



L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE AL MÓN LABORAL: UNA APROXIMACIÓ QUALITATIVA

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



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**



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

Informe de l'estudi "L'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral"
Encàrrec del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies - Generalitat de Catalunya,
Expedient BE2021-2444

Autoria: Sara Moreno Colom
Vicent Borràs Català
Carmen Jiménez Celemín
Lidia Peidro Vallverdú

Imatge portada: de [mohamed Hassan](#) en [Pixabay](#)

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball - QUIT
Universitat Autònoma de Barcelona

Campus UAB -Edifici B, C/ de la Fortuna
08193 Bellaterra

T. 93 581 2405

E-mail: quit@uab.cat

Web: <https://quit.uab.cat>

ÍNDEX

1. Introducció	4
2. Assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral	5
2.1. Marc teòric	5
2.2. Marc normatiu	9
3. Metodologia	15
4. El rerefons sociocultural de l'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral	19
4.1. Canvis i continuïtats: la contradicció entre els discursos i les pràctiques	20
4.1.1. El canvi de discurs	20
4.1.2. La continuïtat en la pràctica	30
4.1.3. La contradicció: se'n parla però no es veu	37
4.2. Rols i estereotips de gènere: el pes de la tradició	39
4.2.1. Les relacions laborals	39
4.2.2. Les relacions afectivosexuals	49
4.2.3. Assetjament sexual i per raó de sexe	53
4.3. Dos universos simbòlics: insolidaritat femenina i solidaritat masculina	59
4.3.1. Conviure a la feina	59
4.3.2. Preferències de treball	65
4.3.3. La presència laboral femenina: competència per a elles, amenaça per a ells	71
4.3.4. Manca de suport femení versus complicitat masculina	76
4.4. Les dificultats de percepció	84
4.4.1. La confusió	84
4.4.2. La culpabilització femenina	95
4.4.3. La victimització masculina	104
4.4.4. Els límits entre la "mirada sucia" y la "pechonalidad"	117
4.5. Els límits normatius: resistències socials, individualització, precarietat laboral i falsa seguretat	124
4.5.1. Resistències discursives	124
4.5.2. Resistències pràctiques	131
4.5.3. Context laboral	136
4.6. A tall de síntesi	140

5. Recomanacions per a la intervenció.....	144
5.1. Premisses com a reflexió prèvia.....	144
5.2. Línies d'intervenció.....	146
6. Recomanacions pel disseny enquesta	153
6.1. Premisses com a reflexió prèvia.....	153
6.2. Blocs, dimensions i preguntes.....	155
7. Bibliografia.....	162
8. Annexes	164
8.1. Definicions jurídico-legals	164
8.2. Taula d'operativització.....	166
8.3. Guió dels grups de discussió	167

I. INTRODUCCIÓ

El present document és l'informe final de l'estudi *L'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral: una aproximació qualitativa* realitzat pel Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universitat Autònoma de Barcelona per encàrrec de la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya. Per tal de millorar el coneixement entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe, es planteja la necessitat d'una aproximació metodològica mixta. De manera que el conjunt de les dades, quantitatives i qualitatives, recollides serveixi de base empírica sobre la qual dissenyar polítiques públiques que ajudin a la transformació i la modificació de la percepció del fenomen a l'àmbit laboral.

En aquesta tessitura, l'objectiu principal de l'estudi que recull aquest informe és realitzar l'aproximació qualitativa a l'assetjament sexual i per raó de sexe a fi de conèixer les percepcions, les experiències i els imaginaris socialment compartits que formen part del fenomen en el món laboral. Concretament, es tracta de fer una anàlisi del rerefons sociocultural que actua com a context i suport de l'existència i persistència de l'assetjament sexual i per raó de sexe més enllà de la seva quantificació. En aquest sentit, els objectius específics inclouen identificar, descriure i explicar els factors socials que fan possible el fenomen, així com els elements de canvi i continuïtat que s'han donat al llarg dels últims anys. Finalment, els resultats obtinguts permeten apuntar algunes recomanacions al respecte de les línies d'actuació, així com un conjunt de suggeriments pel disseny d'una eventual enquesta sobre violències masclistes a l'àmbit laboral.

Per tal de donar resposta als objectius de l'estudi, l'informe s'estructura en quatre apartats. Després d'aquesta introducció, en primer lloc, es presenta un breu estat de la qüestió sobre els debats teòrics i el marc normatiu existent entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el mercat de treball. En segon lloc, es fa un breu apunt metodològic sobre l'estratègia seguida per a la producció, recollida i anàlisi de les dades. En tercer lloc, s'exposen els resultats de l'aproximació qualitativa realitzada per copsar el rerefons sociocultural del fenomen. L'evidència empírica presentada és la base sobre la qual, en quart lloc, es formula una bateria de recomanacions a partir de la definició de quatre línies estratègiques d'actuació. L'informe conclou amb alguns suggeriments orientats al disseny d'una eventual enquesta sobre violències masclistes.

2. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE AL MÓN LABORAL

El present apartat ofereix un breu de la qüestió sobre les principals aportacions teòriques i empíriques entorn de l'estudi de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com els principals antecedents i referents normatius. Més enllà de l'exhaustivitat, l'objectiu és presentar els elements teòrics i normatius a partir dels quals es defineix el model d'anàlisi, es desenvolupa el treball de camp i es presenten els resultats.

El punt de partida és la idea que l'assetjament sexual i per raó de sexe és una realitat històricament present en el món laboral que emergeix com a problema social en el moment que s'identifica i es busca una paraula per a designar-lo. Posteriorment, la regulació normativa motiva la seva definició a partir de conductes i subjectes, tot deixant en la penombra aspectes cabdals per a la seva comprensió en termes de causes i conseqüències. En última instància, es planteja com la dificultat de trobar un consens teòric respecte la definició conceptual contribueix a les dificultats de percepció i identificació del fenomen. Alhora que explica com les definicions legals poden condicionar els imaginaris socials.

2.1. MARC TEÒRIC

A continuació, s'esbossa un breu marc teòric per apuntar algunes idees clau sobre l'origen del concepte, la manca de consens en la seva definició, les perspectives teòriques existents per abordar el seu estudi i la importància de les aproximacions qualitatives.

Origen del concepte

Pérez & Rodríguez (2013) presenten un recorregut històric sobre l'origen i l'evolució conceptual de l'assetjament sexual que posa de manifest el ventall de definicions acadèmiques acumulades des de la seva identificació social. En concret, tal i com explica Dourambeis (1997), la conceptualització de l'assetjament sexual com a problemàtica social s'ubica al 1974 a la Universitat de Cornell, Nova York. L'estudi de les experiències laborals femenines fa emergir conductes sexistes per part dels homes que incomoden a les dones en l'àmbit laboral. Aquestes conductes inclouen comportaments de naturalesa sexual com ara tocaments no desitjats, comentaris inadequats o requeriments sexuals, així com certa infantilització i paternalisme vers

les dones. Els resultats de l'estudi, a més d'identificar les actituds masclistes, també posen de manifest com aquestes obstaculitzen la incorporació i la promoció laboral de les dones.

En qualsevol cas, la identificació del fenomen és el primer pas per a la seva denúncia de manera que una vegada construït l'assetjament sexual com un problema social, les institucions intervenen per a la seva regulació tal i com es detalla en el proper apartat.

Manca consens en la definició

A partir de les primeres definicions jurídiques es proposen diferents conceptualitzacions des de l'àmbit acadèmic segons les perspectives teòriques que les motiven. Algunes veus defineixen el fenomen partint de la seva connotació sexual que el redueix a una petició no desitjada per part de la persona, dona o home, que la rep. En aquest sentit, MacKinnon (1979, citat a Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013) es referix a *"la imposició indesitjada de petició sexual en el context d'una relació de poder desigual"* i Nicolson (1992, citat a Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013) parla de *"qualsevol insinuació sexual indesitjada, petició de favor de tipus sexual, contacte físic o de paraula, quan aquest contacte té el propòsit o efecte d'inferir irraonablement en el treball d'un individu, en la seva actuació acadèmica o intenta crear un ambient acadèmic intimidatori, hostil o ofensiu"*. Altres veus especialitzades entenen que l'assetjament és una manifestació de l'estructura patriarcal que actua contra les dones. En aquest sentit, Wise i Stanley (1992, citat a Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013) defineixen el fenomen com una *"intrusió indesitjada i no buscada, per part d'un home, en els sentiments, els pensaments, les conductes, l'espai, el temps, les energies i el cos d'una dona"*. Finalment, altres autores focalitzen la definició en l'àmbit laboral considerant els rols jeràrquics de poder inscrits en l'estructura empresarial com a factors explicatius. Des d'aquesta perspectiva, Rey Guanter (1993, citat a Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2013) parla de *"conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari que el subjecte actiu sap o ha de saber que és indesitjada pel treballador i la posició del qual determina una decisió afectant l'ocupació o a les condicions de treball d'aquest o que, en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència crear-li un entorn laboral ofensiu, hostil o intimidatori"*.

El conjunt d'aquestes definicions posa de manifest la manca de consens en la conceptualització del fenomen que, en última instància, mostra les dificultats en la percepció social del mateix i la falsa idea d'una realitat subjectiva impossible d'objectivar. Les diferents propostes conceptuals s'articulen segons els subjectes que formen part de les situacions, la naturalesa atribuïda a les conductes i el pes otorgat als factors propis del mercat de treball. En termes genèrics, les discussions de la literatura especialitzada plantegen diversos debats entorn d'un conjunt

d'aaspectes: el rostre de gènere de la víctima; el perfil social de l'assetjador entre el superior jeràrquic, el company de feina, el client o l'usuari del servei; la definició de les conductes que inclou l'assetjament sexual en l'àmbit laboral; el tipus d'abús que implica des de les violències al sexisme tot passant per factors ambientals i relacionals de xantatge; o l'actitud de la víctima.

Perspectives teòriques

A partir de les diferents aproximacions conceptuals s'articulen les perspectives teòriques orientades a oferir explicacions sobre l'existència del fenomen. En aquest sentit, Cuenca Piqueras (2015) identifica i sistematitza quatre models teòrics definits per abordar l'estudi de l'assetjament sexual i per raó de sexe: el model biològic, el model sociocultural, el model organitzatiu i el model multidimensional. A continuació es descriuen breument cada un dels citats models per tal de posar de manifest el debat entre les explicacions biològiques i socials: mentre que el primer model apareix de manera aïllada, la resta es complementen.

- El model biològic explica l'assetjament a partir de l'atracció sexual i en termes d'instints. Es considera un fenomen propi de la naturalesa humana, inevitable i aliè als mecanismes de discriminació social.
- Contràriament, el model sociocultural parteix de les desigualtats existents entre els homes i les dones per explicar que l'assetjament és fruit de les relacions de poder. S'afirma que l'origen del fenomen és el sistema patriarcal en què els homes exerceixen un poder i domini sobre les dones en tots els àmbits de la vida social. Des d'aquesta perspectiva, s'atribueix al procés de socialització diferencial per raó de gènere bona part dels factors explicatius.
- El model organitzatiu focalitza les explicacions de caràcter social en l'àmbit laboral tot analitzant la relació entre les estructures de poder i les violències. Entre altres aspectes, es consideren les escales sociolaborals, les relacions laborals o les condicions de treball a fi d'analitzar les possibilitats que ofereix l'estructura jeràrquica per exercir o abusar del poder.
- El model multidimensional inclou la interacció del gènere amb l'ètnia com un factor explicatiu addicional per identificar les raons socials del fenomen. Es posa l'accent en les diferències existents dins del mateix col·lectiu de dones per tal de subratllar la doble o triple discriminació de la situació que viuen les immigrants. La precarietat laboral les fa més vulnerables davant de les violències masculines.

La complementarietat dels tres models que apelen a les raons socials és la base teòrica sobre la qual es defineix la perspectiva analítica de l'estudi que es presenta en aquest informe. En concret, es parteix d'un model d'anàlisi dissenyat des de la perspectiva sociocultural tot prenent alguns elements del model organitzatiu i multidimensional. S'entén el fenomen com una discriminació laboral vers les dones fruit de l'estructura patriarcal que persisteix en la societat. Les relacions desiguals de gènere emparen les violències, abusos de poder i sexisme que es donen al mercat de treball amb manifestacions específiques de l'àmbit laboral. Amb tot, a fi de captar el rerefons sociocultural que facilita la reproducció del fenomen, es justifica l'aproximació qualitativa al mateix.

Estudis qualitatius sobre la percepció del fenomen

La recerca empírica acumulada sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe inclou estudis de tall qualitatiu orientats a millorar el coneixement sobre la dimensió simbòlica que envolta el fenomen. Per tal de complementar les aproximacions centrades en quantificar la problemàtica, aquestes investigacions busquen captar les percepcions subjectives, les representacions i els imaginaris que la fan possible. Es tracta d'un conjunt d'aspectes imprescindibles per la comprensió del fenomen i, de retruc, fonamentals pel disseny i la planificació de les polítiques públiques orientades a combatre'l.

El conjunt d'aproximacions qualitatives parteixen de la dificultat de reconèixer i percebre el fenomen atesa la confusió i la desinformació que l'envolta (Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2016). Des d'aquesta perspectiva, es posa de manifest la necessitat d'abordar l'estudi de l'assetjament sexual i per raó de sexe a partir de metodologies qualitatives que permeten captar els significats subjectius entorn d'una problemàtica amb manifestacions comunes a nivell social i específiques a nivell laboral. La tendència a la minimització, normalització i ocultació de les violències masclistes en el mercat laboral (Inmark, 2006), assenyalen les dificultats de percepció i identificació social del fenomen, així com la seva reducció a un problema únicament visible quan comporta agressió física. Aquest conjunt de dificultats representen un obstacle per a la intervenció social. En aquest sentit, Navarro *et al.* (2012) identifiquen les diferents concepcions socials entorn de l'assetjament sexual amb l'objectiu d'acumular evidència empírica sobre la qual dissenyar programes d'actuació específics contra les violències en l'àmbit laboral. Els resultats que obtenen posen de manifest el pes de les idees estereotipades, els mites i les falses creences malgrat els avenços normatius. La importància d'aquest conjunt d'aspectes simbòlics es reproduïx a través d'un imaginari col·lectiu que fa possible la persistència del fenomen. Finalment, l'aproximació a la dimensió simbòlica del fenomen també permet captar les raons

d'aquesta persistència en la mesura que forma part de les relacions quotidianes que els homes i les dones mantenen a la feina (Torns *et al.*, 1995). En definitiva, l'aproximació qualitativa permet copsar com l'assetjament sexual s'emascara entre les dinàmiques pròpies de l'àmbit laboral tot reforçant el seu caràcter invisible i, de retruc, els mecanismes de discriminació vers les dones.

2.2. MARC NORMATIU

D'acord amb el marc teòric, l'origen de la conceptualització de l'assetjament sexual s'ubica en el context nord-americà a partir dels plantejaments teòrics de defenses feministes acadèmiques durant la dècada dels anys setanta. En l'àmbit jurídic, aquests estudis constitueixen el punt de referència per a la regulació del fenomen. Per aquesta raó, resulta rellevant introduir els principals referents normatius que construeixen legalment l'assetjament com una discriminació laboral. A continuació, es presenta un breu recorregut històric-normatiu que es desplaça des de l'àmbit internacional a l'europeu i comunitari, fins a l'escenari estatal i, finalment, l'autonòmic. A més de la legislació i actes jurídics destacats, també es fa esment, en termes d'intervenció, dels manuals i les guies de referència en cada un dels contextos.

Context jurídic internacional i comunitari

La primera definició normativa sorgeix en el sí de la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació del Congrés dels Estats Units l'any 1980¹. Posteriorment, la comunitat internacional a través de l'Organització Internacional del Treball (resolució 1985 sobre igualtat d'oportunitats i tracta per als treballadors i treballadores) determina que l'assetjament sexual laboral és perjudicial i que les polítiques d'igualtat han d'estar encaminades a erradicar-lo. Seguidament, Nacions Unides es pronuncia amb la Recomanació General n°19 relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball², elaborada pel Comitè de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) en 1992.

La Unió Europea comença a investigar l'assetjament sexual en l'àmbit laboral amb motiu de les emanades declaracions dels Estats Units amb relació a la regulació i el tractament d'aquest tipus de comportaments. En 1987, s'encarrega a Michael Rubenstein l'elaboració d'un informe que té per títol "La dignitat de la dona en el treball. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual

¹ Veure l'annex 8.1 per a consultar la definició.

² Veure l'annex 8.1 per a consultar la definició.

en els Estats membres de les Comunitats Europees”. L'estudi serveix de base per a la redacció de la Resolució del 29 de maig de 1990 del Consell de les Comunitats Europees (90/C167/02)³, que constitueix el primer acte jurídic comunitari que ofereix una definició d'assetjament sexual laboral. La Resolució es converteix en Recomanació el 27 de novembre de 1991 (92/131/ CEE), document que integra el Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual, el qual proporciona certes pautes en matèria de prevenció de l'assetjament.

Més endavant, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell (relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones respecte l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball), declara les circumstàncies que poden ser constituents d'assetjament per raó de sexe introduint la discriminació com a mecanisme explicatiu. No obstant això, és la Directiva 2006/57/CE, de 5 de juliol, (relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes) la primera en reconèixer definir, específicament, l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Entre els principals tractats comunitaris i internacionals destaca el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència vers les dones i la violència domèstica, també conegut com a Conveni d'Istanbul o Convenció d'Istanbul, de l'11 de maig de 2011, i que entra en vigor l'any 2014. El Conveni resulta d'especial rellevància pel seu caràcter vinculant a l'àmbit europeu, així com per la combinació dels enfocaments social i legal des de la perspectiva de la prevenció. Altrament, es reconeix aquesta violència com a violació dels drets humans i com a forma de discriminació. La Resolució del Parlament Europeu, de l'11 de setembre del 2018, sobre les mesures per a prevenir i combatre l'assetjament sexual i psicològic en el lloc de treball, en els espais públics i en la vida política a la UE, confirma tot allò exposat en el Conveni d'Istanbul, i insta als Estats Membres a habilitar mecanismes urgents per a erradicar la violència contra les dones.

Context jurídic estatal i autonòmic

A nivell estatal, la norma jurídica de màxima obligatorietat és la Constitució Espanyola de 1978⁴. Segons l'article 10.2, la normativa interna està subjecte als acords internacionals ratificats relatius als drets i llibertats fonamentals, la qual cosa és aplicable a les normes imperatives exposades en

³ Veure l'annex 8.1 per a consultar la definició.

⁴ Veure l'annex 8.1 per a consultar els articles de la Constitució Espanyola.

els epígrafs anteriors. Altrament, els articles de la Constitució que es veuen vulnerats en una situació d'assetjament sexual són:

- Article 9.2 en referència a la responsabilitat dels poders públics
- Article 10.1 relatiu a la dignitat
- Article 14 sobre la igualtat davant la llei
- Article 18.1 sobre el dret a l'intimitat
- Article 35.1 relatiu al dret a treballar sense discriminació per raó de sexe.

Pel que fa el Codi Penal⁵, cal referenciar la Llei Orgànica 10/1995 de 23 de novembre que introdueix, en el Títol VIII "Delictes contra la llibertat i indemnitat sexual" article 184, la definició d'assetjament sexual que regula les sancions penals pel delicte d'assetjament sexual.

Finalment, cal destacar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquest cos legal és la norma de referència de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral perquè el reconeix com una vulneració del dret a la igualtat. Així mateix, obliga a l'Administració de l'Estat i a les empreses del sector privat a elaborar protocols específics. En concret, l'article 7 inclou la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe; i, l'article 48 promou la prevenció de l'assetjament per mitjà de procediments específics com són els plans d'igualtat.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

⁵ Veure l'annex 8.1 per a consultar la definició.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Llei Orgànica 3/2007, coneguda com la llei d'Igualtat, proporciona les pautes per la reforma d'altres lleis en el context laboral. La legislació que recull els drets dels treballadors i treballadores es fonamenta principalment en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET). L'assetjament sexual es contempla en l'article 4.2., que regula el dret a la no discriminació per raó de sexe en les relacions laborals. Una altra modificació a partir de la Llei d'igualtat és la relativa a la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) en l'article 5, que indica la responsabilitat de les administracions públiques de considerar les variables relacionades amb el sexe en matèria de prevenció de riscos laborals. Tot i així, no es fa esment específic de l'assetjament sexual i de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Addicionalment, es modifica la Llei d'infraccions i sancions d'ordre social (LISOS), que preveu les sancions administratives en situacions d'assetjament i d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, considerant-les infraccions molt greus en els articles 8.13 i 8.13 bis.

Dins el marc jurídic català, cal posar l'accent en la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que incorpora avenços respecte a la conceptualització de l'assetjament sexual laboral i ofereix una definició de violència en l'àmbit laboral. En general, aquesta norma destaca perquè es focalitza especialment en la prevenció i exposa les mesures que han de ser adoptades en relació a dues qüestions clau

- Sensibilització i formació (article 27)
- Promoció de la negociació col·lectiva (article 28)

Per últim, la Llei 17/2015, del 21 de juliol⁶, d'igualtat efectiva de dones i homes resulta rellevant al ampliar algunes qüestions respecte la Llei Orgànica 3/2007. D'una banda, els articles 5 i 18 determinen l'assetjament sexual i per raó de sexe com a competència de la Generalitat. En aquest sentit, s'estableix un període màxim de dos anys per incorporar un protocol de prevenció aplicable a les institucions de l'Administració de la Generalitat. D'altra banda, destaca l'article 28.3, que estipula la necessitat d'informar i assessorar a la comunitat universitària en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe. Finalment, l'article 32, que regula la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, suggereix atendre a les recomanacions de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, per a donar resposta i fer front a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Manuais i guies de referència

El contingut de la regulació legal ha donat lloc a la publicació d'un ampli ventall de guies i manuals orientats al disseny de protocols i plans d'actuació contra l'assetjament en el món laboral. A nivell internacional, l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) elabora diversos materials entre els quals destaca la guia "Sexism at Work: How can we stop it?" publicada l'any 2020. Es tracta d'un manual orientat a facilitar la identificació del sexisme a la feina i a la difusió dels mecanismes que es poden fer servir per afrontar-lo. Entre altres recursos, inclou un qüestionari dirigit al cos directiu de les empreses per tal de conèixer l'impacte del sexisme en la seva organització, a més d'un decàleg amb les idees clau per combatre'l.

A nivell estatal, cal fer esment de la proposta elaborada per la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere amb la participació de la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO) i publicada al març del 2021 a càrrec del Ministeri d'Igualtat. Es tracta d'un estudi que, a través dels relats de les participants i dels resultats de la recerca, elabora una proposta de prevenció, sensibilització, identificació, actuació i erradicació de l'assetjament que recull la "Guia sindical d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral". Aquest instrument té com a objectiu assenyalar les millores necessàries per l'èxit en la

⁶ La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, la Llei 17/2015 va formular l'article 33, "Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses". No obstant això, aquest article actualment no és vigent a causa de la Sentència 159/2016 del Tribunal Constitucional de 22 de setembre de 2016, que el declara inconstitucional i nul a conseqüència de la interposició del Recurs d'inconstitucionalitat núm. 2257-2016.

implementació dels convenis col·lectius i els plans d'igualtat, així com identificar les bones pràctiques en aquest àmbit.

Per últim, entre els projectes més rellevants desenvolupats en el context català i referenciat per la Llei d'igualtat catalana, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya respectiu a la Comissió d'igualtat i el Temps de Treball, ofereix la “Guia d’elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa”, orientada a “prevenir, detectar i resoldre situacions d’assetjament sexual i per raó de sexe a les organitzacions”. Addicionalment, el projecte compta amb altres iniciatives enfocades a la formació del personal responsable d’elaborar els protocols i també inclou el “Decàleg de tolerància zero amb l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa”.

3. METODOLOGIA

Aquest apartat presenta l'estratègia metodològica dissenyada per a desenvolupar l'estudi. Per això, en primer lloc es defineixen els objectius, les preguntes de recerca, les hipòtesis i el model d'anàlisi que han servit de guia al llarg de tota la recerca. I, en segon lloc, s'especifiquen els detalls del treball de camp i l'anàlisi de les dades empíriques recollides.

Objectiu general

- Analitzar el rerefons sociocultural (experiències, percepcions, discursos i imaginaris socialment compartits) que actua com context i suport de l'existència i persistència de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral

Objectius específics

- Identificar, descriure i explicar els factors socials que fan possible el fenomen
- Identificar, descriure i explicar els elements de canvi i continuïtat dels últims anys
- Captar el rerefons sociocultural per tenir elements que permetin elaborar recomanacions i dissenyar actuacions

Preguntes inicials de la recerca

- Quines són les causes que expliquen per què l'assetjament sexual és una pràctica que es dona amb relativa normalitat?
- Per què persisteix l'assetjament sexual i per raó de sexe malgrat l'avenç en el terreny normatiu (lleis, protocols, plans d'actuació)?
- Com els imaginaris possibiliten i expliquen les pràctiques d'assetjament sexual en l'àmbit laboral?
- Quins és el pes de la categoria professional i l'experiència laboral?

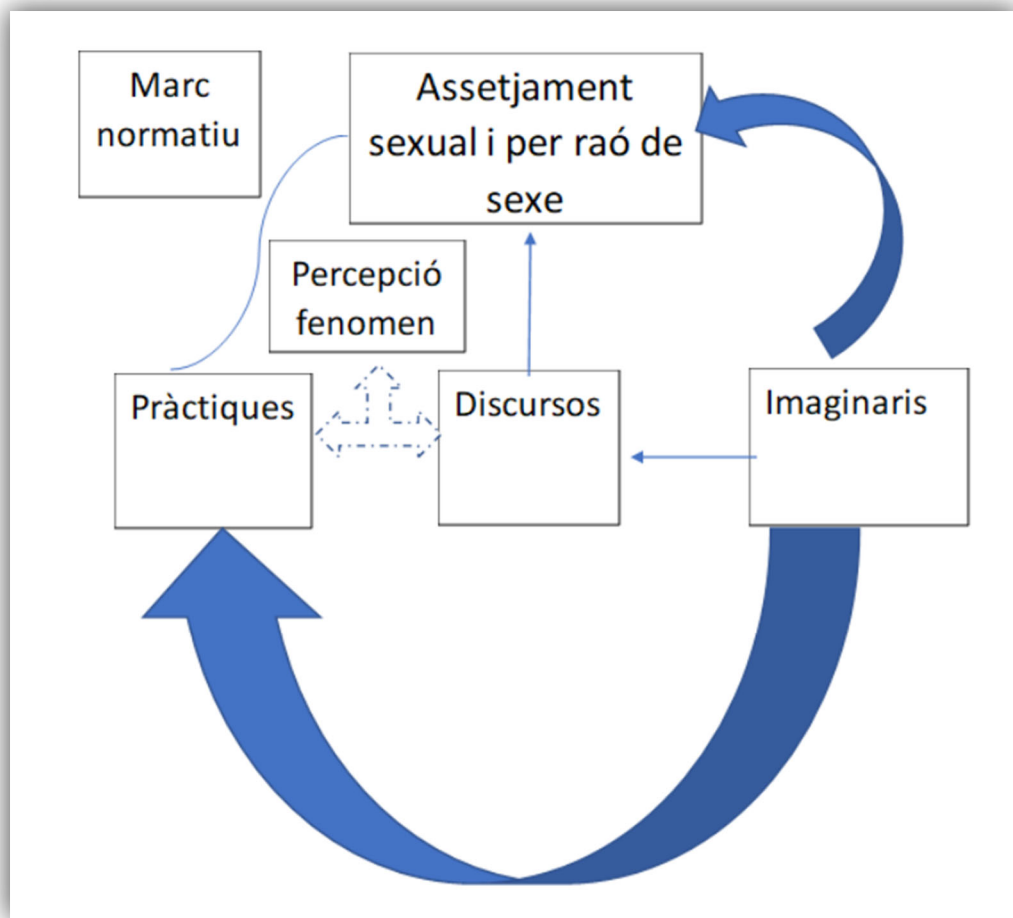
Línies d'hipòtesis de partida

- La pervivència dels imaginaris entorn al treball i les relacions entre homes i dones, explica que malgrat el canvi generacional en els discursos, les pràctiques en relació a l'assetjament es mantenen en el temps.

- El pes dels rols i els estereotips tradicionals de gènere en els imaginaris socials envers el món laboral i les relacions afectivosexuals explica la persistència de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Els discursos i les pràctiques de les dones i els homes a la feina construeixen dos universos simbòlics que conviuen però no es comuniquen.
- Les dificultats de percepció del fenomen es reflecteixen en els discursos i les pràctiques de les dones i els homes que, sovint, entren en contradicció
- L'avenç en el terreny normatiu no és suficient per millorar la percepció i identificació social i individual del fenomen en l'àmbit laboral

Model d'anàlisi

El conjunt de les línies d'hipòtesis es defineix a partir del model d'anàlisi dissenyat pel desenvolupament de la recerca. En concret, es pren com a variable a explicar (dependent) l'assetjament sexual i com a variables explicatives (independents) les pràctiques, els discursos i



els imaginaris. En paral·lel, s'introdueix el marc normatiu com a factor contextual. L'esquema preveu la interrelació entre les tres variables explicatives de manera que s'assenyala la dificultat de percepció del fenomen com un quart factor a considerar per entendre la persistència del fenomen en termes de pràctiques. Alhora que la manca de coherència entre els imaginaris i els discursos explica, en part, els límits del marc normatiu.

Estratègia metodològica

Per tal de donar resposta als objectius plantejats es defineix una estratègia metodològica qualitativa basada en la tècnica d'investigació del grup de discussió. Es tracta de la tècnica d'investigació idònia per a poder captar les percepcions i els imaginaris entorn dels fenòmens socials. En efecte, el grup de discussió permet produir evidència empírica sobre la significativitat i rellevància dels fets socials, així com les seves raons. Aproxima la recerca a les opinions i als discursos àmpliament compartits juntament a les raons sobre les quals es fonamenten aquestes opinions i discursos. En el cas de l'assetjament, la tècnica del grup de discussió permet copsar els raonaments que justifiquen i emparen les situacions de violències, abús de poder i sexisme que es donen en l'àmbit laboral.

A partir de la perspectiva teòrica esbossada en l'apartat anterior, el **disseny de la mostra teòrica** per a la realització dels grups de discussió inclou tres variables definides segons la literatura especialitzada: gènere, experiència laboral i categoria socioprofessional.

- En primer lloc, el gènere és un element clau donat que són les dones les que majoritàriament en són víctimes i els homes els potencials instigadors i/o còmplices. Així mateix, el gènere és un factor important en la configuració d'imaginaris segons les relacions que s'estableixen entre el fet social de ser home i el fet de ser dona dins i fora del mercat de treball.
- En segon lloc, l'experiència laboral, els aprenentatges i els processos de socialització que es donen laboralment, configuren models diferents per afrontar i justificar actituds i comportaments.
- En tercer lloc, la categoria socioprofessional és un indicador clau de posició de poder i de qualificació directament relacionat amb el context de treball i la manera de viure les relacions entre els sexes al sí del mateix.

Prenen com a referència aquestes tres variables, es defineixen els següents **grups de discussió**:

- Grup 1: Dones de categoria socioprofessional mitjana entre 2 i 5 anys d'experiència laboral en els últims 7 anys

- Grup 2: Homes de categoria socioprofessional mitjana entre 2 i 5 anys d'experiència laboral en els últims 7 anys
- Grup 3: Dones de categoria socioprofessional mitjana amb almenys 10 anys d'experiència laboral en els últims 15 anys
- Grup 4: Homes de categoria socioprofessional mitjana amb almenys 10 anys d'experiència laboral en els últims 15 anys
- Grup 5: Dones de categoria socioprofessional baixa entre 2 i 5 anys d'experiència laboral en els últims 7 anys
- Grup 6: Homes de categoria socioprofessional baixa entre 2 i 5 anys d'experiència laboral en els últims 7 anys
- Grup 7: Dones de categoria socioprofessional baixa amb almenys 10 anys d'experiència laboral en els últims 15 anys
- Grup 8: Homes de categoria socioprofessional baixa amb almenys 10 anys d'experiència laboral en els últims 15 anys

Pel que fa el **treball de camp**, la captació de les persones participants es fa a través d'una empresa especialitzada que s'encarrega de cercar els perfils definits teòricament, organitzar les sessions i enregistrar-les. En concret, els grups de discussió es realitzen durant el mes d'octubre del 2020 de manera presencial a fi de garantir el correcte desenvolupament de la tècnica d'investigació. Prèviament, s'elabora un guió⁷ a partir del model d'anàlisi que s'estructura en tres blocs temàtics segons els objectius i les preguntes de la recerca. D'aquesta manera, la Direcció General d'Igualtat proporciona al QUIT l'enregistrament audiovisual i la transcripció literal de tots els grups de discussió per tal de realitzar l'**anàlisi de contingut**. En concret, l'explotació de les dades qualitatives produïdes s'elabora amb el suport del software Atlas.ti i a partir dels codis que es dedueixen de la proposta d'operativització dissenyada⁸.

Així doncs, en coherència amb el model d'anàlisi, el proper apartat presenta els resultats obtinguts estructurats en cinc punts cada un dels quals es correspon a una de les hipòtesis inicialment plantejades.

⁷ Veure l'apartat 8.3 de l'annex per a consultar el guió dels grups de discussió.

⁸ Veure l'apartat 8.2. de l'annex per a consultar la taula d'operativització.

4. EL REREFONS SOCIOCULTURAL DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE AL MÓN LABORAL

L'objectiu d'aquest apartat és analitzar el rerefons sociocultural de l'assetjament sexual i per raó de sexe que actua com a context i suport de l'existència i la persistència del fenomen en l'àmbit laboral. Per això, s'analitzen els discursos, les pràctiques i els imaginaris que aixopluguen les relacions que les dones i els homes tenen a la feina segons les cinc línies d'hipòtesis formulades. En primer lloc, s'aborden els elements de canvi i continuïtat del context actual marcat per un conjunt de transformacions a nivell jurídic i social. En aquest sentit, s'assenyala la contradicció entre el discurs i la pràctica entorn d'aquesta realitat: d'una banda, s'observa un canvi en la identificació socialment compartida de l'assetjament com un problema de l'àmbit laboral que no es pot tolerar però, d'altra banda, s'evidencia que persisteix com una realitat a la feina. L'explicació d'aquesta contradicció rau en la continuïtat d'un imaginari tradicional pel que fa les relacions de gènere. A fi d'aprofundir en el coneixement d'aquest imaginari, el segon apartat analitza els rols i els estereotips que el configuren tot reforçant el sexisme en l'àmbit laboral. El tercer apartat focalitza l'atenció en els factors que contribueixen a explicar la continuïtat de l'estructura patriarcal malgrat els canvis a nivell discursiu. En concret, s'apunta als universos simbòlics que actuen com a referent en les relacions que tenen les dones i els homes: dos mons, el femení i el masculí, que coexisteixen però no es comuniquen. El conjunt d'aquests aspectes simbòlics contribueix a fer invisible l'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'àmbit laboral. El quart i el cinquè apartat es dediquen a descriure i explicar la naturalesa de les dificultats que cal afrontar per a fer visible el fenomen. D'una banda, s'assenyala la dificultat de percepció i, d'altra banda, la dificultat de denúncia. En ambdós casos, les raons s'expressen, entre altres, en termes de confusió, ambigüïtat, culpabilització, victimisme, naturalització, minimització, negació, desconfiança, desconeixement o individualització. Amb tot, es planteja el límit del marc normatiu en tant que és necessari però no suficient per a transformar els imaginaris que separen el canvi de discurs de la continuïtat en les pràctiques. L'aiguabarreig simbòlic que envolta el fenomen esdevé una coartada per la seva persistència en un mercat de treball travessat per a la precarietat i el poc pes de l'acció col·lectiva en la cultura laboral.

4.1. CANVIS I CONTINUÏTATS: LA CONTRADICCIÓ ENTRE ELS DISCURSOS I LES PRÀCTIQUES

L'assetjament sexual i per raó de sexe representa una discriminació que persisteix en l'àmbit laboral malgrat l'avenç en el terreny normatiu, que s'ha donat al llarg dels darrers anys. Per tal d'aprofundir en les raons que separen la igualtat efectiva de la igualtat formal respecte el fenomen, aquest apartat mostra una primera aproximació al rerefons sociocultural de l'escenari actual a partir de l'anàlisi dels elements de canvi i continuïtat. En concret, s'analitzen els discursos i les pràctiques que envolten les relacions que les dones i els homes tenen a la feina. En termes generals, s'observa un canvi social a nivell de discurs que no coincideix amb les pràctiques individuals. Malgrat que s'identifica socialment l'assetjament sexual com un problema, persisteixen els comportaments, les actituds i els comentaris propis del fenomen. A continuació es desenvolupa, en tres apartats, l'argument que apunta a la contradicció entre els discursos i les pràctiques respecte l'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral: se'n parla més però no es veu.

4.1.1. EL CANVI DE DISCURS

El principal factor de canvi que apareix a partir dels grups de discussió fa referència al discurs que les dones i els homes comparteixen sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. A grans trets, s'observa que es parla obertament d'un fenomen construït socialment com un problema que, discursivament, ni elles ni ells toleren.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)⁹

I per això ho estan dient, perquè si segueixen callant: «Hòstia, pues este me ha sobado, pues hay acoso.» ¿Porque te tiene que sobar el culo? (Parlen alhora.) És un dir algo, eh? Però jo penso que com que ara la gent ho està dient més. Que sempre ha passat, segueix passant, però per sort ara la gent es dona compte, hi ha un canvi, i estem canviant, no seguirem com els anys setanta.

Els homes reconeixen que el problema persisteix però que, a diferència del passat, hi ha menys silencis per part de les dones. De fet, elles mateixes mostren rebuig i verbalitzen respostes clares i contundents cap a qualsevol tipus de comportament, actitud o comentari groller, irrespectuós o ofensiu.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

⁹ Veure a l'apartat anterior sobre la metodologia el perfil de tots els grups de discussió.

Yo sí, yo no me corto un pelo. Es que aunque sea ponerme la mano aquí, digo: «No me toques, no me gusta que me toquen.» Ya está. Y no vuelven a hacerlo nunca más.

Pel que fa la resposta, les dones expliquen quina seria la seva reacció davant de determinades situacions que tradicionalment s'han tolerat i acceptat amb resignació quan l'entorn laboral no oferia la possibilitat de denúncia.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Claro, yo iría a verle y yo le diría: «Oye, Fulanito, espero que se te haya ido la olla, espero que esto no me lo vuelvas a hacer. Tú sabes que esto es denunciabile, tú sabes que yo conozco a tu mujer, espero que esto haya sido una ida de olla y no sé si tienes algo que decirme.»

D'entrada, doncs, el discurs de rebuig de les dones apareix com el principal element de canvi. Aquesta transformació es recolza sobre dos aspectes que reforcen la capacitat d'agència femenina: el fet de que es parla més sobre les experiències viscudes; i, l'existència de recursos per a poder reaccionar davant les situacions d'assetjament.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys)

Jo crec que com a mínim es parla i tens opcions. Bé, jo almenys com em sentia llavors jo no vaig sentir-me amb opcions, que potser ja n'hi havia, eh?, però és que jo crec que no sabia ni per on començar.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Pero gracias a Dios que como antes no es, también hay que decirlo.

I: Pero también porque se alza la voz, se están haciendo muchas reivindicaciones...

En aquest sentit, el mateix discurs dels homes identifica a les dones com les protagonistes del canvi al reconèixer la necessitat de revisar determinats comportaments masculins heretats d'inèrcies passades.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo penso que tu has de respectar i no hem de normalitzar que els homes, doncs, facin aquest tipus de broma a una noia, igual que les noies no són aquest tipus «guapo», no sé quantos, com que els homes, jo no ho soc, però són més directes, doncs, fan bromes que estan normalitzades pels homes, però que a les dones si (fins a dia d' ? #01:13:12) avui no ho han dit i ara sí que ho estan dient més, perquè no s'han de callar res.

Malgrat que el canvi de discurs s'observa entre els homes i les dones, apareixen diferències rellevants segons el gènere. Els homes tendeixen a vincular les raons del canvi al factor generacional tot atribuint els casos d'assetjament actual a maneres de fer obsoletes. Amb aquest discurs sembla que busquen lliurar-se de qualsevol culpa en la mesura que associen al fet de pertànyer a una generació més jove la no reproducció de comportaments irrespectuosos i grollers cap a les dones.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo aquell assetjament tan masclista, jo el veig una mica de generacions anteriors, no? Segur que passava a la feina i seguríssim que ha passat i s'han destapat casos a manta, i eren superinjustos, eh? Hi estic totalment en contra, eh? Però jo no els veig tan actuals, no? Sembla que les denúncies que surten i surten a la tele són gent gran i són de casos de fot vint anys o... O gent coneguda..., l'assessora d'en Trump o no sé qui i tal. Però són casos...

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Bueno, el meu pare, que ja està jubilat, en la seva època treballava a una multinacional també i el de recursos humans li diu a una noia: «Quins pits que tens, te'ls lleparia.»

Fins i tot alguns homes recorren a l'argument generacional per justificar que l'assetjament sexual dins l'àmbit laboral és una realitat del passat que no cal remoure al present. Des d'aquesta òptica, es mostren crítics davant de les acusacions que es formulen actualment respecte casos públics que fa anys van succeir.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Ara han de treure, per exemple, el Plácido Domingo el que havia fet fa trenta anys?

B: Però, veus, són casos de generacions passades, no? Segur que passava, eh?

Mentre que el pes del factor generacional en el discurs dels homes limita el fenomen a qüestions del passat, en el cas de les dones es planteja en sentit contrari: toleren discursivament determinats comportaments dels homes grans alhora que són crítiques amb les mateixes actituds quan provenen dels més joves.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

V: No, no. És un cas, és un exemple. Jo, per exemple, mai m'ha passat res a la feina, però no és el mateix que em vingui..., a lo millor portes una samarreta una mica transparent, com deia ella, i vingui un professor, per exemple, que és una bellíssima persona, però que té gairebé setanta-cinc anys, i et digui «Qué mona la camisa», a un noi de quaranta o de cinquanta. És diferent. Perquè aquest home és com que per a ell, encara..., és com un piropito. I lo altre, una persona ja...

A: Ja i l'altre és un guarro.

Les raons d'aquesta tolerància generacional de les dones tenen a veure amb la intencionalitat que atribueixen als comportaments, comentaris i actituds dels homes. En aquest sentit, apel·len a les diferències del context sociocultural per a relativitzar i minimitzar determinades situacions protagonitzades per les generacions més grans.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Claro, però no és el mateix la mirada sucia d'una persona de setanta-cinc anys que de... O sigui, té com un altre tipus de cultura

Si bé és cert que el discurs masculí del “ara no passaria” difereix del discurs femení de “els homes grans no tenen mala intenció”, ells també es fan ressò d’aquesta major acceptació social de les situacions protagonitzades per generacions grans que provoquen més resignació que rebuig entre les dones.

(Grupo 4 Homes-Baixa-Menys5)

pues ve un iaio de vuitanta anys i li fot una palmada al cul. Coses així, sí. Però igualment, ja s’ho pren com que és lo que hi ha, saps? És gent vella, que a lo millor no està del tot bé, pues dius, bueno, pues ja està, però... i hi està acostumada. Són coses així que al final estan acceptades, no? No li riu les gràcies però tampoc d’això.

En qualsevol cas, més enllà del factor generacional, els homes verbalitzen el canvi. I ho fan, compartint la idea que el que abans era normal, o fins i tot podia tenir cert prestigi social, ara no s’accepta ni tolera.

(Grupo 4 Homes-Baixa-Menys5)

Oye, que estás diciendo no sé qué, ¿me estás llamando gorda? No, coño, el culo que está bien.

X: Pero esto hace treinta años estaba bien visto, pero hoy está muy mal visto.

(Grupo 4 Homes-Baixa-Menys5)

l ha canviat molt el prisma. El prisma que tenim avui en dia ha canviat molt. Aleshores segons quines situacions. Lo de l’obra. «Te voy a comer la regla a cucharadas», li van dir a una un dia. Pues això és una barbaritat, no? Pues aquell dia igual era una cosa normal.

Les mateixes dones també fan referència al reconeixement social que en el passat tenien determinats comportaments irrespectuosos i ofensius que actualment apareixen tipificats en el marc normatiu.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Antes estaba como más visto, mejor visto, porque el hombre siempre a la mujer, porque tal...; ahora como todo esto se ha regulado mucho...

L’anàlisi del procés de transformació del significat social d’aquests comportaments masculins propis del món laboral posa de manifest com el canvi de discurs per part dels homes es pot donar per obligació o per convicció. La diferència entre ambdós escenaris permet aprofundir en la naturalesa, conjuntural o estructural, del mateix canvi. D’una banda, des de la lògica del canvi per obligació, alguns homes fan referència a la influència que la norma legal del context actual exerceix sobre la seva manera d’actuar.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

No, no, evidentment. Jo crec que no passa tant ara com passava en generacions anteriors, més que res perquè també has de tenir cura que ojo que et pot caure el pèl si et passes de la ratlla, no?

Es tracta d'un discurs que, implícitament, assenyala la capacitat de denúncia de les dones com un element de poder femení més enllà de considerar-les víctimes de les situacions d'assetjament. Com a conseqüència, darrera l'aparent canvi de discurs, emergeix la crítica i el discord masculí amb la situació actual que perceben com una amenaça.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

... però jo m'ho vaig prendre diferent. Una noia, avui en dia, amb el feminisme, surt d'allà i va a denunciar-lo directament.

Ara no s'ho callen i saben que tenen les de guanyar si parlen.

Més concretament, en el cas dels homes de categoria laboral baixa, s'observa que el discurs del canvi per obligació tendeix a relativitzar, minimitzar i, fins i tot, negar l'assetjament sexual i per raó de sexe com un problema persistent en el mercat de treball.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

R: Yo creo que ahora hay más respeto y hay más..., no hay tantos piropos verdes ni tantas cosas que dañan a la imagen de la persona como antes. Ahora yo creo que..., en pocos sitios yo creo que se meten en..., como bromas o piropos...

(...)

J: Sí. Es más, se lo toman a broma, yo creo.

R: Sí. Te hacen una (...) o algo así...

(Parlen alhora.)

D: No, sí. Es que estoy de acuerdo con lo que está diciendo el compañero. Yo creo que cada vez hay menos comentarios de este estilo.

D'altra banda, apareix el discurs del canvi per convicció, menys consensuat entre els homes i més present entre els de categoria laboral mitjana. En aquest cas, els valors socials, i no la norma legal, representen l'eix sobre el qual es construeix l'argument que defensa la necessitat de revisar les relacions entre els gèneres per avançar cap a la igualtat d'oportunitats.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo penso que ara potser també estem en un moment que les dones estan agafant força i estan com aprofitant. Que ho veig superbé i penso que és una necessitat.

Des d'aquesta perspectiva discursiva, es manifesta un clar rebuig a determinades actituds mancades de respecte cap a les dones i es reforça la posició tot explicant com es reacciona contra elles.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Era un tiu d'uns seixanta anys, eh? Cinquanta i pico. «¿Esta qué? Que guapa estás hoy, em mi centro estarás muy bien. Verás..., no sé què.» Així. I deies: «Pablo, para ya.» No, clar, és que el tiu...

Tot i la diferència que implica el canvi per obligació, fonamentat en la norma legal, i el canvi per convicció, fonamentat en els valors socials, els discursos masculins comparteixen plantejaments meritocràtics que contribueixen a desdibuixar les desigualtats de gènere persistents quotidianament en el món laboral.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

o penso que és el moment del canvi, que sí que potser les que són més grans que jo treballen d'una forma, però jo veig que s'està fent un canvi que és bo i que la qualitat aporta molt de valor per les dos formes. Són diferents, tothom som diferents, homes, dones, entre homes diferents, entre dones diferents, i a mi em dona molt de valor les idees que aportem tots, més que...

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

S: Yo creo que igual. Ahí es la persona...

(Un d'ells diu: «La validez.»)

Exacto, que tú demuestras que vales, seas chico o chica. Yo ahí no me veo... Ahora, si hablamos de tema de salarios, que ahora se está igualando mucho, y me parece bien... Pero luego es demostrar en el trabajo si vales o no. Da igual que seas un hombre o una mujer. Yo creo... No creo que lo tengan más difícil...

Contràriament, al marge de la conjuntura del moment definida per les normes i els valors, les dones vinculen el seu canvi de discurs a factors estructurals relacionats amb la doble dimensió de l'edat: el cicle de vida i la generació.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

... O sigui, de molt joveneta em va passar amb un jefe, que no va anar molt a saco, però, bé, sí. Ara, amb el temps... En aquell moment potser no te n'adonaves... Notaves que algo no estava bé, però tampoc no va ser molt directe, va ser... I amb els anys ho penses i dius: «Aquest m'estava tirant els trastos.»

D'una banda, la narració d'experiències viscudes al llarg de la trajectòria laboral assenyala la joventut com un element de debilitat per a reaccionar front determinades situacions. El pes atribuït a l'edat apareix relacionat amb l'experiència laboral, dos aspectes que poden implicar vulnerabilitat de les dones dins del mercat de treball, sobretot, quan són víctimes d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

I jo em vaig quedar paralitzada. Jo no vaig... Era jove, no tenia experiència, no m'havia passat mai, però em vaig quedar com...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

C2: Sí. Jo també era la més joveneta i...

N: Sí, sí. Jo era molt joveneta i ell era..., pues, un jefe mayor de...

J: Sí, jefe més gran i nena més «de pràctiques». Bé, no de «pràctiques», però...

N: Sí, el fet de ser novatilla, no?, o el fet de ser vulnerable o...

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Jo vaig passar una situació molt desagradable i..., treballava en una escola i el director deuria tenir uns quaranta i pico anys, jo ja portava tres o quatre anys treballant i era joveneta.

El factor edat també apareix vinculat a la dimensió del cicle vital en la mesura que les diferents fases que configuren les trajectòries de les dones poden esdevenir riscos o oportunitats per a reaccionar davant de les situacions d'assetjament. La debilitat laboral de les dones es pot accentuar quan coincideix amb altres períodes susceptibles de discriminació com ara la maternitat.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

N: Bueno, disculpadme las jóvenes, pero las circunstancias quizá con una edad y con una..., bueno, con las circunstancias, la maternidad y todo...

J: No puedo decir que no me va a pasar!

(Riuen i diuen que no.)

N: No, pero yo, por ejemplo...

P: Pero hablas de dejar que...

E: A veces s'ha de passar, eh?, per llavors opinar, perquè...

A: No, no. Està clar, està clar.

N: Decía que cuando tienes treinta años y familia y tal, es diferente, que no significa que vayas a (...), ¿eh?, pero quizá es diferente... (...)

D'altra banda, juntament a la dimensió del cicle de vida, el factor edat també es manifesta com una explicació del canvi en termes generacionals. Des d'aquesta perspectiva, el pes del context sociocultural es situa per sobre de l'edat en la mesura que introdueix nous valors que afavoreixen la capacitat de resposta de les dones davant de comportaments, actituds o comentaris ofensius, grollers i mancats de respecte.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Yo me planteé mucho cuando me pasó –m'ho vaig plantejar– qué hacer, qué no hacer. Claro, estamos hablando de casi veintiséis años atrás, que también era muy diferente. Un hombre de cuarenta y pico años, director de un colegio, con su mujer modelo, sus éxitos y tal, y yo pensé: «¿Dónde vas?» Me dije yo: «¿Dónde vas?» ¿Qué lo tenía que haber hecho? Evidentemente. Si ahora, pues, no te coge igual. Pero en ese momento, pues, lo primero que pensaba: «Tiene la (... #01:21:23).» O sea, que...

L'experiència de les dones que acumulen trajectòries laborals més llargues evidencia com el factor joventut interacciona amb el factor generacional quan es parla del canvi en la capacitat de resposta davant de les situacions d'assetjament. La suma de la joventut i el context social apareix com l'explicació a la paràlisi femenina davant de l'abús de poder masculí pròpia d'anys endarrere.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Claro, pero yo en mi época yo era muy tonta. Me hubiera puesto a llorar, no sabría qué hubiera hecho y, bueno, a ver...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

¡Uf! Al menos yo, yo hablo por mí. En cambio, ahora, pues somos más echadas pa'lante, no les tosen los chicos, o sea... Ellas son las que eligen. Ellas son las que eligen. O sea, no son...

De fet, les dones de categoria laboral baixa, subratllen el canvi generacional per sobre de l'edat com un aspecte clau per entendre la transformació de les relacions de gènere, si bé el seu relat no escapa del terreny discursiu.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

O sea, yo lo veo en mi sobrina que me dice: «A mí ese qué me va a tocar?» Es que dices, jolín, yo con su edad era tonta del copín y a esta la ves superespabilada y a esta no le va a toser ningún hombre. Pero, claro, es diferente, las generaciones cambian. Nosotras éramos como más tontas. O sea, yo lo reconozco, la generación mía éramos como más tontas.

Un dels aspectes que més es senyala com a diferència generacional fa referència a la capacitat de reacció davant d'una mateixa situació: les dones més grans són conscients que accepten comportaments quotidians dels homes a la feina intolerables per a les dones més joves.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

A: Sí. No és que l'accepti, em sembla molt lleig...

P: Que a lo mejor ella se incomoda más, y a lo mejor nosotras... «¿Y tú qué?»

E: Lo tienes más interiorizado.

A: No es lo que lo tolere más...

P: No, no. He dicho que te sientes más incómoda, y nosotras...

A: Igual tú le lías un pollo o le..., yo que sé, o llamas a Seguridad.

E: Y tú dices: «Bueno, va, vamos a tomar un café.»

En aquest sentit, les dones que tenen més edat expressen certa distància amb el canvi generacional en la mesura que no se'n senten protagonistes. El seu discurs mostra admiració cap a les joves alhora que la seva pròpia incapacitat per emular-les. Perceben que el canvi de valors els hi arriba tard per a poder transformar la seva actitud.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

«Bueno, no voy a llevar la falda corta que a lo mejor es porque llevo la falda corta y llevo un botón desabrochado.» Eh... No. O sea, tienes que ser tú, ¿no? Pero no sé, yo... Yo creo que la generación de ahora no es la mía. En este aspecto, ¿eh? Que no les toserán los hombres. Ellas son las que se imponen más. ¡Mira ella! Ella misma lo que ha hecho: ha cogido el móvil y le ha plantado cara. A mí me pasa eso y me pongo a llorar, ¿eh? O sea, yo me pongo a llorar y no sabría cómo reaccionar

Les protagonistes del canvi generacional expliquen les resistències que es troben en el seu entorn més proper que esdevé reaccionari davant la crítica i la denúncia. Per exemple, sovint veuen com s'utilitza el mateix canvi com a coartada per a justificar pràctiques quotidianes vigents i frenar qualsevol intent de resposta.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

J: El meu pare: «Ui, nena, el que passàvem a la teva edat... Aguanta.»

E: Sí, sí. Exacte.

J: Yo pensando: «¡joder! Pues no sé.»

E: Però això no és normal. «No, no, tranquil la, això no és res.»

(Parlen alhora.)

Clar, dels teus pares a ara ha canviat molt, tot

Les resistències al canvi també apareixen en el mateix discurs d'algunes dones que esdevé un altaveu del patriarcat al posar en qüestionar el grau de transformació actual. En aquest sentit, es comença a intuir el pes del sistema patriarcal amb un fort arrelament social, també, entre les dones tal i com s'explica en els propers apartats.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

De todas formas, es una locura, porque estamos un poco locos. Yo creo que esto es una época muy loca y muy esquizofrénica, porque tan pronto estamos diciendo todo esto aquí y estamos como en un neopuritanismo un poco raro, que yo creo que a esto hace unos años no se daba ninguna importancia si te ponen la mano o acá. Hombre, siempre y cuando no sea lo de aquella que se le ha tirado.

En qualsevol cas, cal destacar dos elements que apareixen relacionats amb el factor generacional: la pèrdua de por i l'accés a la informació. La por sorgeix com un factor explicatiu del silenci, la inacció i la resignació que caracteritza la realitat de les dones víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe en el passat. En contraposició, existeix consens respecte una certa pèrdua de por entre les dones, especialment, les que s'han socialitzat laboralment en un context que no tolera discursivament les discriminacions en general i l'assetjament en particular.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

¿Discriminación hoy en día?

M1: Bueno, quizá no como antes no igual, pero sí hay.

M2: Directamente no, pero sí.

M1: Pero sí hay, sí.

A: Antes había como más miedo, ¿no?

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Lo que sí que creo que le han... O sea, culturalmente también por otra parte la mujer ha tomado un poco más de entidad, ya no está tan anulada. Aparte tenemos más información y después es eso, que las medidas legales de alguna manera, aunque a mí me siguen pareciendo insuficientes, pues eso también el miedo guarda barreras, ¿no? Y eso es lo que en algunos... de alguna manera les puede inhibir un poco.

La referència a la pèrdua de por com a palanca de la transformació social també apareix en el discurs dels homes com un factor explicatiu del canvi que s'ha viscut durant els darrers anys.

(Grup 4 Homes Mitjana Més 10)

El que passa, que la societat ha canviat molt. La societat ha canviat molt. Hi havia molta por i ara, pues, s'ha perdut la por, no? Llavors, doncs, ara si et passa algo, doncs, hi ha moltes persones que poden reaccionar més ràpidament. I abans això era impensable. Fa... Ha canviat molt. Des del 75 a ara la societat ha canviat moltíssim

Altrament, la millora de la informació disponible, juntament a l'existència de normatives i la major dotació de recursos, es percep com un element que facilita la transformació entre les generacions més joves de dones.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

No había tanta información ni tanta...

Ellas ahora tienen los móviles, nosotras no teníamos. Entonces hay cosas que... Es comprensible también. Y era más reservada. Antes no se hablaba ni en los colegios casi ni nada de estas cosas, y ahora se habla. Ahora les dan las clases y sí le dan importancia. Entonces...

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

O sigui, jo sabia que era una cosa que no estava bé, evidentment. I que a mi em va fer sentir malament durant molt de temps, i he tingut pesadillas, durant molt de temps, i jo no voldria tornar a veure aquesta persona. Actuaría d'una altra manera? Sí, si hagués tingut les eines per poder ser alguna cosa. Possiblement estaven, però, doncs, no vaig saber fer-ho d'una altra manera. Però jo crec que ara, avui en dia, hi ha uns altres...

En definitiva, mentre que el canvi de discurs dels homes respon a una doble naturalesa, obligació i convicció, que es manifesta en bona part definida segons la categoria laboral, el canvi de discurs de les dones apareix relacionat amb la doble dimensió del factor edat, cicle de vida i generació, que interactuen al llarg de la trajectòria laboral femenina més enllà de la categoria laboral. La generació es manifesta en sentit contrari segons el gènere però complementària: en les

generacions més grans, ells són menys respectuosos i elles més tolerants, en les generacions més joves, ells tenen un discurs més respectuós i elles menys tolerants.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

I sol ser més les joves d'ara. No tant..., les que són més grans, jo no les he trobat...

En qualsevol cas, tot i que el factor generacional sembla tenir un major protagonisme en el canvi de discurs de les dones, també comporta límits per avançar cap a la transformació de les relacions de gènere a la feina: la dificultat de canviar entre les generacions de dones més grans atès el pes de la socialització, així com la no generalització del canvi entre les generacions més joves.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

A: Claro, yo a ellas las veo mucho más empoderadas en ese aspecto de lo que... Estamos empoderadas pero hay mujeres que se dejan pegar, ¿eh?

V: A ellas. Pero luego está otra capa de la sociedad, como ella o menores, tipo reggaetón, que es al revés, ¿eh?

A: Sí, también.

Més enllà d'aquests límits generacionals del canvi de discurs, cal preguntar-se quina és la seva traducció en termes pràctics?

4.1.2. LA CONTINUÏTAT EN LA PRÀCTICA

El canvi en el discurs de les dones i els homes no és suficient per transformar els comportaments, les actituds i els comentaris que configuren l'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'àmbit laboral. El fet de reconèixer el fenomen com un problema social intolerable que cal rebutjar i denunciar no sembla trobar traducció pràctica. Els discursos socialment compartits no traspuen al terreny de l'acció on l'assetjament persisteix com una discriminació que integra la realitat laboral.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys)

Bueno, claro que existe acoso....Es que abuso es esto, esto es abuso ya.

La contradicció entre el discurs, el que es diu, i la pràctica, el que es fa, posa de manifest fins a quin punt parlar i rebutjar verbalment qualsevol situació d'assetjament no és suficient per dissuadir-la, erradicar-la o denunciar-la. Des d'aquesta perspectiva, els grups de discussió també evidencien la persistència de l'assetjament sexual i per raó de sexe com una gota malaia invisible

dins de l'àmbit laboral: té una presència constant malgrat que no es veu. Es tracta, doncs, d'una pràctica que continua emmascarada entre dinàmiques relacionals quotidianes que es perceben com inofensives tot dificultant la identificació del problema.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Claro. Siempre eres invisible, de sobte, jo és que, bé, el dia que portes la minifalda i els tacons: «Ah, ah.» Dius: «Què?» Esto no es abuso, pero això no...

A: No, abuso no és això.

Les contradiccions entre el discurs i la pràctica es donen respecte l'acció, com s'ha vist, i la reacció entesa com la capacitat de resposta femenina davant de les situacions viscudes. Algunes dones expliquen episodis de confrontació contra l'agressor amb accions explícites de rebuig davant de comentaris, actituds i comportaments ofensius, grollers i mancats de respecte.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

decirle: «Oye, yo vengo aquí a trabajar. A trabajar de lo que estoy trabajando.» Y yo, ponerme ya del punto, pues, en que ya te enfadas y dices: «Mira, si quieres una prostituta –así con estas palabras– o te la buscas o te vas con tu madre.» Así se lo dije, ¿eh?, a uno. «Te vas con tu madre.» (... #00:15:22) genes. «¿Tú me has visto a mí cara de prostituta? Yo vengo aquí a trabajar. ¿A qué me has contratado? Administrativa, por ejemplo, o de limpieza, pues a esto. No me confundas. Si me quieres despedir, me despides, pero no me trates como a un bulto.» Y así de casos.

Però moltes comparteixen la dificultat per actuar de manera coherent amb el seu discurs de rebuig, especialment les dones de les generacions més grans que relaten experiències viscudes quan eren més joves on la incapacitat per reaccionar les va deixar paralizades.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Paralitzada i inclús que ell m'estava agafant i m'estava magrejant. Jo vaig fer així. No sé ni com, vaig sortir del despatx, perquè no ho saps.

L'aproximació a la persistència del fenomen des dels fets relatats per les mateixes dones i homes posa de relleu una clara diferència entre l'experiència femenina i la masculina: mentre que la pràctica totalitat de les dones manifesta que ha viscut alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina al llarg de la seva trajectòria laboral, la majoria d'homes afirmen que no coneixen ni recorden cap situació al respecte. D'una banda, elles elaboren un relat en primera persona per explicar les experiències viscudes en pròpia pell i que, sovint, coincideixen amb les vivències de les altres.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Luego también he tenido, pues lo típico, ¿no?, el típico jefe que te va echando la caña y tal, que tienes el típico roce, el típico... la típica propuesta y tal con él medio broma, medio en serio y después cuando terminan las relaciones laborales entonces te dice: «Oye, yo ahora

no soy tu jefe y ahora sí que quiero y tal y cual.» ¿Propuestas? Muchas. Muchas. Y situaciones de estas violentas que te acorralan, que estás a solas y tal, también.

D'altra banda, i contràriament al cas de les dones, ells formulen un relat en tercera persona on mencionen anècdotes puntuals que queden ben lluny de la seva realitat laboral. D'aquesta manera, expressen distància amb un fenomen que no reconeixen ni identifiquen com a propi en el seu context més immediat.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Sí, sí. Se escuchó incluso hace un tiempo..., se escuchó, de un repartidor de una empresa de mensajería que entrega una caja a una chica, y a la vuelta, como en la caja... como vienen los datos, pues empezó a enviarle mensajes y tal..., en plan... ¡Es terrible!, porque dices: «¡joder!»

Malgrat que, en termes generals, els homes identifiquen l'assetjament sexual i per raó de sexe com una pràctica aliena i allunyada de la seva feina, alguns si que són conscients que forma part de la realitat laboral de les dones.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Aleshores suposo que depèn de l'ambient serà més habitual o menys però totes deuen tenir alguna història per explicar quasi segur. I la que no la té, la tindrà, perquè al final és que cada dia surten, no?

Al reconèixer la persistència generalitzada del fenomen alhora que el desconeixement de casos propers evidencia la invisibilitat del problema malgrat el canvi de discurs. Com a conseqüència, l'experiència femenina no coincideix amb l'experiència masculina, tot i que representen les dues cares contràries que integren una mateixa moneda.

L'experiència femenina

Efectivament, els grups de discussió realitzats amb les dones posen de manifest com totes tenen una història per explicar protagonitzada per elles mateixes com a víctimes. Més enllà dels factors estructurals que les diferencien (generació, edat i categoria laboral), totes comparteixen alguna vivència que configura un ampli ventall d'experiències on es reflecteixen diversos tipus d'assetjament que inclouen violències, abús de poder i sexisme a la feina.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

A ver, yo, por ejemplo, he tenido conflictos de que a mi hija..., no fue a mí, pero, bueno, nos salpicó a todos. Sí que he tenido con un hombre bastante conflicto que..., por suerte no hay que decir, está ya en el cielo, pero a mi hija le pasó una cosa bastante grave con un hombre que era su jefe.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

...tothom havia marxat, quasi, tothom havia marxat de l'escola, només quedaven les senyores de la neteja, i va ser com que, eso, como un bloque de hielo de no poder moverte, i tu vols moure't, però no pots moure't.

T: Ya.

S: És una sensació...

A: Com els somnis, no?

S: És asquerós, és una sensació asquerosa.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

E: Xata, a mi em deia xata. Oi, jo això no ho suportava. Un dia li vaig dir: «Dic xata, xata, què és això?»

P: Et convida a fer un cafè... no tiene nada de malo, para mí.

J: No.

P: Depende de...

J: Ara, si en el cafè hi ha: «Ai, què guapa estàs avui» i... Perdó? Saps? Ja... Llavors...

P: Claro.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Jo, però a nivell de..., però perquè jo tinc el mòbil d'empresa i gestiono treballadors..., bé, equis, no?, i hi havia un que, quan vaig començar a l'empresa, lo típic que et poses una foto teva, no?, en el perfil del mòbil de l'empresa, però normal, eh?, una foto normal..., bé, perquè sàpiguen que soc jo, bàsicament. I em va començar a parlar molt un dels treballadors, però primer per preguntar-me coses, després: «Ay, ¿qué tal? ¿Cómo te ha ido el fin de semana?», no?, lo típic. I ja era, bé, no sé, vaig pensar: «Bé, ha anat bé, tal», «tu?», «bé», «val». I d'aquí una miqueta més.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Y, entonces: «Si te tengo que pagar la semana, me tienes que dar un beso.»

S'observa, doncs, com l'assetjament sexual i per raó de sexe emergeix com un element comú que forma part de l'experiència laboral femenina tot configurant i condicionant la seva trajectòria professional. A més del tipus d'assetjament (violències, sexisme o abús de poder), les situacions narrades també difereixen segons la freqüència amb la que es manifesten o el perfil de l'agressor. D'una banda, algunes relaten experiències puntuals però que formen part dels seus records tot esdevenint un referent de les representacions que els serveixen per interpretar les relacions entre els homes i les dones a la feina.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Jo he tingut una situació, només una, eh? I és de les poques vegades que he tingut un..., en aquella ocasió un jefe home, no? I és una..., que estàvem preparant una convenció per a "empresa X", en un hotel, que jo feia la coreografia d'un evento, i estàvem units amb tota la gent de la convenció, els jefes de... I jo anava amb una productora que em portava a mi com a coreògrafa i em donava molta feina molt bona, en publicitat, en..., bé, desfiles y... Una

època, més jove jo, que treballava molt amb aquesta productora, i el productor anava amb mi a la reunió aquesta, i en una..., no hi havia taula, una reunió en cercle, tots tios i jo, el tio, que podria ser el meu pare en aquella època, no se li acudeix res més que posar-me la mà a la cama tota la reunió.

D'altra banda, també expliquen situacions que s'han allargat en el temps fins el punt d'esdevenir part de la rutina laboral; un fet quotidià que representa una amenaça constant davant de la qual es mostren tant indefenses com resignades.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

Pues el retrasado este cada lunes, cada lunes de todas las semanas y de todos los meses: «¡Uf, Alicia! Tengo la muñeca... Tengo la muñeca... ¡Uf! No veas cómo se me pone. Se me pone por las mañanas...» Todos los lunes. (Riu.) Y cada vez que dices algo que acabe en cinco, pues... Todo. Cinco, quince, cuarenta y cinco, lo que sea. Y si no, en tres. Tampoco no hay que hacer distinción.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Per exagerado, exagerado, ya te digo: llamándome a casa, encontré mi número de casa... Yo cogía el tren en la estación, porque hubo una temporada que iba a Premià, iba a la estación y me lo encontraba todas las mañanas a las seis y media de la mañana en la estación esperando. Y era un hombre mayor, lo que dice ella. Exagerado. Me traía..., venía y me traía comida, regalos todos los días... Exagerado.

En segon lloc, apareix el perfil de l'home assetjador com un altre aspecte que difereix entre les experiències de les dones. El relat de les seves vivències permet trencar amb el tòpic que limita l'assetjament a l'abús de poder masculí allà on opera una relació laboral jeràrquica. Certament, apareixen situacions on el perfil de l'assetjador es correspon a un càrrec superior.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Jo (vaig passar? #01:09:27) una situació molt desagradable i..., treballava en una escola i el director deuria tenir uns quaranta i pico anys, jo ja portava tres o quatre anys treballant i era joveneta. I la dona inclús era mestra i els fills anaven al cole i tal, i bé, i moltes vegades em quedava fins a última hora a fer informes. Jo soc una persona molt extravertida, i bé, doncs, aquest senyor, doncs, un dia em va cridar al despatx i va decidir..., bé, se'm va tirar a sobre per fer-me un petó i tocar-me.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

O llámame a hablar contigo y proponértelo. «Te vienes conmigo, con el jefe de Seguridad y con el jefe de Testing –porque trabajaba en “supermercato”– y con el otro y el otro.» Y te quedas... ¿Cómo? ¿Qué me estás diciendo? Despideme. Me tienen que hacer fija, pues despídeme.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més10)

No, perquè..., a mi m'ha passat o molt joveneta o ara, perquè a mi... O sigui, de molt joveneta em va passar amb un jefe, que no va anar molt a sacó, però, bé, sí. Ara, amb el temps... En aquell moment potser no te n'adonaves... Notaves que algo no estava bé, però tampoc no va ser molt directe, va ser... I amb els anys ho penses i dius: «Aquest m'estava tirant els trastos.» Però ara, de més gran, em passa amb els clients

Però també es comparteixen situacions on l'agressor respon al perfil del client o usuari. En aquest cas, les experiències posen de manifest la complexitat afegida que pot suposar en la mesura que l'assetjament escapa del marc de les relacions laborals tot incrementant la vulnerabilitat de les dones.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

No, i a mi també... Bé, m'ha passat, alguna vegada..., ara ja no, però abans, amb algun alumne, que et tira una mica els trastos. Però, bé, és molt suau. Allò que... toca una classe que és one-to-one, així, individual, i, clar, i es pensen que, perquè paguen, pues...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Sí, con pacientes. Que, bueno, algunos no se han pasado, que eran..., simplemente querían ligar y buen rollo, pero, por ejemplo, había un señor que estaba inválido en una silla de ruedas y, bueno, que... todo el rato diciéndome cosas, intentó... Hasta..., llevaba una bata de estas de cremallera, intentando bajarme la bata. O sea...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Y es más, no hace mucho, también me pasó algo así parecido con un cliente. Y, bueno, yo ya lo comenté en la empresa y tal, y ya fue la empresa, porque es que si no... A mí me daba miedo salir del metro para llegar a la puerta del trabajo, y del metro a la puerta del trabajo hay nada, dos minutos andando, y me daba miedo.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Yo sí, también. Lo que decía ella, cosas que... Yo también trabajaba hace años en una panadería y tal, y también los clientes había el típico que se quería sobrepasar, pero cuando tú ya le ponías..., no llegaba a más. Pero sí que lo había, como dice ella, y clientes..., y mayores, ¿eh?

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Por ejemplo, fue una frase de un cliente que venía cada día a la cafetería y me dijo: «Ayer no viniste», o antes de ayer no sé qué. Y digo: «No, es que estuve mala en casa.» Y me dice: «Haberme avisado y te hubiera venido yo a poner el termómetro.» Mi jefa estaba al lado. Yo fregando los platos y ni miré pa'riba. Claro, ahí, por ejemplo, ni yo contesté ni mi jefa contestó, que estaba pegada a mí. Te lo dice con la broma esa, pero...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Claro, yo me terminaba escondiendo para que no me viera y dejarme en paz y a ver si se olvidaba. Y veía que no y que no y que no y al final, pues, al encargado se lo tuve que comentar, se lo dije, y entonces el encargado fue a hablar con él y o cambiaba o ya no dejaba... dejaba de entrar al supermercado a comprar.

Conjuntament als relats en primera persona de les dones, també comparteixen experiències no protagonitzades directament per a elles però viscudes de ben a prop com és el cas d'una mare que narra el calvari viscut per a la seva filla.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Mi hija no se quería levantar para ir a trabajar nunca. Bueno, no se quería levantar..., a ver, no se arreglaba, no... ¿Sabes? No en plan de sucia ni nada, porque ella es súper...

Pero sabes aquello que..., y dejada... Ella trabajaba en “cafeteria d'institució educativa”. Hasta puedo decir las señas y todo, no me importa. Y, entonces, pues, claro, el tío: «¿Súbete a cerrar las puertas?» La cogía del culo. Sí, sí, te lo juro.

sí. Y él la estaba esperando fuera con el coche. «Va, que te llevo a tu casa.» Pero, es que no te lo pierdas, él estaba casado y mi hija llevaba cada día a la mujer con el coche a su casa. La mujer, maravillosa, y la hija. Laura, me acuerdo

Ah, y decirle –es que me voy acordando de cosas–, él ir por la mañana y decirle: «Anda que por culpa tuya he amanecido mojado, ¿eh?»

L'experiència masculina

En contrast al recull de vivències personals que apareixen en els grups de discussió de les dones, l'experiència masculina es redueix a explicar casos coneguts per a terceres veus o presenciats des de la distància. D'una banda, es fan ressò de casos aliens protagonitzats per a desconeguts.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Hay un bar restaurante al lado de mi casa, que hay un tío allí..., es un bar restaurante muy guapo, muy grande, y el mismo dueño contrata a camareras, que están todas buenísimas, no hay ninguna..., no ha cogido ni una fea, por lo menos delante mío no he visto ninguna, y yo voy mucho. Las coge todas que están bonitas..., las coge todas que están bonitas, que dices: «Esto es para atraer gente, clientela, tal.» Luego me..., o sea, cada mes echaba..., o sea, él las invitaba a comer, se las trajinaba, y, una vez que ya estaba trajinada, decía: «Oye, que no vas a pasar el periodo de prueba.» Y pasaba otra y otra igual

D'altra banda, i en menor mesura, també manifesten coneixement de casos propers que expliquen amb distanciament tot desmarcant-se de qualsevol tipus de responsabilitat respecte als fets relatats.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Lo que pasa que a mí nunca... Bueno, pero..., nunca me lo han dicho a mí explícitamente. Y yo sí que he oído cómo alguien se lo ha dicho a ella explícitamente, ¿no?, de: «Hostia, pues, te pillaba en el almacén y...» Digo: «¡Bueno! Madre mía, qué nivel.»

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Bueno, yo, acerca esto del hotel que he dicho del gerente: «Pues acompáñame aquí», y la cogía de la cinturita. «Quita, no me toques.» Y eso sí, porque se fue pronto. Pero yo creo que..., a la que ganaba más confianza acababa en un lío, ese hombre. (... #00:31:27), pero... Claro, es eso, es que tampoco sé si..., o sea, no le llegó a denunciar ni llegó a más, porque cada uno tiró por un lado.

En qualsevol dels casos, el coneixement que expressen sobre situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe es redueix a fets anecdòtics que, en cap circumstància, reconeixen com a pràctiques habituals dins de l'àmbit laboral. Anècdotes que situen al mateix nivell de les experiències que alguns d'ells han viscut en sentit contrari, és a dir, sent objecte de comportaments o comentaris invasius i grollers per part de les companyes de feina.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Esto me pasó en un trabajo, con una chica que me enseñaba, que se pegaba... Y le dije: «Es que me estás clavando las tetas...» Y decía: «Ay, no sabía...» Iba con segundas. Pero, claro, no... Si estás aprendiendo, no creo que sea la mejor manera de empezar. Bueno, a ver...

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Yo he visto chicas hacer bromas, soltar cositas a un chico, y los chicos, pues, ni fu ni fa, no hacer mucho... Pero a la que el chico..., pum, la chica decirle: «¡Oye, no te pases!» Y yo pensar: «¡No te pases? Pues si llevas tú dos horas soltándole...», ¿sabes?, soltándole cositas. A ver... Entonces tanto está mal lo que estás haciendo tú como lo que te ha contestado él. Entonces ¿por qué te quejas? ¿Para qué has empezado tú?

4.1.3. LA CONTRADICCIÓN: SE'N PARLA PERÒ NO ES VEU

A partir dels grups de discussió es posa de manifest un canvi de discurs entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina que no troba traducció pràctica en l'àmbit laboral: se'n parla més però persisteix i ho fa com un fenomen invisible. Els elements relacionats amb el canvi de discurs tenen a veure, sobretot, amb aspectes generacionals que en el cas dels homes interaccionen amb la categoria laboral i en el cas de les dones interaccionen amb el cicle de vida. La continuïtat en les pràctiques presenta dues experiències, la femenina i la masculina, que es contradueixen en la mesura que dibuixen dos escenaris laborals absolutament diferents on el que elles viuen quotidianament ells no ho veuen.

Les raons de la doble contradicció entre el discurs i la pràctica, cal cercar-les en la dimensió simbòlica que inclouen els imaginaris, les representacions i els valors socials. En aquest sentit, la persistència dels rols i els estereotips tradicionals de gènere esdevé un element de continuïtat que explica els obstacles socioculturals que impedeixen que el canvi de discurs traspuï a la realitat laboral. D'alguna manera, tant elles com ells així ho apunten.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

A: Eso también es lo que tenemos que cambiar. Los hombres son..., una es ser un animal y otra cosa es ser un...

V: No, pero que los ojos, por mucho que tú quieras... A lo mejor le estás mirando y le dices: «Me está mirando a mí o las...» Es que se les va.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Claro, pero ¿ves? Es un problema, mientras que sigamos..., yo creo que ahí el fallo es nuestro, que si mientras nosotros sigamos teniendo esta mente, ellas no van a poder..., ¿sabes? O sea, que el problema es porque la sociedad aún no ha llegado a ese punto de..., o aún no ha avanzado tanto como para que... De hecho habría que erradicarlo, o sea, para que no pasase. Pero bueno, si pasa, que aún se le crea a pies juntillas sí o sí y no se dude de... de la persona.

J1: No, claro. Pero bueno, yo creo que nos hemos dado cuenta que aún nos queda camino por recorrer.

J2: Eso es lo que hay que...

J1: O sea, que realmente, aunque nosotros mismos pensemos que estamos educados hacia la igualdad y que respetamos a la mujer en toda su esencia, aún tenemos ramalazos como nuestros abuelos.

D: Cuando el país lo gobierne una presidenta, entonces...

En definitiva, la persistència dels imaginaris entorn del treball i les relacions entre els homes i les dones explica perquè, malgrat el canvi generacional en els discursos, es mantenen unes mateixes pràctiques en termes d'assetjament sexual i per raó de sexe. L'avenç generacional no traspassa del terreny discursiu al terreny de l'acció. Els dos propers apartats aprofundeixen en l'anàlisi d'aquest imaginari sexista que es reproduïx en el món laboral tot focalitzant l'atenció en dos aspectes clau: d'una banda, els rols i els estereotips i, d'altra banda, els universos simbòlics.

4.2. ROLS I ESTEREOTIPS DE GÈNERE: EL PES DE LA TRADICIÓ

L'anàlisi dels grups de discussió permet posar de manifest com els rols i els estereotips tradicionals de gènere persisteixen en els imaginaris socials que envolten el món laboral i les relacions afectivosexuals. El pes d'idees, valors i models estereotipats entre les dones i els homes explica l'esclatxa que separa els seus discursos de les seves pràctiques. Alhora que aquests imaginaris sexistes representen la base sobre la qual esdevenen els casos i les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. A fi d'aprofundir en el rerefons sociocultural que actua com a context i suport del fenomen, a continuació s'aprofundeix en l'anàlisi dels rols i estereotips de gènere que integren els imaginaris socials. En concret, es fixa l'atenció en allò referent a les capacitats, les emocions i el cos segons tres àmbits específics: les relacions laborals, les relacions afectivosexuals i les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

4.2.1. LES RELACIONS LABORALS

Els imaginaris compartits que emergeixen en els grups de discussió evidencien com els rols i els estereotips de gènere, que transcendeixen a tots els àmbits de la vida quotidiana, també incideixen en les relacions que els homes i les dones tenen en l'àmbit laboral. En aquest sentit, el relat dels treballadors i les treballadores assenyala la percepció negativa, que comparteixen tant els homes com les dones, de com són elles a la feina. La identificació d'un conjunt d'atributs femenins respecte les capacitats, emocions i aspectes físics de les dones que intervenen en les relacions laborals així ho corroboren.

En primer lloc, pel que fa les capacitats, apareix un imaginari, compartit entre les dones i els homes, que es construeix entorn de l'estereotip de la "dona trepa" i la imatge del "braguetazo". A partir d'aquests referents simbòlics, s'apunta al fet que les dones aprofiten determinades situacions per al seu benefici, per a promocionar laboralment, o per als seus propis fins. Una idea que, implícitament, comporta la subestimació de les seves capacitats, competències professionals i qualificacions laborals que no es reconeixen ni es fan visibles.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

I moltes trepes, també, et trobes. Trobes a cada una... Jo també veia cada professora..., que feia la pilota a la directora que li deia: «Oh, que vestido más bonito llevas hoy, Mary.» I jo pensar: «Però, tia, ara què vens amb la directora?» Dic: «Que se t'està notant, un peloteo amb la directora...» Bé, no li deia, però ho pensava, i amb la cap d'estudis, dic: «Home, escolta, aquesta és la teva manera de trepar, no?» Vull dir, això ho he vist.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

És que, clar, elles també van al que està per sobre, ja saben.

O: Esta también.

D: Home, normalment, clar, sempre els agrada, els atrau molt el poder i els diners d'un home. Això els fa atractiu l'home. El poder agrada.

E: Els mola molt... Sí, no?

(Rialles.)

L: Jo em callo, però, Bueno... (Parlen ahora.) Sí, al final, bueno, lo del braguetazo existe.

De la mateixa manera, s'observa l'estereotip de "la dona harpia" que s'utilitza com un recurs de suport per descriure una suposada actitud ambiciosa i perversa de les dones a la feina tot menystenint les seves capacitats. Aquest mite va acompanyat de diverses expressions amb connotacions negatives sobre una figurada malícia intrínseca a la manera femenina d'estar al mercat laboral.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

més honestos. Tu i jo podem tindre un problema...

D: Anem de cara.

C: I, després dius, va t'espero a baix al bar que potser no...

E: O els tius ens fitem l'hòstia i el dia següent podem parlar.

D: Però elles no són lleials, van per l'esquena.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Un puesto que he llegado yo y he dicho: «Yo quiero ese puesto. Te pongo la zancadilla y voy a quien tenga que ir.» Es que las mujeres somos muy víboras cuando queremos. Sí, sí, sí. Y los hombres más nobles.

Quan s'aprofundeix en les competències i les habilitats atribuïdes a les dones, l'imaginari masculí inclou un conjunt d'idees que apunten a la menor capacitat d'elles per a dur a terme les tasques encomanades a la feina. Els estereotips que predominen en aquesta direcció subratllen la manca de resposta als objectius proposats, així com la pèrdua de temps amb qüestions que es consideren menys rellevants.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Vull dir que quan hi ha algun home normalment a la farmàcia o algo, no ha passat això; sempre ha sigut una dona que vol buscar sempre tres peus al gat a coses que són insignificants. Saps? Coses sense importància, que nosaltres no els donem importància. Perquè és com si, per exemple, tu tens aquí un paperet aquí i tu ja li estàs donant importància, no et pots estar centrant en un paperet que està aquí; has de centrar-te en el global, a gestionar bé les coses i a fer bé la feina, no anar amb tonteries.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Ellas no, siempre encuentran el rizar el rizo a ver qué pasa. No sé, son distintos caracteres y... Yo creo que por esto son diferentes a nosotros y no pasa nada.

Pel que fa els aspectes directament relacionats amb la manera de ser de les dones a la feina, se'ls atribueix un caràcter complex, competiu, emocional, xafarder i malèvol, en contraposició a una aparent senzillesa, racionalitat i bonança dels homes.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Sí que és veritat que al treballar més amb homes no tens l'afinitat amb els teus companys de la mateixa manera que si fossin amb dones, però també és cert, això és un punt negatiu en contra nostra, que quan treballa amb més dones o quan he tingut ocasió de treballar amb més dones sempre hi ha rifirrafes, sempre hi ha discussions i hi ha... I és un punt negatiu per a nosaltres (... #00:20:23). Sí. Els homes potser són més simples

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Crec que s'està generalitzant molt, però, bueno, que s'ha de tenir en compte que una dona, si passa qualsevol problema, doncs, igual és més intensa, no?, més emocional que un home, que igual té una part més racional i clara a l'hora de parlar, no?.

Les diferències de gènere socialment atribuïdes a la manera de ser i estar a la feina condicionen les actituds que unes i els altres adopten en relació a les dinàmiques col·lectives. En aquest punt, emergeix la idea d'un companyerisme masculí front a una rivalitat i manca de suport femenina. Com es veurà en els propers apartats, aquesta idea posa de manifest el pes i l'arrelament del patriarcat, també entre les dones, fins el punt que pot arribar a confrontar-les davant de les situacions d'assetjament. Atrapades en els tentacles del patriarcat esdevenen doblement víctimes: del sistema i de l'agressor.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

en mi caso, depende qué mujer sí que es verdad que siempre entre nosotras puede haber o más rivalidad o más envidias o a ver si está más guapa que yo y tal, pero también hay el aspecto contrario. También nos podemos encontrar hombres que sean muy tiracañas.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

R: ...somos más abiertos. Los hombres somos más de otra manera, y las mujeres son más serias y más... más observadoras y... Son diferentes (palos? #00:13:39).

D: Yo pienso que también los hombres entre ellos se llevan mejor. Entre las mujeres siempre hay más rivalidad, ¿no?

S: Sí, sí.

D: Entre ellas y... No sé, se llevan..., se discuten más. No siempre, ¿no?, no tiene por qué ser..., pero sí que es verdad...

R: Son más cotillas.

D: ...hay como más rivalidad. No sé por qué, pero...

Malgrat aquesta visió negativa del que suposa treballar amb dones, els grups de discussió també posen de manifest aspectes positius que, al seu torn, reforcen l'imaginari sexista que preval. En aquest sentit, els homes contempen l'ordre i l'organització com a qualitats femenines a la feina alhora que atribueixen a les dones una major cura i atenció cap a les altres persones tot emfatitzant la seva capacitat de comprensió i empatia.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

però el fet de treballar amb dones, l'experiència que em dona és que el treball és com més cuidadós a vegades.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

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

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Hombre, si son por los jefes, por ejemplo, las mujeres son más organizadas que los hombres que he tenido..., me lo suelen dar todo mucho más detallado que un hombre, por ejemplo. Y luego, pues, a lo mejor porque me es mucho más agradable trabajar con una mujer que con un hombre. Me gustan las mujeres, pues, prefiero estar con una mujer, evidentemente.

Mentre que els homes valoren aquestes qualitats en el cas de les dones que ocupen una posició laboral superior en la mesura que es tradueixen en menys exigència i més proximitat, elles mateixes comparteixen una visió contrària entorn de la figura de la cap que associen a aspectes negatius com ara la rivalitat, la insolidaritat i la rigidesa. Es constata, doncs, com el patriarcat les confronta.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Sí. No sé si pel fet de..., d'això, que ets dona, però han d'entrar com més a saco i dient: «Venga, que la gent em faci cas, perquè no perquè sigui dona m'han de tractar...» Bé, no ho sé. No sé si m'enteneu.

(Totes diuen: «Sí.»)

N: Hi ha un esperit... Jo també he treballat..., de fet, he treballat a "institució educativa", i..., també a la part d'Administració i tal, i recordo que déu-n'hi-do. I la meva experiència és una mica semblant. He treballat amb homes com a jefes i amb..., ara estic amb una dona, i déu-n'hi-do. O sigui, a nivell competencial molt bé, però a nivell de tracte i tal, hi ha una cosa entre dones...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Jo no sé si és per(...)però sí que és veritat que amb homes, per l'experiència meva..., he treballat com més a gust, però pel simple fet que a lo millor..., no sé, eh?, no sé si per ser

dona o què, però sí que és veritat que les jefas han d'anar com més a..., o sigui, entren com més...

E: Han de demostrar més. Llavors... trepitgen.

Considerar la pressió que recau sobre les dones que ocupen càrrecs directius com explicació del seu elevat grau d'exigència a la feina també troba una lectura contrària entre els homes en termes d'abús de poder. Des d'aquesta perspectiva, s'observa com preval la idea que les dones han de demostrar la seva vàlua professional i, per això, exerceixen el poder en contra de les altres persones. Una idea inexistent quan es parla dels homes a qui se'ls reconeix més vàlua professional i legitimitat d'acció alhora que se'ls exigeix menys garanties de la seva capacitat directiva.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

J1: Yo creo que la mujer, por lo que yo he visto en mi trabajo, en el mío...

J2: Se aprovechan, quizás, algunas mujeres de esto, de «tengo el poder y ahora os vais a cagar».

J3: Sí. Yo eso lo he visto muchísimo

En segon lloc, pel que fa als aspectes relacionats amb el físic, emergeixen un conjunt d'estereotips que reforcen la idea que elles no acumulen les competències necessàries per ocupar els llocs que ostenten dins del mercat laboral. L'atractiu físic continua sent un factor explicatiu de la suposada facilitat que tenen per accedir i promocionar laboralment. Com a conseqüència, es desestimen les seves habilitats i aptituds professionals tot anteposant la valoració segons el seu aspecte físic.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

A: O, por ejemplo, yo qué sé, fichan a una chica que es mona, y dicen: «Mira, la han fichado porque es guapa y así anima al personal.» En vez de coger y decir: «No, es que es muy válida y que tiene capacidades.» Yo eso lo oigo. Pero es que yo eso lo oigo.

T: El problema es que la que es mona tiene que demostrar que encima es lista.

A: Encima tiene que demostrar...

S: Podría escribir un libro.

T: Porque la que es un callo, ya saben que debe ser lista.

A: Eso es discriminatorio

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

D: En ese campo, sí. Jefe y secretaria.

J: Como si esa chica no fuese así, no la tendría en la oficina.

D: Bueno, si lo vemos en las películas. La típica película de rollo que la secretaria quiere esto..., para el jefe, y estar guapa.

Més concretament, respecte a les qüestions vinculades amb el cos, emergeix un ampli ventall d'estereotips que limita el rol de les dones dins de l'àmbit laboral a partir de tres condicions relacionades amb els aspectes físics: la provocació femenina, la força física i la capacitat reproductiva. Primerament, s'adverteix la confluència entre l'imaginari de les dones i els homes quan aflora l'estereotip de la provocació femenina en el lloc de treball a partir de la manera de vestir o expressar-se físicament.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

yo, en las gestorías, en las empresas donde he estado trabajando yo, que, hombre, cada uno puede ir como quiera, pero creo que van haciendo buena propaganda de su anatomía y de sus curvas.

L'imaginari de la provocació femenina troba empara entre les dones en termes d'alteritat, pel fet que quan es personalitza la qüestió de la provocació femenina no es senten identificades.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

P: Yo he visto a chicas que iban a la oficina vestidas como si, vamos.

E: Como si fueran a un cóctel.

P: Como si fueran... Sí. Y además en una oficina en la que he trabajado que era, además...

E: O que les gusta mover el culo, también.

P: ...que era oficina que se permitía vestir de casual cada día. O sea..., los chicos podían ir hasta de bambas... O sea, era casual.

A: Sí, que no hacía falta, ¿no?

P: Pero había chicas... O sea, al final, esto es como todo...

S: ¿Pero ellas se vestían así para ligar, entonces, quieres decir?

P: Bueno, para mostrar, para gustar, y al final...

E: Para gustar, sí.

J: Para entrar a la oficina y que todo el mundo...

P: ...un poco, y que todos se giren de «¡Guau!», ¿sabes? Porque al final era lo que causaba, que hasta las chicas decíamos «¡Guau!

En coherència amb la imatge de la "dona trepa", també s'assenyalen les expressions físiques com una estratègia femenina per a promocionar laboralment. Al seu torn, els homes interpreten i reben aquests estereotips com un reclam per mantenir algun tipus de relació afectivo-sexual amb elles.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

R: Es que ya parece que todos los días se suelen poner guapas, se ponen o más o menos..., siempre van pintadas, siempre van..., llevan su línea, ¿no? Que siempre alguna..., pues las ves..., cuando van más pintadas, dices: «¿Dónde vas?» Joder. La cabeza ya..., te quedas con la duda, ¿no?, sabes que (... #01:08:21) en tu cabeza, pero... después no sabes por

qué se pinta ese día tanto o por qué se peina tan guapa... No sé. Si va al trabajo, coño, pero, bueno, te quedas ahí con... El tío va..., pues, como siempre, va normal y...

J: Yo creo que hay gente que se..., mujeres que se visten expresamente... para provocar. Y te saludan y... O sea, que ves que lo hacen porque les gusta. Y luego hay la que no. Pero hay unas mujeres que sí, unas que no. Pero sí que hay que se visten..., que se note que van bien vestidas, así...

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J: Yo..., bueno, que lo entienda o no así, igual no lo verbalizo, pero es posible que algún eso lo tenga, vamos, que lo he escuchado fijo, ¿eh?: «Hostia, es que mira cómo se pone esta. Claro, es que así, normal.»

D2: «Viene provocando.»

D1: Yo creo que todos hemos hecho ese comentario. «Mira esta cómo va. Va buscando guerra», o cualquier cosa.

D2: Una azafata, una mujer que lleva un escote hasta aquí, tú lo vas a interpretar como que me estás provocando, a mí o al que esté, o provocando en general. Pero, si no, no vayas tan escotada. Podría razonar eso.

En segon lloc, en la línia de les idees que justifiquen la incapacitat o incompetència de les dones en el món laboral, juntament amb els estereotips associats a l'aspecte físic, els homes consideren que elles tenen limitacions per a executar les tasques que requereixen més força física. Sovint, s'expressa que, en determinades situacions, l'home està més capacitats per a la feina atesa la seva condició física natural tot reforçant l'assignació dels rols de gènere tradicionals.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Bueno, me toca, ¿no? Bueno, yo pienso igual que ellos dos, ¿eh? Yo al final estoy soldando y yo tengo tres chicas y..., a la hora de soldar bien, porque estás sentado, son las piezas pequeñas. Pero a la hora de coger carga, cuando vienen los camiones y tenemos que descargar muchas piezas, a lo mejor es cada equis tiempo, por ejemplo... solo es para..., en general, para los hombres, cuando ellas también pueden coger peso, que a lo mejor son cajas de veinte kilos, que tampoco pesan mucho, igual que lo podemos coger nosotros, ya se descarta por ser mujer. Eso no lo veo bien

Una de les lectures que es desprèn d'aquesta diferència atribuïda a la força física apunta a la situació de privilegi de les dones en la mesura que assumeixen les tasques més fàcils i menys dures. Es tracta d'una idea contradictòria que es construeix entorn de dos estereotips: la debilitat física pel fet de ser dona i la manca de predisposició femenina per a la feina.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Y con ellas igual, ¿eh?, el trato bien... Lo único que, bueno..., a ver, las dos chicas que tengo por la mañana, que están conmigo, y a veces de noche, estas son familia de los jefes y, bueno, de la faena así, un poquito desto, pues..., ellas se desmarcan, ellas solo hacen la faena más fácil, más tranquila. Y ese es un problema también para los demás trabajadores que lo vemos. Es una manera de decir: «Yo soy mujer, pues esta faena no la hago...» Eso no lo veo bien. Cosa que en otros trabajos es..., he estado mano a mano..., en empresas

de plástico, que he estado unos años también, y mano a mano con las chicas, y, bueno, como burros, como nosotros.

Contràriament, apareix la percepció de les dones que manifesten sentir-se excloses de determinades feines al pressuposar que no les poden assumir físicament malgrat que elles se senten capacitades per a fer-ho.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Pero que yo también si quieren lo hago. Que no me... Y los carros te los preparan ellos para que tú los coloques para que tú no cojas mucho peso. Vale, que sí que va bien, claro, pero que también puedo. No soy como... No sé, ¿no? Como que te dejan un poco más baja. Que sí que lo agradeces porque no te cansas tanto, claro, eso sí, pero, bueno...

La persistència d'aquests estereotips definits en termes de capacitació física es tradueix en l'assignació de rols en determinats àmbits laborals. En aquest sentit, l'estereotip materialitza i reforça la segregació sexual del treball des d'una mirada crítica a la presència de les dones en àmbits professionals tradicionalment masculinitzats.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Entonces, me puedes corregir, pero me consta que incluso el acceso a "cuerpos de seguridad", las pruebas físicas no son las mismas, la misma potencia, la misma... en hombres que en mujeres, son diferentes. Por lo tanto, ¿qué igualdad tenemos ahí? Si no hay que hacer quince superaciones o tienes que hacer en un tiempo no sé qué, las mujeres tienen en ese sentido un poquito más de margen que no los hombres. No hay igualdad.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys 5)

I aquí ja no estic tan d'acord amb com s'estan fent les coses, val?, les proves físiques, on puntuen més, on puntuen menys. I més que re, perquè penso que en el treball de bombers sobretot necessites moltes vegades força bruta, val?, i si estàs fent... No dic que... O sigui, tinc amigues que han entrat a bombers i són l'hòstia, eh?, i m'encantaria tenir-les de companyes. Però, malauradament, aquesta última opo, que he fet la de Barcelona, per exemple, han deixat anar passant gent que no haurien d'haver anat passant, saps? No vull dir-ho així de males maneres, però...

En tercer lloc, pel que fa la capacitat reproductiva, afloren els estereotips que fan al·lusió al cos de les dones en relació a la maternitat i els cicles hormonals. Les representacions simbòliques sobre el fet de ser mare apareixen vinculades tant a factors de discriminació com a factors de privilegi. D'una banda, els mateixos homes reconeixen que la criança materna representa un obstacle i una dificultat laboral per a les dones que ells no pateixen com a pares.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

(¿Pero dependerá también? #00:24:47), pienso yo, del empresario, la mentalidad que tenga, con el tema este de embarazos y tal. Porque yo recuerdo, hace tiempo, tenía un jefe que decía: «Yo a mujeres no contrato porque se quedan embarazadas y luego son meses que no trabajan.» Entonces, si encuentras un chorlito de estos que piensa así, pues dices..., pues lo tienen más difícil, la verdad.

D'altra banda, l'imaginari dels homes també inclou la idealització de la maternitat com un privilegi atès els avantatges que pot comportar a l'hora d'agafar permisos laborals o obtenir certs beneficis respecte la flexibilitat temporal.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Hay veces que parece que solo ellas, por el destio de ser madres, pues... Pero que no creo que eso sea algo laboral. No creo que sea algo que..., yo que sé. Es que hay veces que ellas tendrán la razón de utilizar esto, como en este caso que me pasó a mí. Pero, por lo demás...

En qualsevol cas, persisteix la naturalització de la maternitat com un aspecte biològic propi de les dones tot negant el fenomen com a construcció social. Els homes reproduïxen la idea d'una maternitat instintiva que es percep en termes essencials i exclusius de la feminitat.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Sí, pero bueno, al final la maternidad, por ejemplo, sigue siendo de ellas. O sea, eso no va a cambiar, lo que es...

J2: Ya, sí, bueno. Esas cosas son muy de ellas, ¿no?, por así decirlo. A ver, que el hombre también puede cuidar del niño o de la niña.

J1: Sí, pero no le puede dar de mamar.

J2: Claro, exactamente. Pero hay unos vínculos que la madre se los tiene que dar a la criatura.

D: Eso está claro.

Per contra, les dones no contempen el fet de ser mare, i els estereotips que arrossega la maternitat, com un factor que condiona les relacions laborals que tenen amb els homes a la feina. En canvi, es mostren crítiques davant del fet que, segons la valoració dels homes, les qüestions derivades de la menstruació o els cicles hormonals interfereixen en la seva feina.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

No, a mí lo que me hacía mucha gracia es, por ejemplo, en un Trabajo que yo estaba, lo típico: «Tienes mala hostia. Claro, debes de tener la regla.» ¡Coño! Con perdón de la palabra. Eso me sentaba a mí... Pero ¿qué tiene que ver?

V: O, si no, te dicen: «¿Estás menopáusica ya?»

I: Sí, lo típico.

A: O: «¿Todavía ovulas?» Que dices, es pa' darte.

E: Si no, te dicen que estás mal follada.

(Grup 1_Dones_Mitjana_Menys5)

A un tio li he sentit això de: «Bé, serà que té la regla» o: «Està menopàusica perdida.» Jo he sentit això, que és..., bé...

A: No, dic de la jefa, eh?

S: No, si això també. I tant per part d'homes com per part de... I d'ella també ho he sentit. O sigui, que una mateixa dona ho digui, ja és la bomba.

En aquest sentit, els seus relats posen de manifest fins a quin punt es reproduïxen els estereotips tradicionals de gènere que estigmatitzen a les dones biològicament: es qüestionen les seves capacitats i habilitats laborals al vincular-les a les alteracions anímiques que pot causar el cicle menstrual.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

Una dona, segons quin comentari, depèn de com té les hormones aquell dia, tio! Hòstia! Lo de la valla, per exemple, és que li hagués pogut dir: «Però què et penses tu? Demana-li a un altre perquè a mi...» Depèn de com ho agafi en aquell moment...

En comparació a la quantitat d'estereotips amb un rerefons negatiu associats als comportaments, les aptituds i les emocions de les dones a la feina, la llista d'idees estereotipades relatives als homes és més reduïda i hi prevalen els adjectius amb connotacions positives. La percepció de com són els homes des d'ambdues perspectives, masculina i femenina, inclou una dimensió simbòlica relacionada amb les qualitats de l'harmonia, la noblesa, la tranquil·litat, l'honestedat o el respecte. Un conjunt d'aspectes que contrasta clarament amb la imatge socialment compartida de com són les dones a la feina.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

A mí me gusta mucho la compañía más de hombres en amistades y en el trabajo. Estoy más tranquila, no sé, no le doy tantas vueltas a las cosas. Y si no quiero, no hablo, no tengo por qué hablar ni explicar nada, simplemente escuchar. Me aporta más calma. Yo estar con mujeres, a veces me aportan más nervios.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Implicació, honestedat, lleialtat. Jo crec que el tema de les enveges... No he tingut companys de feina homes que hi hagi hagut enveges entre nosaltres i tu..., si li donaran el lloc o no sé què... En canvi, les dones, és que...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

A: Porque te ayudan más...

N: Sí, más compañeros, las mujeres somos...

Me: No critican tanto, el critiqueo.

N: Exacto.

Mo: Más sinceros a la hora de decirte las cosas.

N: Yo..., me meto yo, las mujeres somos –por regla general no todas–, somos más chinchilla, más... estamos...

Me: Sí, que sí, que es verdad, es verdad: «mira esta», «mira aquella»...

N: El hombre es más noble, si te puede ayudar te ayuda y es más bruto, si te tiene que decir una cosa, te la dice, pero es...

Mo: Y sus cabreos son de diez minutos, en principio.

N: Exactamente.

Z: Yo sí, yo prefiero de toda la vida.

N: Además, he tenido hombres y mujeres y me quedo con los hombres.

Ma: ¿Qué cosas, eh?

N: ¿Qué cosas, verdad? Cuando a veces decimos: «Hombres, no», pues ahora: «Hombres, sí.»

Mo: Para trabajar sí.

Les úniques idees que sorgeixen allunyades d'aquest espectre favorable a la manera masculina de ser i estar al mercat laboral tenen a veure amb la dimensió sexual de les relacions que s'estableixen a la feina. Tals idees giren entorn dels rols de gènere tradicionals que situen a les dones en una posició inferior als homes els quals se'ls atribueix un rol dominant caracteritzat per un impuls sexual natural incontrolable.

4.2.2. LES RELACIONS AFECTIVOSEXUALS

Més enllà d'analitzar els aspectes positius i negatius que afloren en els grups de discussió quan es parla de les relacions afectives i sexuals esporàdiques o continuades a la feina, és significatiu sociològicament atendre als estereotips i els rols de gènere que es vinculen a aquesta realitat. En aquest sentit, es construeix la imatge de la “dona trepa” que condiona la percepció del rol que elles adopten en les relacions afectivosexuals en l'àmbit laboral. És així com preval en l'imaginari, tant d'elles com d'ells, el recurs a la idea d'unes suposades “armes de dona” a fi de senyalar les habilitats femenines per ascendir professionalment de manera perspicaç i subtil a través del flirteig.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Un hombre..., un hombre ya se considera como más acoso. Yo no voy a ir a mi jefa y le voy a tirar la caña y le voy a decir... Me va a decir: «¿Dónde vas?» ¿Sabes? «A la puta calle.» Puede ser, ¿no? Una mujer pues siempre tiene esas..., esas armas de mujer, ¿no?, que se le dice, ¿no? Que es más sutil, más tal, más lo otro, poquito a poco... Pienso yo.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Y un buen puesto, ¿eh?, un puesto importante. Se lo ha quitado, porque se la liado con...

M1: Porque se la ha chupado, rápido y pronto, vamos. Se puso la rodillera y dijo: «Este puesto pá mí. Este puesto pá mí.»

M2: No sé lo que le habrá hecho, pero..., ha sido «yo quiero este puesto y este puesto me lo quedo». Y se lo ha quedado.

M3: Y lo consiguió. De esas hay unas cuantas, ¿eh?

En el cas dels homes, s'interpreta aquest recurs com una actitud venjativa de les dones que connecta amb la imatge de "la dona harpia" per a referir-se a la idea estereotipada de la malícia i l'enginy femení. Un conjunt d'aspectes que s'emmarquen en el terreny emocional percebut, des de la lògica masculina, com una mostra de la seva manca de professionalitat, incapacitat i emocionalitat dins de l'àmbit laboral.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

D1: He escuchado: «No hay cosa peor que una mujer cabreada.»

D2: Una mujer despechada. Son vengativas.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

M: Perquè el meu amic, per exemple, diu: «Hòstia, si tallo amb aquesta persona, és el meu treball de la meva vida, tallo amb aquesta persona, em fa la vida impossible i tal..., ja el meu treball, que és superimportant, se'n va a la merda.»

B: Se'n pot anar a la merda perquè no vulguis tenir res amb ella, eh?

O: Sí, també això sí que ha passat.

(Parlen alhora.)

M: Perquè ella... Eso que sea una arpía.

B: Tu et resisteixes o no vols tenir alguna cosa amb ella i igual comença (... #01:02:06), la teva feina de la teva vida.

M: Ja, però tu no saps, tu pots fer les teves coses de dir: «Mira, jo ho evito.»

D: Són venjatives.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Yo soy sincero, ¿no?, eso está bien, pero cuando no hay sentimientos. Empieza a haber un poco de sentimientos, las mujeres ya sabemos cómo son, que rápidamente ya se montan su película y luego les dices que no, que solamente era un rollo y ya...

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

D: Porque las mujeres son complicadas, también. La veo hablando... Solamente estás hablando con una compañera. Y la otra te monta un pollo flipante, ¿no? Sí, sí, eso también.

J: Que a lo mejor tú piensas que solo estás hablando y realmente hasta la compañera está incómoda.

D: Sí, sí, es que todo tiene su miga.

V: La mujer es inteligente. Si dice algo, a lo mejor sí que está viendo cierta actitud. Puede ser. Que no digo que sea, pero puede ser

En el cas de les dones, també es qüestiona la vàlua professional d'aquelles que estableixen relacions afectives amb el seu superior jeràrquic tot posant sobre la taula la possibilitat d'una doble motivació: personal i laboral. De manera que elles mateixes, atrapades en els tentacles del

patriarcat, s'atribueixen la capacitat d'obtenir el que es proposen a través d'una presumible astúcia envers les relacions afectivosexuals i més enllà de la seva capacitat.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Bueno, de hecho, la pareja que hay en mi trabajo, uno es el jefe y la otra es su adjunta. O sea, la novia es la adjunta. Y de hecho, sí que es cierto que se dice, porque además precisamente la adjunta trabaja muy poco. Y es cierto que estos comentarios siempre están, ¿no?, de: «Total, tampoco le va a pasar nada. No la van a echar, es su novia, o es su pareja.» Entonces, está completamente protegida. Es decir, que entre...

En contrast amb la imatge de la “dona trepa”, emergeix la figura del “mascle alfa” que situa els homes en un lloc socialment avantatjat i prestigiós respecte les relacions afectives i sexuals. Des d'aquesta visió, les mateixes dones reproduïxen les connotacions negatives de la posició subordinada femenina amb l'ús d'adjectius com ara "fresques" o “fàcils” que contribueixen a estigmatitzar el seu comportament.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Siempre, cuando te vas con el jefe hablan fatal: «Mira la trepa esta que ya está con el jefe.»

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

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

S1: Como comentaba ella.

A: Al final es la fresca. Y el hombre queda como el machito.

S2: Pero incluso por las compañeras muchas veces lo escuchas, que es...

A: Sí, sí, las mismas mujeres lo decimos.

S2: Como que...

A: Las rebajas, las rebajas.

El joc entre el “mascle alfa” i la “dona trepa”, dues imatges tant contràries com complementaries, contribueix a la confusió que domina l'imaginari entre el que són les relacions sexuals i afectives amb consentiment i desig i, l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. Una confusió que s'emmarca sota dues atribucions socials masculines que es tendeixen a naturalitzar i acceptar com inevitables: la gelosia i l'instint sexual. Ambdues representacions simbòliques són compartides per les dones i els homes. D'una banda, emergeix la idea de la possessió masculina respecte la seva parella.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

D: Te tienes que preocupar de lo que pueda hacer ella, no la otra persona.

J2: Y luego, lo demás, esto lo dirá... Porque mirarla, si está guapa, la van a mirar. Pero no por eso tú te tienes que emparanoiar y decir: «¡Uy!»

J1: Ya, pero eso que he dicho que está mirándole el culo a mi novia y te quedas así: «Venga, va, no me emparanoio.» Pero si va el jefe y le toca el culo...

J2: Hombre, a ver, ojo, ojo, ojo. Eso ya es...

D: Eso es algo muy evidente.

J2: Hay tocamientos, hay tocamientos.

J1: Ya, pero sigue siendo el jefe. Hostia, nos vamos los dos a la calle, ¿eh?, con un niño, con una casa, con un tal. Hostia, yo... ¡Buf!

J2: Hay tocamientos, hay tocamientos.

Al costat d'aquesta idea que justifica el temperament dels homes davant de les insinuacions sexuals que reben les seves parelles, emergeix l'estereotip, també naturalitzat i interioritzat, d'un impuls sexual masculí innat i difícil de controlar.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Sí, nosotros estamos pensando más en el sexo constantemente.

D2: Somos unos bestias, unos brutos.

D1: Contestamos más mal al compañero, cualquier cosa de esas.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Nosotros mismos aquí nos hemos..., nos creíamos que no, pero en algún momento podemos pensar: «Hostia, pues sí.» Yo lo reconozco, ¿sabes? Alguna vez he visto alguna compañera y he dicho: «Joder, qué buena está.» ¿Sabes?

D2: Es innato.

D1: Pero si eso es algo natural. Ves a una mujer por la calle: «Joder, qué buena está.»

J1: «Qué buena está, me la follaría.» ¿Sabes?

D2: Es innato en el hombre.

D1: Es algo natural, creo yo, ¿eh? Otra cosa es que le digas algo a ella sin venir a cuento. Porque yo ahora mismo voy por la calle y voy mirando a los hombres y las mujeres. Y veo una chica guapa y...

D2: No es lo mismo que tú lo pienses eso de una mujer a que se lo digas.

D1: Claro, tienes que pensarlo para ti. Pero es algo natural, o sea..., son los genes o el ser humano.

D2: Lo piensas tú y te lo guardas.

J1: Sí, pero estoy en el trabajo, debería estar concentrado en el trabajo.

D2: Ya, ya, pero bueno.

De manera que la gelosia i l'instint sexual dels homes s'afegeix a la provocació de les dones tot dibuixant un entramat d'estereotips que genera confusió sobre els límits entre les relacions afectivosexuals i les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

O: Bueno, y... y... ¿Sabes? Pero es lo que estábamos hablando antes. O sea, yo que sé, la típica de..., que el jefe dice: «Tráeme un café.» Le traen un café, ¿sabes?, me pongo bien... ¿Sabes? Yo que sé, a la hora de llevarte el café, te rozo... Yo que sé. La mujer lo tiene más fácil. El jefe dice: «Hostia, ¿dónde va esta?» Y al día siguiente otra vez igual. Y al final...

J: Se mete el jersey debajo de los pantalones...

O: Claro. Y al final el jefe dirá: «Pues al final, a esta me la empotro.» ¿Sabes? Y así. Es que es así. (Riuen.) Yo lo veo así.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Claro, yo me imagino ser el director de una multinacional y no sé si me creería cualquier persona que viniese a intentar seducirme.

D1: Tienes que dar por hecho de que se te van a acercar y te van a intentar seducir mujeres o...

J2: Claro, lo van a intentar, lo van a intentar, seguro.

4.2.3. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Com s'ha vist en l'apartat anterior, la major part de les dones que formen part dels grups de discussió ha experimentat situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral. La base sobre la qual persisteix aquest fenomen és precisament l'imaginari sexista que actua com a paraigües de les relacions que estableixen els homes i les dones a la feina tant en termes laborals com en termes afectivosexuals. Els estereotips i els rols de gènere descrits també es manifesten en les representacions simbòliques que envolten les situacions d'assetjament relacionades. En primer lloc, respecte l'àmbit de les emocions, aflora la idea que les dones són unes exagerades que tendeixen a mentir. L'ús d'adjectius relacionats amb la susceptibilitat i la histèria femenina serveixen per a desacreditar la versió de les dones i minimitzar l'assetjament.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Yo te explico. En mi trabajo pasó una cosa curiosa. Entró un chico, ¿vale?, y una compañera mía llevaba más tiempo allí, y el chico no sé lo que le dijo, entiendo que le pidió el Whatsapp, le pidió el Instagram, le pidió algo. Y la otra..., era una histérica, te lo digo así, porque al final la echaron por histérica..., le dio un ataque, fue directa a la jefa y le dijo: «Este me está acosando.» No hubo ni..., ni diez minutos, ¿eh? A la calle. Pasó al revés. Pasó al revés. Entró una chica nueva, me la pusieron a mi lado, y directamente, ¿eh?, pero así de claro, la mano aquí (posa la seva mà sobre la seva cuixa). Y todo el rato encima, encima, encima. Consiguí mi número de teléfono, me escribía, no sé qué, no sé cuántos. Fui a la jefa y hasta con pruebas, y ni caso. Ni caso. O sea, fue dos semanas, tres semanas, queja, queja, queja. Al final la echaron. Entonces, realmente... Y esa era una..., jefa, era superior mía.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

«¡Campeón! ¿Y te quejas?» «No, me quejo. Yo me siento acosado igual que ella.» Claro, seguramente por eso. Todas dicen: «Me he sentido acosada.» Pero ¿en qué sentido? O sea, ¿a todas realmente las han puesto contra una taquilla o realmente una se siente acosada

porque el jefe era el típico jefe de... setenta y cinco años, baboso, que..., oh, oh, que le miraba las tetas? Hay diferencia entre un acoso y el otro. Yo creo que la mayoría van a decir: «Sí, me siento acosada.» Y todas van a decir lo mismo: «Es que mi jefe me miraba las tetas, es que mi jefe...» no sé qué. Bueno, pregunta a la inversa

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

O sea, tú imagínate que tú a tu jefe lo tienes cruzado, pero cruzado no, lo siguiente, que no lo puedes ver, dices: «A este tío le busco yo una ruina.» O te gusta, te lo quieres ligar y el tío no te hace caso, y dices: «Pues ahora me voy a inventar esto», sin ningún testigo, también se puede hacer.

M: Es una arma de doble filo.

T: Entonces, esto es muy complicado.

A: Esto pasa, esto pasa.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

que las mujeres mienten mucho.

I: Algunas sí.

S: ¿Sí?

I: Algunas sí. Todas no, pero algunas sí.

S: ¿Estáis de acuerdo todas?

C: Las liantas, más.

I: Las liantas, las que son, como digo yo, barriobajeras.

E: Sociópatas.

I: Que a lo mejor les van a dar un beso y ya han dicho que les han tocado el culo. Sí. Hay algunas... Todas no, pero hay algunas que sí.

A: Exageran mucho.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

V: Como que son más vivas, más avispidas. Y sí.

D: Ellas lo perciben antes que tú. A lo mejor tú no te das cuenta, y la chica te está insinuando y tú no te has enterado.

V: Sí, en ese aspecto podemos ser más tontos.

D: Y ellas ya lo ven venir. Y tú no te has enterado.

J1: Bueno, o son más paranoicas, a veces, también.

D: También.

J2: También.

V: También. Claro. Se pueden ver cosas que no hay.

D: Se imaginan las cosas que no son.

En segon lloc, respecte l'àmbit físic, es retorna a la idea de la provocació femenina com explicació i justificació dels comportaments, les actituds i els comentaris assetjadors per part dels homes.

Es tracta d'una representació simbòlica que encaixa i reproduïx els mateixos estereotips i rols captats en referència a les relacions laborals, afectives i sexuals. De manera que la provocació femenina enfront de l'impuls sexual masculí construeix la base subjectiva de l'imaginari que fonamenta i, alhora, tolera l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tot plegat, s'edifica sobre els fonaments del sistema patriarcal que persisteix.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Es violento. Pero, a ver, desde que el hombre es hombre cuando ha visto una mujer atractiva la ha mirado. Y si tú vas a trabajar y vas toda empaquetada, pues, a lo mejor casi que te ofendes si no te miran, porque tú vas allí como una morcilla. O no vayas así o asume que te miren. Otra cosa es que te digan o que te insinúen o que te acosen. Pero, coño, si vas totalmente ceñida y minifaldosa en una oficina llena de tíos, no puedes decir que no me miren.

(...)

Pero cada uno es uno. O sea, no es que se han puesto los siete de acuerdo. A lo mejor te tienes que plantear cómo voy yo vestida para que se hayan vuelto los siete.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

S: Hombre, otra cosa es que mientras se desnudara se fuera haciendo aquello como la película Striptease, para mirarle... Entonces, dices: «¡Coño!» Pero si se está cambiando y tal, yo no lo veo...

J: Ojo. Yo te digo... Yo, mi experiencia, lo que hizo... A ver, yo he visto las..., tres chavalas quitándose el deste y dice... «¡Olé!» Te giras porque dices: «No quiero mirar, porque me van a decir algo.» Pero es que, claro, los ojos se..., siempre van ahí.

Soy un hombre. Los ojos me van ahí. Está claro que si me pones un mochuelo al lado, no voy a mirar. Pero si me pones una tía..., encima está bonita, y se te quita la ropa ahí, pues dices: «Pues con un ojo miraré.» Pero estás así y no sabes qué zapato te estabas atando.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: El primer input que me vendría sería: «No vayas vestida así.»

D2: No vayas vestida...

D1: Pero no se lo puedes decir.

J1: Que no se lo diría, seguramente. Seguramente no se lo diría.

D1: El problema no es ese. El problema lo tiene la otra persona, que se está imaginando cosas, lo que tú decías.

J2: Claro, es que es tu mente que se imagina a veces... Porque vaya así no te está diciendo: «Ven aquí y vamos...»

J1: Hay otra... Esto no es un refrán, pero hay otra frase: «Es que se visten como putas.» Eso si no lo hemos dicho una vez en la vida, se nos caen los huevos.

D2: No, no, que es así, que hay muchas que van así.

La imatge de la dona provocadora reforça la cosificació del subjecte femení i amaga la seva condició de víctima de les situacions d'assetjament amb l'ús d'expressions com "pechonalidad".

Es tracta d'eufemismes construïts des del sexisme i que, per tant, reproduïxen els estereotips tradicionals de gènere que alimenten el fenomen de l'assetjament.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Hombre, en una gestoria donde estaba yo, por ejemplo, la compañera recepcionista pues coge y la muchacha con una gran pechonalidad, pues iba con una camisa y... sin un botón a la altura del sujetador y, claro, ahí toda la personalidad, pues claro, Liberad a Willy, ahí se veía todo y estaba... Y dices tú, madre mía, ya no sabes dónde mirar. Y le digo, ahora cómo le digo yo que... Digo... (Gesticula assenyalant el pit.) «¿Qué?» (Segueix gesticulant.) «Que lo tienes...» «¿Tú qué estás mirando?» Digo: «No, yo no estoy mirando nada, que es que a ver los que vengan ahí esos compañeros tuyos que se te ha puesto un deste...» «¿Y tú pa qué miras ahí?» Digo: «No, no te dicho nada, tranquila, ya está.»

En el cas dels homes, apareix de nou la idea d'un caràcter masculí inevitable en la mesura que es vincula a qüestions físiques. Es parla del seu caràcter simple, menys racional i més animal, que desencadena un comportament i impuls sexual actiu i irrefrenable. En aquest sentit, emergeixen representacions simbòliques que relacionen les situacions d'assetjament sexual amb el "pensament obscè" i el "caràcter primitiu masculí" lluny de referir-se a les estructures patriarcals que el sostenen.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Sí, porque luego los hombres también somos..., por decirlo finamente, un poco más salidos, ¿no?, entonces siempre está el típico que ves a uno que: «Mira aquella», no sé qué, ¿sabes? Que eso lo hemos hecho todos, y más en trabajos que solo somos hombres, digamos. Que pasa cualquiera y dices: «Mira, mira», no sé qué. O sea, quiero decir, que a la hora de compartir un trabajo, pues, siempre..., no es necesario que todo el mundo sea así, pero siempre tienes ese pensamiento... obsceno, por decirlo de alguna manera, ¿no?

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

V: Es como el ejemplo de: no es lo mismo que se te pose un pájaro en la cabeza que te cree un nido, porque si ya estas dando tantas vueltas, al final es que actúas. Hay que tener cuidado, por eso el autocontrol de uno mismo, que muchos no tenemos. Hay que pensar mucho ahí (... #01:26:08).

Entrevistador: ¿Tú crees que ellas tienen más autocontrol?

(Assenteixen)

J2: Yo creo que sí.

V: Hombre, con el tema de los hombres y el sexo sí que ha ido más a peor siempre el hombre.

D1: Son más educadas, más responsables, más...

V: Que obviamente luego hay de todo.

D2: Tú vas con el calentón y se lo sueltas a la pava, pero ella, aunque vaya no te dice nada. De eso estoy seguro. Siempre habrá excepciones, ¿no?

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

V: Però que sí (... #01:49:20) de quan tenia dels vint als vint-i-set. Em refereixo que jo... Los hombres son muy primitivos, con esto, son primitivos.

(Parlen alhora.)

E: Y la necesidad biológica la tienen clavada, como mear.

A: Eso también es lo que tenemos que cambiar. Los hombres son..., una es ser un animal y otra cosa es ser un...

V: No, pero que los ojos, por mucho que tú quieras... A lo mejor le estás mirando y le dices: «Me está mirando a mí o las...» Es que se les va.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Es que por naturaleza yo creo que son machistas los hombres.

Com es veurà en propers apartats, el conjunt d'aquests estereotips i rols explica les dificultats de percepció del fenomen que es tendeix a confondre amb les relacions afectives i sexuals. Des d'aquesta perspectiva, es posa l'accent en el consentiment sense considerar que el problema rau en respectar els límits explicitats.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

O: Sí. Pero por mucha broma o por muchos mensajes o por mucho que..., todo lo que tú quieras, que tú estás en casa y estás diciendo: «¡Hostia, no veas, esta cómo me está poniendo!», tal y qué cual. Y luego vas a ella y te dice: «No, no, no.» No vas a decir: «No, no, sí.»

S: Está claro.

O: Le dirá: «Tú eres una guarra y quédate ahí», ¿no?, por ejemplo, ¿no? Pero no llegar a violarla ya, digamos.

S: No, no. Hombre, no.

Amb tot plegat, ells es reafirmen amb l'estereotip referent al seu impuls sexual natural i es recolzen mútuament, mentre que elles participen d'aquesta idea atribuint-se la culpa de la provocació tot reproduint la lògica patriarcal que les té atrapades. De nou, esdevenen doblement víctimes: del sistema i de l'agressor.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

D1: Lo que pasa que el hombre peca más como de decirlo con los colegas o chillarlo.

D2: El hombre es más bocazas.

V: Es el ir más allá en todo.

J1: Claro, eso es malo, ¿no?, lo normalizamos y al final, claro, es más normal ir a tocarle el culo a la compañera. Porque lo vas verbalizando, ¿no?, lo vas normalizando: «Si todos pensamos igual, pues venga, voy a tocarle el culo. Ja, ja, ja, ja.»

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Jo, per exemple, t'entenc, però hem d'anar com vulguem.

V: Jo t'estic dient quan jo tenia vint anys, val?

J: I t'entenc, eh?, perquè a vegades dius, joder, és que he d'anar a buscar...

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

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Paralitzada y decir: «¿Qué me pasa?» A ver, yo también he sido muy vergonzosa cuando era jovencita y decir: «Bueno, esto qué pasa, qué haces, que dejas...» O sea, eso me pasa ahora y no me pasa, ¿eh? Eso ya os lo digo. Pero entonces: «Mira cómo vas.» «¡Ay! No vayas vestida así que a lo mejor es porque como vas vestida así, pues a lo mejor te lo dice por eso.» ¡Tonterías!

En definitiva, el pes dels estereotips i els rols tradicionals de gènere en la configuració de l'imaginari masculí i femení repercuteix sobre els comportaments quotidians que els homes i les dones tenen en l'àmbit laboral. Aquests comportaments dibuixen unes pràctiques que s'allunyen del seu discurs alhora que reproduïxen l'atmosfera idònia per a que tinguin lloc situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest sentit, s'observa com el sexisme troba una manera específica de manifestar-se en el mercat de treball on les dones es consideren sistemàticament pitjors que els homes. En general, les característiques femenines que s'atribueixen a la manera de ser i estar professionalment són constitutives d'una gran càrrega negativa en comparació a les característiques masculines: els homes tenen una idea desfavorable de les dones, i les dones també de si mateixes. Aquest encaix dels dos imaginaris les perjudica a elles en la mesura que suposa interpretar la realitat segons els patrons i mandats patriarcals. I, en última instància, és una de les claus per entendre el rerefons sociocultural que explica la persistència de l'assetjament: el pes estructural i l'arrelament social del patriarcat que fomenta la complicitat entre els homes i la manca de suport entre les dones.

4.3. DOS UNIVERSOS SIMBÒLICS: INSOLIDARITAT FEMENINA I SOLIDARITAT MASCULINA

Els rols i els estereotips de gènere condicionen les relacions, els comportaments i les actituds que les dones i els homes tenen a la feina. La matriu que dibuixa aquest imaginari social amb les pràctiques configura l'univers simbòlic que aixopluga l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'anàlisi dels grups de discussió posa de relleu que les dones i els homes no comparteixen el mateix univers simbòlic: les representacions entorn de les relacions laborals, afectives i sexuals juntament a la manera d'actuar i afrontar-les s'expressen, es viuen i es perceben segons el gènere. Alhora que són un clar reflex de les desigualtats que persisteixen en tots els àmbits de la vida quotidiana. L'objectiu d'aquest apartat és aprofundir en l'anàlisi del rerefons sociocultural de l'assetjament sexual i per raó de sexe a partir de la descripció i l'explicació d'aquests dos mons que conviuen però que no es parlen. Les vivències i les experiències que homes i dones tenen en relació amb l'altre sexe no es comuniquen, ni s'expressen ni es comparteixen més enllà del propi col·lectiu. En aquest punt, cal tenir present que la manca de comunicació entre els dos universos simbòlics representa una dificultat per establir pautes comunes d'actuació contra l'assetjament. Com es veurà a continuació, aquesta incomunicació és, a la vegada, causa i conseqüència de la complicitat masculina i la manca de suport femenina davant del fenomen.

4.3.1. CONVIURE A LA FEINA

L'entrada de les dones al mercat laboral apareix marcada pel procés de socialització diferencial per raó de sexe, així com per les experiències prèvies que han acumulat en la seva relació amb els homes. En aquest sentit, s'observa que estan acostumades a ser l'objecte de mirades, actituds i comportaments d'índole sexual en espais públics i privats. L'àmbit laboral no resulta una excepció d'aquesta realitat que els provoca malestar però que accepten amb resignació fent ús de l'estereotip que s'expressa en termes de "els homes són així".

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Pero pasar por un pasillo y que se te giren siete hombres y se tuerzan el cuello... Es muy desagradable.

Més enllà d'una percepció subjectiva, els mateixos homes relaten situacions protagonitzades per companys de feina que reafirmen aquesta realitat assenyalada per les dones al relatar la seva quotidianitat laboral.

(Grup 2 Homes-Mitjanes-Mensys5)

«¿Está buena o no está buena? Si no, no me la traigas. ¿Tiene buenas tetas o no tiene buenas tetas? ¿Y traga o no traga? Si no, no me la busquéis.» Jo estava al mostrador, eh?

Traga o no traga, ¿qué más da las tetas?

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Y bueno, lo típico en el trabajo, yo también a lo mejor también he entrado. Es verdad que no soy de: «Anda, mira qué culo esta. Esta no sé qué», pero sí que: «Hostia, sí, sí que está buena.» Pero sí que es verdad que hay algunos que se pasan, que pasan el límite.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Sí, porque luego los hombres también somos..., por decirlo finamente, un poco más salidos, ¿no?, entonces siempre está el típico que ves a uno que: «Mira aquella», no sé qué, ¿sabes? Que eso lo hemos hecho todos, y más en trabajos que solo somos hombres, digamos. Que pasa cualquiera y dices: «Mira, mira», no sé qué. O sea, quiero decir, que a la hora de compartir un trabajo, pues, siempre..., no es necesario que todo el mundo sea así, pero siempre tienes ese pensamiento... obsceno, por decirlo de alguna manera, ¿no?

Efectivament, els homes tendeixen a fer una lectura sexualitzada de les relacions que estableixen amb les dones dins de l'àmbit laboral. En aquest sentit, es constata el pes dels estereotips tradicionals de gènere respecte el cos, la vestimenta i les expressions no verbals als quals se'ls hi atribueix determinats rols que es consideren naturals. Apareix, de nou, l'ideari construït entorn de la provocació femenina i l'instint sexual masculí.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Se insinúan. Bueno, partiendo de la base que una mujer es mucho más sexi que un hombre...

D2: Está claro. Yo creo que es innato en la mujer ser sexi y... Pero si eso es algo natural. Ves a una mujer por la calle: «¡Joder, qué buena está.»

J1: «Qué buena está, me la follaría.» ¿Sabes?

D2: Es innato en el hombre.

Es traca d'una lectura compartida pels diversos perfils d'homes, si bé els de categoria laboral més baixa l'expliciten de manera més oberta, clara i transparent fins al punt que sovint l'embolcallen d'un to humorístic que busca la complicitat de la resta.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Yo, si todas van en minifalda, prefiero trabajar con mujeres.

«Lo digo ahora, que quede constancia.»

J1: Si ya van desnudas, yo, con mujeres.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Es que arregladas es una cosa, arreglada y elegantes es una cosa. Y otra es con el escote hasta aquí.

J: Eso, con minifaldica, con un buen escote. Eso sí, hay una chica jovencilla, pero es la única. Las demás...

S: Y faldas, hay faldas. Y hay otras que son microfaldas. Ya no minifaldas, microfaldas. O sea, (... #01:10:22) que se las pongan.

En el cas de les dones, s'observa que accepten amb resignació la lectura sexualitzada que els seus companys de feina fan de la quotidianitat laboral que comparteixen. Conviuen amb la interpel·lació masculina constant que, de manera més o menys explícita, es manifesta com una invitació a establir algun tipus de relació afectiva o sexual. Es senten vigilades i experimenten la reinterpretació constant de les seves actituds quotidianes de manera que interioritzen l'estat d'alerta respecte allò que fan i diuen per evitar donar lloc a malentesos.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

O una chica que vaya un poco ajustada, decir: «Mira, esa ya se ha separado y por eso viene apretada buscando.»

Ese comentario lo he oído una de veces... Yo me indigno. «Mira cómo va ajustadita, esa se acaba de separar seguro.»

Pues me parece muy mal, porque cada uno es libre de vestir como le dé la gana.

No, ya, la guarrería yo creo que es...

Es que hay miradas muy lascivas y son muy incómodas, son muy incómodas. Y grupos de cinco o seis hombres.

Totes les dones comparteixen aquesta mateixa percepció i, com passa en el cas dels homes, només difereixen en la manera d'expressar-se sent més directes les de categoria laboral baixa.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Y tratan a las mujeres pues como un chocho con patas. Así te lo digo.

En l'univers simbòlic de les dones, l'acceptació resignada d'aquesta quotidianitat laboral amb els homes es justifica fent ús dels estereotips que contribueixen a naturalitzar el comportament masculí tot reproduint la lògica patriarcal que les té atrapades.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Los hombres son muy primitivos, con esto, son primitivos.

E: Y la necesidad biológica la tienen clavada, como mear.

Eso también es lo que tenemos que cambiar. Los hombres son..., una es ser un animal y otra cosa es ser un...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

O sea, aparte de que hay... pueda haber un factor testosterona preponderante y tal y culturales y demás, hay hombres que no tienen recursos, y su recurso es «yo pruebo, a ver cómo reacciona y según cómo veo que reacciona, pues tiro por un lado o tiro para el otro». Y luego hay el que se obceca, bueno, es que... Lo de que dice, ¿no?, que el que la sigue la consigue, ¿no? Y a veces a base de vengas, va, tal, tal, a ver si dices: «Bueno, va, por pesado», ¿no? Aunque sea por pesado, les da igual. O sea...

Malgrat aquesta acceptació resignada i naturalitzada, el comportament masculí condiciona i limita el comportament femení a la feina tot posant de manifest la persistència d'una discriminació per raó de sexe que configura un entorn laboral insegur. Les dones, sovint, estan cohibides i, en ocasions, tenen por.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Que según que trabajo, por ejemplo, yo no lo haría, pero porque yo soy miedosa.

N: Claro, por lo que digo que qué temperamento y qué bien se enrolló ella

Z: A mí me da miedo andar por la calle sola por la noche, o sea, yo te digo que yo soy miedosa.

Sí, bueno, a ver, pero es lo que decimos: ¿de qué te sirven las cámaras, de que me miren cuando me han violado? Porque no van a venir a salvarme, ¿eh?

I: ¿Estás de conductora?

M: Sí. No van a venir a salvarme, van a gravar como me violan.

Tan pronto nunca he entrado, lo más que he entrado pronto ha sido a las seis de la mañana, y he cogido el metro a las cinco y cuarto, y yo voy con miedo, yo voy asustada.

Y ellos utilizan, entre comillas, el miedo, la debilidad, el que te da vergüenza, «qué pensarán de mí».

El conjunt dels elements que integren l'univers simbòlic femení és compartit per a totes les dones però silenciats davant dels homes. La mateixa acceptació i naturalització de les situacions quotidianes que les intimiden són mostrades com inofensives en la mesura que no es denuncien. Entre elles s'expliquen i parlen de les situacions viscudes.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Una època, més jove jo, que treballava molt amb aquesta productora, i el productor anava amb mi a la reunió aquesta, i en una..., no hi havia taula, una reunió en cercle, tots tios i jo, el tio, que podria ser el meu pare en aquella època, no se li acudeix res més que posar-me la mà a la cama tota la reunió.

Yo tuve un abuso con el ginecólogo hace dos años, lo que decís, lo sabe muy poca gente.

Pues seguramente nosotras tenemos unos recursos de poderlo compartir, pues, con tu amiga, con tu madre, con quien sea, y lo compartes.

Alhora, les dones comparteixen el fet d'ocultar aquestes mateixes situacions a les seves parelles o a l'entorn masculí més proper. Més enllà de la dificultat que suposa el tabú sexual que persisteix socialment, els relats d'elles posen de manifest que la manca de comunicació respon als patrons sexistes de la relació de parella que condicionen el comportament de les dones: el que fan i el que diuen en presència dels seus companys masculins.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Pero de todas formas, si lo tienes al lado, tú no te comportas igual. A ver, yo no me comporto igual estando sola que que él estuviera allí.

M1: No, yo tampoco. Yo, es más, estar en la pescadería y ha venido él, me ha venido a buscar y...

M2: No. Ni hablas con la misma..., ni hablas con la libertad ni explicas según qué cosas, ni te cagas en él directamente cuando tienes el día, porque está él. ¿Sabes? Da igual él que tu hija, o sea, da igual. O sea, no hablas con la misma libertad cuando tienes al Pepito Grillo aquí. No. No.

Però els silencis de les dones també s'anticipen a una possible reacció agressiva de les seves parelles davant de la notícia d'un cas d'assetjament sexual a la família. En aquest sentit, la decisió de no compartir l'experiència amb l'entorn masculí més proper respon a la voluntat de protegir-los a ells abans que trobar empara familiar. En un exercici d'empatia femenina vers la resposta masculina, consideren que compartir la situació viscuda podria comportar més costos que beneficis. D'aquesta manera, es busca evitar la resposta violenta cap a l'agressor a costa del propi silenci i solitud.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Sabes, lo típico de los hombres. Pero, qué, tu piénsalo, es que va pa'llí y lo mata.

Porque el que es salido es salido

Claro, y lo ves y todo..., y digo: «Tú lo matas.

A veces también si tú sabes, a lo mejor..., yo me imagino, yo le digo eso a mi padre, yo sé que mi padre va a hacer una locura, no digo nada, porque realmente a quien perjudica es a tu padre.

N: Claro.

M1: El que tiene de perder es tu padre.

N: Si tú matas a una persona...

Z: Anda que no hay casos a lo mejor que ha matado al violador de tal

Els relats dels mateixos homes es fan ressò de les seves reaccions agressives davant de casos d'assetjament on una dona de l'entorn familiar n'és l'objecte. En aquest sentit, es posa de manifest el pes del rol tradicional de gènere que dibuixa la figura de l'home protector i defensor de les persones que integren la seva família, dones i infants, considerades més dèbils i indefenses. En aquesta tessitura, la reacció masculina apunta al paper que socialment se'ls atribueix lluny de reconèixer la manca de respecte als drets i les llibertats de qualsevol dona que implica l'assetjament sexual i per raó de sexe.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Voy y lo mato al tío, pero vamos, o sea que...

D: No, claro, es que si a mi pareja le tiran los tejos uno del trabajo, ya la tenemos liada.

J: Claro. En ese aspecto sí que...

D: Le espero en la calle a la salida y le digo: «¿Tú de qué vas?»

J: Claro, claro.

D: Sería lo normal.

Malgrat aquest rol protector dels homes que exerceixen amb exclusivitat cap a les dones del seu entorn familiar, l'univers simbòlic masculí els porta a qüestionar el comportament d'elles des del patró patriarcal. Des d'aquesta perspectiva, la innocència es vincula a la no provocació femenina.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Entonces, si a mi pareja le gusta que le tiren los trastos, tú te vas con tu madre y yo me voy con la mía. Y se acabó, ¿no? Claro, lo tengo clarísimo. O sea, yo con mi pareja me dice que no: «No, no, déjalo que me tire los trastos.» Digo: «Pues te vas con tu madre.» Ahora, si no, cojo al pavo y le digo: «¿Tú de qué vas?»

Tot plegat posa de manifest la diferència entre els universos simbòlics que configuren la vida laboral de les dones i els homes. D'una banda, s'observa el desconeixement masculí de la realitat quotidiana de les dones, de la seva percepció sobre les relacions laborals, afectives i sexuals, així com dels seus temes de conversa.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Sí: «Hòstia, mira, aquesta tal...» Però suposo que elles igual opinen. Però...

Sí, és veritat això, jo he parlat amb noies que t'ho diuen: «Nosotras hablamos de lo mismo.»

Clar. És que sembla que nosaltres som anormals.

D'altra banda, elles també fan ús dels estereotips de gènere per atribuir als homes menys profunditat en les converses i més hermetisme emocional a l'hora d'argumentar perquè no comparteixen amb ells les situacions viscudes respecte els comportaments, actituds i comentaris irrespectuosos, ofensius i grollers.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Aquí también te encuentras el tema de la profundidad. O sea, el nivel de profundidad, por ejemplo, que me he encontrado a la hora de hablar de..., compartir temas con mujeres, es diferente. Yo sé, por ejemplo, la vida de mi... de compañeras mías, pero de los hombres, a lo mejor, no sé nada. Es muy difícil...

C2: Bueno, pero eso es porque son hombres.

P: Ellos son menos abiertos.

V: Es otro tema.

E: Depende, ¿eh?, porque yo de mi jefe lo sé todo. Vamos.

P: Pero, por lo general, no son tan abiertos.

E: No, porque confiar con una chica es diferente.

La mateixa experiència laboral que acumulen avala el mur invisible que separa l'univers simbòlic femení del masculí. Les dones perceben aquest mur com una contenció del comportament masculí dins l'àmbit laboral que busca protecció, però la manca de comunicació que implica les fa més vulnerables davant dels episodis d'assetjament sexual i per raó de sexe.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més10)

Es cómo interactúas. Pero, bueno, la manera de ver la vida es muy particular mía, ¿no?, que..., que no me apego al... Pero, bueno, sí que es verdad que prefiero..., no es que prefiera mujer, es que quizá mañana tenga una jefa mujer y sea horrible, pero, hoy por hoy, ha sido buena tanto la una como la otra, pero quizás el hombre me ha supuesto más esfuerzo, porque ya no es solo la parte laboral, es la parte esa..., si se olvidan algo, tienes que ir tú a buscárselo... —me invento, ¿eh?—, que puedes decir que no, pero bueno... Son más cargantes, por lo menos los que he tenido yo, porque es un poco..., no solo lo laboral, sino que también acabas..., pues bueno..., son más despistados... No sé, pero, bueno, es que es hablar de esas personas, ¿no?

4.3.2. PREFERÈNCIES DE TREBALL

Malgrat els silencis, les pors i les discriminacions que caracteritzen la convivència de les dones amb els homes a la feina, l'entramat simbòlic que es construeix a partir dels imaginaris i les pràctiques afavoreix l'univers masculí en la mesura que elles prefereixen treballar amb ells.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

amb qui preferiu treballar, amb homes o amb dones?

M1: Jo amb homes.

M2: Yo también.

N: Yo también.

M3: Yo casi que también.

A: Yo también.

A: Porque te ayudan más...

N: Sí, más compañeros, las mujeres somos...

M1: No critican tanto, el critiqueo.

N: Exacto.

M3: Más sinceros a la hora de decirte las cosas.

N: Yo..., me meto yo, las mujeres somos —por regla general no todas—, somos más chinchilla, más... estamos...

M1: Sí, que sí, que es verdad, es verdad: «mira esta», «mira aquella»...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

C: Con hombres.

S: Con hombres.

I: Es mejor.

S: ¿Sí?

I: Depende, sí.

De la mateixa manera que els homes manifesten clares preferències per tenir superiors masculins.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Yo..., a ver. Por lo que dice él, también es que hay sectores y sectores, donde hay preferencias de que tengas jefes hombres como que tengas jefas mujeres. Por mi experiencia personal, prefiero mil veces un hombre, pero mil veces, porque..., es que son varias, no hablo de una, sino que todas coincido con lo que..., no sé quién lo ha dicho, que sí que es verdad que no tienen..., ya no esa empatía hacia el hombre, sino como una especie de odio y superioridad, como que se crecen, y en mi caso ha sido siempre así.

La contradicció entre la realitat quotidiana que suposa per a les dones treballar amb homes i les seves preferències cap a companys masculins, així com les mateixes preferències d'ells, representen una altra manifestació de la separació existent entre l'univers femení i el masculí. En el cas dels homes, justifiquen l'elecció a partir del ventall d'estereotips (físics, emocionals i sexuals) que opera quan parlen de les dones.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Una dona, segons quin comentari, depèn de com té les hormones aquell dia, tio!

Es prenen a ells mateixos com a referent per assenyalar que les relacions masculines són fàcils i senzilles en contraposició a les relacions femenines complexes i problemàtiques.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

donde ha habido más mal rollo estadísticamente, en mi caso, siempre mucho más veces con mujeres que no con hombres. Van con más mala idea. Van con una mala hostia acojonante y el problema siempre ha sido ese. Y el hombre, somos más llanos, más... Vamos a otra historia, somos más lisos, más encefalograma plano como digo yo.

Les preferències també es justifiquen segons el que es considera l'actitud ideal a la feina des d'una mirada patriarcal que valora les qualitats del comportament socialment considerat masculí i menysté el femení.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

trabajo millor amb homes, perquè les dones trobo que xerren massa molts cops i donen massa voltes a les coses, no?

El rebuig cap al fet de treballar amb dones s'estén, fins i tot, quan parlen dels aspectes positius i les competències que suposen un benefici per a la feina com, per exemple, el fet de ser més organitzades o responsables.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

La meva experiència és que, a veure, són molt organitzades, millor a vegades que els homes

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

O porque son más responsables, también, puede ser, ¿eh?

D2: Sí. ¡Pero bueno...!

O: Claro, es que también es lo que decimos. Puede ser que ellas se tomen más en serio su trabajo que ellos, ¿no?

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Yo si tengo que elegir elijo mujeres, porque normalmente si traslado hombres son de alto standing y las mujeres en ese caso suelen ser más educadas

las mujeres son más organizadas que los hombres que he tenido..., me lo suelen dar todo mucho más detallado que un hombre, por ejemplo. Y luego, pues, a lo mejor porque me es mucho más agradable trabajar con una mujer que con un hombre. Me gustan las mujeres, pues, prefiero estar con una mujer, evidentemente

En efecte, el relat que fan els homes entorn del que suposa treballar amb dones està ple de paradoxes. Els hi reconeixen capacitats i competències diferents que enriqueixen els punts de vista a la feina alhora que, de manera soterrada, emergeix la mirada sexuada cap a elles.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

el punt de vista masculí és un i el femení és un altre. I normalment hi ha moltes més semblances entre dos tios que dissenyen una cosa que entre un tio i una tia. Un tio i una tia, arribar al punt que estàs pensant de com ha de ser el producte, és més complicat que entre dos homes. Potser és perquè som... más planos, más encefalograma plano o algo, y sí que es verdad que hay mañanas que llega alguna que dius: «Hostia! Ojo, la mala leche descárgala en casa que aquí estamos en el trabajo», eh?

En qualsevols cas, tant els defectes com les qualitats atribuïdes a les dones es construeixen a partir dels estereotips tradicionals de gènere apuntats en l'anterior apartat. En aquest sentit, és interessant destacar com el reconeixement de les qualitats femenines vinculades als avantatges de treballar amb dones reproduïxen el patró patriarcal fins el punt de destacar el seu rol de cuidadores a la feina. Un rol atribuït, especialment, a les dones més grans amb qui s'estableixen relacions maternals.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Ya te digo, yo empecé ya desde los dieciséis años trabajando con mujeres y me he llevado siempre genial. No tengo ningún mal recuerdo. Me han cuidado superbién, entre ellas se llevaban genial

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

yo que sé, he estado con mujeres que son de más edad y me han tratado como si fuera un hijo, me han tratado superbién. He tenido mucha suerte en ese aspecto.

La dificultat per a valorar professionalment a les dones respon, també, a factors contextuals com ara l'augment de la presència femenina en sectors tradicionalment masculinitzats. Aquesta tendència sembla descol·locar als homes que manifesten certa incomoditat al no saber com dirigir-s'hi, tractar-les i interactuar. S'inicia, així i com s'explica en els propers apartats, un relat que inverteix els rols al presentar-se ells com a víctimes. Expressen que les pautes i els codis de sempre no els serveixen per relacionar-se laboralment amb elles

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

...tinc una certa limitació per poder interactuar i aplicar la meva jerarquia i el meu comandament amb una noia, perquè vull evitar tots els problemes. Llavors, li tinc de donar tres voltes abans d'arribar a l'acció. És el meu cas, eh? És el meu cas.

A vegades si tu li demanes o dius: «Fes-me això o...» A vegades és pensar la manera que li dius, no? Jo, per exemple, vaig amb ell i li dic: «Té, cony! Acaba'm-ho.» I ja està i m'ho acaba. Llavors a una noia li fas el mateix i, hòstia, que si «ja m'estàs...» No sé, que si el masclisme. A veure, no m'hi he trobat directament, vull dir, mai ningú m'ha acusat de res, però sempre vas amb aquella mentalitat de dir: «Ostres, a veure com li demanes una cosa o com li dius perquè no s'ho prengui malament que es pensi que com que jo soc noi i ella és noia, no?, que no es pensi que jo vaig per aquí.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Yo creo que también los chicos, trabajando chicos hay diferente feeling que trabajando con chicas. Hay otra armonía. Los chicos parecemos más... más a nuestro rollo, más..., no sé, parece que es normal, ¿no?, que estemos por (... #00:13:02) nuestras cosas y... nos comunicamos yo creo que hasta mejor. Porque con las mujeres tienes que ir como... como con pies de plomo, a ver lo que... No sé qué... No sé si me entiende lo que quiero decir.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

jo quan li vaig a donar a una noia ja tinc que fer tres voltes per realment veure per on pot vindre o què em pot... quina conseqüència puc tindre amb ella. És a dir, quan amb el noi no perquè no tinc més problemes que donar-li la ordre i hi ha una execució. I si no ho fa, pues bueno, és una... Però que no és una situació tan tensa per a mi. Llavors, a mi m'agradaria que la gent digués: «Hòstia, pues, sí, creo que me he sobrepasado un día.»

El desconcert masculí s'accentua davant la tendència dels homes a fer una lectura sexualitzada de la seva relació amb les dones malgrat que es limiti estrictament al terreny laboral. Una evidència més de la manca de comunicació dels dos universos simbòlics que coexisteixen sense parlar-se.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

En cierto modo sí, porque, claro, no digo que te incomode, pero, claro, al tenerla ahí, no sé, igual no te hace la misma libertad de hablando las cosas como..., ¿no?, que si no está ahí. Hablas de otra manera, ¿no? Y al estar ella ahí, ya te cohibes un poquito.

D2: No, porque hay una compañera que hable contigo un rato y ya está.

J2: Claro.

J1: Si al final somos acosadores y todo

Sí, nosotros estamos pensando más en el sexo constantemente.

D2: Somos unos bestias, unos brutos.

Les preferències dels homes a tenir companys masculins es complementa amb la competència femenina que les mateixes dones reconeixen quan expliquen com és treballar entre elles. Ambdues percepcions subjectives reproduïxen els estereotips tradicionals de gènere alhora que condicionen les relacions a la feina.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més l 0)

Las mujeres son como un poco más malas entre nosotras...

J: Yo no quería decir eso, pero sí.

P: Pero hay que serlo. O sea, yo también en..., o sea, tengo amigas, obviamente, pero sí que al final con los chicos, yo, por ejemplo, al final todo es más simple, todo es más...

V: Son más simples.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més l 0)

C: Se hace duro la... Trabajar con mujeres, hay como mucha rivalidad, envidia, celos... Es complicado.

El pes d'aquests estereotips orienta les preferències de les dones a treballar amb els homes malgrat que amb ells no troben la complicitat per compartir qüestions familiars i quotidianes.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

De coña y te puedes desahogar, y como que una amiga más, ¿no?, pero como no

Yo pienso que primero vas con más prudencia, que a lo mejor con un hombre hablas más directamente

sea, como más empatía con cosas relacionadas con la familia, con la vida más personal, pero más dificultad o más competencia con cosas laborales.

Porque somos más envidiosas.

N: Porque somos así de naturaleza...

Te pongo la zancadilla y voy a quien tenga que ir.» Es que las mujeres somos muy víboras cuando queremos. Sí, sí, sí. Y los hombres más nobles.

Yo sí, yo prefiero de toda la vida.

N: Además, he tenido hombres y mujeres y me quedo con los hombres.

M2: ¿Qué cosas, eh?

N: ¿Qué cosas, verdad? Cuando a veces decimos: «Hombres, no», pues ahora: «Hombres, sí.»

Montse: Para trabajar sí.

Així doncs, les dones representen la diana de totes les crítiques i, per tant, les perdedores de les preferències com a conseqüència del citat pes estructural i arrelament social del patriarcat. El rebuig masculí i la competència femenina dificulten l'establiment de lligams de comprensió en el mateix entorn laboral, especialment, entre les pròpies dones. Una situació que es plasma de manera més agreujada en les categories socioprofessionals amb pitjors condicions laborals on la precarietat accentua la preocupació per mantenir el lloc de treball.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Yo creo que las mujeres desgraciadamente no nos apoyamos

Somos de sacar los ojos. No empatizamos casi nada.

Sí, que sí, que es verdad, es verdad: «mira esta», «mira aquella»...

Al costat del desconcert que suposa l'augment de la presència de dones en sectors tradicionalment masculinitzats, apareix l'amenaça que representa l'augment de la presència d'elles en els llocs de més responsabilitat. Un escenari que s'evidencia a través del relat d'experiències on s'argumenta que quan elles ostenten el poder en l'àmbit laboral adopten una actitud exigent i crítica cap a ells, una actitud de revenja per a totes les discriminacions viscudes. Es reforça la inversió dels rols on ells es presenten com les víctimes. Aquesta victimització masculina els permet justificar determinades actituds.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

he visto el tratamiento a lo mejor a otros compañeros y tal, y decir esto mismo del día, o las vacaciones, decir el chico: «Oye, necesito vacaciones para este día..., desde este día hasta este día.» Y decir: «Todavía no hemos mirado nada. Te esperas.» (Ho diu amb veu desagradable.) Y luego viene una chica y decir: «Oye, yo quiero eso, que lo está pidiendo él, y lo quiero y tal.» Y dice: «Tú tranquila, que ya te lo estoy guardando.» Yo eso lo he visto. Y es un..., crece la autoridad de la mujer cuando se la hace encargada o se la hace jefa.

Se aprovechan, quizás, algunas mujeres de esto, de «tengo el poder y ahora os vais a cagar».

A lo mejor vienen dos tías e intentan aparentar que son autoridad, que se han ganado el puesto, que..., ¿no? O: «Aquí mando yo»...

Els homes rebutgen treballar amb les dones a qui atribueixen aquest comportament competitiu que busca mostrar la vàlua per conservar el poder, si bé consideren que no totes les caps actuen de la mateixa manera. En aquest sentit, també es parla de les qualitats i els avantatges que els suposa tenir una dona com a superior a la feina.

(Grupo 6 Homes-Baixa-Menys5)

cuando mi jefa ha sido una mujer, te equivocas y es mucho más..., no sé, ha sido mucho más comprensiva, ha estado mucho más al lado

A mí rara vez una mujer me ha levantado la voz

yo creo que las mujeres son más organizadas, más respetuosas, se lo montan mejor, digamos, en el ámbito laboral

Elles mateixes fan d'altaveu del patriarcat preses dels seus tentacles, i es reconeixen víctimes, d'aquesta actitud competitiva i extremadament exigent que s'atribueix a les dones que ocupen llocs de responsabilitat.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Pero luego, trabajando con mujeres, en otro trabajo, con mi jefa, al principio, me exigía mucho, y luego tenía una compañera que me hacía bastante bullying

4.3.3. LA PRESENCIA LABORAL FEMENINA: COMPETÈNCIA PER A ELLES, AMENAÇA PER A ELLS

Com s'ha vist, l'augment de la presència laboral de les dones, tant en sectors tradicionalment masculinitzats com en llocs de responsabilitat, es percep com una competència que es manifesta segons els universos simbòlics: rivalitat en el cas de les dones i amenaça en el cas dels homes. La competència femenina apareix com la doble cara d'una mateixa moneda que allunya els universos simbòlics, femení i masculí, de les desigualtats de gènere i de l'estructura sexuada que imprimeix les condicions de treball. I ho fa, tot capgirant el mecanisme de dominació masculina que marca les relacions a la feina. A continuació, s'analitza com la percepció que tenen les dones i els homes del que implica la major presència laboral femenina contribueix al distanciament dels dos universos i al reforçament del mur simbòlic que separa les relacions de gènere en l'àmbit laboral.

En el cas de les dones, d'entrada, cal tenir present les discriminacions i les desigualtats de gènere que dificulten l'accés i el manteniment del lloc de treball, així com unes condicions més precàries. En aquest context, pot emergir la rivalitat i la competència entre les mateixes dones que volen i necessiten resistir en el mercat laboral. La manifestació d'aquesta competència femenina forma part de l'univers simbòlic que les empara alhora que reforça l'estructura sexuada que el separa de l'univers masculí. En aquest sentit, la competència pren forma de crítica cap a pràctiques que no es consideren legítimes com ara les relacions afectivosexuals a la feina. D'entrada, elles es mostren crítiques amb el tòpic que atribueix segones intensions en les relacions que les dones poden mantenir amb els seus superiors.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Siempre, cuando te vas con el jefe hablan fatal: «Mira la trepa esta que ya está con el jefe.»

Es que a mí el comentario de: «¡Buah! Esta busca algo», aunque tenga novio da igual. «Esta...» Y lo oyes de otra y dices: «Es que de mí también lo dirán.»

Per bé que la referència a casos concrets posa de manifest com les mateixes dones desaproven, des de la lògica patriarcal que les té atrapades, aquests comportaments.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

de hecho, la pareja que hay en mi trabajo, uno es el jefe y la otra es su adjunta. O sea, la novia es la adjunta. Y de hecho, sí que es cierto que se dice, porque además precisamente la adjunta trabaja muy poco. Y es cierto que estos comentarios siempre están, ¿no?, de: «Total, tampoco le va a pasar nada. No la van a echar, es su novia, o es su pareja.» Entonces, está completamente protegida. Es decir, que entre...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Sí, sí, pasa, pero a mí ya me demuestra..., o sea, para mí..., es un prejuicio, claro, lo que yo tengo, pero, bueno, como pensar que la otra ha subido por las tetas, ¿no? Y pienso: «Este pavo se está follando a su jefa... Es un mierda.» Pero es un prejuicio que tengo yo, ¿eh? Entonces, no... O sea, si están casados y eso, lo veo de otra manera. Entonces no tendría tanto prejuicio, ¿ves?

La desaprovació reforça la idea que el component sexual juga un paper en la consideració de la vàlua professional de les dones. En aquest punt, l'habilitat del patriarcat les fa caure en aparents contradiccions: reclamen als homes que les valorin per les seves capacitats i habilitats però elles subestimen laboralment a les dones que mantenen relacions afectives a la feina.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

No puedes coger a gente por su físico en un puesto de trabajo. Lo que no puede ser es que porque una chica sea más guapa tenga que demostrar más que una chica que sea normal, porque esa ya tiene las capacidades, pero la chica guapa no. ¿Por qué?

Ya, ya.

¿Por qué tenemos que...? Es que entre las mismas mujeres lo pensamos también.

Com s'ha vist en l'epígraf anterior, els homes són conscients de la rivalitat que existeix entre les dones i se'n fan ressò quan expressen les seves preferències. Els arguments que esgrimeixen contribueixen a alimentar l'estereotip que nodreix la competència femenina tot assenyalant l'enveja com una qualitat exclusiva de les dones i obviant les desigualtats de partida.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Sí que es cert que pienso que los hombres tenemos la ventaja, o al menos por mí i por la gente con qui yo trabajo, que a los hombres nos es como más igual trabajar con mujeres que con hombres, pero las mujeres sí que trabajan mejor con hombre que con mujer, porque como que con las mujeres tenemos como más envidia

L'altra cara de la moneda de la competència femenina que provoca el patriarcat és l'amenaça que els homes senten davant la major presència de les dones tant en els sectors tradicionalment masculinitzats com en els llocs de responsabilitat. Es tracta d'una percepció que es construeix en base als estereotips i, per tant, contribueix a mantenir els universos simbòlics incomunicats.

Alhora, els homes perceben l'amenaça femenina com un atac contra ells davant del qual cal estar alerta i protegir-se: opera, de nou, l'estratègia de victimització masculina.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

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

Aquesta percepció la fonamenten a partir de les experiències acumulades al llarg de la trajectòria laboral on, argumenten, que han viscut situacions de discriminació a favor de les dones en processos de selecció, promoció o canvi de feina.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo en dos processos de selecció vaig arribar al final i em van dir clarament: «T'agafàrem, eh?, però l'altra és una noia i ens quedem a la noia.»

Sé que el dia que va arribar va dir: «Aquest, aquest, aquest i aquest», quatre homes, «els vull fora». No els coneixia de res, eh? «Els vull fora.» Hi havia dues noies al departament, no va passar res. I se'ls va anar carregant tots, eh? Els que no van marxar per pròpia iniciativa, ella els va lograr fer fora

jo vaig entrar a l'empresa i vaig ser jo el seu jefe i era «te hago la vida imposible, los hombres sois uns cabrones».

La lectura que es fa d'aquestes experiències parteix de l'univers simbòlic masculí on preval el referent del protagonisme laboral dels homes front una posició secundària i subordinada de les dones. En aquest sentit, l'amenaça s'amplifica generacionalment en la mesura que els homes interpreten les aspiracions i les expectatives laborals de les dones joves com un conflicte tot negant el seu dret a fer-ho.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Bueno, dones grans normalment són diferents, perquè ja tenen una altra... Per exemple, jo he estat molt putejat per noies joves en els últims anys, estic de responsable tècnic, i la relació que tinc amb elles és un respecte, cordialitat...

les dones el que fan és matxacar el dèbil i el vulnerable, que a lo millor comença, que acaba de sortir de la carrera, es matxaca més el dèbil i el vulnerable.

és tenir una jefa, o sigui, et matxaca. Al que és un home, et matxaca.

he estat molt putejat per noies joves en els últims anys.

En qualsevol cas, davant la percepció masculina de la presència femenina com un atac simbòlic dins l'àmbit laboral, els homes adopten una actitud que amalgama l'alerta, el desconcert, la precaució, la protecció i la prudència.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

I jo el primer que li vaig dir: «Ni se te ocurra decirle nada.» És que ja arriba un moment que, aunque..., no sé, si tu imagina't que el meu amic, que no té parella, vol entablar una...

És que no saps com fer. Ja ell mateix diu: «Es que no le puedo decir: “Oye, qué guapa que eres.”» Perquè està tan limitat i està tot tan esgotat que diu: «Hòstia, és que ella pot entendre que això és un assetjament haver-li dit “estàs muy buena”, o “eres muy guapa”.» Hòstia, quin és el límit? Jo crec que això és un problema que encara es té de...

A veure, no m’hi he trobat directament, vull dir, mai ningú m’ha acusat de res, però sempre vas amb aquella mentalitat de dir: «Ostres, a veure com li demanes una cosa o com li dius perquè no s’ho prengui malament que es pensi que com que jo soc noi i ella és noia, no?, que no es pensi que jo vaig per aquí.»

Per tot plegat, es mostren víctimes davant dels canvis socials que valoren com un apoderament d’elles a costa de debilitar-los a ells tot reforçant la confrontació en l’àmbit laboral i la separació dels universos simbòlics que l’emparen.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Hombre, un poco asusta porque sabes que te pueden manipular, pueden hacer lo que quieran. E incluso de una mentira pueden hacer que acabes en la cárcel, que pierdas tu libertad.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Pero creo que en el sector femenino está yendo en unos niveles tan brutales que al final se nos está agilipollando a los hombres. Solo que respire y decir y levantar la mano te pegan de hostias por todos lados. Y eso es pasarse, porque hasta la misma norma establece un desequilibrio en el trato del hombre con respecto a la mujer. Ahí lo dejo.

Efectivament, l’explicació de l’amenaça femenina que fan els homes transcendeix l’àmbit laboral per a referir-se al conjunt de canvis socials que s’han donat al llarg de les darreres dècades. En aquest sentit, es mostren crítics amb algunes de les polítiques d’igualtat, especialment, qüestionen les accions de discriminació positiva.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

La discriminación a veces, o sea, no crea la igualdad. Entonces... Yo me he encontrado, ¿eh?, que... Yo trabajo en un colegio y me he encontrado que la universidad nos ha llamado: «Oye, mira, que queremos que las niñas hagan ciencia y vamos a invitar a las niñas a la universidad del campus tal para que vengan las niñas a ver las carreras de ciencias y tal.» Y yo dije: «¿Cómo que las niñas? ¿Y los niños? A ver, me parece muy bien que fomentéis el trabajo, pero los niños también tienen su derecho, ¿no? Que la persona que enseña los prototipos de ciencia y todo sea una chica, me da igual que sea un chico o una chica, pero los niños también tienen su derecho a ver cómo son las carreras de ciencias.» Entonces, muchas veces me han vetado por ahí. Me han dicho: «Pues entonces no podéis ir.» Digo: «Bueno, pues, a ver, para mí los niños y las niñas son iguales, pero, a ver, si vamos, vamos todos a ver la universidad de ciencias.»

La generalització de l’amenaça també abraça l’àmbit de les relacions personals amb les dones que interpreten com un greuge comparatiu que els perjudica a ells tot desacreditant part del marc institucional i normatiu.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Tinc un amic molt directe que va trencar amb la nòvia, i per felicitar-la quan ja no eren nòvies i tal, li va fotre..., el va portar... van arribar a judici. I l'advocada que tenia el meu amic era noia, eh?, era advocada, i li va dir: «Resem que ens toqui jutge home, si no...»

Però, vull dir, cuidado també en com tractar el tema assetjament, perquè segons què dius de broma ja es qualifica d'assetjament. (Parlen alhora.) El Govern espanyol ja vol dir prohibir hasta mirar les noies, això ja és assetjament, la ministra d'Igualtat.

í, però jo m'ho vaig prendre diferent. Una noia, avui en dia, amb el feminisme, surt d'allà i va a denunciar-lo directament.

Al qüestionar el marc normatiu posen de manifest la concepció d'igualtat que inclou el seu univers simbòlic. Una conceptualització que limita l'abast del concepte en el moment que toca l'estatus quo patriarcal.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

por decir a grosso modo para mí es una cuestión de configuración social y normativa, por dejarlo en dos grandes bloques. Y a partir de aquí, creo que, en la línea del compañero, nos estamos yendo tres pueblos en lo que supuestamente debería ser la igualdad, un principio consitucional también, pero la igualdad al final se está yendo a desequilibrio a la otra parte. Que si ahora todo tiene que respirar feminismo y el hombre estamos agilipollaos perdíos, ya no se nos ve, cuesta reconocerse por ahí.

Consideren que la idea de la igualtat no es pot portar a l'extrem en la mesura que existeixen diferències biològiques entre els homes i les dones que no es poden obviar. Unes diferències que no fan sinó reforçar els rols i els estereotips tradicionals de gènere.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

Pero yo no he visto ninguna repartiendo una botella de butano, no he visto ninguna en la mina, no he visto ninguna pescando, no he visto ninguna en otros tipos de trabajo que requiere un esfuerzo. Que luego se discute: «Es que esto somos iguales.» Perdón, la igualdad es una cuestión de derechos. Pero anatómicamente, como ha dicho el compañero, no podemos parir nosotros, no tenemos la misma mente, manera de razonar hombres que mujeres.

En definitiva, davant l'amenaça i l'atac percebut, una de les estratègies de defensa passa per buscar la complicitat dels seus homòlegs masculins, un espai de confort on poden comportar-se tal i com ells són. Consideren que els homes entre ells són menys competitiu i més sincers en comparació a elles. La manca d'aquestes qualitats en el cas les dones emergeix com l'explicació de la desconfiança que existeix entre elles, per bé que les raons cal cercar-les en el pes del patriarcat que persisteix com una lògica masculina hegemònica.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

L'home et reconeix..., en la majoria dels casos, ja et dic, cent per cent mai es pot dir. En la majoria dels casos l'home et reconeix o et valora i diu: «Hòstia, aquest en sap més. Eh!», et crida, «jo sé que tu saps d'això, ajuda'm amb això i tal. Jo soc el jefe i tot això, però seguirem

» *La dona no, eh?, com vegi que tu en saps més i que li pots fer ombra o estàs sentenciat, eh? Ja t'ho dic.*

Les entrevistes és millor que et faci una entrevista un home que una dona, és més... Sí, m'hi he trobat, perquè com que vaig estar buscant feina i tot això, doncs, m'he trobat aquestes coses..., més transparent, més sincer, més honest.

4.3.4. MANCA DE SUPORT FEMENÍ VERSUS COMPLICITAT MASCULINA

El pes estructural i l'arrelament social del patriarcat en la construcció simbòlica de l'univers femení i masculí troba la seva màxima expressió a través de la manca de suport entre les dones i la complicitat que s'estableix entre els homes dins de l'àmbit laboral en general i respecte l'assetjament sexual en particular.

La manca de suport femenina

La manca de recolzament femení s'evidencia a través de les crítiques, els dubtes i les interpretacions que les mateixes dones fan de les seves companyes. Aquesta exigència i desconfiança entre elles mateixes reforça els estereotips tradicionals de gènere que les dibuixen com a objectes sexuals tot subestimant la seva vàlua professional.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

tú imagínate que tú a tu jefe lo tienes cruzado, pero cruzado no, lo siguiente, que no lo puedes ver, dices: «A este tío le busco yo una ruina.» O te gusta, te lo quieres ligar y el tío no te hace caso, y dices: «Pues ahora me voy a inventar esto», sin ningún testigo, también se puede hacer.

Es una arma de doble filo.

Entonces, esto es muy complicado.

Esto pasa, esto pasa.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

I a vegades utilitzen el sexe, saps? I moltes dones l'utilitzen també, eh?

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Sí, a ver, pero tanto de un lado como de las aprovechadas. Es que el problema es que te estás encontrando con el aprovechado que va tocando el culo y va haciendo como la que «porque me has dicho que soy guapa, te voy a echar los perros encima y a ver si saco pasta».

Porque la mujer también lo hace porque puede conseguir algo del hombre.

M3: Claro, porque siempre van a sacar algo.

Com s'ha vist anteriorment, les mateixes dones, víctimes de la dominació patriarcal, contribueixen a la cosificació femenina al fer valoracions i judicis de valor sobre la manera de vestir i expressar-se corporalment de les companyes de feina.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Otra cosa es que te digan o que te insinúen o que te acosen. Pero, coño, si vas totalmente ceñida y minifaldosa en una oficina llena de tíos, no puedes decir que no me miren.

Aquesta manca insolidària de suport entre elles, provocada pel patriarcat, s'expressa de manera crua a través de la crítica a l'ús del cos, amb l'ofertament de favors sexuals, per mantenir el lloc de treball o promocionar laboralment.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Y un buen puesto, ¿eh?, un puesto importante. Se lo ha quitado, porque se la liado con...

M3: Porque se la ha chupado, rápido y pronto, vamos. Se puso la rodillera y dijo: «Este puesto pá mí. Este puesto pá mí.»

M2: No sé lo que le habrá hecho, pero..., ha sido «yo quiero este puesto y este puesto me lo quedo». Y se lo ha quedado.

Mi hermano ha estado veinte años en una empresa trabajando y ha venido una chica que se ha enrollado con uno de los más superiores y le ha quitado el puesto a mi hermano, después de veinte años.

Al costat de les atribucions relacionades amb l'ús del cos, la manca de recolzament també inclou aspectes socialment relacionats amb el caràcter femení. En aquest sentit, preses dels estereotips sexistes, apel·len a la enveja i la mentida com elements intrínsecs a les dones.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

y las chicas que habían, pues también te tienen como envidia, ¿no?, y así. Cogen celos y si te pueden putear, pues te putean. Sí.

en mi caso, depende qué mujer sí que es verdad que siempre entre nosotras puede haber o más rivalidad o más envidias o a ver si está más guapa que yo y tal

que Las liantas, más.

I: Las liantas, las que son, como digo yo, barriobajeras.

E: Sociópatas.

I: Que a lo mejor les van a dar un beso y ya han dicho que les han tocado el culo. Sí. Hay algunas... Todas no, pero hay algunas que sí.

las mujeres mienten mucho.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

en general, nosotros somos más...

Molt punyeteres i molt..., bé, molt envejoses i...

Però a vegades per ràbia també, per dir: «No, és que l'està agafant perquè és la nòvia...»ç

Pero hay muchas que mienten para conseguir...

Y las tías no. Es lo que decimos... son más... harpies.

El conjunt d'aquests aspectes, físics i relacionals, s'alimenta dins del propi col·lectiu al parlar de les altres dones tot reproduint les lògica patriarcal que les atrapa. Aquest fet genera desconfiança i manca de solidaritat entre elles fins el punt d'ocultar part de les experiències viscudes a la feina en la seva relació amb els homes. Fet que, en última instància, dificulta la detecció i atenció a les víctimes d'assetjament sexual, així com perjudica a les perjudicades.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

¿Por qué tenemos que...? Es que entre las mismas mujeres lo pensamos también.

Al final es la fresca. Y el hombre queda como el machito.

S: Pero incluso por las compañeras muchas veces lo escuchas, que es...

Sí, sí, las mismas mujeres lo decimos.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Yo he visto a chicas que iban a la oficina vestidas como si, vamos.

Como si fueran a un cóctel.

Como si fueran... Sí. Y además en una oficina en la que he trabajado que era, además...

O que les gusta mover el culo, también.

La desconfiança entre elles també alimenta la desconfiança cap a les institucions, en bona part, perquè es pressuposa que se les qüestionarà tal i com acostumen a sentir en el seu entorn més immediat. La manca de suport entre les dones comporta socialitzar-se amb el descrèdit de les versions que elles mateixes formulen sobre les relacions que mantenen a la feina. S'afegeix, en aquest sentit, una tercera condició de víctimes: del sistema patriarcal, de l'agressor i de les institucions.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Y es que al final por dos veces, por la vez pública, que encima todo el mundo se entera, luego, que te den credibilidad, y luego el proceso, que puede ser largo y que tú tienes que volver a revivirlo. Pero yo lo veo un poco complicado. Al final, quizá prefieres decir: «Mira, lo olvido y ya está. Paso página y aquí no pasa nada.»

Amb tot, el silenci esdevé l'actitud més comuna entre les dones quan es viuen situacions incòmodes, de falta de respecte o grolleres a la feina. Especialment, en aquells moments de confusió on el masclisme es camufla entre l'amistat i el companyerisme.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

¿Sabes? Esa sensación..., cuando no venía a cuento, tocando. Y yo, claro, hablando yo era como..., no estaba escuchando. Bueno, eso pasó, ¿no? Y así. Y yo me quedé así como

diciendo... y fue al lado, ¿eh? Y éramos amigos. Y a día de hoy no lo he explicado, ni a mi novio, que es mi marido ahora, ni a ninguna amiga. Pero no te sé decir por qué.

Tampoco lo expliqué ni a mi pareja ni nada.

Si bé és cert que també expressen disposició a establir mecanismes de comprensió i acompanyament entre les pròpies dones. En aquest sentit, les dones manifesten que davant de situacions d'assetjament s'aproparien a la víctima per tal d'ajudar-la.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Yo antes iría..., por ejemplo, iría a ella y le diría: «Oye, estoy viendo esto. ¿Quieres que te eche una mano? ¿No?» Tal. «Creo que [no] es injusto», o «Creo que deberías ir tú...» En fin.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

pero sí que le diría: «Oye, pues, ves a ver a la jefa, vete al sindicato», «Si necesitas que te acompañe, yo voy, para acompañarte, no simplemente como un bastón, ¿no?». Pero, claro, el decantarme por uno u otro no, porque no lo he visto. Pero sí que apoyarla. No tengo por qué decir que no.

Més enllà d'acompanyar a la víctima, els homes manifesten que la seva reacció passaria per aturar l'agressor. Emergeix de nou la realitat de dos universos simbòlics absolutament diferents que no es comuniquen: uns i les altres manifestes més proximitat amb els seus homòlegs, masculins i femenins respectivament, obviant el fet que siguin víctimes o agressors.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Ya. Pero el instinto yo creo que primeramente es decirle: «¿Qué estás haciendo? ¿Estás tonto o qué?»

Però la diferència és que els homes són conscients de la manca de solidaritat entre les dones que recolzen tot naturalitzant les seves conductes, així com la manera que tenen de relacionar-se entre elles. En aquest sentit, les atribucions socials al caràcter femení es presenten com a trets essencials i constitutius de les dones en contraposició als homes. Tot plegat, contribueix al distanciament dels dos universos.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo estava a recursos humans i et trucaven: «Escolta, per què fulanita cobra més que jo si no té idea de re?» Baralles i tal...

Una mica en la línia del que diu ell: són com molt més envejoses, molt més competitives per exemple, en alguns departaments jo ja ho veia, que entre infermeres hi havien les pullas i no sé què, però si això ja ho tens com a acceptat

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

si s'han de ficar o criticar a algú es critiquen entre elles. No me critiquen a mi, saps? Em veuen com a... Bueno, a veure, jo també treballo... treballo amb cinc o set dones. Llavors,

clar, es critiquen entre elles però a mi no me critiquen. No sé per què, eh? Però m'he trobat a tots els llocs que elles sí que hi ha un rifirrafe entre elles però amb mi no.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Entre ellas. O sea, dos azafatas peleadas entre ellas, discutirse por el trabajo, porque esto o lo otro, esto lo he visto yo. Pero con nosotros la verdad es que no. En mi caso, ¿eh?, cada uno...

Contràriament, les dones es mostren més comprensives i empàtiques amb els homes. La capacitat de posar-se en el lloc dels seus homòlegs masculins no les afavoreix en relació a les situacions d'assetjament en la mesura que les apropa a la percepció dels homes i les allunya de la vivència de les mateixes dones.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Es lo que pasa, que nos dan la mano y quizá cogemos el brazo y muchas, muchas denuncias que no son ciertas. Y la gente va con miedo por eso. «A ver si voy a hablarle mal a esta trabajadora y...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

También te digo que se está poniendo la cosa..., yo lo reconozco, que tal y como se está poniendo la situación... (una d'elles diu: «Ellos tienen que tener miedo»), no saben cómo reaccionar. O sea, yo creo que es que estamos llegando a un punto que ni saben cómo ligar, porque si te dicen «guapa» le puedes montar un pollo y con una denuncia por acoso; si no te dicen porque no te dicen... ¿Sabes? Aquello que... Yo también reconozco que dices que es que también estamos siendo tan, tan sumamente al límite...

L'empatia de les dones també es manifesta respecte a les relacions laborals que tenen amb els homes a la feina. Es mostren comprensives amb els comportaments i els comentaris quotidians dels seus companys que perceben com a pràctiques inofensives. La negació de la dimensió sexista d'aquesta quotidianitat és la base per instal·lar el dubte davant de les interpretacions que les pròpies dones puguin donar, així com la normalització i minimització de les diverses tipologies d'assetjament.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

aunque no te digan «Qué guapa estás», tú le notas que te ha mirado como una mujer mona, no se puede acusar por eso.

a uns altres companys, que passes pel magatzem, que allí tenim magatzem: «Ha llegado el verano, cómo se nota.»

L'empatia també passa per compartir, en certa mesura, la percepció crítica dels homes respecte els canvis institucionals a favor de la igualtat d'oportunitats. Uns canvis que, com s'ha vist, els provoquen desconcert alhora que els fan adoptar una actitud d'alerta i prudència davant de les dones tot capgirant el rol de víctima.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Aparte, el hombre está muy asustado ahora mismo. O sea, los tíos están muy asustados. Hay tíos que tienen cargos de cierto nivel y dicen: «Yo no me meto con una persona... con una mujer en un ascensor.» Porque no saben. Hay mujeres...

Ellos también se sienten violentos.

Por eso están descolocados, porque no saben cómo hacerlo.

Amb tot, elles mostren certa comprensió amb els comportaments i les actituds sexistes dels homes, fet que contribueix a explicar el rerefons sociocultural que sustenta i reproduïx la persistència de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Pero los tíos no lo viven igual.

Ya.

Nosotras lo vivimos como: «Qué tío más guarro.» Y a los tíos que sí que les hace gracia, casi que les pone.

Mentre que l'empatia de les dones es desvincula del fet d'ocupar el mateix paper que els homes, ells només manifesten empatia cap a les dones quan han estat víctimes de manera que aquest intercanvi de papers els apropa al món femení.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

En mi empresa, te digo, había un conductor, tal, que, bueno, es homosexual. Entonces el tío va siempre con la coña total. O sea, me cogía a mí, que yo no lo conozco personalmente, y a través de un compañero decía: «¿Quién es el osito ese que va contigo? A ver si me lo presentas, no sé qué, está pa comérselo.» Yo decía... Yo me río porque ji, ji, ja, ja, pero digo, hostia, si esto fuera al revés, que yo fuera una mujer y estuviera diciendo estas cosas así, sería impensable, ¿no? Y cuando yo se lo he explicado a alguien que me está acosando el... Además, mola, porque es un tirillas así, ¿sabes? Poca cosa. Y todo el mundo ja, ja, ja, ji, ji, ji, hostia, qué gracia, qué gracia. Y digo: «Hostia, si fuera al revés sería brutal, ¿no?, el concepto de que fueras así de a saco de oye, quién es esa, que está buenísima la que va contigo.» Además, con terceras personas, no en lo privado, ¿no? Sino jocosamente.

La complicitat masculina

L'altra cara de la moneda de la manca de suport femenina és la complicitat masculina. La competència i desconfiança entre les dones es recolza en una mirada patriarcal a les relacions que els homes i les dones tenen a la feina. De manera que ells es situen en una posició simbòlica superior al atribuir-se valors com el companyerisme, l'honestedat o l'amistat en contraposició a com consideren que són les dones a la feina.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

I més honestos. Tu i jo podem tindre un problema...

Anem de cara.

I, després dius, va t'espero a baix al bar que potser no...

O els tius ens fotem l'hòstia i el dia següent podem parlar.

Però elles no són lleials, van per l'esquena.

Aquesta desigual atribució de valors es vincula a altres trets de personalitat, entre els quals apareix la dimensió sexuada que es naturalitza al parlar de com són els homes i les dones. En relació als estereotips analitzats anteriorment, ells es perceben a sí mateixos com a simples i a elles com a manipuladores: aspectes que alimenten la solidaritat masculina i la insolidaritat femenina.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Dentro de, siempre, [que] el hombre y la mujer son diferentes, el hombre siempre tiene como una voracidad sexual, ¿no?, de buscar la presa, lo que sea, eso siempre es diferente.

Porque hay algunas que tienen habilidad, nosotros no, somos más planos y salimos a bocajarro y nos ponemos más calientes y tonterías ante ciertos comentarios de segundas de ellas que a veces buscan esa parte de salto, de fuego, de reacción del hombre

Efectivament, reproduint la lògica patriarcal, ells s'interpreten com a víctimes del caràcter femení, fet que els apropa als seus homòlegs masculins; a diferència del que passa entre les dones que es perceben com a competència, fet que les distancia de les seves homòlogues femenines.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Y el hombre, somos más llanos, más... Vamos a otra historia, somos más lisos, más encefalograma plano como digo yo

La diferencia que cuando hablas con un hombre, pues es todo más lineal, más llano, más... te puedes fiar un poco más. En muchos casos me he encontrado que las mujeres la sonrisa, pero luego te la mete por la espalda.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

El hombre en ese aspecto yo lo encuentro... y llevo toda la vida trabajando, muchos años ya en muchas cosas, sí que son como más legales, más, pues lo que dice ella, más naturales, más... está todo como más igual. Sí que hay que hay casos que hay hombres que tela, ¿eh? Que dices, si fuera mujer, ya no sé cómo sería, ¿no?, que van a ver lo que te pueden fastidiar, pero es esto que dice ella, como más compañerismo. Son como más humanos. Y la mujer no, siempre, por envidias o lo que sea, va a ver lo que pueden fastidiar

En definitiva, el pes dels estereotips i els rols tradicionals de gènere a la feina reforça l'existència de dos universos simbòlics que coexisteixen però no es comuniquen. Dues realitats on els homes són els guanyadors i les dones les perdedores davant d'una hegemonia patriarcal que ho impregna tot a través d'uns tentacles que arriben arreu.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

som més oberts i sense por a res, o sigui, perquè clarament, parlem més clarament entre nosaltres. No amaguem res, cap tema. Jo penso que entre elles, pues, parlen temes que a lo millor no volen parlar amb mi com a home.

Com a conseqüència emergeixen les preferències masculines cap a ells mateixos a l'hora d'escollir els companys de feina i es genera un espai de complicitat i protecció mútua davant l'amenaça que perceben respecte les dones.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

en canvi, amb els nois sempre he tingut un col·leguisme brutal, vull dir, és que inclús quedàvem per sortir fora de l'empresa quan he tingut companys. I amb els jefes, els millors que he tingut, homes. Però, de veritat, eh?, o sigui, mai m'ha fet fora de l'empresa un home, he tingut sempre una relació boníssima.

Jo no he tingut cap problema mai, però és veritat que els homes som com més solidaris entre nosaltres i elles és diferent. És veritat això.

4.4. LES DIFICULTATS DE PERCEPCIÓ

El conjunt dels aspectes simbòlics analitzats en els apartats anteriors contribueix a fer invisible l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral. Aquesta manca de visibilitat ajuda a la persistència del fenomen en la mesura que respon a una doble dificultat: de percepció i de denúncia. D'una banda, malgrat que en els darrers anys han incrementant les campanyes de sensibilització amb el desplegament de protocols i es parla més obertament del fenomen en l'àmbit laboral, encara s'observen moltes dificultats per identificar les situacions d'assetjament. D'altra banda, en els casos on s'identifica l'assetjament, sovint emergeix una segona dificultat vinculada amb la denúncia. L'anàlisi dels grups de discussió realitzats aporta algunes pistes per a donar resposta a dues preguntes clau entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe:

- Per què és difícil identificar-lo?
- Per què és difícil denunciar-lo?

L'objectiu d'aquest apartat és aprofundir en les raons socioculturals que expliquen les dificultats de percepció del fenomen i el proper aborda les dificultats relatives amb les denúncies. En concret, el present apartat es fixa en els obstacles que existeixen per identificar les situacions d'assetjament tot recuperant alguns dels elements introduïts anteriorment. A partir de l'anàlisi dels discursos es capten alguns factors explicatius que s'expressen en termes de: confusió, culpabilització, victimització i delimitació. A continuació es desenvolupen i evidencien cada un d'aquests factors.

4.4.1. LA CONFUSIÓ

El primer element explicatiu que emergeix en tots els grups de discussió és la confusió alhora d'interpretar les relacions a la feina: els discursos mostren un aiguabarreig entre la dimensió afectiva, sexual, social, d'amistat o laboral. La persistència dels rols i els estereotips tradicionals de gènere en els imaginaris socialment compartits, així com l'existència dels dos universos simbòlics, el femení i el masculí, que coexisteixen sense comunicar-se, condicionen les relacions entre les dones i els homes en l'àmbit laboral. Unes relacions que, sovint, emergeixen envoltades de confusions entre la dimensió afectiva, sexual, laboral i social.

Relacions afectivosexuals?

D'una banda, moltes de les situacions que es donen a la feina es llegeixen sota el marc de les relacions afectives i sexuals. Aquest fet explica les dificultats de percepció de l'assetjament sexual

i per raó de sexe. Malgrat el canvi de discurs respecte la tolerància social del fenomen, aquest no s'acostuma a considerar com una possibilitat dins l'entorn laboral proper malgrat que la situació viscuda generi incomoditat i malestar.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

E: Sí, sí. Llavors és una persona. Sí, perquè a vegades... Jo m'he trobat, eh?, sentir-me atropellada. No acoso, no? Però, allò, que t'atropellen...

Entrevistadora: Què vols dir, amb atropellada?

E: Bé, doncs, que veuen que... que està lligant amb tu, sense arribar a l'aspecte físic, saps?, ni tocar ni res.

C2: Per certs comentaris...

E: Això seria un acoso... entenc jo, eh?, un acoso sexual, no? (Grup 3

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Per exemple, surt un sopar de feina, et fiques a un lloc a ballar, no sé què, tu vas per darrere i l'agafes així una mica per la cintura, potser ella... I després va a dir-li a una altra noia: «Ei, és que m'ha intentat sobar i fotre'm...»

A partir d'aquests discursos, es posa de manifest la confusió que existeix respecte la interpretació de les relacions entre les dones i els homes a la feina. El pes atribuït als rols tradicionals de gènere permet dibuixar el comportament tipus esperat segons el sexe. En aquest sentit, s'apel·la al consentiment per part de les dones com a justificació.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Pero, por ejemplo, el jefe que dije yo..., hay chicas que lo consienten, porque eran todas chicas las que estaban en el departamento y todas nunca le han dicho nada. De hecho, dos han acabado con él. O sea, que también hi ha molta gent que ho consent, i el..., no sé, comentaris, coses, que dius... Aviam, no sé, és el que tu dius, o limites o, si t'agrada aquesta persona, doncs, llavors sí... tens una relació.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

sí que es verdad que hasta la clientela y muchos camareros de la discoteca te tiran la caña, pero sí que en verdad los tienes que saber parar y decir: «Hasta aquí, no te pases más porque, si no, pues vamos... pues va a haber más problemas.» Y entonces, pues, también depende de eso, porque si tú pillas y te callas, pues como que te van a tirar la caña una, otra y otra vez. Pero si pillas y les paras desde el primer momento es como que... es en plan o como o me comen.

Per la seva part, els homes recorren a les representacions i les metàfores socials per emmarcar les situacions confuses en el terreny del flirteig. D'aquesta manera, es minimitzen els comportaments ofensius tot contribuint a fer invisible el sexisme que fonamenta l'assetjament per raó de sexe i sobre el qual es sustenta l'assetjament sexual.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo he viscut insinuacions, de tirar-li la canya i tal, però tant com assetjament...

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Interpreta... «Somos mujeres y nos... están maltratando.» A ver..., no porque seas mujer te están maltratando. Es que esto también... Hay que diferenciar. Eres mujer, hay broma, hay... Y saber... Pero, si lo coges todo junto y..., a lo mejor esa persona tiene problemas de..., cómo se dice..., tenía algún problema en su vida y todas las bromas las malinterpreta. También puede ser. Y una persona que es feliz, todo lo que le dicen se la resbala. O sea, que yo creo que es... depende mucho de la psicología también de..., de quién recibe el acoso..., posible acoso, porque...

Malgrat que la confusió emergeix com un element compartit en els discursos de les dones i els homes, es recolza sobre l'imaginari femení i masculí, respectivament. És així com es posen de manifest diferències rellevants respecte la percepció de les relacions viscudes. Els mateixos homes són conscients d'aquestes diferències:

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo crec que és això que dius tu, és el punt de vista que tu tens que sobre el que és assetjament i els homes i el punt de vista que tenen elles. M'explico, eh?

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Yo entiendo que en este caso, el hombre que lo hace, a lo mejor lo hace como diciendo: «Tampoco es para tanto. Nada más que le he dicho que... cuatro cosas» o «Nada más que la he tocado así, que no es...» Pero, claro, es lo que hemos dicho antes, un acoso empieza cuando tú no quieres que pase algo, y te lo están metiendo ahí con calzador. O sea, es..., quiero decir... «¿Por qué me tocas? ¿Por qué me tocas si no te conozco de nada?» «Hombre, no pasa nada, chica, que solo te he hecho así.» «Otra vez me estás tocando.» ¿Sabes? O sea, que quiero decir..., y luego eso da pie, da pie... Y el hombre dirá: «¿Que tampoco he hecho nada! ¿Sabes? Si nada más que te he tocado el pelo o te he tocado el no sé qué.»

Aquestes interpretacions contradictòries tenen a veure amb l'existència dels dos universos simbòlics, el femení i el masculí, que no es comuniquen però que s'intueixen segons l'assignació d'estereotips.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Sí, pero que es habitual, ¿no? Entre nosotros a lo mejor: «Hostia, madre mía, joder, cómo está esta la nueva que ha entrado», tal, no sé qué.

J2: Claro, porque ellas harán lo mismo, supongo, entre ellas.

J1: Sí, sí, eso es lo que suponemos todos.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Entonces, claro, siempre estás... Juegan a esa dualidad y entonces, claro...

I: Sí. A veces confunden lo que es una amistad con algo más.

E: Sí, o lo que simplemente, pues, llevan una buena relación, pues amena y tal, pues ya les da pie o paso a... o creen que les da pie a un paso a otras actitudes

D'aquesta manera es reforça la confusió, tant pel que fa la visió dels homes que tendeixen a minimitzar les situacions:

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

...cuando lo hace uno feo que no le gusta, cuando lo hace uno que le mola, todo fantástico.

J2: ¿Un comentario es acoso?

A: ¿El qué?

J: ¿Un comentario es acoso?

J3: Ellas lo entenderán así, pero es que estamos llegando a un extremo...

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Le preguntaría porque a lo mejor es que se ha hecho un poco la película. Que a lo mejor es que ella se siente acosada y no ha sido un acoso. Es lo que a veces puede pasar. Es que, claro: «Es que me siento acosada porque me ha mirado... me he girado y me estaba mirando el culo.» Y, claro, le dices: «Bueno, y tú no le miras...» No sé, que por mirar...

Com pel que fa l'experiència i vivència de les dones que les porta a expressar incomoditat davant determinats comentaris irrespectuosos o oferiments inapropiats dels companys de feina.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

E: Xata, a mi em deia xata.

Entrevistadora: O «et convidó a fer un cafè, xata.»

E: Oi, jo això no ho suportava. Un dia li vaig dir: «Dic xata, xata, què és això?»

P: Et convidó a fer un cafè... no tiene nada de malo, para mí.

J: No.

P: Depende de...

J: Ara, si en el cafè hi ha: «Ai, què guapa estàs avui» i... Perdó? Saps? Ja... Llavors...

P: Claro.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

A veces te la esperas y la evitas, pero a veces te encuentras en ella y no la puedes... Es muy difícil de gestionar. Es bastante complicado de gestionar. Y a pesar de que una les pueda hacer evasivas y desplantes y demás, a algunos les da igual. Parece que siguen en su dinámica. Yo no sé si es porque ellos sienten que como tienen un poder, pues ese poder les da derecho a lo que ellos quieren. Están acostumbrados a tener lo que ellos quieren y como ellos quieren, entonces no pasan por... O sea, no les cabe otra opción. Tiene que ser así.

En sentit contrari, els homes manifesten sentir-se sorpresos per l'ofensa o mala interpretació que poden generar els seus comentaris cap a les dones companyes de feina i apelen a les relacions adultes per negar l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

«Oye, pues estás más buena que el pan, chiquilla. Si tú y yo tuviéramos algo, no sé qué.» Y te dice: «Pues no.» Vale. Y se acaba ahí. ¿Dónde está el acoso? Es decir, si ella se lo toma como acoso, eso no es acoso, eso es una propuesta sexual pero no es intimidatorio, no tiene los requisitos del acoso sexual ni de la agresión ni nada. Somos mayorcitos.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Claro. Exacto. Es que por eso te digo, que hablamos de esto. Ahora, que a mí me viene un compañero y me dice..., o una compañera: «Es que aquel me ha metido mano, no sé qué, no sé cuántos.» Y hablo con el otro y dice: «¡Qué va! Si la tía se me puso encima...» ¡Ya os apañaréis! ¿Sabes? Pero ya si yo veo algo que considero que es un delito, ¿no?, porque considero que es un delito, pues entonces intentaré apaciguar, claro

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

J1: Yo lo he hecho eso. No ha habido ningún problema. Luego también tienes que ver que lo que está haciendo una mujer es, sí, acoso o no. Según cómo lo veas...

S: A mí me ha pasado de ver a un compañero intentar sobrepasarse y..., y él decirme: «¡Mira!» Y ver lo que ella le ha estado escribiendo la noche anterior. Entonces dices, bueno, ¿a qué juegan estos dos?

Tot i l'existència d'una certa consciència sobre la diverses interpretacions d'una mateixa situació que es pot donar a la feina entre els homes i les dones, els grups de discussió posen de manifest que no existeix una idea compartida a l'interior de cada col·lectiu sobre quina és la realitat que comporta l'assetjament sexual i per raó de sexe. Els dubtes que es plantegen posen de manifest l'abast de la confusió. En el cas dels homes, apareix la dicotomia assetjar versus lligar des de la perspectiva de qui inicia l'acció:

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

És que això ens has d'explicar la diferència entre..., abans ho has dit, entre lligar i assetjar.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Això sí que ho he vist, però no de tocar o de... Si diem que és assetjament també, que hi estic d'acord, sí que ho he vist.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Yo tengo un compañero que, bueno, él es muy habilidoso, tiene mucho don de palabra y tal, y sabe..., tiene mucha vista, y siempre..., bueno, iba a la víctima fácil, digamos, ¿no?, a la mujer que se acaba de divorciar, que estaba pasando un mal momento, tal, tal. Buenas palabras, tal, un abrazo... Esto. Y se las llevaba al huerto. Y, bueno, no sé si eso es acoso o es... estar de acuerdo las dos partes, ¿no?

Mentre que en el cas de les dones el debat es planteja des de la perspectiva de qui és subjecte de l'acció i com la percep. En aquest punt, es posa l'atenció en la intencionalitat i la manca de respecte que comporta l'acció grollera i ofensiva, així com en la incomoditat que provoca.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Entrevistadora: Què enteneu que és assetjament?

E: Que és algo físic. Jo entenc que...

J: Jo és el moment en què em sento incòmoda...

E: Sí. Exacte.

(Una d'elles diu: «Jo també.»)

J: Incòmoda, a veure...

C2: No fa falta que sigui físic.

V: No, si la incomoditat de tu...

J: Incomoditat real. O sigui, no que sigui cosa teva que diguis: «M'estic sentint incòmoda perquè soc així.» No.

A: És com que hi ha una barrera... Tens una barrera que sempre hi ha algú que la vol saltar, no? Que dius, bueno.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

A mí me parece de persona grosera, pero no me parece de delito, vamos. Una persona grosera.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Pero igualmente ya es acoso, nada más que te roce un pelo sin tú consentirlo ya es acoso.

N: No, no, la cogía porque quería

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Es que es eso, acoso es simplemente que me estés tocando las narices cuando yo no quiero decirte ni buenos días.

M1: Exactamente.

M2: Me estoy sintiendo acosada. O sea, tú puedes decir que no has hecho nada. «¿Perdona? Me estás mirando y me estás acosando.»

M1: Sí, ya con la mirada a veces...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Muchas.

A: Sí. Muchísimas.

Entrevistadora: ¿Muchas?

A: Muchas, muchas, muchas.

Entrevistadora: ¿Sí?

A: Yo desde muy jovencita, además.

Entrevistadora: De faltas de respeto...

A: ¡Uy! Y de proposiciones muy indecentes.

Entrevistadora: Por parte de compañeros de trabajo.

A: No, de jefes directamente.

Davant del dubte expressat per identificar les situacions d'assetjament, en part per la importància atribuïda a la percepció subjectiva, algunes dones redueixen el fenomen a les situacions més extremes tipificades com a delictes.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

L'abús és petit, trobo. Qualsevol cosa es pot considerar abús, no?, trobo. Però clar, igual no és un delictes. Que algú t'agafi així per parlar, doncs, està abusant de...

M3: ¿Que un et parli perquè portes minifalda?

T: ¿Cómo? ¿Que te hable porque llevas minifalda?

A: O que te mire de alguna manera así...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Sí; bueno, pero no se pega cabezazos contra la pared. A todos se les va la olla y violan y matan, pero no hay ninguno que coja y salte y se mate él solo.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Pero si no ha llegado a algo como para denunciar, a lo mejor una tocada de culo..., claro..., no ha habido pen...

N: No, no. Eso no. No. No.

M2: Pero da igual, la ha acosado.

A: ...no ha llegado a tanto para...

En aquest sentit, apareix el risc de valorar la importància de l'assetjament tot prenent com a referència el mateix delictes. Com a conseqüència, la dimensió física del fenomen preval per sobre de la dimensió psicològica, relacional o ambiental, així com l'assetjament sexual eclipsa les situacions d'assetjament per raó de sexe. De manera que les mateixes dones contribueixen a la subestimació i manca de visibilitat del fenomen en el seu conjunt.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Claro. Siempre eres invisible, de sobte, jo és que, bé, el dia que portes la minifalda i els tacons: «Ah, ah.» Dios: «Què?» Esto no es abuso, pero això no...

A: No, abuso no és això.

En el cas dels homes, també s'observa com tendeixen a identificar, únicament, les situacions d'assetjament sexual més extremes, mentre que els comportaments verbals i les situacions d'assetjament per raó de sexe persisteixen tant invisibles en el discurs com naturalitzades en la rutina laboral.

(Grupo 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Lo que he dit. A la meva empresa, lo típic, diguéssim, val, sí, pues lo de... quan passes per... típic piropo de obra, diguéssim, això sí que és relativament habitual. O sigui, jo conec gent i els quatre o cinc cafres que sé que si algú ha silbat ha sigut un d'aquells. Però no fins al

punt que la dona normalment sempre, no?, que s'hagi sentit tan afectada com per pensar en denunciar o tal. És lo típic de «sí, pues me han silbado. Otro día me acompañas».

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Claro. Exacto. Yo no quiero decir que no lo hayan sufrido, pero es que a lo mejor malinterpretan las cosas. Y eso también se han dado casos.

Relacions laborals?

Una altra manifestació de la confusió s'observa en les interpretacions que es fan de les relacions a la feina sota el paraigües de les jerarquies laborals. Des d'aquesta perspectiva, s'atribueix al càrrec ocupat pels homes determinades actituds i comportaments que atrapen, professionalment i emocionalment, a les dones. El discurs femení mostra com, malgrat reconèixer l'abús de poder masculí o el sexisme, no s'identifica com assetjament perquè no s'expressa en termes físics. Els relats recollits evidencien com s'emmascara el comportament assetjador sota l'aparença de la dinàmica laboral que permet tolerar l'exercici del poder d'aquell qui ocupa una posició superior.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

N: ¿Estamos hablando ya de una situación de abuso..., poder, mezclado con abuso, en este caso, de acceder a situaciones comprometidas y tal o no? No, que el primer caso que te comentaba de mi jefe, que era muy amigo mío, pero sí que se daba ese..., lo que decías tú, el sentirme atrapada porque era como mi primer jefe, así, que me había dado la oportunidad...

P: Claro, pero en esos casos, el hombre se intenta esconder.

N: ...un proyecto grande... Quiero decir, sí que me sentía atrapada... el no decirle que no a según qué cosas, por haberme dado una oportunidad, porque tal..., porque me seducía – «Vamos a comer, tal...»–, pero no había un matiz de querer... cama conmigo, pero sí aprovecharse. Hasta que dije: «No, ahora me he dado cuenta. O sea, tú me dejas hacer esto, esto y esto, pero justamente para contrapartida tenerme a mí siempre aquí a tu disposición veinticuatro horas... cinco días.»

(...) N: Me sentí atrapada en esa situación. No sexualmente, pero sí atrapada a nivel de... profesional, de que me haya dado una oportunidad, de que...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Luego también he tenido, pues lo típico, ¿no?, el típico jefe que te va echando la caña y tal, que tienes el típico roce, el típico... la típica propuesta y tal con él medio broma, medio en serio y después cuando terminan las relaciones laborales entonces te dice: «Oye, yo ahora no soy tu jefe y ahora sí que quiero y tal y cual.» ¿Propuestas? Muchas. Muchas. Y situaciones de estas violentas que te acorralan, que estás a solas y tal, también.

Els mecanismes que contribueixen a crear confusió en les relacions a la feina, tot ocultant les situacions d'assetjament, inclouen diferents estratègies com ara el tracte amable, l'aparença d'amistat, la recompensa o el favor personal. El conjunt d'aquests mecanismes s'articula des de

la lògica de la jerarquia laboral, per bé que cerquen l'aparença del tracte entre iguals com a coartada de l'abús de poder masculí. Situacions que s'observen, especialment, entre les dones amb categorials laborals mitjanes.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Yo sí que he encontrado situaciones de..., no de seducción sexual, sino de..., como de esa manipulación... Yo recuerdo que tenía un jefe que era como muy amigo..., o sea, desarrolló esas técnicas de, bueno, superconfianza, nos íbamos de concierto juntos con la mujer... ¿Sabes? Y recuerdo que hubo un momento que (...) y dije: «Este tío me está manipulando», más allá de lo que es la relación. Y recuerdo que hubo un momento que intentó como...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

E: No, perquè jo era la seva secretària. M'ho feia a mi. Llavors em compensava. Perquè estigués calladeta, doncs, em donava diners de la seva butxaca.

P: (Riu.) Toma, para que te vayas a comprar chuches, ¿no?

(Riu.)

E: Sí, sí. Me regaló un viaje a Praga con mi novio...

En aquestes situacions, la posició d'inferioritat que ocupa la dona fa difícil l'articulació de respostes. Com a conseqüència, no es confronta el comportament, es tolera amb resignació malgrat que les actituds i els comentaris assetjadors esdevinguin en contextos molt incòmodes com ara el fet que suposa la presència de la parella de l'home.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Sí, jo també. Certs comentaris, indirectes i... No t'han arribat a tocar mai, però... Jo a un director d'una acadèmia, vamos, hi havia cada comentari, i a vegades davant de la seva dona, que dius: «Tio!»

En aquestes circumstàncies, la confusió es mescla amb la sorpresa de manera que provoca paràlisi i desconcert. La suma de tot plegat explica les dificultats de les dones per a percebre el que està passant i fomenta les estratègies d'ocultació de la situació viscuda, fins i tot amb la pròpia parella.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

¿Sabes? Esa sensación..., cuando no venía a cuento, tocando. Y yo, claro, hablando yo era como..., no estaba escuchando. Bueno, eso pasó, ¿no? Y así. Y yo me quedé así como diciendo..., y fue al lado, ¿eh? Y éramos amigos. Y a día de hoy no lo he explicado, ni a mi novio, que es mi marido ahora, ni a ninguna amiga. Pero no te sé decir por qué.

Com s'ha vist en apartats anteriors, els discursos de les dones també expressen el desacord i el malestar davant les dinàmiques laborals on el tracte rebut és en funció de les característiques físiques tot menystenint les competències professionals i la pròpia vàlua pel lloc de treball. Una

lògica de tracte patriarcal que es fonamenta en la divisió sexual del treball i que contribueix a la cosificació de les dones.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Ya, pero al final ya es que, yo qué sé, que tu jefe te hable por algún motivo, pero que no sea por tu forma de vestir o por tu físico, que sea por lo que tú aportas en el trabajo.

T: Bueno, ya.

M2: Que te valoren como persona.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

ya no de mi jefe, sino el jefe de otra zona o de otras... Sí. Y quedarte, bueno, con ojos como platos y decirle: «Venga, pues si no me quieres renovar y no me quieres hacer fija, despídeme, pero yo no soy una prostituta.» O sea... Con dieciséis añitos.

La crítica i el rebuig d'aquestes pràctiques s'estén cap a les formes de contractació, molt freqüents, que prioritzen l'aparença física de les dones.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

A: O, por ejemplo, yo qué sé, fichan a una chica que es mona, y dicen: «Mira, la han fichado porque es guapa y así anima al personal.» En vez de coger y decir: «No, es que es muy válida y que tiene capacidades.» Yo eso lo oigo. Pero es que yo eso lo oigo.

T: El problema es que la que es mona tiene que demostrar que encima es lista.

A: Encima tiene que demostrar...

S: Podria escriure un llibre.

T: Porque la que es un callo, ya saben que debe ser lista.

A: Eso es discriminatorio.

En sentit contrari, també apareix un discurs que relativitza el favor sexual com a moneda de canvi a la contractació de les dones.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Yo creo que la culpa también un poco la tiene el hombre, porque el hombre ese dejar a esa persona que a lo mejor valía más que la chica esa que se la ha chupado...

En definitiva, es tracta de dinàmiques i pràctiques que es recolzen sobre la persistència dels rols i els estereotips tradicionals de gènere, que invaliden les capacitats professionals de les dones i esdevenen l'avantsala de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. Tot plegat, sobre el bressol d'un sistema patriarcal ben arrelat socialment.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Fan entrevistes de feina, l'informàtic feia entrevistes de feina per un becari, i els propis companys li deien: «Bueno, claro, es que si coges un becario se tiene que arrastrar por el suelo y tal.» I l'informàtic, que té trenta anys deia: «Bueno, así si va con falda, pues, mejor que se arrastre por el suelo.» O sea...

T: Pero eso es una broma, ¿no?

S: No, no, no, lo estoy diciendo en serio

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Actitudes machistas de «déjame que lo haga yo que tú no puedes».

Més enllà del malestar i la crítica femenina d'aquest funcionament patriarcal del món del treball, el discurs d'algunes dones deixa entreveure certa actitud de tolerància cap a unes pràctiques que es rebutgen col·lectivament. En aquest sentit, es torna a constatar com part de la dificultat de percepció s'explica per l'efecte que provoquen els tentacles del patriarcat en les mateixes dones a l'hora de reaccionar o valorar situacions d'abús de poder masculí.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

La veritat és que és superbon tio, una cosa per l'altra, o sigui..., ens portem i tot, amb tot el grup ens veiem, però jo a vegades li dic: «Tío, es que... ¿sigues cogiendo chicas guapas solo? ¿O cómo va?» Saps? Perquè era com un..., tu, o sea, noia que entrava... I sí que és veritat que, això que deies, si es sentien..., no sé si se sentien violentes, però, aviam..., jo estava al costat, o sigui, els tenia aquí al darrere. Clar, hi havia comentaris i coses que deia, hòstia..., saps?, en plan..., jo no podria treballar així...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Sí. Pero yo lo veo bien. Al final, claro, a veces puedes pensar: «Ostras, el jefe este...» O: «La chica se ha liado con el jefe para conseguir el puesto», porque hay así, que lo ves.

En la mesura que els tentacles del patriarcat s'immiscueixen en el discurs de les dones, es reforcen imaginariis socialment compartits entre els homes que serveixen per capgirar les versions tot assenyalant a les dones com les artificieres de la situació. Es recórrer a les representacions, els mites, les imatges i les metàfores analitzades en apartats anteriors que van de l'abús de poder masculí a l'ambició femenina.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

lo del braguetazo existe.

Mobbing, bullying i masclisme?

Finalment, s'observa com l'ús del llenguatge també contribueix a reforçar aquesta confusió entre les relacions afectives consentides, les relacions laborals i les situacions d'assetjament. Així es constata a través dels grups de discussió on apareixen eufemismes que dificulten la visibilitat del fenomen quan es confon amb altres discriminacions laborals com ara el *mobbing*.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

No hi havia protocols tampoc antimobbing, no? Jo no me n'havia trobat mai tampoc.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Es que esto es superbueno. Farà cosa d'uns dos anys, dos o tres años, sacaron lo del acoso en el trabajo y mobbing y tal, y el jefe, pues, lo envió a todo el mundo y tal.

De fet, els grups de discussió posen de manifest certa confusió en les situacions de discriminació que es poden donar dins de l'àmbit laboral fins el punt que es parla de fenòmens que li són aliens com és el cas del *bullying*, exclusiu de l'àmbit educatiu amb menors.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Jo em sembla una mica el que dic. També pot ser, però que la majoria és... O sigui, també, però..., la relació amb l'home és com una mica..., és un bullying com sexual, no?

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

N: Exacto. Puede ser que no te guste, ¿no?, y que sea por el abuso de poder, ¿no?

V: Bueno, que también pienses: «Ostres, perdo la feina...» Exacto, sí. Exactamente. És com un... No és un bullying, però és una situació que tu ho estàs passant malament... y tú no sabes decir no.

Al costat d'aquests eufemismes, emergeix la vinculació de totes les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones amb el masclisme com a problema social més enllà del mercat de treball. El fet de posar en el sac del masclisme l'assetjament sexual i per raó de sexe representa un bon indicador de la dificultat per percebre la complexitat del fenomen i la seva capacitat de camuflatge entre dinàmiques sexistes generalitzades i acceptades.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Yo creo que es más para evitar el hecho de que si depende de lo que haga, me van a denunciar por machista.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Diguem, a nivell personal amb les noies que he treballat no he tingut mai cap problema, excepte una mica això, no? A vegades si tu li demanes o dius: «Fes-me això o...» A vegades és pensar la manera que li dius, no? Jo, per exemple, vaig amb ell i li dic: «Té, cony! Acaba'm-ho.» I ja està i m'ho acaba. Llavors a una noia li fas el mateix i, hòstia, que si «ja m'estàs...» No sé, que si el masclisme.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Y fue esto, fue machismo total. No estaba soportando que le llevara una mujer...

4.4.2. LA CULPABILITZACIÓ FEMENINA

La confusió entre la dimensió afectiva, sexual, laboral i social de les relacions a la feina apareix tant en el discurs de les dones com en el dels homes, però es detecten diferències pel que fa la responsabilitat assumida davant de les situacions que desencadena. Tal i com s'apunta en els

anteriors apartats, bona part dels discursos que s'articulen per valorar aquestes situacions tendeixen a invertir els papers d'agressor i víctima.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

S: Al final dona la volta.

A: Al final la guarra era jo.

S: Sí.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Exactamente, no les vamos a echar toda la culpa a ellos.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

: Algunas sí.

Entrevistadora: ¿Sí?

I: Algunas sí. Todas no, pero algunas sí.

Entrevistadora: ¿Estáis de acuerdo todas?

C: Las liantas, más.

I: Las liantas, las que son, como digo yo, barriobajeras.

E: Sociópatas.

I: Que a lo mejor les van a dar un beso y ya han dicho que les han tocado el culo. Sí. Hay algunas... Todas no, pero hay algunas que sí.

A: Exageran mucho.

Per dir-ho ras i curt: elles tendeixen a culpabilitzar-se mentre que ells tendeixen a fer-se les víctimes. De tal manera que les dones reproduïxen bona part dels estereotips tradicionals de gènere fent ús de les representacions patriarcals i contribuint a fer invisible l'assetjament per raó de sexe.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Pero no todas las que son simpáticas quieren seducir a su jefe, ni todos los tíos que son agradables y te tratan bien o si te ven mona de alguna manera, aunque no te digan «Qué guapa estás», tú le notas que te ha mirado como una mujer mona, no se puede acusar por eso. Entonces, el acoso existe, sí, claro que existe. Y las busconas también existen. Pero en la vida normal es que se nos está yendo la olla, yo creo.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Por eso digo, que a veces somos peor nosotras que ellos.

N: Sí, sí, sí.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

Que a lo mejor les van a dar un beso y ya han dicho que les han tocado el culo. Sí. Hay algunas... Todas no, pero hay algunas que sí.

La culpabilització femenina i la victimització masculina són les dues cares d'una mateixa moneda que emergeixen com un èxit dels tentacles del patriarcat. En el cas de les dones, s'observa que el sentiment de culpa es manifesta des de posicions distintes amb una arrel compartida que responsabilitza a la dona de la situació viscuda. D'una banda, les dones atribueixen a determinats comportaments de les seves companyes l'explicació de les relacions confuses a la feina. De manera que entre elles es fan responsables de la situació viscuda ja sigui per la manera de vestir o per la forma de comportar-se.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

E: I a vegades utilitzen el sexe, saps? I moltes dones l'utilitzen també, eh?

J: I ho puc entendre d'aquella persona, però no... jo no em tiraria un viejo perquè em donés una pasta.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

P: Yo he visto a chicas que iban a la oficina vestidas como si, vamos.

E: Como si fueran a un cóctel.

P: Como si fueran... Sí. Y además en una oficina en la que he trabajado que era, además...

E: O que les gusta mover el culo, también.

P: ...que era oficina que se permitía vestir de casual cada día. O sea..., los chicos podían ir hasta de bambas... O sea, era casual.

A: Sí, que no hacía falta, ¿no?

P: Pero había chicas... O sea, al final, esto es como todo... Bueno, para mostrar, para gustar, y al final...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

I, a més, és que jo això..., clar, sentia també..., un dia em vaig quedar molt parada perquè sentia una companya que..., bé, estava donant classes d'anglès a un home, i veia que..., sentia jo, de donar classe a l'altra, que li feia com moltes carantonyes, no?, i molts...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Porque la mujer también lo hace porque puede conseguir algo del hombre.

M1: Claro, porque siempre van a sacar algo.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Y se estilaba mucho. Yo veía compañeras que venían, que se ponían bien la ropita de venir a hablar con el jefe: «¿De qué vienes?» Y además es que ya fue sonado. Le pusimos de mote el putón verbenero además, porque todas llevábamos nuestra faldita y ella llevaba la faldita por aquí (fa un gest indicant una zona del cos). Ella y todas las que estaban liadas. O sea, iban siempre más provocativas que el resto y decías, pero, por favor.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Yo creo que quieren ser el punto de atención o la princesa, la reina del lugar o... No sé. Como la mejor. Una diva, van de divas.

D'altra banda, el sentiment de culpabilitat també apareix en clau individual quan les mateixes dones es pregunten què han fet per generar confusió en determinades situacions o donar peu a interpretacions esbiaixades sobre les relacions que mantenen amb els companys de feina. Es tracta d'una auto-culpabilització que implica l'assumpció de responsabilitat. En aquest sentit, sembla oportú interpretar-ho com una resposta fruit de la interiorització dels rols tradicionals de gènere que, entre altres aspectes, alimenten la culpa com un sentiment femení.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

No, no, no. Perquè a vegades hi ha aquest punt que dius, ostres, aviam si estic confonent. Saps?

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Sí, sí, sí. Claro, evidentemente, que qué es lo que estaba haciendo, que, o sea, de qué iba, que... Bueno, pues que él había intuido señales.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Pero cada uno es uno. O sea, no es que se han puesto los siete de acuerdo. A lo mejor te tienes que plantear cómo voy yo vestida para que se hayan vuelto los siete.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

¿Por qué te vas a tener que sentir mal por agacharte a poner un cable? Porque estás sintiendo la mirada del otro de atrás.

A: Del otro de atrás que te está mirando.

En ambdós casos la culpabilització apareix com una necessitat de justificar la situació viscuda i entendre què ha donat peu a la mala interpretació, més enllà d'identificar-la en termes d'assetjament per raó de sexe. De manera que es descarta, o nega, la possibilitat d'un comportament assetjador per part del company de feina.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

No, porque no, porque parece que esté acusando a una persona, y a lo mejor van a decir: «¿Por qué dices eso, cómo te puedes interpretar que yo te hice eso por eso?» Pero es que, no sé, la sensación de que me esté haciendo así en el hombro, este masajito, cuando no viene a cuento, a lo mejor si lo digo van a pensar que la rara soy yo, ¿no?

S: O que les has dado a entender algo.

T: Es que si es un amigo es diferente, si no...

De la culpa als rumors: la trampa patriarcal

La culpabilització entre les dones esdevé una trampa per a elles mateixes, resultat de l'eficàcia dels tentacles del patriarcat. D'una banda, es fonamenta en el rerefons sociocultural d'un imaginari patriarcal que reproduïx els rols i els estereotips tradicionals de gènere.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Ese comentario lo he oído una de veces... Yo me indigno. «Mira cómo va ajustadita, esa se acaba de separar seguro.»

S: Pues me parece muy mal, porque cada uno es libre de vestir como le dé la gana.

T: No, ya, la guarrería yo creo que es...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Hombre, yo creo que... Yo sí creo y en sí hay en la vida actual hombres que lo intentan, que tiran la caña y que, si alguna cae, cae.

V: Pero también hay mujeres que provocan. Yo creo que hay por igual. Sí

D'altra banda, esdevé la base sobre la qual es construeixen els rumors, els comentaris i les crítiques a la feina. Fins el punt que les mateixes dones poden esdevenir un altaveu patriarcal en l'atribució de responsabilitats, exclusivament, en base el que es diu al respecte d'un comportament puntual.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Lo hizo con todo el descaro. No sé qué pretendía. No pasó más. Menos mal. Pero era el hombre casado con mi jefa, que era la de la escuela de danza. Muy conocidos además. Pero bueno, es igual. No pasó más. Pero bueno, yo me quedé a cuadros. Y años después voy a otro trabajo en una escuela de danza, y la jefa, un encanto de mujer, que somos todavía amigas, me dice: «Bueno, yo de ti he oído rumores que has tenido una historia con un jefe tuyo casado.» Digo: «Hostia, qué fuerte.» O sea, que sin beberlo ni comerlo...

T: Igual de simpática que ella, y ella piensa: «Joder, no debo ser simpática porque me toman el número cambiado.» Es que a los tíos les pasa lo mismo.

A: Pero es el qué dirá la gente. Porque la gente de alrededor también lo piensa. Es como si yo me llevo muy bien con un compañero, aunque él esté casado, tenga su pareja, yo tenga la mía y tal, la gente piensa que porque me lleve bien con él o tenga buen rollo: «¡Buah! Tiene que haber algo.» Y es el qué dirán.

Aquesta rumorologia contribueix a crear una pressió ambiental que no s'identifica com a tal però que pot esdevenir còmplice de la situació d'assetjament i, sobretot, reforçar la dificultat per a identificar-la.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

¿Y qué van a decir? «Mira, esta siempre con las risitas, con el director, pero las risitas, y ahora qué, pues qué se esperaba

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

I sempre acabava..., o sigui, perdó, eh?, i sempre... De fet, dos de les noies que van estar al seu departament, van acabar amb ell, saps?

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Es violento. Pero, a ver, desde que el hombre es hombre cuando ha visto una mujer atractiva la ha mirado. Y si tú vas a trabajar y vas toda empaquetada, pues, a lo mejor casi que te ofendes si no te miran, porque tú vas allí como una morcilla. O no vayas así o asume que

te miren. Otra cosa es que te digan o que te insinúen o que te acosen. Pero, coño, si vas totalmente ceñida y minifaldosa en una oficina llena de tíos, no puedes decir que no me miren.

De la mateixa manera que les dones també són conscients d'aquesta pressió ambiental que s'exerceix amb comentaris que contribueixen a la ridiculització femenina però no hi actuen en contra. El silenci paralitzant davant d'aquestes situacions és indicador de la vulnerabilitat i debilitat que les dones tenen dins de l'àmbit laboral, ben lluny de representar un silenci còmplice.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

No, que yo en mi trabajo pasa, que no puedes ser excesivamente simpática con un hombre porque o lo malinterpretan o dicen: «Mira esta la fresca, mira esta...» «Esta está receptiva.» O viene otra compañera de otro despacho, una chica, no sé, normalita, que tendrá sus treinta y cinco años, de buen ver, tal, muy simpática, muy agradable: «¡Buah! Esa está receptiva. Seguro que lo ha dejado con el marido y está buscando...»

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

O los comentarios estos. Es que a mí el comentario de: «¡Buah! Esta busca algo», aunque tenga novio da igual. «Esta...» Y lo oyes de otra y dices: «Es que de mí también lo dirán.»

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

Paralizada y decir: «¿Qué me pasa?» A ver, yo también he sido muy vergonzosa cuando era jovencita y decir: «Bueno, esto qué pasa, qué haces, que dejas...» O sea, eso me pasa ahora y no me pasa, ¿eh? Eso ya os lo digo. Pero entonces: «Mira cómo vas.» «¡Ay! No vayas vestida así que a lo mejor es porque como vas vestida así, pues a lo mejor te lo dice por eso.»

Entre la provocació, la lliure expressió i la mentida

L'ambivalència i la contradicció formen part del discurs d'algunes dones en la mesura que semblen posar en un mateix nivell la provocació i el dret a la lliure expressió, sobretot, quan es parla de la manera de vestir.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Bueno, personalmente, ¿eh?, veo, yo qué sé, a veces, en la oficina en la que estoy ahora, o en otros sitios en los que he estado, ¿eh?, pasa alguna chica o alguna compañera nuestra que se ha puesto un vestido un poco más ajustado o lo que sea, y como (...) a todos. Es un poco..., es un poco...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

Decirle a mi jefa: «Tápate, se te van a salir las tetas» o «Bájate la falda». O sea, porque está muy próxima a los sesenta, ella se cree que tiene treinta, tiene la envidia de la edad hacia la gente que es más joven que ella y..., según me han llegado comentarios que se ha acostado con todos los jefes. (..) Entonces, le pone el liarse con casados y le da igual ir provocando e ir enseñándolo todo

En aquest sentit, el discurs contradictori córrer el risc de contribuir a la confusió i, per tant, a la dificultat per percebre les situacions d'assetjament, especialment, per raó de sexe.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Jo, per exemple, t'entenc, però hem d'anar com vulguem.

V: Jo t'estic dient quan jo tenia vint anys, val?

J: I t'entenc, eh?, perquè a vegades dius, joder, és que he d'anar a buscar...

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

La reivindicació femenina de la igualtat també apareix en el discurs d'alguns homes que s'articula des d'un pla més teòric i normatiu per apel·lar a la llibertat individual. Tot i el reclam igualitari, es posa de manifest la incomunicació dels dos universos simbòlics, el femení i el masculí, que es construeixen a partir de realitats paral·leles a la feina. Bàsicament, perquè s'expressa incomprensió masculina davant la incomoditat que poden sentir algunes dones quan se'ls qüestiona com vesteixen. Els termes en què verbalitzen la idea delaten les mancances en la capacitat d'empatia davant una situació desconeguda que no s'ha viscut.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

I si l'empresa té unes directrius amb referència a aquest tema, que ho marqui i ja està. Però jo no crec que la dona s'hagi de sentir, doncs, malament de vestir d'una manera o altra, amb llibertat en tots els sentits. Hòstia, per què nosaltres podem portar tattoos a saco o elles també o pirates i elles no poden portar... Clar, si parlem d'igualtat, en tots els termes, no?

Tanmateix, es tracta d'un discurs que apareix inicialment i que es matisa a mesura que avança la conversa. Per contra, els arguments que apunten a la provocació femenina i reclamen igualtat en sentit invers, que ells no poden vestir com volen a la feina, van construint el discurs més consensuat en els grups de discussió dels homes a mesura que avancen en el seu relat.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Es decir, hombre, ir en determinados ambientes vestida de una manera ya ralla un poco lo que es conveniente o lo que es decoro. Entonces, ya ahí te puedes prestar a ciertas cosas que en cierta manera tú estás colaborando o contribuyendo a ello. ¿Qué necesidad tienes de ir vistiendo de determinadas formas? ¿Me explico? Nosotros no vamos a trabajar tampoco ahí con la camisa ahí, con las cadenas de oro y aquí hasta el ombligo abierto y en plan ahí... No. Hay que buscar cierto decoro, sobre todo en función de la profesión, de la actividad. Hay alguna que lo tiene más fácil y otras menos, para este tipo de cosas. O sea que también me extraña mucho que vayan con tanta queja generalizada de que el hombre ahora mismo somos, pues todos, yo qué sé, unos neandertales ahí.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

D2: «Viene provocando.»

D1: Yo creo que todos hemos hecho ese comentario. «Mira esta cómo va. Va buscando guerra», o cualquier cosa.

D2: Una azafata, una mujer que lleva un escote hasta aquí, tú lo vas a interpretar como que me estás provocando, a mí o al que esté, o provocando en general. Pero, si no, no vayas tan escotada. Podría razonar eso.

D2: Que no vaya así.

J1: Claro.

D2: Que evite ir así.

...

J1: Hay otra... Esto no es un refrán, pero hay otra frase: «Es que se visten como putas.» Eso si no lo hemos dicho una vez en la vida, se nos caen los huevos.

D2: No, no, que es así, que hay muchas que van así.

El consens s'assoleix al assenyalar els comportaments i les actituds provocatives de les dones, de manera que se les fa responsables de les situacions viscudes. A partir dels estereotips de gènere que vinculen el món femení a la provocació sexual, les anècdotes viscudes s'extrapolen a categoria.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Bueno, clar, perquè les miraran més. Sí, però a moltes els agrada vestir-se així per..., les posa catxondes, eh?

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo crec que la majoria de noies la roba més sexy o més provocativa se la posen per sortir de festa, no per anar a treballar.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

A l'empresa que estava abans, a una noia que era jove d'un altre departament li van dir que no vestís tan provocativa, o sigui, li van arribar a dir que es tapés més. No s'ho pensava ella el que podia..., ella es posava el que volia... Com que la tia estava de bon veure i vestia ensenyant bastant, i li van dir que no anés així a la feina.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

yo, en las gestorías, en las empresas donde he estado trabajando yo, que, hombre, cada uno puede ir como quiera, pero creo que van haciendo buena propaganda de su anatomía y de sus curvas.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

la misma también el mismo día, o varios días después, se había caído algo debajo de una mesa, había un escritorio, y va a cuatro patas la tía con eso así abierto... «Hola, company.» Y digo: «Me cago en la hostia, me largo de aquí y ya está.» O sea, que haya o deje de haber hay cosas que para mí...

(Grup 8 Homes-Baixa-Més10)

Yo creo que hay gente que se..., mujeres que se visten expresamente... para provocar. Y te saludan y... O sea, que ves que lo hacen porque les gusta. Y luego hay la que no. Pero

hay unas mujeres que sí, unas que no. Pero sí que hay que se visten... , que se note que van bien vestidas, así...

En paral·lel al discurs masculí que culpabilitza a les dones fent-les responsables de crear situacions confuses en les relacions que s'estableixen a la feina, emergeix el discurs de la mentida construït sobre la base de qüestionar el relat femení. La mentida esdevé la justificació perfecte perquè assenyal a la dona com a culpable i a l'home com víctima.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Intentar lligar és una cosa, eh?, perquè, això, dubto molt que toquin el cul en una feina, vull dir, menteixen també molt en coses.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

I menteixen molt, eh?, elles, menteixen en moltes coses

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

En coses menteixen, perquè això de tocar el cul...

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Hombre, un poco asusta porque sabes que te pueden manipular, pueden hacer lo que quieran. E incluso de una mentira pueden hacer que acabes en la cárcel, que pierdas tu libertad.

Una mentida que a vegades es suavitza en termes de percepció i exageració però que en qualsevol cas representa una obstacle més per identificar les situacions d'assetjament, especialment, per raó de sexe.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

No és que menteixin, és la sensació que elles tenen que allò ja és assetjament.

D: Ja, clar. Qualsevol cosa.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

J: Le preguntaría porque a lo mejor es que se ha hecho un poco la película. Que a lo mejor es que ella se siente acosada y no ha sido un acoso. Es lo que a veces puede pasar. Es que, claro: «Es que me siento acosada porque me ha mirado... me he girado y me estaba mirando el culo.» Y, claro, le dices: «Bueno, y tú no le miras...» No sé, que por mirar...

A fi de reforçar aquesta explicació, alguns discursos dels homes utilitzen el recurs de les veus d'autoritat tant pel que fa l'àmbit jurídic com dins del mateix col·lectiu de dones. Hi recorren per evidenciar que les dones menteixen.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

I a part, avui en dia et diré una cosa, que vull dir, inclús no fent res a vegades es produeixen denúncies falses de dones cap a homes. I això jo ho sé perquè vaig estar sortint amb una advocada que havia aprovat les oposicions de jutge i tenia que sortir els divendres per denúncies falses de tot tipus, eh?, en qualsevol àmbit, de dones cap a homes. I sortir tard. I ella mateixa estava en contra d'aquest feminisme.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

S: Yo tengo varios amigos..., creo que son tres amigos policías, y a mí me han contado que así de denuncias falsas de estas, de acosos, de no sé qué, y... Bueno, falsas. Unas se han podido demostrar... Entonces, a veces piensas, hostia... Es lo que decimos, la delgada línea, ¿no?, que hay. Y a ver también por dónde va la cosa, si se intentan aprovechar de alguna situación

De fet, en el discurs de les dones també apareix l'argument de la mentida. De nou, es corre el risc d'articular un discurs trampa per a les mateixes dones que queden atrapades en els tentacles del patriarcat tot dificultant la percepció del fenomen.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

O sea, tú imagínate que tú a tu jefe lo tienes cruzado, pero cruzado no, lo siguiente, que no lo puedes ver, dices: «A este tío le busco yo una ruina.» O te gusta, te lo quieres ligar y el tío no te hace caso, y dices: «Pues ahora me voy a inventar esto», sin ningún testigo, también se puede hacer.

M3: Es una arma de doble filo.

T: Entonces, esto es muy complicado.

A: Esto pasa, esto pasa

A: Es lo que pasa, que nos dan la mano y quizá cogemos el brazo y muchas, muchas denuncias que no son ciertas. Y la gente va con miedo por eso. «A ver si voy a hablarle mal a esta trabajadora y...»

T: Evidentemente.

A: ...me va a decir: «Me has hablado mal, porque soy..., o me has echado porque soy mujer».» Y por eso van con cuidado.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Sí, a ver, pero tanto de un lado como de las aprovechadas. Es que el problema es que te estás encontrando con el aprovechado que va tocando el culo y va haciendo como la que «porque me has dicho que soy guapa, te voy a echar los perros encima y a ver si saco pasta».

4.4.3. LA VICTIMITZACIÓ MASCULINA

Els arguments de la provocació i la mentida que ressonen en el discurs de les dones es construeixen a partir del relat que fan els homes. Es tracta d'estratègies discursives que els allunya d'assumir qualsevol responsabilitat, individual o col·lectiva, davant les circumstàncies confuses que poden emmascarar situacions d'assetjament. Alhora que atribueix responsabilitat a la dona fins el punt que, de manera directe o indirecte, se l'assenyala com la culpable.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

No ha sigut el meu cas, però es veuen mil i una sèries d'aquestes d'advocats o qualsevol cosa que lo que li passa a la dona, la dona a vegades normalment té més poder la seva veu a parlar amb el directiu que no... O sigui, és la imatge que donen també.

La provocació i la mentida apareixen com les justificacions ideals en la mesura que atribueixen culpa a la dona i, com a conseqüència, presenten l'home com a víctima. De nou, cal assenyalar el substrat sociocultural d'aquesta atribució de culpa a la dona que es fonamenta amb la idea de que elles són manipuladores i ells són simples.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

si es una compañera de trabajo, sé prudente, sé cordial, sé recto, lo justito para que no se te pueda coger por ningún lado. Porque hay algunas que tienen habilidad, nosotros no, somos más planos y salimos a bocajarro y nos ponemos más calientes y tonterías ante ciertos comentarios de segundas de ellas que a veces buscan esa parte de salto, de fuego, de reacción del hombre

Apareix, així, la doble cara de la moneda: la culpa femenina i el victimisme masculí. Des d'aquesta perspectiva, els homes es mostren com les víctimes de les provocacions, les mentides i les exageracions per part de les dones.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

I jo el primer que li vaig dir: «Ni se te ocurra decirle nada.» És que ja arriba un moment que, aunque..., no sé, si tu imagina't que el meu amic, que no té parella, vol entablar una... És que no saps com fer. Ja ell mateix diu: «Es que no le puedo decir: "Oye, qué guapa que eres."» Perquè està tan limitat i està tot tan esgotat que diu: «Hòstia, és que ella pot entendre que això és un assetjament haver-li dit "estàs muy buena", o "eres muy guapa".» Hòstia, quin és el límit? Jo crec que això és un problema que encara es té de...

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

A ver, propasar... Si ya entendemos propasar decir «esto son curvas y no lo del Garraf, chiquilla».

En aquesta tessitura, emergeix el discurs de la confrontació, fins el punt que s'atribueix una voluntat explícita de les dones per anar contra els homes en determinades situacions dins de l'àmbit laboral on acumulen, segons ells, més massa crítica i, per tant, més poder. En aquest sentit, tal i com s'ha explicat en relació als dos universos simbòlics, s'observa com els homes, especialment de categoria laboral mitjana, perceben la presència laboral femenina com una amenaça en termes professionals.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Si hi ha una sola noia al departament i tal, no passarà res; quan el número d'empleats dintre d'un departament ja és equitatiu entre homes i dones, ja comença a haver-hi conflicte, eh? I si són més les dones, ja pots calçar-te, perquè ja aniran a matxacar els tius, eh? És la meva experiència

El desconcert masculí i la broma incompresa

Per tot plegat, ells expressen el seu desconcert davant el context actual on tots els comportaments i les actituds tenen una doble vara de mesurar que els perjudica. Es presenten com les víctimes d'un context on se'ls observa constantment per captar el moment en què no es comporten dins dels nous paràmetres establerts que s'allunyen dels seus referents tradicionals.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

... luego pueden aprovechar el momento de que un ojillo se te va, te quedas bizco y: «¿Qué estás mirando, tú? Que no sé qué, no sé cuántos.» O sea, ya hay que ir con cuidado en este sentido, ¿no?

Es mostren les víctimes d'una situació on són el punt de mira de manera que viuen una pressió i coacció constant que no els permet actuar amb naturalitat. En aquest escenari, expressen el desconcert, la limitació d'acció i el no saber com dir les coses, sensacions compartides entre tots els homes. La condició sobrevinguda de víctimes els permet no reconèixer l'existència de situacions d'assetjament.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

«Què t'hi jugues? Juga-t'hi mil duros.» «A mí no me hables así, ¿eh? A mí no me hables así.» Dic: «Collons, què li he dit aquí!» Després em va demanar disculpes al cap de dos dies, però, clar, ja dius, hòstia, a veure on va a parar tot això. No?

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Has d'anar amb peus de plom segons què dius i com ho dius i... Jo crec que patim més nosaltres ara. Abans jo crec que patien molt elles, però avui en dia crec que patim més nosaltres per veure com diem segons què i que la noia no es pugui sentir ofesa o fins i tot assetjada fins i tot sexualment o segons com.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

A veure, no m'hi he trobat directament, vull dir, mai ningú m'ha acusat de res, però sempre vas amb aquella mentalitat de dir: «Ostres, a veure com li demanes una cosa o com li dius perquè no s'ho prengui malament que es pensi que com que jo soc noi i ella és noia, no?, que no es pensi que jo vaig per aquí.»

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

S: Eso es lo que yo te decía. Ves que ellas sí sueltan la bromita, la no sé qué, pero como tú le respondas ya te va a decir: «¡Eh, eh, no te pases!»

J: Esa frase la sueltan mucho, ese tipo..., esos tipos de comentarios. Te dejan un poco así, que dices... No me he enterado de lo que ha dicho, porque yo le estaba mirando el cul.

El sentiment de víctimes injustes implica l'atribució d'una manca de responsabilitat cap a situacions confuses. L'afany per desmarcar-se de qualsevol comportament o actitud intencionada troba empara en el terreny de la broma mal interpretada. Novament, emergeix un discurs que

capgira la situació: per a ells, bona part del problema és que no s'entenen les seves bromes o es mal interpreten el seus comentaris distesos.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Hi ha maneres de dir-t'ho, no?, gracioses, maneres de dir-t'ho gracioses, amb conya. I avui dia sembla que no puguis ni fer conya.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

No, és en pla més d'humor, de broma. És més en pla d'humor. Jo ho veig més en pla d'humor, de broma... Per trencar una mica el gel de l'ambient, però no allò molt molt

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

J: Eso lo he visto yo y acabar echando al chaval a la calle. Sí, sí, lo he visto yo en una tienda de aquí, de Diagonal, he visto como la chica empezaba a decir: «No, si es que tú eres muy guapo...», que tal, y el típico cachondeo. Ir creciendo el cachondeo, darse un piquito en los vestuarios. Cuando..., darle ella el piquito a él en los vestuarios, y cuando él ya coge y decir..., pum. Dice... No, es que me explicó a mí la historia la chica, y dice: «Es que luego ya me empezó a bajar las bragas y tal.» Digo: «Pero tú diste pie a todo esto, yo te estuve viendo. Tú has estado durante una semana tirándole los trastos, has llegado a tal. Pues a lo mejor te confundiría.»

Per a elles, bona part del problema és que no saben si la situació viscuda respon a una broma o persegueix una clara intensió d'establir algun tipus de relació afectivosexual.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Que no sé si es que hay que a lo mejor tiene esa gracia que no tiene gracia, se piensa..., que a lo mejor no va con mala intención, sino que se cree que hace la gracia y no la hace. Entonces, depende de quién venga... Es que no sé, llega un momento que, claro, no sabes...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Claro, y ellos también tienen que probar «esta sí» o «esta no».

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

O sea, aparte de que hay... pueda haber un factor testosterona preponderante y tal y culturales y demás, hay hombres que no tienen recursos, y su recurso es «yo pruebo, a ver cómo reacciona y según cómo veo que reacciona, pues tiro por un lado o tiro para el otro». Y luego hay el que se obceca, bueno, es que... Lo de que dice, ¿no?, que el que la sigue la consigue

En resum, a partir dels discursos analitzats, sembla possible afirmar que el victimisme masculí es recolza en el desconcert i la broma incompresa d'ells alhora que s'alimenta de la provocació i la mentida d'elles. Un conjunt d'aspectes que ajuden a entendre com el sistema patriarcal afavoreix les dificultats de percepció de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Entens? Llavors elles potser ja perceben..., no estan còmodes i allò ja és assetjament i per tu ha sigut una broma d'una nit allà...

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Però, vull dir, cuidado també en com tractar el tema assetjament, perquè segons què dius de broma ja es qualifica d'assetjament. (Parlen alhora.) El Govern espanyol ja vol dir prohibir hasta mirar les noies, això ja és assetjament, la ministra d'Igualtat.

Els perdedors de la igualtat

El discurs dels homes transcendeix l'àmbit estrictament laboral al vincular bona part dels canvis viscuts a decisions polítiques que afavoreixen un clima cada vegada més hostil cap als homes. La percepció d'hostilitat els porta a reclamar que els criteris d'igualtat s'apliquin de manera generalitzada i no exclusivament per a les dones. En aquest sentit, reivindiquen que també poden sentir ofensa o incomoditat davant de determinats comentaris que reben i la manca de llibertat per vestir còmodament.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

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

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Jo treballo al pla de Tarragona que tenim 40 graus, jo tinc d'anar sempre amb pantaló llarg, sabata tancada, no sé què, no sé quantos, i les dones, bueno, per normativa d'empresa jo no puc anar amb pantalons curts, elles poden anar amb vestit, tal, el que els doni la gana i les sandàlies o lo que sigui. De puta mare, a l'estiu sempre ens ho estan recordant.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

Claro. Si tú tienes la facilidad de ir a tu jefe, por el simple hecho de ser mujer, y tienes la facilidad, entre comillas, de decir: «Ese me ha tocado el culo», y tienes la credibilidad al cien por cien, por el simple hecho de que tú eres mujer... «Me ha tocado el culo.» Tienes razón, eres una mujer. Mmm. Porque luego va el chico y dice: «Ella me ha tocado el culo», y aún te encuentras comentarios de «Pues ¡qué suerte!».

Des d'aquesta perspectiva, les posicions més extremes en els grups de discussió construeixen un discurs contra les polítiques d'igualtat dissenyades des de l'òptica feminista que, consideren, perjudica als homes.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

por decir a grosso modo para mí es una cuestión de configuración social y normativa, por dejarlo en dos grandes bloques. Y a partir de aquí, creo que, en la línea del compañero, nos estamos yendo tres pueblos en lo que supuestamente debería ser la igualdad, un principio consitucional también, pero la igualdad al final se está yendo a desequilibrio a la otra parte. Que si ahora todo tiene que respirar feminismo y el hombre estamos agilipollaos perdíos, ya no se nos ve, cuesta reconocerse por ahí.

S'apela al feminisme com una moda que provoca l'anul·lació dels homes i, al fer-ho, s'obvien les desigualtats i les discriminacions que encara pateixen les dones dins i fora del mercat laboral entre les quals persisteix l'assetjament sexual. En aquest punt, la justícia social apareix com el subterfugi que permet defugir de la realitat.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

I no t'atenen, eh? Diuen: «Oiga este es el teléfono solo únicamente para atender a mujeres.» Cosa que no entenc. Però, bueno, tenim un ministeri d'igualtat que va estar molt bé crear-lo, però, vull dir, jo crec que hem desvirtuat algo que, bueno, la societat té de tornar a redirigir-ho, ampliar, posar molt més èmfasis, molts més estudis, més coneixement, però també equilibrar una mica la balança que hi ha situacions que, des del meu punt de vista, no són del tot justes.

En definitiva, existeix cert consens per criticar el fet que només es plantegi l'assetjament com una relació d'abús per part de l'home cap a la dona tot qüestionant els paràmetres que s'utilitzen per definir i identificar el mateix fenomen.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Oye, qué curvas tienes, no sé qué», en el seu cas s'ho pren bé però la dona és com: «Ui, ja m'està atacant.» Una mica que pensem que són elles les que tenen assetjament sexual, però és que jo crec que hi ha de tot. O sigui, tant homes, dones, entre homes i homes i entre dones i dones. O sigui, no crec que s'hagi d'enfocar només a elles. I que perquè al final hi hagi puntualment més homes que puguin dir, pues, que aquella dona quines corbes té o qualsevol cosa, no s'ha de dir que elles pateixin més assetjament.

Doblement víctimes

En aquesta tessitura, es mostren doblement víctimes en un context que els acusa permanentment i que no preveu la possibilitat que ells siguin l'objecte de l'assetjament. En els grups de discussió apareixen relats teòrics i vivencials sobre situacions viscudes pels homes que reforcen la negació de l'assetjament, especialment, per raó de sexe com una discriminació de la dona en l'àmbit laboral.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

y dentro de ello, una bolsa importante son la cantidad de hombres que por vergüenza, por estigmatización social o por una serie de cosas dicen: «Coño, ¿yo voy a decir que me ha pegado una ostia mi mujer o que me ha querido violar o que me ha querido no sé qué? No, lo dejo correr, que se van a reír de mí.» Y está ocurriendo también lo que dice el compañero, es que es así.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

És que canvies totalment la perspectiva de la persona. A mi em va passar. Jo era entrenador de tennis –fa molts anys, eh?– i una de les alumnes em va fer lo mateix. Bueno, no se'm va insinuar, però arrel de WhatsApp i tot, bueno, exagerat.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més l 0)

Entró una chica nueva, me la pusieron a mi lado, y directamente, ¿eh?, pero así de claro, la mano aquí (posa la seva mà sobre la seva cuixa). Y todo el rato encima, encima, encima. Consiguí mi número de teléfono, me escribía, no sé qué, no sé cuántos. Fui a la jefa y hasta con pruebas, y ni caso. Ni caso. O sea, fue dos semanas, tres semanas, queja, queja, queja. Al final la echaron.

En qualsevol cas, el relat de les situacions viscudes posa de manifest una percepció distinta de les mateixes entre les dones i els homes. Mentre que la narració d'elles s'articula des del record traumàtic, la narració d'ells ressona com una anècdota laboral.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo el vaig patir, però abans d'arribar a l'Administració. Jo vaig estar en una empresa de detectius privats i treballava amb sis persones i estava la dueña de l'empresa i el seu marit. El seu marit era policia nacional en excedència i aquella dona devia tindre, pues quaranta i algo però estava molt ben conservada i tal. Bueno, pues, tio, jo tindria vint i pocs anys, más o menos, pues jo soc també molt catxondo a la feina, no? I jo per mi que jo vaig fer una lectura... Bueno, jo vaig fer una interpretació, pues això, de cordialitat, hòstia, aquí quin bon rotllo i tal, i ella va rebre un missatge erroni. I jo un dia em diu: «Pasa al despacho.» I jo: «No, que tengo prisa.» Perquè jo ja temia lo pitjor. Bueno, va esperar que l'empresa tanqués, em va fer entrar al despatx, em va tancar la porta i la tia, el primer que fa, es treu dos botons de la camisa.

Fins el punt que, entre els homes, ser víctima de l'assetjament es pot llegir des de l'òptica de les relacions afectives i sexuals com una sort tot posant de manifest la manca d'empatia i coneixement del que suposa el fenomen.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Que afortunado, tú, novia y te tocan, encima, otra.

Tanmateix, es tracta d'anècdotes que també es recullen en el discurs de les dones que, de nou, esdevé un altaveu patriarcal. De la mateixa manera que elles contempen la culpa, la provocació i la mentida femenina com comportaments habituals entre les dones, mostren certa empatia amb el victimisme masculí.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

T: ...cómo encajar todo lo que pasa ahora para no verse metidos en líos. Entonces, yo creo que están pisando huevos.

T: Por eso están descolocados, porque no saben cómo hacerlo.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Aparte, el hombre está muy asustado ahora mismo. O sea, los tíos están muy asustados. Hay tíos que tienen cargos de cierto nivel y dicen: «Yo no me meto con una persona... con una mujer en un ascensor.» Porque no saben. Hay mujeres...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

También te digo que se está poniendo la cosa..., yo lo reconozco, que tal y como se está poniendo la situación... (una d'elles diu: «Ellos tienen que tener miedo»), no saben cómo reaccionar. O sea, yo creo que es que estamos llegando a un punto que ni saben cómo ligar, porque si te dicen «guapa» le puedes montar un pollo y con una denuncia por acoso; si no te dicen porque no te dicen... ¿Sabes? Aquello que... Yo también reconozco que dices que es que también estamos siendo tan, tan sumamente al límite...

N: A los extremos, a los extremos.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Antes no, antes iban a saco, y ahora los ves que ellos mismos dicen: «Es que tenemos miedo porque con nada que digamos nos denunciáis. Y una denuncia falsa después tienes que ir a juicio, demostrar que era...»

M: Mi marido trabaja..., tiene un puesto de responsabilidad en una empresa y maneja mucha gente también, y cuando viene alguna chica al despacho para lo que sea, siempre intenta que haya alguien más.

D'aquesta manera, culpa i victimisme apareixen com les dues cares d'una mateixa moneda fruit del pes estructural i l'arrelament social del patriarcat amb l'articulació de discursos que perjudiquen a les dones i beneficien als homes: ells recolzen el discurs d'elles com a culpables i elles recolzen el discurs d'ells com a víctimes. Discursos socialment compartits que, en part, capgiren la situació. Mentre que la base de la culpabilització es construeix entorn dels discursos de la provocació, ridiculització i mentida, la base simbòlica del victimisme es recolza en la normalització, naturalització i negació.

La normalització, naturalització i negació

Com s'ha vist, les dificultats de percepció del fenomen tenen a veure amb el pes dels rols i els estereotips tradicionals de gènere que, entre altres obstacles, representen una negació de l'assetjament, especialment, per raó de sexe. Bona part dels discursos emmascaren les situacions d'assetjament al presentar-les com a dinàmiques normals dins l'àmbit laboral. En aquest sentit, es recórrer al pes de la tradició amb expressions com "s'ha fet sempre", "és típic", "és habitual" o "és normal" entre altres. El conjunt d'aquestes expressions construeix el discurs de la normalització on es confon la generalització amb l'acceptació; que els comentaris grollers siguin freqüents no vol dir que no incomodin, intimidin o molestin.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Hi ha els típics comentaris quan estàs al bar amb un company a lo millor... Aquest cotilleig, això sí... Entre homes es (... #00:41:02). Val? Però assetjar?

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

O sigui, lo normal, és lo típic. És habitual. És lo del piropo de la obra, no? Això.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Pues ese día que ha bajado al taller, típico taller que en la parte donde no entra casi nadie, pues está el típico calendario con la tía en bolas y toda la pesca, ¿no? Entonces, claro, cuando ha entrado por ahí, pues sí que ha escuchado algún silbido de lejos, cosas así.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Ara, comentaris d'aquests que fem els homes algunes vegades sí.

E: Que està bona i tal.

D: Sí, bueno, això és típic.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Sí, pero que es habitual, ¿no? Entre nosotros a lo mejor: «Hostia, madre mía, joder, cómo está esta la nueva que ha entrado», tal, no sé qué.

Juntament a la normalització, emergeix el discurs de la naturalització on es nega la dimensió sociocultural del fenomen que s'atribueix a comportaments vinculats amb aspectes biològics i, per tant, inevitables. Emergeixen els estereotips analitzats anteriorment i s'apel·la a la voracitat sexual masculina, així com es recórrer al lloc comú de "ells són com són".

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Dentro de, siempre, [que] el hombre y la mujer son diferentes, el hombre siempre tiene como una voracidad sexual, ¿no?, de buscar la presa, lo que sea, eso siempre es diferente. Pero yo creo que se puede acabar normalizando bastante más el tema. Ahora se está pegando timoneadas que a veces te pasas de que al final acabamos recibiendo unos más que otros y, bueno, supongo que se va dirigiendo y al final...

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

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

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

O sea, no quiero decir que sea un acoso constante a alguien, no qué va, no voy a parecer yo aquí el salido, ¿no?, pero...

(Parlen alhora.)

Pero, vamos, que somos así.

S'observa com la biologització dels comportaments només s'atribueix als homes, si bé els discursos també fan referència a la universalitat de la bellesa més enllà de l'essencialització d'allò masculí.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Sí, pots intentar evitar-ho, però..., no sé, si és un lloc molt gran, hi ha moltes ties i tal, i una tia t'agrada molt, i ella t'ho posa fàcil, difícilment no picaràs, eh?

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Però és que la dona en tots els àmbits, no només a la feina, si és atractiva i vesteix una mica sexy, la miraran segur. Al carrer, al metro, al bus o a la feina.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

No, no, jo dic de mirar-la, eh?, que la gent observa perquè li agrada lo maco, no? Jo a vegades anava a una entrevista...

Tant el discurs de la normalització com el discurs de la naturalització es retroalimenten construint imaginaris compartits que esdevenen el rerefons sociocultural que empara les situacions d'assetjament. Es tracta de discursos que també es contradiuen amb el relat del canvi generacional, tot i que la referència al passat reforça les representacions del present. D'una banda, s'atribueixen determinats comportaments a maneres de fer dels homes d'altres generacions. Però, d'altra banda, es justifiquen comportaments actuals pel sol fet de ser menys vexatoris i intimidatoris en comparació amb el passat.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

pues ve un iaio de vuitanta anys i li fot una palmada al cul. Coses així, sí. Però igualment, ja s'ho pren com que és lo que hi ha, saps? És gent vella, que a lo millor no està del tot bé, pues dius, bueno, pues ja està, però... i hi està acostumada. Són coses així que al final estan acceptades, no? No li riu les gràcies però tampoc daixò. Aleshores suposo que depèn de l'ambient serà més habitual o menys però totes deuen tenir alguna història per explicar quasi segur. I la que no la té, la tindrà, perquè al final és que cada dia surten, no?

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

C: Bueno, el meu pare, que ja està jubilat, en la seva època treballava a una multinacional també i el de recursos humans li diu a una noia: «Quins pits que tens, te'ls lleparia.» I aquesta dona va anar al seu marit, que era del comitè d'empresa... Clar, que de vegades dius, tens una posició...

O: Però és que, clar, hòstia... «Quins pits que tens, te'ls lleparia.»

C: Un tiu de recursos humans... Així, li va sortir de l'ànima. I va anar al seu marit i li va dir: (... #00:57:28).

(Riu.)

(Grup 8 Homes-Baixa-Més10)

Yo creo que ahora hay más respeto y hay más..., no hay tantos piropos verdes ni tantas cosas que dañan a la imagen de la persona como antes. Ahora yo creo que..., en pocos sitios yo creo que se meten en..., como bromas o piropos...

En qualsevol cas, també apareix un discurs crític entre els homes respecte les maneres de lligar i els límits de les mateixes.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

I el que diu ell, no s'ha de normalitzar que sigui normal anar i tocar-li el cul a una tia. Jo no lligo així. I això sí que crec que no està bé.

(Grupo 6 Homes-Baixa-Menys5)

D2: Es que el problema es que es tan normal, que luego pasa lo de la Manada y grupos de estos raros.

J2: Sí, es que lo ven como una cosa normal.

I, de nou, algunes dones, atrapades en el patriarcal, reforcen els discursos sexistes com ara la normalització.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Algún piropo, alguna cosa, así un poco que dices: «Bueno...

N: Sí, bueno, lo típico que te... Sí.

M2: ...vale ya.» ¿Sabes? Pero, bueno, tampoco...

O la naturalització tot subratllant la dimensió biològica i, per tant, dificultant la identificació de l'assetjament, especialment, per raó de sexe.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

anna: Porque es que yo creo que lo tenemos nosotras normalizado, en cierta manera, no le damos la importancia que tiene.

Entrevistadora: ¿A qué?

A: A la por. Hay una parte..., por lo menos yo, hablo por mí. Hay una parte de la mujer que..., no es que sea normal, claro, depende qué acoso, ¿no?, pero... «Bah, ahora me voy a liar a..., sí, total ¿qué me ha dicho, que “vaya par de tetas?”»

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Es violento. Pero, a ver, desde que el hombre es hombre cuando ha visto una mujer atractiva la ha mirado.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

V: Però que sí (... #01:49:20) de quan tenia dels vint als vint-i-set. Em refereixo que jo... Los hombres son muy primitivos, con esto, son primitivos.

(Parlen alhora.)

E: Y la necesidad biológica la tienen clavada, como mear.

A: Eso también es lo que tenemos que cambiar. Los hombres son..., una es ser un animal y otra cosa es ser un...

V: No, pero que los ojos, por mucho que tú quieras... A lo mejor le estás mirando y le dices: «Me está mirando a mí o las...» Es que se les va.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

yo creo que biológicamente cada uno es como es. Eso está claro. Y que ellos tienen un factor preponderante en algunos aspectos, tal, y culturalmente todavía hay reminiscencias de machismo y de tal que todavía siguen latentes, eso es cierto.

El discurs de la naturalització també inclou, en el cas de les dones de categories baixes, el de la patologització a través del qual es recórrer a la salut mental o algun tipus d'addicció per explicar el comportament agressiu i assetjador dels homes. Aquest discurs implica la negació del pes d'una estructura patriarcal que recolza la dominació i l'abús de poder dels homes cap a les dones.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Yo creo que un abusador neuronalmente no está bien.

M1: Yo creo que llega un momento que a la gente se le va la olla y no ha sido nunca así nada, pero hay momentos que se le va la olla a la gente.

N: Es verdad, por lo que sea, pero...

M1: Se les va.

M2: (... #00:56:12) demuestra que está enferma de la cabeza.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Yo creo que como esto va de enfermedad mental, yo más que cárcel... Bueno, yo no sé si todos van a la cárcel o van a algún centro mental. O sea, yo creo que...

M: No, centros mentales no hay ya.

I: No lo sé. O una rehabilitación o una...

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Ese hombre decían por el alcohol, porque bebía mucho. Puede ser que se te vaya la olla...

Altrament, el fet que l'experiència de les dones com a víctimes de situacions d'assetjament és generalitzable, a diferència dels homes, contribueix a crear confusió en termes de normalització. El discurs d'elles també confon generalització i normalització: que totes hagin viscut situacions, no vol dir que sigui normal, ni que s'hagi d'acceptar socialment.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Bueno, yo creo que a casi todas. Las niñas no. Bueno, yo creo que a todas nos ha pasado alguna historieta, ¿no? El tema es qué dimensión, qué lugar ocupa eso en tu cabeza y en tu historia. A mí no me ocupa ninguno prácticamente, pero...

Com a conseqüència d'aquesta falsa associació entre allò que és freqüent i allò que és normal, emergeix el discurs de la negació entre les dones quan es relata una situació que no es percep com assetjament en el moment en que té lloc.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Ahora no recuerdo..., (... #01:42:55), pero no fue..., fue en un trabajo, pero no llegué a pensar que era eso. Y a día de hoy, ahora que lo dices, no sé por qué no reaccioné y por qué no lo he explicado. De hecho, es que no se lo he explicado a nadie.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

A1: Exacte. Perquè et quedes com en aquell moment però com que allò no toca allà, com que no et quadra amb la situació, només el que ho fa sap el que està fent. L'altre no.

A2: A toro pasado es muy fácil hablar también.

A1: ¿Eh?

A2: A toro pasado es muy fácil hablar. Pero en el momento, te quedas..., no te lo esperas.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Con lo cual, yo no... No me ha gustado en el momento, me he sentido como... «¿de qué vas?», pero no le he dado más importancia y ya no me ha pasado más, con lo cual, yo no le he dicho ni «acoso» ni nada.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

de decirte: «Vente al despacho» y acercarse para darte un beso y decir... je, je, je, je... ¿Pero...? ¿Sabes? A mí me pasó con veinte años.

Entre les estratègies inconscients de negació que expliquen les dificultats de percepció del fenomen, algunes dones traslladen les situacions d'assetjament al terreny de les relacions entre persones. D'aquesta manera, s'esborra qualsevol possibilitat d'identificar la dominació masculina, la subordinació femenina i, en definitiva, una de les discriminacions per raó de sexe que persisteix més invisible dins de l'àmbit laboral.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més10)

Pero yo creo que también es cómo te llevas tú en la sociedad con las chicas y los chicos..., al final yo creo que implica también en el trabajo. Obviamente dependerá de la otra persona, ¿no?, pero... Yo no es que..., aquello, que vea tanta diferencia entre un hombre y una mujer. Es que depende, al final, también, de esas personas.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més10)

E: Sí. A veces hablar de género es absurdo, sino que tenemos que hablar de personas. Sí, sí, de experiencias personales.

A: Pero, bueno, sí que creo que ellos quizá..., no lo sé si porque soy yo así o..., tienen más tendencia a pedirte cosas más... rollo criada. ¿Sabes?

E: Bueno, de mami.

A: Sí. (... #00:15:31) que no pasa nada, ¿no?, pero, bueno, piensas... «Póntelo tú».

El fet de plantejar l'assetjament sexual com una problemàtica neutre des de la perspectiva de gènere i ubicar-la en el terreny de les persones forma part de l'estratègia discursiva dels homes. De nou, doncs, es posa de manifest l'eficàcia dels tentacles del patriarcat.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

Jo crec que no. Crec que aquest tema, personalment, no és d'homes i dones, sinó de persones. Perquè un mateix comentari jo el puc acceptar d'una manera o entendre d'una manera, ell d'una altra, ell d'una altra, ell d'una altra, i si hi haguessin cinc noies, cadascuna també diferent.

4.4.4. ELS LÍMITS ENTRE LA “MIRADA SUCIA” Y LA “PECHONALIDAD”

Com s’ha vist al llarg d’aquest apartat, la manca de visibilitat de l’assetjament sexual i per raó de sexe té a veure amb les dificultats per identificar el fenomen. D’entrada s’observa que aquestes dificultats s’expressen en forma de confusió entre les relacions afectives, sexuals, laborals i socials, així com s’expliquen pels discursos de la culpa femenina, construïda sobre la base de la provocació i la mentida, i el victimisme masculí, construït sobre la base del desconcert i la broma. La persistència dels imaginaris tradicionals dona lloc a la naturalització i normalització de determinades actituds i comportaments que formen part de les expressions de l’assetjament per raó de sexe, aquell que és més difícil de percebre perquè està més tolerat socialment. D’aquesta manera, el sexisme i l’abús de poder actuen camuflats entre pràctiques quotidianes que es consideren inofensives però que serveixen de plataforma per l’assetjament sexual. Malgrat aquestes dificultats per identificar el fenomen i el risc que el relat de les dones esdevingui la seva pròpia trampa al fer d’altaveu patriarcal de la culpa femenina i el victimisme masculí, elles també reclamen la necessitat de marcar clarament els límits en les relacions a la feina per evitar la confusió.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Però la veritat és que l’altre dia llegia una cosa de..., bé, no sé, jo llegeixo molt de les dones, no?, que ens posem una barrera tan bèstia a nivell de seduir una persona, o sigui, com que ens ha passat alguna cosa d’aquestes i passen, volem deixar tan clar que no buscam rollo que al final ja som com... Uahggg! I ho deia, no? Quan una persona no s’esforça per seduir, sinó al revés, per deixar clar: «No quiero nada», deixa de brillar aquesta persona, deixa de brillar, perquè...

Elles mateixes s’atribueixen part de la responsabilitat en la inexistència d’aquests límits en la mesura que toleren determinades situacions i no parlen clar quan són víctimes de comportaments, actituds i comentaris irrespectuosos, ofensius i grollers.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Y no hablamos claramente de decir: «Oye, que me estás mirando y me estás tocando las narices. Deja de mirarme.»

M2: Es que eso sí que deberíamos de...

M3: Tanto por un lado como por otro, ¿eh?, o sea...

M2: ...si algo te molesta: «Oye, hasta aquí.» ¿Vale? Entonces, si yo te digo «hasta aquí», porque tú no te estás dando cuenta –eres tonto, vamos–...

Com a resposta a la manca de fronteres clares en les relacions entre els homes i les dones, elles desenvolupen estratègies per evitar trobar-se immerses en situacions que puguin deixar

entreveure confusió. Tal i com s'ha explicat, aquesta actitud forma part del seu procés de socialització laboral. Tanmateix, aquestes estratègies tenen costos i comporten renúncies:

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Perquè... Sí, perquè ja no exportes el teu magnetisme, la teva atracció cap als demés. O sigui, com que vols deixar tan clar que no hay nada, que estoy casada, feliz, aleshores deixes com daixò, de voler agradar, de voler agradar una mica perquè no sigui cas que tal. I és una pena haver de viure així, no?

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Porque estás supersimpática, o sea, ¿al final qué haces? Pues yo con los hombres: «No me toques, no tal.» Y manteniendo la distancia. Aunque simpática, pero yo me freno muchas veces, y sobre todo con compañeros, porque lo malinterpretan.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Perquè perds la frescura aquesta de la joventut, que una persona..., quan ets més inconscient, doncs, sí que ets una mica més seductor o desenvolupes més el teu atractiu, ja no físic, no?, sinó de tot, de simpatia, de... Però quan et fas gran vas posant aquesta barrera, no?, aquesta barrera de seriositat, de...

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

Però imagina't que un dia..., uno me dijo en broma: «¡Anda, pero si tienes piernas!» Entonces... Pero que yo me era más cómodo. Vull dir que de vegades..., ja no, però en aquella època, jo vaig triar aquesta forma de..., bueno, pues igual que si te pones un uniforme. Ja després em canviava i estava més còmoda per a mi, perquè jo sabia que si aquella persona, inconscientment, em mirava o el que sigui, jo ja no estaria còmoda. Però, clar, fa molts any...

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Claro, yo me terminaba escondiendo para que no me viera y dejarme en paz y a ver si se olvidaba. Y veía que no y que no y que no y al final, pues, al encargado se lo tuve que comentar, se lo dije, y entonces el encargado fue a hablar con él y o cambiaba o ya no dejaba... dejaba de entrar al supermercado a comprar.

Per contra, ells mostren desconcert front la necessitat que expressen les dones de deixar clars i respectar els límits marcats. Aquest desconcert evidencia la incomunicació entre els dos universos simbòlics, el masculí i el femení. Bàsicament, perquè ells desconeixen com es senten les dones i, per aquesta raó, els resulta difícil empatitzar amb la seva demanda. No consideren necessari delimitar les fronteres en les relacions que els homes i les dones mantenen en l'àmbit laboral ja que les traslladen al terreny de les relacions adultes més enllà del gènere.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Tu li pots dir «hola, bon dia» i un dia t'engeguen a la merda i el següent dia et fan un petó. ¿Cómo lo entiendes? Yo no lo sé porque soy encefalograma plano, ¿sabes? Jo ho veig així.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

: «Oye, pues estás más buena que el pan, chiquilla. Si tú y yo tuviéramos algo, no sé qué.» Y te dice: «Pues no.» Vale. Y se acaba ahí. ¿Dónde está el acoso? Es decir, si ella se lo toma

como acoso, eso no es acoso, eso es una propuesta sexual pero no es intimidatorio, no tiene los requisitos del acoso sexual ni de la agresión ni nada. Somos mayorcitos.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

que ya estás machaconeando la intimidación, que te está ya avasallando, pero eso es reiterativamente. Y el otro tener un prejuicio y decir: «Vale, para ya, no sé qué, que no puedo más, que me estás no sé qué...» Si se da estos dos... —a grosso modo— estas dos cosas, ahí podemos estar en un perfil de acoso. Pero si dices: «Oye, me gustaría tener un rollete contigo.» «Pues no, guapo.» Pues ya está, no pasa nada. Ahí no hay nada.

(Grupo 6 Homes-Baixa-Menys5)

Pero sí, son cosas que igual él lo ve como algo normal, como un halago, o sea, igual, ¿eh?, no me quiero ahora envalentonar, pero él no se da cuenta del todo de que realmente que le diga que: «Qué guapa, qué haces que no tienes novio»; «Qué guapa que eres, que pareces modelo», que tal, que tal, no puede entender que le pueda llegar a molestar eso hasta el punto de irse del trabajo.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

O sea, quiero decir... Las mujeres, es lo que estábamos hablando antes, cuando ellas están en grupo y ven a un chico que está bien y: «Ah, que no sé qué, no sé cuánto.» Pero, si el chico no está bien, y es el típico, a lo mejor, yo que sé, de la broma y tal, y..., mucha gente hace la broma con esto del típico del sexo: «Ah, pues no veas que... Cómo estás. Si tú te dejaras...» Yo que sé. Cosas así, ¿no?, lo típico. Y a lo mejor eso ya lo están interpretando como: «¡joder!, es que me está acosando.» Mi manera de verlo, claro. Sí que es cierto que, desgraciadamente, sí que hay mujeres, muchas mujeres, que sufren acoso, sí que es verdad. Pero también hay otra parte que a lo mejor no es un acoso tan fuerte como el que pueda sufrir otra que sí que lo está pasando mal.

Malgrat el consens femení respecte la necessitat de deixar clars els límits per evitar les situacions confuses, elles mateixes posen de manifest la dificultat que entreveu aquesta demanda. Al preguntar-se on estan els límits, emergeix, de nou, l'horitzó dels casos més extrems, aquells que redueixen les violències a la seva dimensió física en termes d'agressió.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

N: Por eso te preguntaba cuál es el límite que estás preguntando, cuando ya pasas a...

A: Es como que te peguin o que te maten? Si te han pegado, bueno, sí, está muy mal, pero bueno, ahora...

N: No te ha matado.

A: No te ha matado. Una mica...

En el cas de l'assetjament, un dels obstacles que apareix per delimitar les fronteres fa referència a la intencionalitat i la freqüència dels comentaris, les actituds o els comportament que formen part de la dinàmica laboral.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

N: Claro, es la intención que...

M: Entonces, si no es repetitivo, pues, entonces lo dejas allí y punto. ¿Sabes?

En aquest sentit, s'assenyala que una mateixa acció pot ser grollera i ofensiva o amable i amistosa.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

V: No, no. Es un cas, és un exemple. Jo, per exemple, mai m'ha passat res a la feina, però no és el mateix que em vingui..., a lo millor portes una samarreta una mica transparent, com deia ella, i vingui un professor, per exemple, que és una bellíssima persona, però que té gairebé setanta-cinc anys, i et digui «Què mona la camisa», a un noi de quaranta o de cinquanta. És diferent. Perquè aquest home és com que per a ell, encara..., és com un piropito. I lo altre, una persona ja...

A: Ja i l'altre és un guarro.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

C2: Sí, sí. No, només era que..., el que us havia dit de la camisa aquesta blanca, que era com una miqueta transparent, que ells m'ho van dir com un afalac, més aviat, no com...

A: Sí, ja, ja.

C2: Que va ser... «Oh, què guapa estàs i quina camisa!» Vaig pensar, bueno... Però...

El consens entorn del pes que té la intencionalitat dels comportaments per definir els límits es posa de manifest amb una metàfora que identifica situacions viscudes per a totes les dones al llarg de la seva trajectòria laboral: “la mirada sucia”.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Jo cafè..., jo en el punt que em dius això, que (... #01:04:26) i que et diguin coses. No sé, que et sentis incòmoda. Quan et sentis incòmoda ja és en plan: «Mmm, ¿qué está pasando?»

E: Però ja ho veus. «Escolta, anem a fer un cafè?» o «Escolta, anem a fer un cafè?» Saps? Hi ha l'actitud, o la manera de demanar-t'ho, ja ho veus..., on vas, a fer el cafè, no?

Ho diu fluixet.

J: Sí. O fent el cafè, a veure com actua i tal...

E: La mirada sucia, que dicen.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Hombre, es que hay miradas y miradas.

La “mirada sucia” és un referent compartit entre totes les dones que relaten situacions d'incomoditat generades per a una mirada carregada d'intencionalitat i mancada de respecte cap a elles.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Sí, es así, ¿eh? Pero que yo digo que sí que me he encontrado, o sea, lo que estoy diciendo es que me he encontrado, eso, miradas en la oficina y en esto, yo qué sé. He trabajado en recepciones de hotel, pues, cuando pasa una clienta de un diferente país o lo que sea, pues sí que se les van las miradas. (... #00:57:32) que tú comentas...

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Es que hay miradas muy lascivas y son muy incómodas, son muy incómodas. Y grupos de cinco o seis hombres.

Amb aquesta expressió s'assenyala la intencionalitat objectiva d'una acció, la mirada grossera, que sovint s'intenta justificar com una percepció subjectiva esbiaixada de les dones.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Totalmente. No, no, es que yo me siento... Yo alguna vez he pasado y decir: «Me parece que me están violando con la mirada.» O sea, esto parece una violación en grupo, en serio, es horrible.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Pero pasar por un pasillo y que se te giren siete hombres y se tuerzan el cuello...

S: Es muy desagradable.

T: Ya, pero...

Malgrat el consens i la vivència compartida, les mateixes dones qüestionen el valor de les seves percepcions al atribuir-se com a tret biològic el fet de preguntar-se per la intencionalitat que hi ha al darrera de determinats comportaments que incomoden però es toleren.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Ni tampoco un hombre le está dando vueltas tres veces... «Porque tú crees que me ha mirado así, me ha dicho no sé qué.» Y la mujer: «Oye, ¿te has dado cuenta cómo me ha mirado hoy la tía, o el tío? ¿Tú te crees...?» Y está ahí, bum, bum. A cosas pequeñitas la mujer es como más analítica. Y un hombre yo no creo que..., un hombre normal, medio, un hombre medio no creo que se pare y: «¿Por qué me lo ha dicho de esa manera? Porque puso la mano así y estaba como...» No le da tantas vueltas.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

A veces, no sé si son cosas desafortunadas y, entonces, pues, tú le das una intención que a lo mejor no era o... ¿sabes?

En qualsevol cas, el referent de la metàfora “la mirada sucia” apareix socialment compartit, si bé elles mateixes matisen les intencionalitats segons el factor generacional tal i com s'ha explicat en relació al canvi de discurs. En aquest sentit, es justifica alguns perfils masculins, com ara els homes més grans, amb qui es mostren més tolerants tot i tenir el mateix comportament que denuncien en el cas dels homes joves.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

E: La mirada sucia. De com t'ho diguin també.

V: Claro, però no és el mateix la mirada sucia d'una persona de setanta-cinc anys que de... O sigui, té com un altre tipus de cultura.

E: És veritat. Jo tinc un amic que fa miradas sucias. Dic: «Quique, per favor, és que, vamos... Que se te nota», saps? Bueno, doncs, és que això ho poden fer també, això

El joc de mirades no és aliè al comportament de les dones cap als homes però elles mateixes assenyalen les diferències en comparació als homes tot dibuixant una dicotomia entre la mirada sexual masculina que resulta intimidatòria i la mirada graciosa femenina que forma part d'una broma.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Pero sí que es verdad que yo, por ejemplo, con alguna compañera sí que cuando viene alguno que está muy bien, y es lo que decía ella, nosotras hacemos la broma con el chico, pero se la hacemos a la cara, es que somos un poco pesadas. Incluso de estar ahí insistiéndole, insistiéndole, y somos muy descaradas. Que luego lo piensas y dices: «Hombre, a mí no me gustaría que me lo hicieran.»

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Que en el caso de la mujer a lo mejor es más una bromita graciosa y en el caso del hombre es como más sexual, ¿no?, a lo mejor, más mirada...

Més enllà d'aquestes diferències, els homes també es fan ressò de les seves mirades però les expliquen com una resposta i conseqüència del comportament intencionadament provocatiu d'algunes dones. De nou, doncs, apareix l'estratègia discursiva d'ells que busca invertir l'atribució de responsabilitats. En aquest cas, l'ús del llenguatge també serveix per posar de manifest la càrrega simbòlica que poden amagar les paraules: expressen en termes de "la pechonalidad" l'actitud femenina que provoca les mirades masculines.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

Hombre, en una gestoría donde estaba yo, por ejemplo, la compañera recepcionista pues coge y la muchacha con una gran pechonalidad, pues iba con una camisa y... sin un botón a la altura del sujetador y, claro, ahí toda la personalidad, pues claro, Liberad a Willy, ahí se veía todo y estaba... Y dices tú, madre mía, ya no sabes dónde mirar. Y le digo, ahora cómo le digo yo que... Digo... (Gesticula assenyalant el pit.) «¿Qué?» (Segueix gesticulant.) «Que lo tienes...» «¿Tú qué estás mirando?» Digo: «No, yo no estoy mirando nada, que es que a ver los que vengan ahí esos compañeros tuyos que se te ha puesto un deste...» «¿Y tú ¿pa qué miras ahí?» Digo: «No, no te dicho nada, tranquila, ya está.»

A més d'invertir l'atribució de responsabilitats, el discurs dels homes estableix una gradació dels comportaments que, d'alguna manera, posa de relleu on perceben els límits. Tanmateix, no hi ha consens entre ells. Alguns posen el límit entre la mirada i el comentari.

(Grupo 6 Homes-Baixa-Menys5)

Claro. Una cosa es fijarse y mirar la silueta y decir: «Sí, la chavala está guapa.» Pero ya si te vas de la lengua, ya estás faltándole al respeto. «Te voy a...» «Te voy» no, tienes que callarte y..., a ver si me entiendes. Y guardar el respeto.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més10)

Eso no tiene que nada que ver, una cosa con la otra. No tiene nada que ver. Yo creo que no tiene nada que ver. Tú puedes mirar porque siempre está..., cuando pasa una chica

guapa, pues se te va la vista un poco, pero de ahí a llegar a acoso..., eso hay que denunciarlo, claro, desde el primer momento.

D'altres descarten el comentari com ofensiu.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

Y bueno, lo típico en el trabajo, yo también a lo mejor también he entrado. Es verdad que no soy de: «Anda, mira qué culo esta. Esta no sé qué», pero sí que: «Hostia, sí, sí que está buena.» Pero sí que es verdad que hay algunos que se pasan, que pasan el límite.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

...un día a día, que le están diciendo cosas y echándole piropos y esto. Una cosa es que una vez, puntual, que tú escuches del vecino, pero que en tu cara te estén echando piropos y cosas de estas. Al final ya cansa y lo veo como una especie...

En definitiva, l'exemple de les mirades posa de manifest que les dificultats de percepció de l'assetjament sexual i per raó de sexe s'expliquen pel pes dels rols i els estereotips tradicionals de gènere associats als comportaments i actituds que tenen lloc dins de l'àmbit laboral. Així com, per la coexistència de dos universos, el masculí i el femení, que no es comuniquen i, per tant, no tenen elements suficients per interpretar-se. Les dones cauen en la trampa del patriarcat i queden atrapades pels tentacles sexistes que facilita invertir l'atribució de responsabilitats amb la culpabilitat femenina i el victimisme masculí. En aquesta tessitura, reclamar límits per sortir del parany no sembla ser suficient per combatre el patriarcat, entre altres raons, perquè persisteix el mur simbòlic que les silencia.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Nada más. O también a veces por la mirada, ¿no? Cuando tú haces una mirada y dices...

M: Sí, a veces habla más una mirada que mil palabras.

N: Sí, que mil palabras. Sí.

4.5. ELS LÍMITS NORMATIUS: RESISTÈNCIES SOCIALS, INDIVIDUALITZACIÓ, PRECARIETAT LABORAL I FALSA SEGURETAT

Al costat de les dificultats de percepció, el segon element que explica la manca de visibilitat i persistència de l'assetjament sexual i per raó de sexe assenyalen les dificultats de denúncia. Des d'aquesta premissa, es posen de manifest els límits del marc normatiu per transformar els imaginaris socials i, de retruc, les pràctiques que no s'allunyen del discurs de canvi. L'avenç en el terreny normatiu arrossega un canvi de discurs necessari però insuficient per millorar la percepció i la identificació del fenomen en l'àmbit laboral. L'objectiu d'aquest apartat és aportar algunes evidències empíriques per a respondre a la pregunta:

- Per què és difícil denunciar l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral?

En concret, les respostes subratllen tres dinàmiques com a factors explicatius de les limitacions i obstacles de la normativa vigent tot considerant les característiques del context laboral: la desconfiança, la falsa sensació de seguretat i la individualització. Els episodis d'assetjament sexual i per raó de sexe relatats en els grups de discussió fan emergir els discursos, les representacions i les justificacions que s'articulen entorn dels comportaments que els desencadenen, així com el tipus de resposta que motiven. En aquest sentit, d'una banda, es capten un conjunt de resistències que es poden agrupar segons el seu caràcter discursiu o pràctic. D'altra banda, s'observen dues tendències paral·leles, també relacionades amb la normativa i el context laboral, que actuen com obstacles per a denunciar els casos d'assetjament sexual a la feina: la sensació de falsa seguretat, generada per la major visibilitat del fenomen en els últims anys; i la individualització de les relacions laborals, que dificulta l'acció col·lectiva com a resposta alhora que reforça el silenci i la inacció individual.

4.5.1. RESISTÈNCIES DISCURSIVES

La constatació empírica de la inacció generalitzada que s'expressa de manera pràcticament homogènia en els grups de discussió es manifesta, en primer lloc, a través de resistències discursives que posen de manifest: la desconfiança cap a les institucions, el desconeixement del marc normatiu, així com la minimització o ocultació i negació de les situacions d'assetjament.

La desconfiança i el desconeixement

El primer factor explicatiu que emergeix com a dificultat per a denunciar és la desconfiança que manifesten les dones cap a les institucions i les seves polítiques i normatives. En bona part, aquesta desconfiança s'origina en la creença que l'assetjament sexual reproduïx relacions laborals jeràrquiques que situen a les dones en una posició de vulnerabilitat. En conseqüència, elles interpreten que les possibilitats de denunciar i obtenir un desenllaç favorable són molt reduïdes. En aquesta tessitura, moltes dones prefereixen abandonar el lloc de treball abans d'assumir el risc de perdre el procés legal i veure com la seva versió dels fets queda desacreditada.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

No, el que volia dir és que era una mica el que deia ella, que es un poco una batalla perdida, porque contra el jefe, yo personalmente, pienso que contra el jefe yo no tendría nada que hacer.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Con un jefe sí, cuando jovencita sí. Aquello que se te arrima, te roza, te... Que quería rollo y así, hasta que tuve que... lo tuve que dejarlo. Tenía yo dieciséis años o así y no merecía la pena seguir.

En efecte, el recel manifestat també apareix relacionat amb la complexitat dels procediments de denúncia i la dificultat per a aconseguir la credibilitat exigida des de les institucions. La por a no ser cregudes, reflex de la debilitat laboral que viuen les dones, representa un element clau per entendre la desconfiança femenina cap al sistema.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

V: Clar. No, no, no. Però que és el que dius tu, tienen que ser pruebas. Porque, si no, según cómo...

E: Clar, és que, si no, ningú t'ho creu.

P: No. Y es tu palabra contra la suya.

V: Sí que es verdad que, si tú sufres una cosa, según cómo, los psicólogos, a lo mejor..., en el caso que estás allí, viene un profesor –yo digo esto, ¿vale?–, o cualquier..., o un esto y en un CAP, y... aquella persona, claro, psicológicamente están más preparados y pueden ver si, un poco, la persona miente o no. Pero, bueno, es complicat.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Claro, a ver, sí, ella ha denunciado, pero sabemos cómo va la justicia, sabemos cómo van las leyes y, entonces, las opciones que le dio la empresa... De momento se cogió una baja mientras que el médico aceptó darle una baja laboral, y cuando volvió, le dijeron, pues, de cambiar hábitos, porque lo volvió a encontrar. O sea, ese sí que era persistente. Y le cambiaron, pues, de turno, le cambiaron de horarios... A la larga lo consiguió, y al final la cambiaron de puesto de trabajo de cara a que ya no es agente de trenes, está en una oficina. O sea, a ella no le gusta tanto, pero de momento...

Altrament, aquesta desconfiança vers al marc institucional connecta amb el desconeixement de la normativa i les polítiques d'àmbit laboral. En termes generals, es detecta un coneixement imprecís i confús de les normes, així com dels protocols en tant que mecanismes als quals recórrer en cas d'assetjament. No obstant, aquestes normes i protocols desperten poca fiabilitat perquè no es perceben com a neutres al interpretar que procedeixen de les mateixes lògiques que operen en les jerarquies laborals.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

P: No, no és que no es facin servir. És que a lo millor..., no sé si ho has dit tu, que sí, et maltracten i tu dius: «Val, he d'anar a Recursos Humans, a Pepito de los Palotes.» Y vas a Pepito, pero sabes que tu jefe, que manda más, va a decir misa. Entonces..., que depende mucho también de las personas, porque por mucho que haya un protocolo, como el jefe de..., que haya sido el que te haya dicho algo, a lo mejor te da miedo... Que varía mucho.

C2: Porque además..., ¿y si es el jefe el que te acosa?

P: Claro.

V: Claro, si el jefe te acosa y es el dueño de la clínica dental...

En el cas dels homes, s'observa un discurs formulat en tercer persona, propi de la perspectiva de qui esdevé espectador i no protagonista, que posa de manifest els límits del victimisme masculí descrit en apartats anteriors. Tot i que també manifesten desconfiança institucional, la seva resposta no es centra en la víctima sinó en l'agressor. Contràriament al silenci i abandó laboral de les dones atrapades en els tentacles del patriarcat, ells apel·len als mecanismes de complicitat masculina com una resposta per a frenar la situació.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Per exemple, si jo sé que un amic li està fent això a una companya de feina, jo li aniré al tiu i li diré: «Tu estàs gilipollas o qué te pasa? Què collons estàs fent, no?» Li diré a l'amic però perquè el conec, i si fos el cas d'una noia, lo mateix. «Escolta, t'està passant algo? Et veig cabizbaja, no sé què.» O sigui, jo crec que acabes parlant per afinitat, perquè tens més confiança a l'hora de parlar.

Clar, si és una persona que jo estic a enginyeria i és de recursos humans, l'he vist un sol cop i no tens tanta afinitat, si sé que hi ha una persona i que tinc afinitat amb una altra i és amiga d'ella, pues potser aniria a aquella persona i li diria: «Escolta, has vist a la teva amiga, tal, no sé què?» O: «Has vist el teu amic què està fent? És normal? Tenen algun tipus de relació?» Jo crec que pots entrar d'una forma a una persona o pots entrar d'una altra forma. Més sense coneixement per saber què està passant o directament de dir: «Què està passant, tio? Deixa de fer tot això.»

(Grupo 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Sí, pero a lo mejor ella te dice: «Ya, pero es que es el jefe, tío, no le digas nada, que si no, nos...»

D2: A mí me da igual. Me da lo mismo. Digo yo, ¿eh?

Així, el seu discurs transita entre la reacció protectora i la victimització davant possibles denúncies falses contra ells, reforçat per la confusió entre les relacions afectives i sexuals percebudes com a consentides i l'assetjament sexual. Al rerefons de tot plegat, hi apareix l'estratègia orientada a invertir els rols.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

D1: Porque si no haces nada físicamente ni nada, no sé, tampoco...

J2: Claro, esto sería difícil...

D2: Hay que demostrarlo.

J2: ...de evaluar, ¿no? Sería difícil de..., porque es su palabra contra..., o sea, ella puede decir una cosa, tú puedes decir otra, y ¿tú qué crees? Crees a ella, ¿no?, pero claro, a lo mejor no es la verdad esa. Hay la duda esa –hay la duda esa. Claro.

D1: Es a lo que me refiero, claro.

J1: Mientras existen medios de comunicación que digan que el tanto por ciento son denuncias falsas, es difícil tirar adelante.

D2: Claro, claro. ¿A quién van a creer, a una azafata o a un comandante? Está claro, ¿no

(Grup 8 Homes-Baixa-Més 10)

J1: La información siempre es buena tenerla. Siempre es bueno tener una charla, en todos los aspectos. En ese, pues, también.

J2: Como un apoyo si te has sentido o te sientes acosado, pues...

J1: Es un apoyo al trabajador y a la trabajadora.

J2: Sí.

(Parlen alhora.)

J2: Unas reglas, reglas para no ser..., bueno, para entender, porque hay gente que a lo mejor no sabe que está siendo acosado o acosada.

J1: Y hay gente que no sabe ni siquiera que está acosando.

De nou, emergeix la trampa del patriarcat que atrapa a les dones en el parany d'una hegemonia masculina en el discurs quan, a partir de fonaments estereotipats, senyalen la culpa femenina i el victimisme masculí. El pes estructural i l'arrelament social del sistema patriarcal provoca que les dones desconfiïn i dubtin d'elles mateixes fins el punt que no inicien el procés de denuncia.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

És que és molt complicat, perquè si normalment estem parlant que normalment això passa en una jerarquia, que és el jefe qui ho fa o qui ho deixa de fer, tu què vas, al de recursos humans, que també serà el seu jefe, i li dius: «Mira, que tu jefe me acaba de hacer esto. Denúncialo, a tu jefe.»

T: No, pero aparte necesitas testigos, porque si no, también puede haber denuncias falsas.

A: Necesitas pruebas, si no...

Entre les resistències discursives dels homes que desacrediten la versió de les dones també apareix la percepció de l'assetjament com un problema personal lluny de ser considerat una discriminació laboral o delictiva. Es reforça la dimensió individual d'un fenomen que es desconeix, tant pel que fa la seva vivència com el seu abordatge normatiu. Des del seu univers simbòlic particular, els homes es mostren indiferents davant de situacions d'assetjament que consideren anecdòtiques o casos particulars.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

No, no hi ha protocols a les empreses per a això. Directament passa de ser una cosa professional a una cosa particular. I llavors vas tu i fas la denúncia.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Però això potser perquè ja es dona per fet, no? No sé, hi ha un protocol per no fer mobbing? Hi ha un protocol que et digui no t'has de tirar per la finestra o no li has de tallar el coll a algú? No, ja dones per fet que allò no s'ha de fer, no?

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més 10)

Sí que recursos humans jo crec que una empresa gran com la meua que a recursos humans hi deuen treballar trenta persones, jo crec que sí que tindran un protocol que funcionarà, però jo crec que... Jo el que faria seria comentar-ho amb el meu superior i és el que espero que sàpiga què ha de fer, no? I comentar-ho. Segurament acabaria la cosa passant per recursos humans, però al igual que tinc molt clar que si em tallo un dit hi ha un número per trucar que vindrà la infermeria, si hi ha un assetjament sexual no hi ha un telèfon per marcar el 333 i ja ho tens allà, saps? Això segur. Per sort, no és una cosa tan habitual com poden ser els accidents laborals, no?

En definitiva, els discursos de les dones i els homes evidencien que l'avenç en el terreny normatiu i d'actuació institucional respecte l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral no ha arribat al conjunt de la població ocupada. El coneixement imprecís i vaga sobre el marc legal, juntament a la manca de consciència de l'existència de mecanismes per a fer front al fenomen, contribueixen a la desconfiança i la confusió. Com a conseqüència, s'observa la dificultat per identificar els referents per iniciar el procés de denúncia tot posant en mateix sac els serveis de recursos humans, les direccions del lloc de treball o les forces de seguretat.

(Grup 6 Homes-Baixa-Menys5)

J1: Sí, pero por ejemplo, te preguntan qué haríamos, yo también ahora pienso a mí nunca me han explicado: «Oye, si ves esto deberías ir a denunciar a... o deberías tomar..., hacer estos pasos si ves esto.»

D2: Si es dentro del trabajo, lo normal es que vayas a tu jefe o a alguien...

J1: Pero nunca te lo explican, ¿no?

D2: No te lo explican.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

E: Sí, però indagaria primer.

P: *Exacto.*

E: *Porque, claro... A ver si es que yo estoy viendo...*

N: *En el cas, per exemple, ella et digués: «Sí, m'està passant això», tothom sap...? Jo no sé quin és el mecanisme, ara mateix, no sabria on anar... Vista la meva situació, no sabria on anar. Val, penso, ara mateix, aniria a Recursos Humans, però no sé a qui. Suposo que a la meva referent, però no...*

Minimització i negació

Una altra mostra de les resistències discursives que expliquen la dificultat per denunciar fan referència als mecanismes que contribueixen a minimitzar i negar les situacions d'assetjament. En aquest sentit, es tracta de discursos compartits socialment que funcionen com a pretext d'un fenomen completament naturalitzat i normalitzat. Com s'ha vist en apartats anteriors, malgrat el canvi de discurs cap a plantejaments més igualitaris que no toleren l'assetjament, persisteix l'imaginari que reproduceix els estereotips tradicionals de gènere. D'aquesta manera, els homes tendeixen a minimitzar l'assetjament que, al seu torn, no reconeixen com a problema social i discriminació laboral.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo tocar tampoc no ho veig...

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Jo he viscut insinuacions, de tirar-li la canya i tal, però tant com assetjament...

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

A ver, propasar... Si ya entendemos propasar decir «esto son curvas y no lo del Garraf, chiquilla».

(Grup 8 Homes-Baixa-Més10)

Según cómo vaya vestida. En mi caso, por ejemplo, ¿eh?, si mi mujer no suele ir con escote y tal, va..., y le hacen acoso de verle y tal..., el culo, esto y lo otro..., ella se lo tomaría a cachondeo, porque para ella no es acoso.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Intentar lligar és una cosa, eh?, perquè, això, dubto molt que toquin el cul en una feina, vull dir, menteixen també molt en coses.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

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

La resistència discursiva de la minimització també opera entre les dones, socialitzades per acceptar amb resignació comportaments, actituds i comentaris irrespectuosos i grollers com a pràctiques inofensives.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Con lo cual, yo no... No me ha gustado en el momento, me he sentido como... «¿de qué vas?», pero no le he dado más importancia y ya no me ha pasado más, con lo cual, yo no le he dicho ni «acoso» ni nada.

Des de la mateixa lògica de la minimització, s'observa l'estratègia de la negació del fenomen, especialment, de les situacions d'assetjament per raó de sexe. La neutralització d'aquesta expressió del sexisme contribueix a les dificultats de percepció i identificació. En aquest punt, opera la distància entre els dos universos simbòlics de manera que els homes no busquen l'empatia amb les dones i redueixen el problema, fins a negar-lo, a una qüestió individual plena de subjectivitats.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més10)

Interpreta... «Somos mujeres y nos... están maltratando.» A ver..., no porque seas mujer te están maltratando. Es que esto también... Hay que diferenciar. Eres mujer, hay broma, hay... Y saber... Pero, si lo coges todo junto y..., a lo mejor esa persona tiene problemas de..., cómo se dice..., tenía algún problema en su vida y todas las bromas las malinterpreta. También puede ser. Y una persona que es feliz, todo lo que le dicen se la resbala. O sea, que yo creo que es... depende mucho de la psicología también de..., de quién recibe el acoso..., posible acoso, porque...

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

Jo crec que no. Crec que aquest tema, personalment, no és d'homes i dones, sinó de persones. Perquè un mateix comentari jo el puc acceptar d'una manera o entendre d'una manera, ell d'una altra, ell d'una altra, ell d'una altra, i si hi haguessin cinc noies, cadascuna també diferent.

Novament, les mateixes dones queden preses en el parany del patriarcat en la mesura que recolzen el discurs de la negació tot apel·lant als aspectes personals i a la naturalització de les conductes.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més10)

E: Sí. A veces hablar de género es absurdo, sino que tenemos que hablar de personas. Sí, sí, de experiencias personales.

A: Pero, bueno, sí que creo que ellos quizá..., no lo sé si porque soy yo así o..., tienen más tendencia a pedirte cosas más... rollo criada. ¿Sabes?

E: Bueno, de mami.

A: Sí. (... #00:15:31) que no pasa nada, ¿no?, pero, bueno, piensas... «Póntelo tú».

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Yo en eso no estoy de acuerdo. Yo creo que se ha perdido mucha frescura en las relaciones, pero esto que nosotras estamos contando aquí, también, lo que os decía, al revés. Un tío no puede ser simpático ni bromista, y mucho menos lo que se llamaba antes castigador. Bueno, ese ya va a la cárcel. Pero un poquito picarón. Porque enseguida es acoso, acoso, acoso. Y

lo que tú estás diciendo yo creo que visto desde el otro lado es exactamente lo mismo. Entonces, ¿qué pasa? Que las relaciones pierden frescura.

Així doncs, la minimització i la negació apareixen com a resistències discursives que contribueixen a la normalització i tolerància social d'un fenomen que persisteix invisible. Tot plegat dificulta la seva identificació com a problema social i discriminació laboral alhora que alimenta les resistències pràctiques.

4.5.2. RESISTÈNCIES PRÀCTIQUES

Efectivament, el segon factor explicatiu de les dificultats de denúncia es manifesta en forma de resistències pràctiques per part de les dones. A l'empara d'un context discursiu que alimenta la desconfiança institucional i qüestiona la credibilitat femenina, la reacció de moltes dones passa pel silenci i la inacció. A continuació, s'analitzen els seus comportaments i actituds a partir de les conductes i les emocions captades com a resposta a la vivència de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe relatades.

Conductes i emocions

A partir dels grups de discussió de les dones, emergeix un conjunt d'elements que permet aprofundir en la dimensió emocional de la seva conducta en tant que obstacle per a la denúncia. En aquest sentit, es detecta un càlcul de cost d'oportunitat que posa a la mateixa balança els costos i els beneficis que implica denunciar. El resultat s'inclina cap al costat de les pèrdues i els costos emocionals. Les experiències narrades revelen les conseqüències de l'assetjament sexual en les víctimes, tant en l'àmbit laboral com personal, a escala física i anímica, i a curt i llarg termini. En primer lloc, les conductes més reiterades es manifesten en termes d'inacció, acceptació, bloqueig i resignació. Expressen sentir-se indefenses, atrapades i incapacitades per a reaccionar.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

A veces te la esperas y la evitas, pero a veces te encuentras en ella y no la puedes... Es muy difícil de gestionar. Es bastante complicado de gestionar. Y a pesar de que una les pueda hacer evasivas y desplantes y demás, a algunos les da igual. Parece que siguen en su dinámica. Yo no sé si es porque ellos sienten que como tienen un poder, pues ese poder les da derecho a lo que ellos quieran. Están acostumbrados a tener lo que ellos quieren y como ellos quieren, entonces no pasan por... O sea, no les cabe otra opción. Tiene que ser así.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Sí, no tienes ningún tipo de culpa ni nada, pero claro, es que es luchar a veces yo creo contra algo con lo que no puedes.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Sí. La situació que dèiem nosaltres, però sense saber què fer, no?

N: Yo sí que me sentiría atrapada en esa situación.

Tot i que la paràlisi és la forma més estesa de reacció, algunes dones relaten com caldria enfrontar-se amb els seus agressors. Per bé que les vivències d'assetjament sexual explicades assenyalen l'enorme dificultat d'actuar davant aquestes situacions, algunes articulen un discurs de resposta genèrica basat en el no consentiment.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: No. És que encara que em quedi al carrer.

C2: No, jo igual.

J: I que tingui... No, no sé. Treballaré en una..., no sé, sense desmerèixer res, eh?, perquè jo també faig..., vull dir, faig cangur i faig de tot, però... És que em fico a fer de cangur, em fico... o el que sigui.

E: O frego escales, exacte.

C2: O a netejar el carrer. M'és igual.

J: Sí, és que m'és igual. Però no consentiria això.

En aquest punt, emergeix l'esclatxa contradictòria entre el discurs i la pràctica descrita en el primer apartat. Les conductes descrites no coincideixen amb les respostes teòriques. En qualsevol cas, el discurs de la reacció es formula com una resposta individual que descarta la denúncia i acaba penalitzant laboralment a les dones.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Y decirle: «Oye, yo vengo aquí a trabajar. A trabajar de lo que estoy trabajando.» Y yo, ponerme ya del punto, pues, en que ya te enfadas y dices: «Mira, si quieres una prostituta –así con estas palabras– o te la buscas o te vas con tu madre.» Así se lo dije, ¿eh?, a uno. «Te vas con tu madre.» (... #00:15:22) genes. «¿Tú me has visto a mí cara de prostituta? Yo vengo aquí a trabajar. ¿A qué me has contratado? Administrativa, por ejemplo, o de limpieza, pues a esto. No me confundas. Si me quieres despedir, me despides, pero no me trates como a un bulto.» Y así de casos.

Es tracta d'un discurs que emergeix com a mecanisme de justificació i que no es trasllada materialment al món laboral. En efecte, les conductes descrites contribueixen a reproduir una atmosfera de tolerància cap a l'assetjament en la mesura que el fan invisible. Les dificultats de denúncia alimenten la manca de visibilitat i aquesta representa un obstacle per identificar el fenomen com un problema més del conjunt de discriminacions laborals que pateixen les dones. Amb tot, les resistències pràctiques observades amb les conductes són jutjades per les mateixes dones des de la lògica patriarcal que les atrapa com a dobles víctimes, del sistema i de l'agressor.

En aquesta tessitura, apareix, de nou, la manca de suport femenina que, en última instància, les responsabilitza individualment del que els passa a la feina .

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Jo sí que ho diria. Sí, i tant.

(Parlen alhora.)

J: A vegades passa això, que la persona... té una fixació. No volies..., jo què sé, no volies fer mal a l'equip, per dir algo, però jo veig que tu ho estàs passant malament, jo sí que ho diria.

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

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Entrevistadora: Situación que ella no le está gustando para nada.

(Parlen alhora.)

A: Yo creo que me metería.

M3: Yo sí, clarísimo.

Entrevistadora: Os meteriais. ¿Y qué diriais al jefe, «¡Para ya!»...? Aunque ella no diga nada, ¿eh?

I: Sinvergüenza de vuelta y media.

M2: Yo posiblemente lo hablaría a solas con ella.

M1: Yo también.

En segon lloc, la dimensió emocional de les conductes també representa una dificultat per a la denúncia. Tal i com s'ha esmentat, les conseqüències de l'assetjament sobre la salut emocional i mental de les dones apareixen representen els costos a considerar a l'hora de decidir si combatre la situació. D'una banda, la vulnerabilitat laboral posa de manifest la por a perdre la feina si s'inicia un procés de denúncia.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Que et quedes atrapada ja en plan de dir: «Merda, què està passant. I no sé què fer.»

Entrevistadora: Que a vegades no saps dir que no. No saps aturar una cosa que potser no vols...

P: Pero porque te gusta esa persona.

Entrevistadora: Perquè t'agrada o perquè és el teu jefe...

N: Exacto. Puede ser que no te guste, ¿no?, y que sea por el abuso de poder, ¿no?

V: Bueno, que también penses: «Ostres, perdo la feina...» Exacto, sí. Exactamente. És com un... No és un bullying, però és una situació que tu ho estàs passant malament... y tú no sabes decir no.

Paral·lelament, s'expressa un conjunt d'emocions i sentiments com ara incomoditat, inseguretats, vergonya o menyspreu que activen les estratègies d'adaptació de les dones en el mercat de treball. La voluntat o necessitat de resistir laboralment limita les possibilitats de denúncia en la mesura que el cost de fer-ho posa en risc la seva continuïtat a la feina, malgrat que la decisió soscavi el seu estat d'ànim.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Yo tengo ropa para trabajar y ropa para el fin de semana. Y no es broma. Y voy vestida igual, o sea, lo único que pasa que voy con camisetas más anchas. Esta camiseta, por ejemplo, que es más ancha, porque he venido directa de trabajar. Voy más ancha a trabajar, porque es que si no me siento incómoda.

S: Sí, no pasa nada, ¿eh? No pasa nada, pero si fueras más ajustada, no por eso tendría que mirarte de otra manera.

A: Pero lo hacen.

S: Pero te sientes incómoda trabajando.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

T: La sensación de alguien que te hace así es muy agradable si es alguien que quieres y muy desagradable si es alguien...

N: Era como..., tanto rato seguido en la reunión haciéndome así, como..., no sé, no sé, era..., fue una situación muy incómoda y rara. Y no se lo he dicho a nadie. Es verdad, no se lo he dicho a nadie.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

N: Jo vaig tenir una experiència, i la vaig tallar, perquè va haver-hi un... acercamiento, i vaig dir no, i sí que vaig notar –va ser a “institució educativa”– que era en plan... «No vendas más.» O sigui, venia com molt a l'oficina, en plan: «A ver si cuela otra vez.»

(Parlen alhora.)

No, no. Se dice el pecado, pero no el pecador.

Entrevistadora: Aquí no entrem, eh?

N: Però sí que em vaig sentir una mica violenta, perquè, clar, jo estava en una oficina físicament, i sabia on jo hi era, i era violent, de dir: «Ostres..., es que a lo mejor mañana aparece otra vez “Ostras, que tal?”» Fins que vaig haver de tallar directament la situació i..., amablement, no volvió. Però, clar, era difícil, era difícil. Era incòmode. Incòmode és la paraula, sí. I pel fet de ser jefe. De dir, era... I jo era molt joveneta i..

(Grup 7 Dones-Baixa-Més 10)

Y después esto, ¿no?, que dices: «Es que además tiene más fuerza que tú, porque tú le das un porrazo o un empujón y es que viene y es que, vamos, te puede acabar en un segundo.» Y dices: «¿Qué hago?» Te sientes desprotegida totalmente. No tienes ayuda de nadie. Dices...

Amb tot, la combinació de la por amb el conjunt d'emocions descrites actua com obstacle per activar la denúncia ja sigui per iniciar el procés o per frenar-lo.

(Grup 5 Dones-Baixa-Menys5)

Y la hija, la edad de mi hija; la hija, de la edad de mi hija. Tiene un chico y una chica, Laura. Y había ido al cine con mi hija y todo. El tío un sinvergüenza. Y ya te digo, le decía a esto, la obligaba a comer, porque comían allí: «Cómo no te comas esto...», y no la dejaba vivir. Y mi hija nunca... Y hasta un día... Es que la gente me dice: «¿Cómo acabó?» Pues, mira, acabó tan sencillo como ella le costaba ir a trabajar, pero iba, pobrecita, iba siempre. Eso solo lo sabía un hermano mío. Yo tengo muchos hermanos, solo lo sabía un hermano mío, que un día se fue a comer con ellos y se lo contó. Y, entonces, un día por la mañana la llamo, la despierto: «Despiértate para trabajar.» «Mama, no voy. Llama que no voy.» «¿Perdona?» Sabes, aquello, yo me quedé en shock. «No voy.» Yo llamé, y siempre te pasaban con el teléfono con él: «No, que mi hija está mal, tal, y no se encuentra bien y no va a ir.» Y hasta día de hoy. E hizo denuncia y todo, porque la que se portó muy bien con ella fue la del CAP, la doctora del CAP, muy bien con mi hija. Muy bien. Le ponía unas hojas en blanco y ella cada día tenía que escribir cómo se sentía, y le dijo si quería explicarlo al público, explicarlo así a..., pero mi hija nunca quiso. Y cuando ya estaba todo para denunciar, mi hija se echó pa'trás, le dio miedo, le dio... Y nunca lo ha denunciado.

(Grup 2 Homes-Mitjana-Menys5)

Hi ha gent que no és capaç de veure aquestes coses, i llavors hi ha molt dolor silenciós, persones que estan patint aquest assetjament i a lo millor no ho diuen per por, al responsable tant li és perquè fa la seva i... I a lo millor si tu et queixes, ui, ja et tatxaran de conflictiu. I aquests problemes..., això està a l'ordre del dia.

El sentiment de culpa, descrit en apartats anteriors, també es manifesta com una dificultat pel procés de denúncia. En efecte, la culpabilització femenina esdevé un last a l'hora d'identificar el fenomen i, de retruc, condiciona les estratègies de resposta. La distància dels universos simbòlics femení i masculí, juntament amb les dinàmiques que suporten els estereotips de gènere tradicionals en el món laboral, contribueix a generar un ambient caracteritzat pels rumors, les crítiques i els judicis socials. Aquesta atmosfera resulta poc propícia per denunciar, atès que les dones ho experimenten des de la culpabilització imposada i reproduïda per elles mateixes.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Exacto. Y es que al final por dos veces, por la vez pública, que encima todo el mundo se entera, luego, que te den credibilidad, y luego el proceso, que puede ser largo y que tú tienes que volver a revivirlo. Pero yo lo veo un poco complicado. Al final, quizá prefieres decir: «Mira, lo olvido y ya está. Paso página y aquí no pasa nada.»

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

¿Y qué van a decir? «Mira, esta siempre con las risitas, con el director, pero las risitas, y ahora qué, pues qué se esperaba.»

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

E: No, no, no. Perquè a vegades hi ha aquest punt que dius, ostres, aviam si estic confonent. Saps?

P: No. Está claro. Pero, bueno, también cómo te llevas tú con...

E: I, si ho deixes clar..., vamos, un amigo para toda la vida.

P: Sí.

E: *Y las tías no. Es lo que decimos... son más... harpies.*

En resum, el conjunt de resistències descrites, en termes discursius i pràctics, evidencia els límits del marc normatiu. L'abordatge legal no constitueixen un factor suficientment eficaç per transformar els imaginaris patriarcals, apropar els universos simbòlics i millorar la identificació del fenomen. El canvi de discurs no troba la seva traducció pràctica i, en ocasions, esdevé una coartada per la persistència del sexisme que fonamenta l'assetjament sexual al marge de les normes. Minimitzar, negar o naturalitzar els comportaments, actituds i comentaris irrespectuosos cap a les dones és causa i conseqüència de les dificultats de denúncia.

4.5.3. CONTEXT LABORAL

Finalment, resulta imprescindible incorporar a l'anàlisi els factors contextuals i ambientals que conformen l'estructura productiva i les condicions laborals on es relacionen els homes i les dones. En aquest sentit, les característiques del context laboral potencien la dificultat de denúncia alhora que contribueixen al desafiament que suposa l'erradicació del fenomen. En concret, s'observa el pes de la cultura laboral, la precarietat i la falsa sensació de seguretat.

En primer lloc, la tendència a la individualització creixent de les relacions laborals posa de manifest com la cultura laboral reforça la percepció de l'assetjament com un problema individual, privat i subjectiu. De resultes, l'acció col·lectiva no es contempla com un recurs, no s'articula una demanda conjunta ni s'exigeix millorar la regulació vigent. La cultura laboral empeny a assignar la responsabilitat d'actuació davant certes discriminacions als treballadors i treballadores. Les víctimes desconfien de les institucions, al mateix temps que desconeixen els mecanismes habilitats. Aquesta desconfiança i desconeixement interrelaciona amb les dinàmiques que defugen l'acció col·lectiva o la responsabilitat dels òrgans laborals tot contribuint a la individualització del fenomen.

(Grup 8 Homes-Baixa-Més10)

Yo creo que la justicia por su mano, al final, el que sale perjudicado es el que menos culpa tiene.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Jo, en el meu cas, i en tots els llocs en els que he estat treballant, no m'han donat cap informació de cap sindicat. Jo a dia d'avui si hagués de mirar pel sindicat, o sigui, si joestic, pertenezco a alguno o por mi empresa si hay algún sindicato o..., no tendría ni idea por dónde empezar, porque no tengo ningún tipo de información y tampoco..., y no sé nada. O

sea, en este mundo de sindicatos y demás estoy totalmente perdida. No me han informado, lo desconozco.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Pero siempre tienes la persona de referencia, al menos yo tengo una persona de referencia con la que siempre hablo y entonces tienes un mínimo de confianza. Y ante cualquier cosa, pues, primero se lo comentas, entonces te da unas herramientas. Como un miniabogado dentro del sindicato. Yo lo veo bien.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

Jo em penso que les empreses, no totes les empreses avui en dia estan preparades per a aquests temes. Tot i així, quan tu intervens directa o indirectament en un cas d'aquests, lo que sí que està claríssim, o almenys jo ho veig d'aquesta manera, és lo que deia ell que és: fas el teu judici de valors, m'interessa, no m'interessa, i si t'interessa, què faig, com actuo perquè m'esquitxi lo menys possible. Que ho fem sempre perquè la societat, tal com (l'entenia? #01:11:35) dia a dia és si fart jo, fart tothom. Mirem per nosaltres, cap a dins intrínsecament i s'ha acabat. M'és igual si tu te l'has fotut o passo pel carrer, te l'has fotut... Avui en dia s'ha perdut una mica això del companyerisme. No existeix companyerisme. Ens han criat, almenys la nostra generació ja ens van fer créixer amb la competitivitat, no amb el companyerisme. I això avui en dia jo crec que ho portes dins.

En segon lloc, la precarietat laboral apareix com un factor clau per explicar el cost d'oportunitats que amaga tota situació de resposta a l'assetjament: la inestabilitat econòmica i la vulnerabilitat laboral obstaculitzen les denúncies.

(Grup 7 Dones-Baixa-Més10)

Y yo le dije que él sabía que yo estoy prácticamente sola y tengo dos hijos. Y entonces me dijo: «Pues lo siento mucho, pero tengo que prescindir de ti.»

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

El nivel psicológico que llevas de estrés..., y sabes que necesitas ese sueldo para vivir, es muy heavy. Y cuando me llamaron para esta reunión, digo: «Es que yo vengo pase lo que pase.» Porque es cierto, todos los días así.

La inestabilitat de les condicions laborals s'identifica com un fre a la responsabilitat col·lectiva en la mesura que la prioritat passa per evitar perjudicis individuals. Com a conseqüència, les dones i els homes toleren situacions denunciabls amb el seu silenci, per bé que elles ho fan des de la vulnerabilitat i ells des de la complicitat.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Claro, el que está arriba. La cosa es esta, que si tú te quieres quejar, pues, va a decir: «Bueno, como yo mando, si no quieres algo, te vas tú.» Y si alguien, como dices tú, alguna buena samaritana o algún buen samaritano te quiere ayudar y darte el apoyo, obviamente cuando todo eso termine tú te irás fuera y la buena samaritana se irá fuera también.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

siendo protagonista en un ambiente de acoso laboral también y ves que la gente cierra filas, aunque en el fondo en las comedillas o en las palmaditas o a escondidas te digan: «Hostia,

que estoy contigo, no sé qué.» «Sí, coño, pero me habéis dejado.» O sea, ninguno querrá ir a testificar, ninguno querrá ir a dar la cara, todos sois unos cobardes hasta esperar que salga el próximo al que den por el culo. Así de claro.

La inacció causada pel silenci que regeix els espais de treball està així mateix vinculada a l'ambigüitat i confusió que envolta a l'assetjament sexual. Els factors involucrats en les dificultats de percepció i identificació subratllen la manera subtil que té el fenomen de persistir a causa de la seva naturalesa sexual. Les qüestions relacionades amb la sexualitat s'assenten en un terreny profund i difús que dona peu a contradiccions, incoherències i confusions sobre els límits en les relacions entre homes i dones dins del món laboral. L'atribució del fenomen a l'esfera més íntima i privada per les seves característiques sexuals, motiva la invisibilitat i l'ocultació. Tot plegat, contribueix a amplificar les dificultats de denúncia.

(Grup 4 Homes-Mitjana-Més10)

A més, tot el tema sexual sempre és una cosa molt oculta. No crec que... Sempre és una cosa en petit comitè, no? Que no és molt flagrant.

En tercer lloc, apareix una dificultat en forma d'oxímoron: la falsa sensació de seguretat que provoca l'avenç normatiu. Més enllà de la desconfiança institucional i el desconeixement dels circuits de denúncia, la legislació emergent al llarg dels últims anys dona més visibilitat social al problema. El fet de que l'assetjament sexual i per raó de sexe forma part de l'agenda pública i la presència creixent de campanyes de sensibilització contribueix a crear un fals clima de seguretat que convida a raonaments equivocs: "com que es parla del fenomen, ja no cal estar alerta", "com que es fan accions, ja no cal exigir". En última instància, es dipositen les expectatives en un hipotètic poder transformador atribuït al pas del temps sota la premissa que ja es fa tot el que es pot fer per combatre el fenomen.

(Grup 1 Dones-Mitjana-Menys5)

Jo crec que com a mínim es parla i tens opcions. Bé, jo almenys com em sentia llavors jo no vaig sentir-me amb opcions, que potser ja n'hi havia, eh?, però és que jo crec que no sabia ni per on començar.

En resum, les dificultats de denúncia de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral responen, com a mínim, a dos mecanismes explicatius: d'una banda, es posen en funcionament estratègies discursives i pràctiques que desconfien o desconeixen les normatives, així com altres que minimitzen, oculten i justifiquen l'assetjament; d'altra banda, la precarietat constitutiva del context laboral que comporta la individualització de les relacions laborals contribueix a crear una atmosfera desfavorable per a identificar el fenomen i, per tant, denunciar-lo. Seguidament, els excessius costos emocionals i laborals derivats de denunciar o de recórrer als canals oficials provoquen que s'accepti l'assetjament que persisteix com una discriminació laboral invisible.

L'ambivalència que rodeja el fenomen per la seva naturalesa sexual explica la dificultat per institucionalitzar-lo i el fet que es desplaci dins d'un espectre de confusió entre el món laboral i el de les relacions afectives i sexuals entre dones i homes. Aquesta nebulositat entorn de l'assetjament actua com una coartada per justificar la continuïtat en les pràctiques que, sovint, també responen a la necessitat de resistir dins del mercat de treball. Per últim, les limitacions que integra la mateixa naturalesa de les normes, juntament amb els elements estructurals hermètics propis del context laboral, ocasionen la indiferència del fenomen davant els progressos normatius i afavoreixen la seva persistència en el món laboral.

Amb tot, el conjunt de dificultats identificades, tant en termes de resistències com en termes de context laboral, explica perquè bona part de les dones reclamen l'establiment d'un circuit de denúncia extern al propi lloc de treball. Es tracta d'una demanda que busca evitar els costos emocionals i penalitzacions laborals que puguin derivar-se de la denúncia alhora que implica definir clarament els mecanismes i garanties d'accés.

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

J: Jo crec que hauria d'estar tot molt més per la mà. O sigui, que, si algú té un problema, s'ha de dir. El que no pots fer és... Tornem al fet que depèn molt de la circumstància i de com és cadascú, jo crec, eh?, però..., bé, lo típic, violència de gènere tot això, no s'ha de callar. Llavors, dir-ho i que hi hagi... Jo a les empreses on he estat no tenen cap protocol, i soc de Recursos Humans. I jo crec que s'ha de tenir algo perquè la persona se senti segura i pugui dir: «M'està passant això.»

V: Y que te ayude... a identificar-ho. Perquè a vegades la persona no es dona compte d'això, que està tenint..., saps?, això que... I si tu tens un telèfon, un correu, alguna persona...

J: Sí. O dir: «A partir d'aquí...» El que tu deies al principi, no?, a partir de quan et sents assetjada. Llavors..., no sé, doncs, potser a les formacions inicials, quan entres a una empresa, dir... quatre punts, eh?, rollo et passa això, et passa això, et passa això: ven a Recursos Humanos

(Grup 3 Dones-Mitjana-Més 10)

N: És complicat. Però sí que estic d'acord..., el que deies tu, jo trobo a faltar un... mecanismes més senzills, no tant..., que també, ¿eh?, el protocolo..., sino algo como más...

Entrevistadora: Més eficaç.

J: Més eficaç i..., sí, més àgil, que fos més normal, més normalitzat.

4.6. A TALL DE SÍNTESE

L'aproximació qualitativa a l'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral exposada al llarg d'aquest apartat aporta algunes claus interpretatives per explicar les raons de la seva existència i persistència més enllà de la quantificació del fenomen. Les contradiccions entre el discurs, l'imaginari i la pràctica apunten un canvi discursiu que no coincideix amb les experiències laborals de les dones. Sota el paraigües del sexisme que impregna les relacions socials a la feina, elles segueixen sent objecte de comportaments, actituds i comentaris ofensius, irrespectuosos i grollers. El pes dels rols i els estereotips tradicionals de gènere en l'imaginari socialment compartit configuren el rerefons sociocultural que actua com a context de l'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral. Des d'aquesta perspectiva, l'anàlisi del discurs, l'imaginari i les pràctiques permet aprofundir en la naturalesa del fenomen, les seves característiques, les formes a través de les quals es manifesta, així com les dificultats de percepció i denúncia. A continuació, es presenta una síntesi de les principals idees que resulten significatives de cara a la formulació de les recomanacions per a la intervenció.

El principal factor de canvi que apareix a partir dels grups de discussió fa referència al discurs que les dones i els homes comparteixen sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. A grans trets, s'observa que es parla més obertament d'un fenomen construït socialment com a problema que, discursivament, ni elles ni ells toleren. Tanmateix, el fet de reconèixer el fenomen com un problema social intolerable que cal rebutjar i denunciar no sembla trobar traducció pràctica. Els discursos socialment compartits no traspuen en el terreny de l'acció on l'assetjament persisteix com una discriminació que integra la realitat laboral: se'n parla més però no es veu.

La contradicció entre el discurs, el que es diu, i la pràctica, el que es fa, posa de manifest fins a quin punt parlar i rebutjar verbalment qualsevol situació d'assetjament no és suficient per dissuadir-la, erradicar-la o denunciar-la. Des d'aquesta perspectiva, els grups de discussió també evidencien la persistència de l'assetjament sexual i per raó de sexe com una gota malaia invisible dins de l'àmbit laboral: té una presència constant malgrat que no es veu. Es tracta, doncs, d'una pràctica que continua emmascarada entre dinàmiques relacionals quotidianes que es perceben com inofensives tot dificultant la identificació del problema.

L'aproximació a la persistència del fenomen des dels fets relatats per les mateixes dones i homes posa de relleu una clara diferència entre l'experiència femenina i la masculina: mentre que la pràctica totalitat de les dones manifesta que ha viscut alguna situació d'assetjament sexual o per

raó de sexe a la feina al llarg de la seva trajectòria laboral, la majoria d'homes afirmen que no coneixen ni recorden cap situació al respecte.

Així doncs, la continuïtat en les pràctiques presenta dues experiències, la femenina i la masculina, que es contradiuen en la mesura que dibuixen dos escenaris laborals absolutament diferents on el que elles viuen quotidianament ells no ho veuen. Les raons de la doble contradicció entre el discurs i la pràctica, cal cercar-les en la dimensió simbòlica que inclouen els imaginaris, les representacions i els valors socials. En aquest sentit, la persistència dels rols i els estereotips tradicionals de gènere explica els obstacles socioculturals que impedeixen que el canvi de discurs traspui a la realitat laboral.

El sexisme troba una manera específica de manifestar-se en el mercat de treball on les dones es consideren sistemàticament pitjors que els homes. En general, les característiques femenines que s'atribueixen a la manera de ser i estar professionalment són constitutives d'una gran càrrega negativa en comparació a les característiques masculines: els homes tenen una idea desfavorable de les dones, i les dones també de si mateixes. Aquest encaix dels dos imaginaris les perjudica a elles en la mesura que suposa interpretar la realitat segons els patrons i mandats patriarcals. I, en última instància, és una de les claus per entendre el rerefons sociocultural que explica la persistència de l'assetjament: el pes estructural i l'arrelament social del patriarcat que fomenta la complicitat entre els homes i la manca de suport entre les dones.

En efecte, els rols i els estereotips de gènere condicionen les relacions, els comportaments i les actituds que les dones i els homes tenen a la feina. La matriu que dibuixa aquest imaginari social amb les pràctiques configura l'univers simbòlic que aixopluga l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'anàlisi dels grups de discussió posa de relleu que les dones i els homes no comparteixen el mateix univers simbòlic: les representacions entorn de les relacions laborals, afectives i sexuals juntament a la manera d'actuar i afrontar-les s'expressen, es viuen i es perceben segons el gènere. Alhora que són un clar reflex de les desigualtats que persisteixen en tots els àmbits de la vida quotidiana. Les vivències i les experiències que homes i dones tenen en relació amb l'altre sexe no es comuniquen, ni s'expressen ni es comparteixen més enllà del propi col·lectiu. En aquest punt, cal tenir present que la manca de comunicació entre els dos universos simbòlics representa una dificultat per establir pautes comunes d'actuació contra l'assetjament. Aquesta incomunicació és, a la vegada, causa i conseqüència de la complicitat masculina i la manca de suport femenina davant del fenomen.

L'augment de la presència laboral de les dones, tant en sectors tradicionalment masculinitzats com en llocs de responsabilitat, es percep com una competència que es manifesta segons els universos simbòlics: rivalitat en el cas de les dones i amenaça en el cas dels homes. La competència femenina apareix com la doble cara d'una mateixa moneda que allunya els universos simbòlics, femení i masculí, de les desigualtats de gènere i de l'estructura sexuada que imprimeix les condicions de treball. I ho fa, tot capgirant el mecanisme de dominació que guia les relacions a la feina.

El conjunt dels aspectes simbòlics analitzats contribueix a fer invisible l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral. Aquesta manca de visibilitat ajuda a la persistència del fenomen en la mesura que respon a una doble dificultat: de percepció i de denúncia. En primer lloc, les dificultats per identificar el fenomen s'expressen en forma de confusió entre les relacions afectives, sexuals, laborals i socials, així com s'expliquen pels discursos de la culpa femenina, construïda sobre la base de la provocació i la mentida, i el victimisme masculí, construït sobre la base del desconcert i la broma. La persistència dels imaginaris tradicionals dona lloc a la naturalització i normalització de determinades actituds i comportaments que formen part de les expressions de l'assetjament per raó de sexe, aquell que és més difícil de percebre perquè està més tolerat socialment. D'aquesta manera, el sexisme i l'abús de poder actuen camuflats entre pràctiques quotidianes que es consideren inofensives però que serveixen de plataforma per l'assetjament sexual. Malgrat aquestes dificultats per identificar el fenomen i el risc que el relat de les dones esdevingui la seva pròpia trampa al fer d'altaveu patriarcal de la culpa femenina i el victimisme masculí, elles també reclamen la necessitat de marcar clarament els límits en les relacions a la feina per evitar la confusió

En segon lloc, al costat de les dificultats de percepció, apareixen les dificultats de denúncia que evidencien els límits del marc normatiu. L'abordatge legal no constitueixen un factor suficientment eficaç per transformar els imaginaris patriarcal, apropar els universos simbòlics i millorar la identificació del fenomen. El canvi de discurs no troba la seva traducció pràctica i, en ocasions, esdevé una coartada per la persistència del sexisme que fonamenta l'assetjament sexual al marge de les normes. Minimitzar, negar o naturalitzar els comportaments, actituds i comentaris irrespectuosos cap a les dones és causa i conseqüència de les dificultats de denúncia. D'una banda, es capten un conjunt de resistències que es poden agrupar segons el seu caràcter discursiu o pràctic i tenen a veure amb: la desconfiança cap a les institucions, el desconeixement del marc normatiu, la por a ser qüestionada, els costos laborals i emocionals, així com la

minimització ocultació i negació de les situacions d'assetjament. D'altra banda, s'observen dues tendències paral·leles, també relacionades amb la normativa i el context laboral, que actuen com obstacles per a denunciar els casos d'assetjament sexual a la feina: la sensació de falsa seguretat, generada per la major visibilitat del fenomen en els últims anys; i la individualització de les relacions laborals, que dificulta l'acció col·lectiva com a resposta alhora que reforça el silenci i la inacció individual.

Amb tot, el conjunt de dificultats identificades, tant en termes de resistències com en termes de context laboral, explica perquè bona part de les dones manifesten la necessitat d'establir un procés de denúncia extern als seus llocs de treball. Es tracta d'una demanda que busca evitar els costos emocionals i penalitzacions laborals que puguin derivar-se de la denúncia alhora que definir amb claredat i garantir l'accessibilitat dels mecanismes que implica.

En definitiva, les dificultats de percepció de l'assetjament sexual i per raó de sexe s'expliquen pel pes dels rols i els estereotips tradicionals de gènere associats als comportaments i actituds que tenen lloc dins de l'àmbit laboral. Així com, per la coexistència de dos universos, el masculí i el femení, que no es comuniquen i, per tant, no tenen elements suficients per interpretar-se. Tanmateix, les dones queden preses en la trampa del patriarcat i atrapades pels tentacles sexistes fins el punt que es fan ressò de la culpabilitat femenina i el victimisme masculí. En aquesta tessitura on la lògica patriarcal busca capgirar els rols, reclamar límits per sortir del parany no sembla ser suficient per combatre les estructures sexistes, entre altres raons, perquè persisteix el mur simbòlic que silencia a les dones.

5. RECOMANACIONS PER A LA INTERVENCIÓ

L'aproximació qualitativa al rerefons sociocultural de l'assetjament sexual i per raó de sexe representa la base empírica sobre la qual, en aquest apartat, es formula un conjunt d'orientacions per a la intervenció.

En primer lloc, es presenten les premisses, en forma de reflexions prèvies, que guien la definició de les línies d'actuació. A partir d'aquestes reflexions, en segon lloc, es presenten les propostes orientades a combatre l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral, així com a atendre les víctimes de la mateixa. En concret, s'apunten quatre àmbits d'actuació considerats estratègics segons els resultats obtinguts amb la recerca qualitativa:

- Abordatge integral i específic des del món del treball
- Transformació dels imaginaris socials sexistes
- Modificació de la identificació i la percepció del fenomen
- Repensar l'atenció integral a la víctima: acompanyament, reparació, garantia

5.1. PREMISSES COM A REFLEXIÓ PRÈVIA

L'assetjament sexual i per raó de sexe no és una excepció entre les discriminacions i les desigualtats de gènere, la seva realitat també es caracteritza per la distància que separa la igualtat formal de la igualtat real. L'avenç legal resulta insuficient per desemmascarar socialment les violències i els abusos de poder que la persistència del sexisme en l'àmbit laboral comporta. L'aprofundiment en la descripció i l'explicació qualitativa del fenomen posa de relleu alguns dels factors, causals i contextuals, que faciliten la seva persistència com una discriminació invisible del mercat laboral malgrat l'augment de les accions impulsades durant els darrers anys. Aquesta manca de visibilitat és una de les dificultats que s'apunta com obstacle per tal de que el conjunt d'intervencions impulsades permetin avançar en l'erradicació de l'assetjament.

En efecte, l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007 i de la Llei 5/2008 suposa un punt d'inflexió en l'àmbit legislatiu que, juntament amb els marcs normatius internacionals (Conveni d'Estambul, Conveni 199 i recomanació OIT), comporta un augment del volum i la intensitat de les intervencions institucionals orientades a combatre l'assetjament en l'entorn laboral. Una de les accions més paradigmàtiques és l'elaboració de protocols de prevenció i abordatge de

l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es tracta d'un requeriment legal que motiva l'edició de guies específiques per part de les diverses administracions, agents socials i sectors ocupacionals. En paral·lel, al llarg dels darrers anys, creixen les accions plantejades en termes de formació, sensibilització, informació i aprofundiment en la diagnosi del fenomen. Menys atenció es dona als recursos i els circuits d'atenció a les dones que pateixen situacions d'assetjament a la feina. Tanmateix, els comportaments, les actituds i els comentaris irrespectuosos, ofensius i grollers vers les dones persisteixen en el món laboral en forma de violències, abús de poder i sexisme. Les reaccions contra les fites assolides per avançar cap a la igualtat conjuntament als mites entorn de la provocació i la mentida que envolta a les dones víctimes són alguns dels obstacles que, com a coartades, dificulten l'acció contra l'assetjament.

Les recomanacions que es formulen en aquest informe no prenen com a referència el conjunt d'aquestes accions impulsades, ni tampoc pretenen fer-ne una avaluació, si bé poden servir per a millorar-les. El punt de partida és l'evidència empírica recollida a través de l'aproximació qualitativa al fenomen, més enllà de la dificultat per comptar amb dades estadístiques fiables que permetin descriure la seva amplitud i abast. En Ciències Socials, és sabut que allò que no es veu no existeix. Des d'aquesta perspectiva, els resultats obtinguts entorn del rerefons sociocultural permeten fer emergir aspectes cabdals per a la intervenció. En concret, l'elaboració de les orientacions respon a un doble objectiu que té com a denominador comú fer visible el fenomen. D'una banda, a partir de les dificultats detectades, es proposen actuacions orientades al disseny de polítiques públiques que ajudin a la transformació de la percepció del fenomen en l'àmbit laboral. D'altra banda, es parteix de la idea que la millora en la identificació i la percepció del fenomen és una condició necessària per a, a curt termini, millorar el seu abordatge i, a mig termini, erradicar-lo.

Per tal de donar resposta a aquest doble objectiu, es defineixen quatre línies d'intervenció. En primer lloc, s'estableix la necessitat d'un abordatge específic de l'assetjament sexual i per raó de sexe des de l'àmbit laboral a fi d'evitar que l'actuació es dilueixi entre polítiques més generalistes centrades en les violències que pateixen les dones en altres contextos. En segon lloc, es focalitza l'actuació en el moll de l'os que sustenta les pràctiques assetjadores: els imaginaris socials que reproduïen el sexisme i l'estructura patriarcal que emparen les relacions que les dones i els homes tenen a la feina. En tercer lloc, es subratlla la necessitat de millorar la percepció social i la identificació del fenomen per tal de contribuir a fer-lo visible tot facilitant la millora de l'atenció. En efecte, aquestes tres línies s'orienten a combatre els factors estructurals sobre els quals es

fonamenten les pràctiques assetjadores. Finalment, la quarta línia d'intervenció fixa la mirada en l'atenció a les víctimes alhora que interpel·la directament als agressors.

5.2. LÍNIES D'INTERVENCIÓ

En aquest apartat es desenvolupen les quatre línies d'actuació proposades. Específicament, per a cada línia es justifica breument la seva idoneïtat segons l'evidència empírica presentada, es defineixen els principals objectius que la integren i s'apunten algunes recomanacions en forma de ventall d'accions a tall d'exemple i sense ànim d'exhaustivitat.

Línia 1: Abordatge integral des de l'àmbit laboral

La persistència del sexisme a nivell social repercuteix al mercat laboral on es manifesta de manera específica tot condicionant les relacions que estableixen les dones i els homes, així com les seves condicions de treball. Per aquesta raó, és necessari dissenyar un abordatge integral i específic des del món laboral que tingui en compte els canvis i les continuïtats que li són propis. Les pràctiques assetjadores a les que quotidianament és veuen sotmeses les dones en el treball exigeixen un tractament propi per evitar que la intervenció es dilueixi entre les propostes polítiques més generalistes per combatre les violències contra les dones. Concretament, tres idees guien els objectius d'aquesta línia d'actuació:

- L'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral és un reflex del sexisme que existeix en el conjunt de la societat i es manifesta en tots els seus àmbits
- Els canvis que s'han produït respecte a la millora de la situació laboral de la dona (més presència femenina en el sectors tradicionalment masculinitzats i en els llocs de responsabilitat) provoquen resistències dins del mateix mercat laboral que s'expressen a través de comportaments i actituds sexistes
- Els homes no es senten interpel·lats pel conjunt d'accions orientades a combatre l'assetjament sexual i per raó de sexe

Es defineixen quatre objectius que, al seu torn, es concreten en un conjunt de recomanacions per a la intervenció directe:

1. Dissenyar polítiques i actuacions específiques per l'àmbit laboral on les manifestacions de les desigualtats de gènere tenen una idiosincràsia pròpia.

- Fer visible l'assetjament sexual i per raó de sexe com una discriminació laboral que interactua amb altres desigualtats de gènere a l'àmbit laboral
 - Aprofundir en la diagnosi del fenomen com a discriminació laboral per obtenir les claus interpretatives necessàries pel disseny de les accions específiques
 - Definir protocols i mecanismes d'actuació adaptats a les diferents realitats laborals segons el sector ocupacional o les característiques de l'empresa
 - Aplicar una mirada integral per a l'abordatge del fenomen al món laboral que abraci la prevenció, la detecció, l'atenció, la reparació, l'avaluació i el seguiment de les accions
2. Implicar al conjunt d'agents socials en el procés d'elaboració dels protocols i les accions: des de la diagnosi fins a l'avaluació de les accions implementades.
- Acordar els protocols entre tots els agents socials sota la tutela de l'administració pública.
 - Garantir la concertació social en els processos d'aprovació dels protocols a les empreses que no tenen representació sindical
 - Impulsar l'elaboració de protocols a les petites i mitjanes empreses amb estructures de representació reduïdes o inexistentes i on el tracte familiar pot emascarar les violències contra les dones
 - Definir processos d'acció transversal que incloguin als càrrecs directius a més dels departaments de recursos humans i les comissions d'igualtat i de prevenció de riscos laborals, de salut i psicosocials.
 - Exigir a les empreses i institucions ocupadores la responsabilitat de garantir entorns laborals segurs per a les dones
3. Fer seguiment, monitoratge i avaluació de la implementació dels protocols i les actuacions per tal de rendir comptes i millorar les futures intervencions.
- Elaborar memòries anuals sobre la implementació dels protocols i presentar-les en els òrgans de representació i govern de l'empresa o institució
 - Establir una comissió de seguiment del protocol encarregada de garantir la seva implementació, avaluació i revisió
4. Implicar als homes en el conjunt de les accions com agents actius de les propostes i objecte de les mateixes.

- Implicar als homes en el disseny i la implementació de les propostes i actuacions orientades a combatre l'assetjament sexual i per raó de sexe

Línia 2: Transformació dels imaginaris sexistes

Malgrat el canvi de discurs social que reconeix l'assetjament sexual i per raó de sexe com un problema en l'àmbit laboral, es manté com una realitat al mercat de treball. Entre els factors explicatius apareixen els estereotips i els rols tradicionals de gènere. La persistència dels imaginaris sexistes opera per a mantenir els privilegis masculins en el món laboral, en detriment de la situació i les condicions de les dones en el lloc de treball. La major presència laboral femenina es percep com una amenaça a la posició que ocupen els homes, així com una competència entre les dones. Ambdues dinàmiques contribueixen a reproduir els estereotips i els rols tradicionals de gènere que perjudiquen a les dones alhora que reforcen dos universos simbòlics que coexisteixen però no es comuniquen. Les competències, capacitats i habilitats de les dones es subestimen tot reforçant els mecanismes de dominació sobre els quals actua l'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest context, apareix la complicitat masculina i la manca de suport femenina amb discursos que tendeixen a naturalitzar, normalitzar i minimitzar les situacions d'assetjament. Fins el punt que s'inverteixen els papers i ells apareixen com a víctimes i elles com a culpables malgrat ser les més vulnerables.

Per aquesta línia d'actuació, es defineixen quatre objectius amb les seves recomanacions respectives:

1. Millorar la percepció de les competències i les capacitats de les dones.
 - Revisar, des de la perspectiva de gènere, el sistema d'acreditació de competències professionals que s'utilitza per a la definició de llocs de treball, la contractació i la promoció laboral
 - Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans ja sigui des dels departaments pertinents o les persones responsables
 - Fer obligatòria la formació de gènere a les persones que dirigeixen els equips de treball
2. Revertir els imaginaris sexistes.

- Impulsar formacions específiques per desconstruir els estereotips i els rols tradicionals de gènere que s'adaptin a les característiques de cada sector ocupacional
 - Elaborar codis de bones pràctiques i tolerància 0 amb els comportaments, les actituds i els comentaris sexistes a la feina
3. Establir mecanismes per mostrar les conseqüències laborals i els costos quotidians de les pràctiques sexistes vers les dones a la feina.
- Crear entorns d'escolta a la feina com a punt de trobada de l'univers simbòlic masculí i el femení
 - Fomentar els grups de treball mixtes en l'àmbit laboral com una estratègia per apropar els dos universos simbòlics
 - Organitzar dinàmiques de role-playing entre les companyes i els companys d'una mateixa secció, departament o àrea
4. Trencar amb la complicitat masculina i la manca de suport femenina
- Deslegitimar les accions de complicitat entre els homes davant de les pràctiques sexistes i assetjadores en les relacions laborals
 - Afavorir les complicitats i reforçar els vincles de companyerisme entre les dones, sense caure en l'estigmatització del col·lectiu masculí
 - Impulsar campanyes d'empoderament de les dones a la feina en cooperació amb organitzacions i entitats socials
 - Dissenyar guies específiques per a la intervenció amb homes sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com les masculinitats sexistes

Línia 3: Modificació de la percepció i la identificació del fenomen

L'assetjament sexual i per raó de sexe persisteix com una discriminació invisible al mercat laboral per les dificultats de percepció, identificació i denúncia. En aquest sentit, operen un conjunt de mecanismes que tendeixen a naturalitzar, minimitzar i negar els comportaments, les actituds i els comentaris irrespectuosos, ofensius i grollers vers les dones. La confusió entre les relacions laborals, afectives i sexuals contribueix a alimentar aquestes justificacions. Alhora que aquestes situacions es viuen i perceben com anècdotes relacionades amb problemes individuals plens de subjectivitat. En aquest context, l'assetjament per raó de sexe esdevé especialment invisible i difícil d'objectivar tendint a la culpabilització de les dones i la victimització dels homes. En darrer terme, la percepció subjectiva i individualitzada de les situacions que no sobrepassen la dimensió física, acaben normalitzant comportaments que pateixen les dones amb soledat.

Es defineixen tres objectius, amb les seves recomanacions, per aquesta línia d'actuació:

1. Promoure la identificació de les pràctiques sexistes que es donen de manera quotidiana a la feina.
 - Impulsar campanyes específiques per exemplificar situacions sexistes de les relacions laborals
 - Evitar campanyes que tendeixen a minimitzar o neutralitzar les situacions de discriminació sexista amb conceptes com els “micromasclismes”
 - Definir catàlegs d'indicadors per identificar les bones pràctiques no sexistes
 - Crear un segell de qualitat que reconegui els entorns laborals lliures de sexisme
 - Responsabilitzar a les empreses o institucions per erradicar les conductes sexistes en l'entorn laboral

2. Millora la conceptualització de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral.
 - Fer formació obligatòria per aclarir les diferències conceptuals entre el consentiment i el desig a partir de definicions i exemples
 - Elaborar campanyes de sensibilització per desmentir i trencar amb els mites al voltant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
 - Revisar totes les comunicacions internes per evitar la neutralització del fenomen
 - Garantir guies d'acollida a la feina amb les definicions normatives del fenomen
 - Oferir tallers específics per mostrar les diferències entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com dos tipus de discriminació laboral i violència masclista que atempten contra els drets fonamentals

3. Facilitar la percepció col·lectiva i individual de les conductes assetjadores
 - Impulsar tallers amb la participació de dones víctimes de situacions d'assetjament sexual a la feina
 - Establir una figura de referència, amb formació específica, a l'empresa o la institució per a consultes individuals amb respecte a l'anonimat
 - Elaborar guies ràpides per a l'objectivació de les situacions d'assetjament sexual a la feina

4. Conscienciar sobre les discriminacions i desigualtats laborals per a evitar abusos de poder en les relacions jeràrquiques i entre iguals
 - Crear canals anònims per denunciar obertament els abusos de poder

- Incloure en la definició dels llocs de treball el rebuig als comportaments i les actituds sexistes com a requeriment

Línia 4: Repensar l'atenció integral a la víctima: acompanyament, reparació, garantia

La desconfiança, la falsa sensació de seguretat, la individualització, la por, els costos laborals i la solitud són aspectes que expliquen les dificultats de denúncia i els dèficits en l'atenció a les víctimes. En aquest sentit, es capten un conjunt de resistències de caràcter discursiu i pràctic que cal considerar pel disseny de les intervencions. A més, de les tendències paral·leles que actuen com obstacles per a denunciar els casos d'assetjament sexual a la feina: la sensació de falsa seguretat, generada per la major visibilitat del fenomen en els últims anys; i la individualització de les relacions laborals, que dificulta l'acció col·lectiva com a resposta alhora que reforça el silenci, la revictimització i la inacció individual.

Es defineixen quatre objectius per aquesta línia d'actuació:

1. Millorar la confiança, la proximitat, l'accessibilitat i el coneixement de les institucions encarregades de vetllar per entorns segurs a la feina
 - Crear un mecanisme d'atenció i denúncia extern a la pròpia empresa o institució on les víctimes puguin recórrer per rebre acompanyament i assessorament
 - Assegurar que el circuit extern d'atenció és d'accés públic i universal
 - Garantir que l'oficina d'atenció externa compta amb els recursos necessaris i el personal expert
2. Promoure el coneixement de la normativa vigent, així com els recursos i els serveis existents
 - Informar en els contractes laborals i en els processos de mobilitat laboral interna sobre la normativa i els recursos
 - Incorporar un bloc amb la normativa vigent en les formacions obligatòries a tot el personal de l'empresa o institució
 - Activar mecanismes normatius preventius i a posteriori
3. Garantir l'acompanyament integral a la víctima
 - Oferir els recursos necessaris (psicològics, legals, laborals, etc.) a les víctimes amb independència de si fan denúncia

4. Reparació i garantia

- Garantir el lloc de treball que ocupa la víctima i establir mecanismes per evitar la relació amb l'agressor
- Establir permisos i baixes en els casos que es consideri pertinent, per la recuperació psicològica de la víctima

5. Fomentar la reeducació i resocialització dels homes a la feina

- Impulsar cursos i tallers de reeducació per als agressors i els seus companys

6. RECOMANACIONS PEL DISSENY ENQUESTA

L'aproximació qualitativa al rerefons sociocultural de l'assetjament sexual i per raó de sexe també representa la base empírica sobre la qual, en aquest apartat final, es formula un conjunt de suggeriments pel disseny d'una eventual enquesta sobre violències masclistes a l'àmbit laboral. A partir dels resultats obtinguts en aquest estudi, es presenta un conjunt de propostes orientades a superar les dificultats de quantificació del fenomen a fi de millorar-ne la seva identificació, mesura i descripció de l'amplitud i abast.

En primer lloc, s'introdueixen algunes reflexions prèvies entorn de les dades disponibles i els límits que arrossegueu. En segon lloc, es presenten les propostes concretes orientades a millorar la mesura de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral. Per això, es defineixen tres blocs per podrien orientar la definició dels indicadors i les preguntes a l'hora de dissenyar una enquesta focalitzada en la temàtica.

6.1. PREMISSES COM A REFLEXIÓ PRÈVIA

La principal dificultat que implica la mesura de l'assetjament sexual i per raó de sexe és com fer visible i quantificar el fenomen. El contrast entre els resultats de la recerca quantitativa i la recerca qualitativa posen de manifest els límits de les enquestes disponibles per captar la complexitat de la problemàtica que, entre altres aspectes, es caracteritza per la seva invisibilitat social. Les enquestes disponibles no semblen recollir l'evidència que ofereix l'aproximació qualitativa.

A tall d'exemple, s'observa com la "Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019" elaborada pel Ministeri de Igualtat¹⁰ apunta que més del 40% de les dones expressen haver patit alguna forma d'assetjament sexual al llarg de la seva vida. Entre aquests casos, el 6.5% assenyalen que ha estat el seu cap o supervisor i el 12.5% una altra persona de la feina (company, client, usuari, etc). Unes dades que no coincideixen amb l'evidència recollida en aquest informe on es posa de manifest com la pràctica totalitat de les dones que han participat en els grups de discussió, independent dels anys d'experiència laboral i la categoria socioprofessional, han patit alguna

¹⁰ Consultar el detall de l'enquesta a:

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta_2019_estudio_investigacion.pdf

forma d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina durant la seva trajectòria laboral. Malgrat la manca de consciència d'aquest fet per part dels homes que han participat en els grups de discussió, el relat de les dones fa visible una realitat que sovint queda invisibilitzada per les mateixes dades estadístiques tot subestimant l'amplitud i l'abast del fenomen.

Els límits per a la quantificació tenen a veure amb un conjunt d'aspectes que inclouen la dificultat per identificar i percebre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina; la incomoditat i la fredor que suposa respondre a través d'un qüestionari preguntes sobre les violències viscudes que, sovint, comporten experiències traumàtiques; o els tabús i els mites que envolten la problemàtica tot dificultant la captació de les dimensions que configuren el fenomen.

Amb l'objectiu de millorar la recollida de dades, a continuació es formula un conjunt de recomanacions orientades a superar les dificultats identificades en la quantificació del fenomen. Es parteix de la premissa que considera igualment important el qui, el què i el com es pregunta.

Pel que fa el qui, es proposa definir com a univers poblacional a les dones ocupades atès que es parteix de la premissa teòrica que l'assetjament sexual i per raó de sexe és una discriminació indirecta vers les dones que persisteix al mercat laboral malgrat l'avenç en la normativa.

Pel que fa el què, es defineixen tres blocs de preguntes segons les tres dimensions que integren el model d'anàlisi de l'aproximació qualitativa: l'imaginari, el discurs i la pràctica. El primer bloc fa referència als imaginaris socialment compartits entorn de les relacions que els homes i les dones tenen a la feina; el segon es remet als discursos i els relats entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe; i el tercer es refereix a les experiències concretes viscudes per a les dones en primera o tercera persona.

Pel que fa el com, es considera que l'ordre dels blocs és essencial per una bona recollida de les dades. Des d'aquesta perspectiva, es proposa introduir la temàtica de forma progressiva per evitar preguntes invasives d'entrada. Per això, s'inicia tot introduint un conjunt de qüestions generals que permetin posar en situació a la persona enquestada respecte les relacions entre homes i dones dins de l'àmbit laboral. En segon lloc, s'introdueix la temàtica entorn de l'assetjament sexual en termes generals. Finalment, el tercer bloc inclou les preguntes que interpel·len directament a l'experiència personal.

6.2. BLOCS, DIMENSIONS I PREGUNTES

En aquest apartat es desenvolupen els tres blocs proposats. Específicament, per a cada un d'ells es defineixen les dimensions del fenomen que es busquen captar i s'apunten algunes preguntes a tall d'exemple i sense ànim d'exhaustivitat. Es tracta d'una primera proposta que s'hauria d'adaptar i ampliar segons els objectius de l'enquesta concreta que es decidís dur a terme, a més de fer els pilotatges previs indicats per assegurar el correcte funcionament de la tècnica d'investigació.

1er Bloc: Imaginari social sobre les dones i els homes a la feina

L'objectiu d'aquest apartat és captar aspectes relatius a l'imaginari socialment construït entorn de com són les dones i els homes a la feina. Per això, es plantegen preguntes a partir dels estereotips, els rols i els aspectes relacionals que apareixen, sovint en forma de tòpic, en els grups de discussió realitzats.

Dimensió: estereotips

Exemple de preguntes:

- Assenyala tots els aspectes que defineixen com són les dones a la feina segons la teva experiència laboral:

Eficiència, rigor, ordre, puntualitat, lideratge, ambició, enveja, conflicte, amistat, cura, simpatia, pragmatisme, claredat, competència, senzillesa, responsabilitat

Altres:

- Assenyala tots els aspectes que defineixen com són els homes a la feina segons la teva experiència laboral:

Eficiència, rigor, ordre, puntualitat, lideratge, ambició, enveja, conflicte, amistat, cura, simpatia, pragmatisme, claredat, competència, senzillesa, responsabilitat

Altres:

Dimensió: rols i aspectes relacionals

Exemple preguntes:

- En una escala de l'1 al 10 (1 total desacord i 10 molt d'acord) puntua les següents afirmacions:
 - Les dones són més problemàtiques que els homes a la feina
 - Els homes són més egoistes que les dones a la feina
 - Les dones són més responsables que els homes a la feina
 - Els homes són més clars i transparents que les dones a la feina
 - Treballar amb dones és més complex i conflictiu
 - Treballar amb homes és més simple
 - Entre les dones hi ha rivalitat i enveja
 - Entre els homes hi ha més complicitat
 - Entre les dones hi ha més companyerisme
 - Entre els homes hi ha més ambició

- Segons la teva experiència, prefereixes treballar amb dones o homes?

2n Bloc: Percepció i identificació de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral

L'objectiu d'aquest bloc és mesurar el grau de coneixement i percepció de les diferents situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es poden donar a la feina. Per això, es proposa formular preguntes genèriques que permetin identificar les conductes tipificades com assetjament dins l'entorn laboral sense prendre com a punt de partida l'experiència personal. D'aquesta manera, es vol captar el grau de coneixement de les conductes considerades com assetjament sexual alhora que es busca ampliar la concepció social del fenomen més enllà de l'imaginari i el discurs socialment compartit.

Dimensió: Percepció

Exemple pregunta:

- En una escala de l'1 al 10 (1 gens important i 10 molt important) quina puntuació atribuiries a l'assetjament sexual i per raó de sexe com a problema laboral?
- Sabries explicar la diferències entre l'assetjament sexual i per raó de sexe?

Dimensió: Identificació assetjament sexual

Exemple preguntes:

- Assenyala quines de les conductes següents consideres que són assetjament sexual:

Conductes verbals

- Comentaris i bromes sobre l'aparença física o la condició sexual d'una treballadora
- Comentaris sexuals obscens
- Comentaris sobre fantasies sexuals i capacitats sexuals
- Formes denigrants de dirigir-se a una persona
- Trucades o sms de contingut sexual i/o de caràcter ofensiu
- Incitacions o pressions per concertar una cita
- Invitació o petició de favors sexuals relacionats directa o indirectament en la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball
- Invitacions persistents a participar en activitats socials, malgrat la persona ha mostrat que no es oportú i no vol participar

Conductes no verbals

- Gesticulacions obscenes
- Comportaments que busquen la humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.
- Ús d'imatges, gràfics, fotos o dibuixos de contingut sexualment explícit

Conductes de caràcter físic

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, massatges no desitjats...) o apropament físic excessiu o innecessari
- Arraconar o buscar de manera deliberada estar sol amb la persona de forma innecessària.
- Tocar intencionadament o “accidentalment” els òrgans sexuals

Dimensió: Identificació assetjament per raó de sexe

Exemple preguntes:

- Assenyala quines de les conductes següents consideres que són assetjament per raó de sexe:
 - Ús de conductes discriminatòries per el fet d'esser dona
 - Bromes o comentaris sobres les persones que fan tasques tradicionalment adjudicades a l'altre sexe
 - Us de formes denigrants i ofensives per a dirigir-se a persones d'un determinat sexe.
 - Utilització d'humor sexista
 - Ridiculitzar i depreciar capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones
 - Realitzar les conductes anteriors amb persones del col·lectiu LGTBI
 - Avaluar el treball de les persones menyspreant de manera injusta o esbiaixada en funció del sexe u orientació sexual.
 - Assignar tasques per sota de les capacitats professionals
 - Tracte desfavorable per embaràs o maternitat
 - Conductes implícites o explícites dirigides a la pressa de decisions restrictives o limitadores sobre l'accés d'una persona a l'ocupació o la seva continuïtat en el lloc de treball o la formació professional o qualsevol matèria en relació a les condicions de treball

3er Bloc: Pràctiques assetjadores

L'objectiu d'aquest tercer bloc és captar l'experiència personal de les dones, com a protagonistes o en tercera persona, en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe a partir de l'apartat anterior on s'han identificat les conductes segons la seva naturalesa i tipologia. El bloc s'estructura segons un doble rol de la persona enquestada: com a víctima i/o com a testimoni a fi de facilitar les opcions de resposta alhora que obtenir una millor aproximació a l'abast del fenomen. En concret, es defineixen dues dimensions: la situació viscuda i el context de la situació viscuda.

Dimensió: situació viscuda

Exemple preguntes:

- Al llarg de la teva experiència laboral has viscut com a víctima alguna situació d'assetjament sexual i per raó de sexe?
- En cas afirmatiu, n'has viscut una o més d'una vegada?
- En cas afirmatiu, assenyala les conductes que has patit com a víctima (Incloure bateria indicadors apartat anterior)
 - Conductes verbals
 - Conductes no verbals
 - Conductes de caràcter físic
 - Assetjament per raó de sexe
- Al llarg de la teva experiència laboral has viscut com a testimoni alguna situació d'assetjament sexual i per raó de sexe?
- En cas afirmatiu, n'has viscut una o més d'una vegada?
- En cas afirmatiu, assenyala quines conductes (d'un home cap a una dona a la feina) has viscut com a testimoni (Incloure bateria indicadors apartat anterior)
 - Conductes verbals
 - Conductes no verbals
 - Conductes de caràcter físic
 - Assetjament per raó de sexe

Per tal de completar la informació sobre l'abast i l'amplitud del problema, aquest tercer bloc també inclou una segona dimensió orientada a obtenir informació sobre la pràctica assetjadora viscuda. En concret, es proposa introduir una bateria de preguntes sobre el context, tant pel que fa la institució/empresa, com pel que fa l'escenari concret.

Dimensió: context situació viscuda

Exemple preguntes:

- En cas de que al llarg de la teva trajectòria laboral hagis viscut una, o més d'una, pràctica d'assetjament com a víctima i/o testimoni, pensa en la darrera situació viscuda i respon als següents aspectes en relació a:

L'empresa/institució:

- Sector
- Públic/privat
- Nombre d'empleats/es (micro, petita, mitjana, gran)
- Més empleats homes, més empleades dones, indistintament

El lloc de treball:

- Categoria laboral
- Algun requeriment en quan a l'aspecte físic, indumentària etc.

La persona assetjada:

- Edat que tenies (o tenia la persona)
- Anys de contracta a l'empresa (menys 1, entre 1 i 5, entre 5 i 10, més 10)

La persona que tenia conductes assetjadores:

- Un cap
- Un company de feina
- Un grup de companys
- Un client i/o usuari
- Altres

El lloc on es va produir la conducta assetjadora:

- Espai tancat (despatx, sala reunions...)
- Espai obert d'ús comú
- Espai concorregut per altres persones treballadores
- Altres

La situació:

- No hi havia ningú més
- Hi havia altres companys masculins
- Hi havia altres companys i companyes de feina
- Altres

L'activitat:

- Estaven fent feina (reunions, accions o tasques pròpies de la feina)
- Era en un moment d'esbarjo
- Durant l'entrada o sortida de la feina
- Altres

La freqüència:

- Una vegada
- Més d'una vegada
- De manera continuada durant un període de temps

La resposta:

- No ho vas explicar a ningú
- Ho vas explicar alguna altra persona de la feina
- Ho vas explicar alguna altra persona de fora de la feina (familiar, amiatat, professional)
- Ho vas denunciar a l'empresa (cap, recursos humans, prevenció riscos laborals...)
- Ho vas explicar als sindicats
- Ho vas denunciar fora de l'empresa
- Ho vas explicar a les xarxes socials
- Vas mostrar rebuig explícit davant la conducta
- Altres

7. BIBLIOGRAFIA

- Berdahl, Jennifer L. y Celia Moore (2006), "Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women", en Journal of applied Psychology, vol. 91, núm. 2, Washington, D.C.: American Psychological Association.
- CC.OO. (2021). El acoso sexual y el acoso sexual por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Madrid. Consulta a :
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigacion/es/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>
- CC.OO. (2021). Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y el acoso sexual por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Madrid. Consulta a :
https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigacion/es/2021/pdfs/guia_acoso3.pdf
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2017). Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya, Barcelona. Consulta a :
https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2021). Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació, Barcelona. Consulta a :
<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/>
- Cuenca Piqueras, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. Revista mexicana de sociología, 77(4), 525-554.
- Del Rey Guanter, S. (1993). Acoso sexual y relación laboral. Relaciones Laborales. Núm. 1, 228-238.

- EIGE. (2020). Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU institutions and agencies. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Consulta a: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies>
- Estudios, I. (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Instituto de la Mujer. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MacKinnon, C.A. (1979). Sexual Harassment of Working Women. Londres: Yale University Press.
- Navarro Abal, Y., Climent Rodríguez, J. A., & Ruiz García, M. J. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales, 30(2), 541-561.
- Nicolson, P.; Ussher, J. y Compling, J. (1992). The Psychology of Women's Health and Health Care. London: MacMillan Press.
- Pérez Guardo, R., & Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. Cuadernos de Relaciones Laborales, 31(1), 195-219.
- Pérez Guardo, R., & Rodríguez Sumaza, C. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual. Cuadernos de Relaciones Laborales, 31 (1), 107-127.
- Tangri, Sandra et al. (1982), "Sexual harassment at work: Three explanatory models", en Journal of social Issues, vol. 38, núm. 4, Oxford, u.k.: John Wiley & Sons, Inc.
- Torns, T., Borràs, V., Romero, A.R., & Recio, A. (1995). L'assetjament sexual en el món del treball a Catalunya. Bellaterra: UAB (Dipòsit Documents Digitals UAB).
- Wise, S. y Stanley, L. (1992). El acoso sexual en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós.

8. ANNEXES

8.1. DEFINICIONS JURÍDICO-LEGALS

Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació del Congrés dels Estats Units en 1980.

las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. Su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo, 2. su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, 3. Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.

Recomanació General N°19 relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, elaborada pel Comitè de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) en 1992.

Un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”, aclarando que “es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Resolució del 29 de maig de 1990 del Consell de les Comunitats Europees (90/C167/02)

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y los compañeros), se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y finalmente, si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

CE 1978

- Art. 9.2. *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*
- Art. 10.1. *Dignidad. “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.*
- Art. 14. *Igualdad. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*
- Art. 18.1. *Intimidad. “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen”.*
- Art. 35.1. *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal introdueix en el Títol VIII “Delictes contra la llibertat i indemnitat sexual” la definició d’assetjament sexual en l’article 184:

1. *El que sollicitare favors de naturalesa sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevariéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

8.2. TAULA D'OPERATIVITZACIÓ

Conceptes	Dimensions	Indicadors								
Pràctiques	Relacions laborals de gènere	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminació (salarial) - Subordinació (jerarquies laborals, competència professional) - Segregació (divisió tasques, funcions, obstacles promoció laboral...) - Treballar amb dones - Treballar amb homes 								
	Relacions afectivo-sexuals	<ul style="list-style-type: none"> - Relacions afectives-sexuals a la feina - No relacions afectivo-sexuals a la feina 								
	Situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe	<table border="1"> <tr> <td>Conductes</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Resignació - Enfrontament - Acceptació - Denúncia - Debilitat - Negació - Bloqueig - Inacció </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Incomoditat - Vergonya - Costificació - Costos emocionals </td> </tr> <tr> <td>Emocions</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Culpabilitat - Inseguretat - Menyspreu - Por </td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fets</td> <td></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Identificació/Percepció - Negació - Amenaga/Invasió espai laboral - Intencionalitat - Resposta - Victimització - Ridiculització - Meritocràcia - Canvi generacional </td> </tr> </table>	Conductes	<ul style="list-style-type: none"> - Resignació - Enfrontament - Acceptació - Denúncia - Debilitat - Negació - Bloqueig - Inacció 	<ul style="list-style-type: none"> - Incomoditat - Vergonya - Costificació - Costos emocionals 	Emocions	<ul style="list-style-type: none"> - Culpabilitat - Inseguretat - Menyspreu - Por 		Fets	
Conductes	<ul style="list-style-type: none"> - Resignació - Enfrontament - Acceptació - Denúncia - Debilitat - Negació - Bloqueig - Inacció 	<ul style="list-style-type: none"> - Incomoditat - Vergonya - Costificació - Costos emocionals 								
Emocions	<ul style="list-style-type: none"> - Culpabilitat - Inseguretat - Menyspreu - Por 									
Fets		<ul style="list-style-type: none"> - Identificació/Percepció - Negació - Amenaga/Invasió espai laboral - Intencionalitat - Resposta - Victimització - Ridiculització - Meritocràcia - Canvi generacional 								
Discurs	Relacions laborals de gènere	<p>Rois i estereotips de gènere ambít laboral, afectivo-sexuals, assetjament</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emocions i caràcter (són més complexes, són simples, són racionals, són histèriques, són nervioses, són més calmats, són competitives, són envejoses, són més sincers, són ambiciosos/es, són agressius, són sensibles/emocionals, són xafarders...) - Cos (van calents, vesteixen provocatives, tenen un impuls sexual incontrolable, són dèbils, són forts, tenen la regla...) - Capacitats, habilitats, competències (són més ordenades, responsables, prenen decisions més ràpides, són menys productives...) 								
	Relacions afectivo-sexuals									
Imaginari	Situacions d'assetjament sexual	<ul style="list-style-type: none"> - Individualització en les relacions laborals - Acció col·lectiva/Agents socials/Sindicats/patronal/marc normatiu - Tipus d'organització (empresa gran, mitjana, petita..) - Condicions laboral - Normatives (lleis, protocols, plans...) - Solidari - Insolidari 								
Context laboral										
Comportament										

8.3. GUIÓ DELS GRUPS DE DISCUSSIÓ

L'objectiu del guió és definir tres blocs orientats a identificar causes explicatives, manifestació del fenomen, percepció social, reacció individual i resposta de les organitzacions i institucions laborals.

Bloc 1. Sobre les relacions de gènere en l'àmbit laboral:

Preferiu treballar amb homes o amb dones? ¿Per què?

- Aspectes positius de treballar amb homes/dones
- Aspectes negatius de treballar amb homes/dones

Quines situacions de falta de respecte entre iguals i superiors heu viscut?

- Identificació conductes (grau consciència i percepció assetjament):
Bateria per ajudar: forma de poder, discriminació, violència, assetjament entre iguals, recurs femení (insolidaritat femenina), forma de relació (solidaritat masculina)

Bloc 2. Sobre les relacions afectives/sexuals a la feina:

Què penseu de les relacions afectives i sexuals entre companys de feina?

- Existència de relacions afectives/sexuals entre companys
- Valoració de les relacions
- Consideracions de l'entorn: suport, rebuig, resistència, justificació...
- Identificació conductes, costos

Bloc 3. Sobre les experiències personals i les respostes institucionals

Coneixeu o heu patit alguna situació d'assetjament? ¿què en penseu?

S'ha de fer alguna cosa?

- Davant les situacions identificades, es fa alguna cosa?
- Es fa alguna cosa per prevenir, actuar...
- Des de l'empresa/sindicats/companys...