cosa."

Però, a més, si hi ha un motiu pel qual les dones expressen el seu desànim és en l'esforç que els representa l'accés i la permanència en el món del treball. Aquest desànim és molt acusat en els grups de dones de categories mitjanes, entre les dones que volen promocionar i competeixen en aquest món laboral masculí amb els seus companys de feina:

"A nosaltres ens exigeixen molt més. Tens que demostrar-ho molt més."

"No pots fallar ni una; t'estan esperant que fallis."

"Una senyora, l'únic que volen és que aguante, que siga molt resistent, i que tinga molta canya, molta correa, molta paciència, molta dolçura, però que no s'emprenyi, sobretot, que tinga bon caràcter"

"T'afartes i dius clar, ets igual, i la teva feina i la teva dedicació a l'empresa és exactament igual! O major que la d'un home, però a tu no et valoren igual..."

La principal diferència entre les dones de categories mitjanes i les de categories baixes és que en el primer cas (sobretot pel que respecta a les dones joves) el discurs és més individual i professional. Així, quan les dones joves de categories mitjanes analitzen la situació de les dones en el mercat de treball ho fan amb una lògica meritocràtica: el que explica la posició laboral de les dones és el nivell d'estudis i l'experiència professional. Són dones que parlen com a professionals. Dins del mateix grup de categories mitjanes, les dones professionals amb experiència laboral parlaven més explícitament de les barreres de gènere. Reconeixien que les seves possibilitats d'ascensió laboral no estaven relacionades amb la seva vàlua professional, sinó amb el fet de ser dona.

En el cas del grup de categories baixes el discurs és més col·lectiu, parlen més en primera persona del plural que del singular (al contrari que les dones de categories mitjanes). Tot i que no tenen un discurs feminista sistematitzat, assenyalen als homes (ja siguin companys de feina o superiors) com a col·lectiu que les discrimina:

"Y a mí por ejemplo no me respetan en llamarme por mi nombre, o srta. o sra. o como quiera, o por mi nombre simplemente, me llaman chata, o guapetona, o nena, o esto, en plan cariñoso, eh bonita, eh eso, a ti no te sale llamarles bonito, a mi chata, bonita, ven mírame esto, es un trato así simplemente por ser mujeres."

"Es que tu puesto de trabajo para ellos es menos valioso que el de ellos, aunque sea el mismo"

"El hombre se siente hombre porque siempre ha sido hombre, y siempre ha sido la mujer la que friega, la que plancha, la que limpia, siempre por debajo..."

"Yo estoy en un laboratorio y los hombres entran fumando y llenan el laboratorio de humo, yo estoy fumando, llega mi jefe, me dice qué haces fumando, tú aquí no puedes fumar, eso te contestan, es la razón que te dan, porque luego ellos están ahí y si fuman no les dicen nada..."

Aquest sentiment de discriminació es veu accentuat per la visió del col·lectiu d'homes com a un grup homogeni. En tots els grups de dones es parlava dels homes com a "col·legues", com a col·lectiu solidari. Els homes, en aquest imaginari, actuen units contra les dones, es defensen els uns als altres. A continuació s'argumenta la falta de solidaritat femenina, destacant que en moments crítics no poden comptar amb les seves companyes de feina:

"Ell fa millor feina que tu; els homes s'entenen amb els homes, amb les dones no s'entenen. Això m'ho van dir ahir!"

"És que pots anar al cap i dir-li 'miri aquell senyor...' a lo millor el cap et diu 'nena és que portes la faldilla molt curta'. Però encara pots anar a un cap a dir 'és que aquest senyor m'està amoïnant massa'. És clar, si vas al cap, ja te n'has d'anar més amunt. I aquí, entre ells se protegeix..."

"Aquest tio està fent lo mateix que jo però amb un altre tipus de clients. diu 'però és que jo, amb tú no m'entenc. Jo amb les dones no m'entenc. Jo m'entenc només amb homes."

"Porque las mujeres somos muy malas cuando trabajamos juntas."

"Ninguna compañera tuya no te va a ayudar porque ella sabe que como te ayude, sales a la calle, tú y ella y ..."

Davant la constatació de discriminació laboral per raó de gènere, no totes les dones actuen igual. En els grups de dones de categories mitjanes destaquen algunes dones que plantegen que l'estratègia a seguir contra la discriminació és l'enfrontament contra les barreres de gènere. Es tracta

de les dones més professionalitzades i amb més experiència laboral que han optat per una estratègia de masculinització. Són les dones amb una consciència de gènere més elaborada i una actitud més agressiva respecte a com moure's en el món del treball i sobre com tractar amb els homes. Com elles mateixes reconeixen la seva actitud d'enfrontament els ha comportat l'estigmatització com a "sargents":

"Hi ha coses subtils que són agressions contínues i els homes no les veuen així, quan tu li ho dius et diuen que 'ets una maniàtica, que eres obsessiva, que estàs "todo el día en pie de guerra"... estic hasta el gorro de coses subtils que sempre llegeixo des de la perspectiva de que és una agressió."

"Us puc dir que les que n'hi ha de caps de disseny (...) que són senyores molt valuoses, tenen una reputació de ser absolutes horroroses. Tenen mal caràcter, són unes mala llet, són unes bruixes, són solterones. Totes són solteres i... són unes amargades."

"Aquestes coses són com naturals i si t'ho agafes a mal es que 'eres una susceptible, y te pasas toda la vida militando'. És una lluita horrible."

Però si les dones de categories mitjanes amb un discurs de gènere més elaborat optaven per una estratègia d'enfrontament (de masculinització) amb els seus companys de feina masculins, les dones de categories baixes reconeixen la seva posició de debilitat, adoptant una estratègia de resignació. L'adopció d'aquesta estratègia es justifica per la posició de debilitat laboral que pateixen les dones. És a dir, davant la constatació que el món laboral és un món regit per homes i una posició en la jerarquia de responsabilitat laboral baixa (sobretot en el grup de dones de categories baixes) s'opta per la resignació:

"En estos momentos hay un miedo en todos los tra-

bajos, a la pérdida del puesto de trabajo, porque no hay ninguno seguro, y la realidad del parado y la parada es durísima."

"Puc perdre el meu lloc de treball perquè aquesta persona m'està molestant cada dia i jo no puc dir-li a ell 'vés-te'n a la merda perquè m'hi va el lloc."

"Lo que pasa es que en algún trabajo más vale callar, porque según cómo te quedas sin"

Els homes assetgen

Obviament a l'hora de respondre a la pregunta de per què es produeixen pràctiques d'assetjament sexual hem d'anar a l'imaginari masculí, a les actituds patriarcals que potencialment inciten a molestar sexualment les dones. Tot i així, no concebem l'assetjament sexual com a una expressió de poder patriarcal on les dones són subjectes passius. Com veurem després l'imaginari femení també hi participa, en molts casos amb sacrificada tolerància i victimisme.

Analitzem a continuació quins són els elements de l'imaginari masculí que ens permeten entendre per què es dona o permet l'assetjament sexual:

Per començar no hi ha un rebuig explícit de l'assetjament sexual, sinó que es matitja que n'hi ha de molts tipus, que a vegades les dones l'inciten, que no està clar qui és el culpable. Es tracta d'un discurs que en el fons justifica l'existència d'un cert assetjament (sobretot el flirteig), i que creu que les dones exageren:

"Ojo! En algunos momentos el acoso puede ser cualquier chorrada y sólo para joder al hombre (...) Van al superior. Y solamente, para que no le den el puesto a ese hombre dicen que es acoso sexual. Eso tampoco lo veo como un acoso sexual. A lo mejor el hombre.. le está gustando esa tía, o a lo mejor sólo quiere salir con ella (...) Admiten en la calle el acoso del piropo, y en el trabajo

dices tú cualquier cosa y 'Eh, che, cuidao, eh? Que no te pases que tal...' Yo no lo llevo a entender."

"Jo sí que conec un cas. De que un jefe, un director d'una sucursal es va lligar una secretària. Però jo he arribat a dubtar, a veure qui es volia lligar a qui. Perquè ell, absolutament correcte, correctíssim... però dóna la casualitat de que bueno... De que ella ho ha intentat, de que ella li ha llençat la canya. Vés a saber!"

Es veu la sexualitat femenina diferent a la masculina. A elles els molesta qualsevol acudit, no tenen el mateix sentit de l'humor. Aquest imaginari masculí minimitza les conseqüències que qualsevol broma o insinuació sexual dels homes pugui tenir sobre les dones. El fet de que els homes i les dones tinguin una sexualitat diferent, justifica que hagi interpretacions diferents sobre què significa assetjar:

"Y para ellas, cualquier chorrada, ya lo 'tizan' de acoso sexual. Un acoso sexual puede ser una mirada. Un decirle 'smuack'. Para ellas es ya me han violado"

"- Yo creo que todo el mundo, vemos una mujer que nos gusta, vamos por la vida tirándole los tejos 24 horas al día.

- Y eso es acoso, también. Ah? Ah?

- Eso para ellas es acoso? Yo creo que a ellas les gusta ese tipo de acoso. Siempre que sea un acoso simpático (...) Tú estás trabajando, y llevas una relación de trabajo. Siempre hay esa chispita de 'mira, voy a hacerle una gracia a la niña'

- Exacto.

- Pero no es porque le estés faltando en ningún momento."

Aquesta diferent visió de la sexualitat masculina i femenina fa que es toleri un cert assetjament (que a elles no les hauria de molestar tant), que a més es veu reforçat per la conducta "típica" de les dones (perquè en el fons a les dones els agrada que els diguin coses...). L'imaginari masculí ha construït una dona a la que li agrada ser

"piropejada". Es tracta d'una dona passiva, coqueta, que consegüentment rep les insinuacions amb alegria:

"Yo creo que a ellas les gusta ese tipo de acoso. Siempre que sea un acoso simpático. Que no te llamen 'guarra' o 'te voy a follar' y ese tipo de cosas... Siempre hay esa chispita de 'mira, voy a hacerle una gracieta a la niña'"

"A ellas les encanta cien por cien."

"Pero hasta ahora siempre ha sido el hombre el que tenía que ir detrás, piropito, tirarle los tejos, pa quí, pa allá, jugar con ellas. Ellas lo han querido y lo siguen queriendo..."

"... tú pasas por ahí y no les dices nada, y se amargan."

Tot aquest imaginari afavoreix que es produeixi l'auto-exculpació dels homes i la culpabilització de les dones. Aquest és un dels factors més interessants de l'imaginari masculí. Per a tots els grups d'homes les causes reals de l'assetjament es troben en les dones i no en els homes. Són elles les que s'ho busquen. Són elles les que ho permeten, perquè elles no haurien d'incitar als homes. L'imaginari masculí amaga així que l'atacant és l'home i se centra en la provocació, la incitació que produeixen les dones. En aquest imaginari són elles les que ho provoquen:

"Clar, és que elles no reconeixeran mai que ens han incitat als homes."

"Lo que pasa és que potser hi ha un mal entès. La dona, una amistat normal, s'obre completament. I l'home ho interpreta això des del punt de vista de que està esperant alguna cosa més."

"Pero, ¿Por qué no se pone pantalones? 'sinvergüenza, sinvergüenza', pero siempre iba con una falda, que bueno."

"Cada persona da idea, de lo que esta persona da de sí. Según la apariencia, como el actor (...) Una mujer, con vestuario, pues da ideas a otro de lo que puede llegar a hacer en un momento dao."

Aquesta visió de les dones com a provocadores, com a incitadores, trasllada el problema de l'assetjament sexual a les dones. Són elles, segons aquest imaginari, les que tenen la responsabilitat de que l'assetjament no es produeixi. Les pròpies dones no acaben de ser clares respecte a allò que els homes poden fer. És a dir, es reconeix que una actitud més agressiva o més contundent de les dones podria acabar amb les insinuacions masculines. En definitiva, elles haurien de ser més clares:

"Como es tan difícil marcar el punto, yo creo que el punto precisamente lo tendrían que marcar ellas. Si a una mujer le molesta lo que sea, que a ti te parece una tontería, 'Oye, no me digas esto'"

"Cuando se lo dices la primera vez, no claro. Normalmente, no sabes de qué pie cojea, no? Dices 'pues voy a intentarlo'. La primera vez, dices, 'ah, si pica, pica'"

"Entonces, la mujer... lleve minifalda o no, es ella la que se tiene que hacer respetar en todo momento."

Curiosament, després de tot aquest discurs sobre les diferències entre les sexualitats masculines i femenines, quan preguntem directament als homes sobre qui assetja a les dones, tots els grups d'homes responen que els superiors, que l'assetjament no es dona entre companys de feina. És a dir, quan baixem als fets concrets, a les experiències que coneixen d'assetjament sexual, la resposta és que ho fan els que s'ho poden permetre, els que tenen poder:

"- Al currante de baja escala, no creo yo, no tengo ninguna noticia de acoso sexual. Pueden tener 'el que te digo, el que te dejo...' El cachondeo ese, pero el acoso dentro de una misma escala, en una empresa, baja... Es muy poco probable.

- Habrá algún maniático, algún psicópata por ahí...

- ... el jefe siempre le tira, un poquito. Tiene más posibilidades.

- Es que es difícil que un trabajador pueda acosar a una chica. Es difícil porque, no sé, qué le puede hacer? Si lo acosa en ese sentido, lo puede denunciar."

Les diferències entre els grups de categories mitjanes i categories baixes són més de forma que de fons. És a dir, els homes de categories mitjanes volen transmetre un discurs igualitari i individualista: no hi ha desigualtat entre homes i dones amb la mateixa vàlua professional. Però en el seu discurs hi ha un transfons patriarcal que acaba justificant certes formes d'assetjament sexual.

A l'igual que els homes de categories baixes, quan preguntem directament als homes del grup de categories mitjanes per l'assetjament sexual responen que es tracta d'un problema de jerarquia, de poder laboral. L'assetjament sexual el practiquen els que tenen el poder. Però a més, afegeixen les persones del grup que tenen poder, els assetjadors tenen problemes mentals, són homes malalts.

"Jo penso que l'assetjament sexual no és realment sexual, és de poder. El cap que assetja sobre una noia és perquè agafa poder sobre aquella persona."

"...però és una persona que té alguna alteració en la seva educació o en la seva sexualitat o en la forma de viure, hi ho manifesta a la feina."

"Jo diria que és un problema de coco."

"...Tarats hi ha a tot arreu."

Una de les principals diferències amb els homes de categories baixes, és que aquests no diferencien o separen massa l'àmbit laboral del no laboral: el sexe hi és present en tots dos. En el cas dels homes de categories mitjanes, com a mínim a nivell de discurs, se separen els àmbits labo-

rals i l'extra-laboral: es reconeix que fora de la feina als homes els toca anar darrera les dones, però a nivell laboral diuen que la lògica és la pròpia del món laboral i el gènere no intervé en aquesta lògica. Però curiosament tot i que ells no volen fer intervenir el gènere en la lògica productiva, sí que acaben demostrant que hi és:

"L'assetjament és una relació de poder, però no deixa de ser la transgressió d'algo més que hi ha fora de l'àmbit laboral. A l'ambient laboral és més fàcil o hi ha el catalitzador que és l'element de poder que permet que es manifesti."

En el cas dels homes de categories baixes, la seva visió laboral de les dones està plena de connotacions sexuals. Confirmen aquell tòpic que en principi negaven de que els homes estan tot el dia pensant en el sexe i que són com animals que no es poden aguantar, com a mínim a nivell de discurs:

"... los hombres tenemos fama de más puteros... Si me viene, y está buena, y se deja... pues a saco."

"- Entorpecen el trabajo. Segurísimo. Hacen que el trabajo adquiere otro relieve. Entonces ya, no sé, vas al trabajo..."

- Y te cortas más. Te cortas más. Te cortas.

- Te cortas más y no das el cien por cien de lo que puedes dar porque estás...

- Estamos pensando si ligas y eso..."

Però quan entrem en l'àmbit personal, de les seves dones i mares el discurs canvia: les dones ja no són unes provocadores. Es tracta de les dones que els estimen, de les dones que tenen a casa fent més feina que ells. En aquest punt apareix un altre imaginari sobre la dona. Es tracta ara d'una dona sacrificada, que treballa tot el dia. La culpa, ara sí, és dels propis homes:

"- Pues supongo que, en este punto están marginadas.. Se pegan mucho curro, tienen que currar 8 horas fuera de casa, los niños, y luego la faena de casa. Eso no está recompensado.
 - La mujer trabaja 24 horas al día.
 -Entonces, ahí, somos egoístas con ellas"

Les dones són assetjades

Quina és la reacció de les dones quan són assetjades? Per què pensen que els homes les assetgen? Els grups de discussió de dones ens han confirmat que l'estratègia de les dones és, majoritàriament, d'acomodació i resignació davant l'actitud i comportament dels homes.

El primer fet a remarcar és la consideració de l'assetjament sexual, per part de les dones, com a quelcom quotidià, normal. Les dones assumeixen que es tracta d'una pràctica constant, a la que forçosament s'han acostumat:

"- Potser és tant constant i contínua aquesta agressió, que potser, al final ens rellisca.
 - T'acostumes.
 - Lo de 'niñas, niñas', al final ya te acostumbras. Pues qué le voy a decir al hombre?"

"Jo m'he trobat en una empresa on vaig treballar, que era molt petita, i hi havia el jefe i després hi havia com una secretaria. I el jefe... doncs... sempre abraçant-nos, a les noies, i dient-nos coses. I porto allà dos dies, i jo espantada, no?... I em deien, 'no et preocupis, no t'ho prenguis malament, ell és així."

"Però arriba un moment en que és normal."

"Hay un compañero, tiene la costumbre de estar, te echa una mano encima, la primera vez le dije, oye, a ti se te van las manos o es que tienes la costumbre, y no , es que tengo la costumbre, y tal... ahora te lo hace menos, pero siempre te espera que bum, llega un momento que piensas a lo mejor es costumbre, porque le ves un, pero que es molestoso."

La reacció de les dones davant les pràctiques d'assetjament sexual és gairebé sempre la de la resignació i el sacrifici. Es tracta d'una actitud que parteix de la pre-

missa de que l'assetjament sexual és inevitable perquè els homes són així. A partir d'aquesta premissa, el comportament de les dones ha de ser el d'aguantar, el d'anar suportant fins a que no es pugui més. Es tracta de l'acceptació per part de les dones subordinades jeràrquicament, de que a més de ser subordinades en el treball també ho són com a dones.

És important assenyalar que aquesta actitud, més que frenar les pràctiques d'assetjament dels homes el que fa és permetre que els homes juguin amb aquesta ambigüitat. Si recordem l'apartat anterior, els grups de discussió d'homes imaginaven unes dones predisposades a ser assetjades, unes dones a les que els agradava que els homes flirtegin amb elles.

"Entonces lo que haces es... intentas evitarlo, para evitar un conflicto o un mal ambiente, porque es una persona con la que te la vas a encontrar muy a menudo; pues nada lo único que haces es evitarlo y ya está. No le dices nada."

"Sé que es mi trabajo y que si puedo evitarlo así, pues ya está. Ahora, si en algún momento me siento muy violenta, pues a lo mejor sí que le diré algo. Pero mientras pueda ir controlando, no; además, lo veo muy de tanto en tanto."

"Te las tienes que tomar a la torera, porque es que si no te amargarías; el hecho de que te digan niña, bueno, si te para a analizarlo si que te molesta, pero hay cosas que ya no le tienes que dar importancia"

"- Con todas, con todas y además delante de todos, ese no se cortaba ni un pelo, pero ya nadie le hacía caso porque sabíamos que era, que estaba obcecado, era un caso total, y si le plantabas cara, nada, pasaba, al día siguiente igual,..."

- no hay nada que hacer."

En definitiva s'actua en funció de que el poder el tenen els homes. S'actua majoritàriament com a dèbil, com a

víctima. I aquesta actitud de víctima acaba justament reforçant el poder patriarcal dels primers. Obviament en molts casos s'accepta per la precarietat laboral, però no només. Aquest imaginari també el trobem en els casos de les dones sense problemes de precarietat contractual. És tracta d'una qüestió que va més enllà de l'àmbit estrictament laboral, que prové de les actituds patriarcals que acaben conformant aquests imaginaris masculins i femenins.

Un dels elements d'aquesta estratègia de debilitat és l'intent de les dones de no provocar amb la manera d'anar vestides. Conscients de quin és l'imaginari masculí respecte al tema de la provocació femenina, les dones assumeixen que la millor manera d'evitar problemes és no arriscar-se i ser discreta amb el vestuari:

"Evidentment, aquell vestit quan me l'anava a posar, pensava 'ja veuràs tu, ara, quan te'l posis, semblarà que jo vagi a buscar...'"

"Jo, per exemple, molts matins dic 'això no perquè és espectacular'"

"- Tu vas como a ti te gusta ir! Ellos ven que vas como una provocativa.

- Claro, ellos, tu no. Evidentemente, no, tu vas cómoda con esta ropa, y si no ya no te la pondrías. Pero ellos te ven que les estás provocando."

"Es que para su mentalidad somos nosotras las que provocamos"

"No, però vull dir, ja t'has de mirar la manera de vestir, perquè igual, si porto un tirantet... no sé què, o si porto faldilla curta, potser em miren les cames..."

En aquest sentit, es penalitza a les dones que no segueixen aquestes pautes de conducta més discretes. Com si acceptessin el discurs dels homes, es considera que les

dones que vesteixen de manera "provocativa" poden donar lloc a interpretacions de via lliure:

"... también hay mujeres que se ponen a posta para que las miren"

"Sí que te encuentras con un mínimo de mujeres que sí que les gusta ir provocando a los hombres"

"Una cosa es ir como quieras y otra cosa es un trabajo donde hay hombres..."

Per què consideren les dones que els homes les assetgen? Les causes de l'assetjament sexual es troben en els dos eixos del poder masculí: la jerarquia laboral i la sexualitat. En els grups de dones de categories mitjanes s'emfasitza més el tema del poder laboral, tot i que acompanyat d'una sexualitat masculina diferent a la femenina. En el cas del grup de dones de categories baixes tot i que es parla de la jerarquia laboral com a un millor canalitzador de l'assetjament sexual, s'accentuen sobretot els aspectes de la sexualitat masculina com a provocadors d'aquest assetjament:

"Es que para su mentalidad somos nosotras las que provocamos. Creo que ahí radica el problema."

"Yo me he dado cuenta de que el hombre se coge las cosas equivocadas, tu puedes sonreírle a un hombre pero con lo más sincero, con lo más amistoso, y esa persona eso lo puede confundir bastante..."

*"- Lo que pasa es que lo que ellos llevan dentro es otra educación
- Y las mentes retorcidas, también"*

"era un compañero, yo creo que de personas de estas hay en todos los sitios,... porque era así, siempre con el sexo en la cabeza."

L'imaginari femení sobre l'assetjament i l'estratègia de debilitat conseqüent, es veuen reforçats per la consta-

tació de que la via judicial no acaba de resoldre els problemes. Hi ha una desconfiança explícita en la denúncia com a forma de resoldre i frenar l'assetjament sexual:

"Fueron a juicio, y ganó Pepe, porque ella le provocaba continuamente, llevando minifalda, ves las cosas pero dices, por qué voy a perder el tiempo."

"- Però la pressió que deus rebre per anar a judici, deu ser forta... suposo, eh?" No ho he vist ni conec cap cas directe. Però deu ser fota de suportar. I per tant...

- Has d'estar molt convençuda.

- No, convençuda ja ho deus estar de que t'estan assetjant, ara de que arribi a bon port la cosa aquesta deu ser... deu ser difícil, eh?"

Uns comentaris finals

Amb l'anàlisi del que s'ha dit en els grups hem intentat veure com els imaginaris masculins i femenins possibiliten i expliquen l'existència de pràctiques d'assetjament sexual, en el món laboral. En aquest sentit, destaca, de manera clara, com els discursos dels homes i les dones no s'oposen frontalment. I com, es tracta d'imaginari que fins i tot encaixen, com si fossin dues cares d'una mateixa moneda.

Hem vist, així, un imaginari masculí que, a grans trets podem dir que veu com el "seu" àmbit, el laboral, està sent envaït per les dones. Un imaginari que els fa actuar solidàriament com a col·lectiu, com a "col·legues", contra les queixes de les dones. I que els permet auto-exculpar-se de les acusacions d'assetjament sexual per tal de culpabilitzar les dones i les seves provocacions.

Però també hem vist un imaginari femení que parteix de la normalitat de l'assetjament sexual, donada la seva quo-

tidianitat. Un imaginari que no només les fa acceptar l'assetjament sexual per part dels seus superiors, sinó també dels seus companys de feina. Un imaginari que les fa reaccionar generalment amb resignació davant aquestes pràctiques. I que a través d'aquesta estratègia de subordinació les fa tolerar i permetre les més o menys contínues insinuacions masculines.

Es precisament aquesta confrontació d'imaginaris, el masculí i el femení, el que ens fa possible entendre la normalitat i quotidianitat de l'assetjament sexual en el món del treball. Un imaginari patriarcal on la subordinació femenina davant el poder masculí és assumit com una qüestió quotidiana.

Els grups de discussió analitzats ens confirmen la idea segons la qual el que realment explica l'assetjament sexual és el patriarcat. I que una de les maneres de posar-lo en evidència és l'imaginari. En aquesta tessitura, el poder laboral seria, no la principal explicació de l'assetjament sexual com reconeixen les lleis, sinó l'instrument a través del qual s'expressa el poder patriarcal. Un poder vist, aquest cop, a través de l'imaginari que els grups de discussió han fet aparèixer.

Aquests arguments també ens confirmarien la idea que no hem de separar l'àmbit laboral de la resta d'àmbits (culturals, sexuals, domèstics, etc.). Es a dir, a l'àmbit laboral treballen homes i dones que no estan només diferenciats per desigualtats de caràcter laboral, sinó per desigualtats de gènere. Unes desigualtats que, en el cas de l'assetjament sexual, emergeixen a través del sexe.

Ara bé, si l'imaginari patriarcal és el que explica que es produeixi l'assetjament sexual, la jerarquia laboral també hi intervé o el matisa: les estratègies adoptades per les dones davant l'assetjament sexual canvien en funció de la posició en aquesta jerarquia: debilitat, resignació i acceptació, per part de les que no tenen poder i enfrontament, per part de les que sí que en tenen. La majoria de dones no tenen poder, la qual cosa fa que la resignació triomfi davant l'enfrontament. D'altra banda l'enfrontament només pot entendre's precisament pel grau de masculinització que experimenten gairebé totes les que arriben a tenir poder. D'aquí les anècdotes com les que expliquen a les pel·lícules on els homes també són els assetjats. Però aquest ja és tot un altre tema.

6. CONCLUSIONS

La sorpresa

Probablement la millor manera d'iniciar les conclusions d'aquest estudi, sigui expressant el sentiment de sorpresa que tenim les persones que l'hem realitzat, davant els resultats obtinguts. Una sorpresa que no ens faria res constituís el missatge central que resumeix el contingut d'aquestes pàgines. Perquè no es tracta només del "schock" típic d'uns universitaris/es davant la realitat, sobre la qual acostumen a teoritzar sense veure-la, com alguns/es poden pensar en llegir aquest paràgraf. Sinó de la sorpresa compartida per un col·lectiu molt més ampli de gent. En concret, d'aquells i aquelles que podem viure i treballar en ambients més o menys democràtics, més o menys confortats per uns tòpics, on l'assetjament sexual ens apareix com alguna cosa llunyana i marginal.

El primer component d'aquesta sorpresa és, probablement, haver trobat que d'assetjament sexual en el món laboral, n'hi ha. Quan la nostra opinió de partida era que no n'hi havia o que, si n'hi havia, n'hi havia poc. El segon component de la sorpresa prové justament d'un complement de la idea anterior: d'assetjament sexual en el món laboral n'hi ha més que no en pensem.

Aquesta opinió, malgrat no venir acompanyada per una quantitat precisa dels fets, està avalada per tots els seus potencials protagonistes, d'una banda. I, per aquells i aquelles que són considerats coneixedors directes del mercat

laboral.

De fet, com a corol·lari de les idees anteriors, podem arriscar-nos a expressar el tercer component de la sorpresa: avui en dia, l'assetjament sexual és un fenomen inscrit en la normalitat. Això vol dir, doncs, que les situacions d'assetjament sexual en el món laboral no constitueixen un fenomen patològic. O dit en altres paraules, malgrat el que ens puguin fer pensar els tòpics, no són situacions excepcionals, sinó quotidianes.

Amb aquests components no diem res que no hagi estat dit ja per altres estudis existents. I tots els estudis coincideixen, i nosaltres amb ells, en descriure idèntics col·lectius de risc. A saber, la gran majoria de les persones assetjades en el món laboral, són persones en situació de debilitat. Es a dir, persones que treballen en sectors d'activitat poc reconeguts socialment i econòmicament i/o persones que estan soles o amb poca capacitat de defensar la seva dignitat i autonomia personal.

Ambdues situacions permeten substituir la paraula persones per la paraula dones. Aquí, i arreu on es considera i reconeix l'existència de l'assetjament sexual. Perquè no hem d'oblidar que l'assetjament sexual és el nom modern per un fenomen antic, que té com a escenari el mercat de treball. La Unió Europea és capdavantera en aquest reconeixement, si bé seguint les passes de la cultura anglo-saxona.

L'Assetjament Sexual segons el registre dels fets

Aquest estudi no ha abordat el registre dels fets que donen fe del volum real de l'assetjament sexual al món laboral de Catalunya. Perquè aquesta és una tasca gairebé inviable, tal i com hem comentat repetides vegades en aquestes pàgines. Tanmateix hem recollit els fets registrats. I hores d'ara sabem que aquest registre no reflecteix la realitat d'un fenomen que queda submergit, per moltes de les raons que també aquí hem explicat.

L'escassa trentena de denúncies que la Inspecció de Treball de la província de Barcelona ha recollit, en aquests darrers anys, no deixen de ser una anècdota. Un fet que no dubtem a qualificar d'anecdòtic després de consultar les qualificades opinions dels experts en el tema. I les dels principals agents socials del mercat (empresàries i membres de les secretaries de la dona dels sindicats).

Malgrat aquestes poques denúncies, s'ha de constatar el fort augment que han experimentat durant l'any 1995. Una data que probablement s'hagi de retenir, en el futur, com a l'any de l'inici del creixement de l'emergència pública del fenomen de l'assetjament sexual en aquest país. Perquè no només han crescut les denúncies, també ho han fet les sentències i la presència en l'opinió pública, si més no a través de les notícies de premsa, tal com es recull en el dossier recopilat.

Tanmateix, totes les opinions consultades coincideixen

a expressar la creença en un potencial d'assetjament sexual que difícilment surt a la llum. Aquesta ha estat una de les raons principals que ens han dut a intentar posar de manifest aquest potencial.

Les notícies de premsa han estat un dels procediments emprats per abordar el citat potencial. Un procediment que ha tingut un caràcter voluntàriament complementari. En aquest punt presentem, com a central, una anàlisi molt acurada de la situació del mercat laboral femení que ens és més proper. El detall de la l'estructura ocupacional, per sectors d'activitat i grups professionals, i el record dels models contractuals vigents situen el context espacial i quotidià de l'assetjament sexual.

En aquest marc general, cal afegir-hi, avui en dia, les altes taxes d'atur femení. I destacar-hi el caràcter jeràrquic i personalitzat de les relacions laborals de la majoria de llocs de treball femenins. Perquè aquest conjunt de trets estructurals són, repetim, l'escenari habitual de l'assetjament sexual en el món laboral.

La constatació d'aquesta situació laboral ens ha reforçat el convenciment de reclamar una major atenció sobre l'assetjament sexual. Perquè aquesta forma de discriminació laboral específicament femenina és abastament tractada pels juristes, però resulta gairebé inexistent per d'altres especialistes. I l'única manera de defugir, el morbo, la incommodat i el sensacionalisme que massa vegades acompanya el tema és augmentar el coneixement racional i aprofundit sobre

la qüestió.

L'assetjament sexual com a forma de discriminació laboral existeix, malgrat es pugui pensar que no és ni tan sols la més greu del mercat de treball femení. O es pugui considerar que, són més importants, la discriminació salarial, la precarietat contractual, i/ o fins i tot l'atur. Aquí, sense entrar en aquests debats, volem precisar que l'assetjament és una discriminació laboral especialment complexa perquè s'acostuma a oblidar que és produïda per raó de gènere encara que sigui percebuda com a derivada del sexe. Una confusió que amaga la dimensió estructural de l'afer tot reduint-lo a qüestions personals. Perquè no totes són les assetjades, només algunes... i els tòpics es realimenten, de manera continuada.

El perquè de l'Assetjament Sexual

Les nostres hipòtesis han anat a orientades a explicar les raons que fan possible l'assetjament sexual en el món laboral. La primera d'aquestes raons és que l'assetjament és una qüestió de poder. La segona raó és que no es tracta només de poder laboral, sinó de poder patriarcal. I que, encara més específicament, és una forma d'expressió del poder patriarcal emmarcada, en l'àmbit laboral.

La dificultat de fer visibles aquestes hipòtesis s'ha pal·liat mitjançant l'esforç per posar en evidència l'imaginari patriarcal que el fa possible. Perquè posant de manifest aquest rerafons d'imatges, normes, pautes, valors i

actituds s'entén millor com és possible l'existència d'aquest assetjament.

Els grups de discussió han servit per donar prou indicis de l'existència d'aquest imaginari. Aquests indicis ens han facilitat l'explicació de com quotidianament, el món del treball és un món on es relacionen en condicions de desigualtat homes i dones. Perquè els primers viuen, es perceben i són percebuts com a potencials posseïdors i dominadors, mentre les segones viuen, es perceben i són percebudes com a subordinades. Amb el benentès que les vivències, actituds i comportaments prenen, de fet, moltes i diverses formes. I que no només existeixen aquestes desigualtats.

De fet, podríem dir que aquest imaginari patriarcal fa possible que la realitat quotidiana de l'assetjament en el món laboral pugui ser assimilada a un procés de degoteig d'una aixeta. No totes les aixetes gotegen igual, n'hi ha que no gotegen mai i n'hi ha que ragen sempre i molt. I és que, més enllà de la metàfora, els grups de discussió evidencien que malgrat no haver-hi una consciència generalitzada sobre les raons que fan possible l'existència de l'assetjament sexual, ningú no el nega. I gairebé tothom assumeix que n'hi ha més del que sembla. Els homes acostumen a sentir-se fora de la qüestió, les dones totes saben que són dintre, fins i tot aquelles que no han estat mai assetjades i probablement mai ho estaran.

Aquest imaginari ens ha permès, per tant, dibuixar els

indicis que expliquen per què hi ha assetjament en el món laboral. Perquè n'hi ha prou més que no en pensem. I fins i tot, perquè és una realitat assumida quotidianament com a normal. Sense oblidar que aquest imaginari no posa en dubte l'existència de realitats on el patiment de les situacions d'assetjament sexual poden ser absolutament distintes. Així, ningú no posa en dubte que no és el mateix la queixa d'una dona qualificada o fins i tot una empresària sotmesa al "galanteig més o menys pujat de to" d'un col·lega masculí, que l'assetjament sexual de la que és objecte una treballadora poc qualificada, per part d'un superior. Una situació, aquesta darrera, on a més de la queixa, es posa en qüestió la renovació o pèrdua definitiva del contracte de treball.

Propostes d'actuació davant l'Assetjament Sexual

Davant d'aquesta situació de quotidianitat que acompanya l'existència de l'assetjament sexual, en el món laboral són moltes les coses a fer. La gran majoria ja han estat dites i aquest estudi no en proposa d'altres.

El primer és seguir les pautes que recullen els especialistes sobre el tema i els procediments i actuacions institucionals ja consolidades. Principalment, les que ja hi ha en marxa, com ara la difusió del codi de conducta de la Unió Europea i que, a Catalunya, ha impulsat l'Institut Català de la Dona, conjuntament amb les autoritats laborals. Tanmateix, no necessàriament s'ha d'esperar que totes les

solucions provinguin de l'àmbit jurídic, com molt bé reconeixen totes i tots els especialistes.

La negociació col·lectiva pot i ha de ser un espai i un moment privilegiat per abordar la qüestió, conjuntament amb la resta d'aspectes relatius a les altres discriminacions laborals femenines.

Com a reforç dels punts anteriors, cal fer un esforç per reclamar la creació, a les empreses, de figures mediadores que evitin els riscos d'estigmatització, morbositat i/o insolidaritat que pateixen les persones assetjades. En aquest afer, cal demanar explícitament la col·laboració dels sindicats. Perquè la seva ajuda pot ser decisiva en la denúncia i lluita contra la complicitat masculina que gairebé sempre acompanya les situacions d'assetjament.

Cal reclamar també la formació específica per capacitar, primer, les figures mediadores. Segon, la de tots aquells i aquelles que han de protagonitzar la negociació, i, per últim, la de la resta de treballadors i treballadores. Una formació, que al nostre parer pot perfectament emparar-se en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats.

Les autoritats laborals i organitzacions empresarials han igualment de recollir la importància d'aquesta discriminació. Aconseguint reforçar el missatge institucional davant els empresaris, no des de l'amenaça de la penalització que els pot suposar la tolerància de l'assetjament a les seves empreses. Sinó des de l'afirmació de la necessitat de vetllar pels drets dels seus treballadors i treballadores. I

del recordatori que un bon ambient de treball resulta sempre molt més rendible.

Tot aquest seguit d'actuacions no faran desaparèixer l'assetjament sexual en el món laboral. Com ja hem dit, les relacions laborals són jeràrquiques i patriarcals i canviar-les requerirà molts més canvis que les actuacions aquí demandades. Però ben segur, que de la combinació d'estudis com aquest i d'actuacions com les ja iniciades en sortiran nous procediments per disminuir i/o pal·liar l'assetjament sexual, en el món laboral.

7. BIBLIOGRAFIA

- ALEXANDER, Bruce H.; FRANKLIN, Gary M.; WOLF, MARSHA E.; *The sexual assault of women at work in Washington State, 1980 to 1989*, a "American Journal of Public Health", vol.84, núm.4, Washigton, 1994, pp.640-642.
- BABADZAN, Alain, *Inventer des mythes*, a "Archives Européennes de Sociologie", vol.XXV, Paris, 1984, pp. 309-318.
- BALLESTER, Ma Amparo, *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*, València, Tirant lo Blanch, 1992.
- BLAXALL, Martha; REAGAN, Barbara (ed.), *Women at the workplace: the implications of occupational segregation*, Chicago, The University of Chicago Press, 1976.
- BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina; ALEMANY, Carme (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, ICARIA-FUHEM, 1994.
- CALLE, M.; GONZÁLEZ, C.; NÚÑEZ, J.A., *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Madrid, Fundación Largo Caballero, 1988.
- CAPLAN, Pat (i altres), *The cultural construction of sexuality*, London, Routledge, 1993.
- CC.OO. SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER, *Acción sindical frente al acoso sexual*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 1990.
- CC.OO. SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER, *Asesoras/es para la Igualdad de oportunidades*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 1993.
- COCKBURN, Cynthia, *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto Press, 1983.
- COCKBURN, Cynthia, *In the way of women. Men's resistance to sex equality in organizations*, London, Macmillan, 1991.
- COLYLE, Angela; SKINNER, Jane, *Women and work: positive action for change*, Hampshire London, Macmillan Education, 1988.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Informe sobre la situación de la mujer en la realidad socio-laboral española*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994.
- DAVIDSON, Nicholas, *Feminism and sexual harassment*, a "Sexual Harrassment", vol.28, núm. 4, 1991, pp. 39-44.

- DE LA VEGA, José Augusto, *El acoso sexual como delito autónomo*, Madrid, Colex, 1991.
- DEL REY, S., *Acoso sexual y relación laboral*, a "Relaciones Laborales", Vol.I, Madrid, 1993, pp. 228-268.
- ESCUADERO, Ricardo, *El acoso sexual en el trabajo*, a *Asesoras/es para la igualdad de oportunidades*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 1993.
- FARLEY, L., *Sexual Shakedown*, New York, McGraw-Hill, 1978.
- FITH-COZENS, Jenny; WEST, Michael A. (comp.), *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas*, Madrid, Editorial Morata, 1993.
- GIDDENS, Anthony, *The transformation of intimacy*, Great Britain, Polity Press, 1993.
- GLAZER, Penina, *Unequal colleagues. The entrance of women into the professions 1890-1940*, Brunswick London, Rutgers University Press, 1987.
- GOFFMAN, E., *Gender advertisement*, London, Macmillan, 1976.
- HAIMOVICH, Perla, *El maltrato y agresión contra la mujer. Ideología y representaciones sociales*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1985.
- HAMMERSLEY, M., ATKINSON, P. (1983), *Etnografía. Métodos de investigación*, Barcelona, Paidós, 1994.
- HARLAN, L.S.; WHITE BERHEIDE, C., *Barriers to workplace advancement experienced by women in low-paying occupations*, Alvany, University of Albany, 1994.
- HEARN, Jeff; PARKIN, Wendy, *Sex at work. The power and paradox of organisation sexuality*, Brighton, Wheatsheaf Books, 1987.
- HUSBANDS, R., *Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual*, a "Revista Internacional del Trabajo", núm.1, 1993, pp. 109-137.
- IBÁÑEZ, Jesús, *Más allá de la Sociología: el grupo de discusión: teoría y crítica*. Madrid, Siglo XXI, 1986.
- INEM, *Análisis de la situación específica de las mujeres en el mercado de trabajo de la provincia de Barcelona*, a "INEM Observatorio del Mercado de Trabajo", Barcelona, INEM, 1995.

- INGRAHAM, Chris, *The heterosexual imaginary: Feminist sociology and theories of gender*, a "Sociological Theory", vol.12, núm.2, Washigton, 1994, pp. 203-219.
- JASCHIK, M.L.; FRETZ, B.R., *Women's perceptions and labeling of sexual harassment*, a "Sex Roles" vol.25, núm.2, 1991, pp.19-23.
- KRUEGER, R.A. (1988), *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*, Madrid, Pirámide, 1991.
- LAQUEUR, Thomas, *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*, Madrid, Cátedra, 1994.
- LEDROT, Raymond, *Société réelle et société imaginaire*, a "Cahiers Internationaux de Sociologie", vol.LXXXII, Paris, 1987, (pp. 41-56).
- LIZCANO, E., *Imaginario colectivo y creacion matemática*, Barcelona, Coedisa-UAM, 1993.
- MACKINNON, C., *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, New Haven, Yale University Press, 1979.
- MAFFESOLI, M. (de), *The Social Imaginary*, a "Current Sociology", vol.41, núm.2, London, 1993.
- MAQUEIRA, V.; SÁNCHEZ, C., *Violencia y sociedad patriarcal*, Madrid, Pablo Iglesias, 1990.
- MOLES, Abraham A., *Une méthode d'approche des phénomènes flous: application aux effets sociaux des mythes dynamiques*, a "Sociétés", núm.19, Paris, 1988, pp.16-20.
- MORGAN, D.L., *Focus Group as Qualitative Research*, Londres, Sage, 1988.
- MULAS, Alejandro, *La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo: Informe Rubinstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas*, a Documentación Laboral, núm. 22, 1987.
- OIT, *Cómo combatir la discriminación en el empleo. Guía práctica*, Ginebra, OIT, 1975.
- OIT, *Igualdad y protección de la mujer en el trabajo: convenios y recomendaciones de la OIT*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 1990.
- PATEMAN, Carole, *El contrato sexual*, Barcelona, Editorial Anthropos, 1995.

- PAUL, Ellen, *Equity and gender. The comparable worth debate*, New Brunswick, N.J. Transaction, 1989.
- PEARSON, J.C.; TURNER, L.H.; TODD-MANCILLAS, W., *Comunicación y género*, Barcelona, Editorial Paidós, 1993.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa, *El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social*, a "Relaciones Laborales", vol II, Madrid, 1990, pp.181-199.
- PÉREZ DEL RÍO, T.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, F.; DEL REY, S., *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1993.
- PINTOS, J.L., *Orden social e imaginarios sociales*, a "PAPERS", núm 45, Barcelona, 1995, pp.101-127.
- POLLERT, Anna, *Girls, Wives + Factory Lives*, Londres, Macmillan, 1981.
- ROY, Christian, *Social conceptuel et social figuré: une "imagerie sociologique" possible*, a "Cahiers Internationaux de Sociologie", núm. 82, Paris, 1987, pp.114-124.
- RUBENSTEIN, Michael, *La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les états membres des communautés européennes*, Luxemburg, UE-D.G.V., A.4, 1987.
- RUÍZ OLABUÉNAGA, J.I., ISPIZUA, M.A., *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*, Bilbao, Universidad de Deusto, 1989.
- SÁEZ LARA, Carmen, *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1994.
- SAN JOSÉ, Begoña, *Democracia e igualdad de derechos laborales de la mujer. Por un consenso social sobre la necesidad de una política contra la discriminación de las mujeres en el empleo*, Madrid, Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer, 1986.
- SCHNOCK, Brigitte, *Harcèlement sexuel des femmes au travail: préjugés et réalités. Une étude allemande de la réalité sociale des femmes au travail*, a "Déviance et Société", vol.17, núm.3, Genève, 1993, pp. 261-277.

- SERNA CALVO, Ma del Mar, *La inspección del trabajo ante la situación laboral de la mujer*, Informe de la Jefatura Adjunta de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, MTSS, Madrid, 1992.
- SERRANO, Ignacio, *El acoso sexual*, a "TAPIA", núm. 80, Madrid, 1995, pp. 19-23.
- STANKO, E., *Keeping women in and out of line: sexual harassment and occupational segregation*, a S. WALBY, *Gender Segregation at work*, Milton Keynes: Open Univ. Press, 1988.
- STRUCKMAN-JOHNSON, Cindy; STRUCKMAN-JOHNSON, David, *Men's reactions to hypothetical female sexual advances: a beauty bias in response to sexual coercion*, a "Sex Roles: A journal of research", vol.31, núm.7/8, New York, 1994, pp. 387-405.
- SUBHAM, Andrea; BOUJAN, Nadine, *Measures to combat sexual harassment at the workplace. Action taken in the member states of the European Community*, Luxemburg, European Parliament. Directorate General for Research, Women's Rights Series, vol.2, 1994.
- TORNS, Teresa, *Els treballs de les dones*, a "II Congrés de la dona a Catalunya. Ponències i Comunicacions", Barcelona, Intitut Català de la Dona, 1992.
- UGT, *Investigación sobre discriminación y acoso sexual femenino en el puesto de trabajo*, Madrid, Departamento Regional de la UGT, 1987.
- UGT. SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL. DPTO DE LA MUJER, *Guia Sindical sobre el Acoso Sexual en el Trabajo*, Madrid, UGT. Departamento Confederal de la Mujer, 1994.
- VARIS AUTORS, *Dona i treball*, a "Món Laboral", Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, núm.10, Barcelona, 1990, pp. 3-187.
- WALBY, Sylvia, *Patriarchy at work*, Oxford, Blackwell Publishers, 1986.
- WALBY, Sylvia, *Theorizing patriarchy*, Oxford, Blackwell Publishers, 1990.
- WIGHT, Daniel, *Boys' thoughts and talk about sex in a working class locality Glasgow*, a "Sociological Review", vol.42, núm.4, Oxford, 1994, p.p. 703-737.
- WISE, Sue; STANLEY, Liz, *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Barcelona, Editorial Paidós, 1992.