

Título: EL ACOSO SEXUAL LABORAL A TRAVÉS DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS AGENTES IMPLICADOS EN SU PREVENCIÓN Y CONTROL

Nombre: PÉREZ GUARDO, ROCÍO

Universidad: Universidad de Valladolid

Departamento: Sociología y trabajo social

Fecha de lectura: 26/07/2013

Programa de doctorado: Procesos de Cambio Social

Dirección:

> **Director:** CARMEN RODRIGUEZ SUMAZA

Tribunal:

> **presidente:** Teresa Torns Martín

> **secretario:** Miguel Vicente Mariño

> **vocal:** FERNANDO REY MARTÍNEZ

> **vocal:** SOLEDAD MURILLO DE LA VEGA

> **vocal:** CRISTINA GARCIA SAINZ

Descriptores:

> SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

> PROCESOS DE PERCEPCION

El fichero de tesis ya ha sido incorporado al sistema

> 2013perezelaco.pdf

Localización: BIBLIOTECA REINA SOFÍA

Resumen: La presente Tesis Doctoral parte de la premisa de que el fin último de la investigación social ha de ser aportar conocimientos que contribuyan a lograr mayores cotas de bienestar social. En el caso que nos ocupa, ese bienestar se materializa en la promoción de unas saludables relaciones interpersonales en los centros de trabajo; unas relaciones que no obstaculicen sino promuevan el desarrollo profesional y personal de los/las trabajadores/as y la marcha de las organizaciones laborales, como lo hace el acoso sexual, temática principal de la Tesis. Es por ello que, más allá de la pretensión de alcanzar los objetivos cognitivos propios de la investigación, existe el propósito de difundir esos nuevos conocimientos adquiridos mediante la misma. La finalidad social es hacer una contribución en pro de ese bienestar mencionado, en un momento óptimo para ello como es el actual, en el que las organizaciones laborales están obligadas a prevenir y controlar dichas conductas de acoso.

El diseño de instrumentos de prevención y control del acoso sexual laboral, así como el diseño de cualquier tipo de intervención social, requiere de grandes conocimientos en la materia para que estén bien fundamentados.

Por otra parte, su implementación requiere de legitimación social para que sean aceptados, valorados y, por lo tanto, resulten efectivos. La legitimación social hace que se perciban como medidas positivas y necesarias para el mejor funcionamiento de la organización laboral y no como medidas que corresponden a modas sociales sin un fundamento sólido que justifique su existencia.

Por ambas razones se antoja necesario sistematizar y ampliar la información ya existente referente al fenómeno y profundizar en la percepción social que tienen los diferentes agentes sociales implicados al respecto: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los sindicatos, las organizaciones empresariales y los/las trabajadores/as en general. Partiendo de esa base, se establecen como dos de los objetivos cognitivos generales de la investigación: sistematizar y ampliar el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral y analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control de la provincia de Valladolid. Los objetivos específicos correspondientes al primer objetivo general son tres: revisar el proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral, examinar los principales marcos interpretativos que describen el fenómeno y conocer la realidad cuantitativa y cualitativa del acoso sexual laboral en España. Los relativos al segundo objetivo general son: analizar la percepción social que, por un lado, los/las trabajadores/as y, por otro lado, las personas con responsabilidades directas en la materia tienen sobre el acoso sexual laboral. El tercer objetivo general tiene un carácter más práctico, acercando el trabajo realizado a la finalidad social del mismo. Se trata de generar conocimientos para mejorar la intervención social en materia de acoso sexual laboral. Este objetivo se apoya en dos objetivos específicos: valorar el estado de la intervención social contra el acoso sexual laboral en las organizaciones laborales y aportar claves para el diseño de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral.

El diseño y puesta en marcha de la investigación se estructura en cuatro fases diferenciadas. La primera es el establecimiento del marco teórico y conceptual, realizado a través de la técnica de análisis documental. La segunda fase es el análisis del acoso sexual laboral en España, ejecutado mediante el análisis documental y la explotación de datos secundarios. La tercera es el estudio empírico, llevado a cabo con la utilización de las técnicas de grupo de discusión (8 grupos de 8 personas atendiendo a los ejes estructurantes de edad, sexo y nivel formativo), entrevista en profundidad (1 Inspección de Trabajo, 3 sindicatos y 1 organización empresarial) y encuesta (390 encuestas dirigidas a personas ocupadas). Básicamente, la cuarta, la aportación de conocimientos para la mejora de la intervención social en la materia, es el resultado final de todas las anteriores.

Respecto al estudio empírico, hemos planteado tres hipótesis iniciales generales que guían el desarrollo de la investigación sin constreñir la posibilidad de profundizar más en los discursos de nuestros/as interlocutores y llegar a otras conclusiones no contempladas preliminarmente. La primera hipótesis es que la percepción social que los/as trabajadores/as tienen del fenómeno se ve influida por la posición (entendida como víctima o acosador/a) con la que se identifican al reflexionar sobre éste: mujeres como potenciales víctimas y hombres como potenciales acosadores y objetos de falsas denuncias por acoso. Este hecho puede influir en la fidelidad con la que la percepción social del individuo reproduce la realidad del acoso, aunque otras variables como la edad o el nivel formativo puedan moderar también los posicionamientos y la presencia de sesgos perceptivos.

A priori consideramos que los/as trabajadores/as, de la misma forma que la patronal, tienen carencias respecto a la información y formación necesaria para comprender en su justa medida la caracterización del acoso sexual

laboral, de forma que su imaginario social vincula en gran medida el acoso sexual a los usos sociales en lugar de a los abusos. Esa es nuestra segunda hipótesis de partida, cuyo contenido se contrapone con el de la tercera y última hipótesis, en la que consideramos que los sindicatos y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constituyen los grupos de agentes implicados con conocimientos más sólidos en la materia situando más claramente el acoso sexual laboral en el lado de los abusos, lo que facilita su implicación en la labor preventiva y asistencial del fenómeno.

Centrándonos en los resultados del estudio empírico, uno de los más interesantes es que los posicionamientos de los/as trabajadores/as se ven bastante influidos por la posición con la que se identifican al tratar de reflexionar sobre el fenómeno. Así, las mujeres tienden a situarse en el papel de potencial víctima, mientras que los hombres tienden a hacerlo en el de acosador, o en el de trabajador denunciado en falso por acoso sexual. De esta manera vemos como se confirma la primera hipótesis establecida al diseñar la investigación, que predecía dicha identificación señalando también su asociación con una percepción social del fenómeno más fiel a la realidad para el caso de las mujeres.

En términos generales, también se ha podido corroborar que los/as trabajadores y la patronal precisarían de una mayor información y formación sobre la materia, ya que en sus discursos (en menor o mayor grado) se aprecia una insuficiente sensibilización y un frecuente intento de normalizar y legitimar los episodios de acoso sexual laboral. Con esta información podemos confirmar también la segunda hipótesis, sin dejar de tener en cuenta que existen en estos aspectos diferencias significativas en torno al sexo, edad, nivel formativo e incluso categoría profesional.

Las muestras más claras de la falta de sensibilización las encontramos en la consideración del acoso sexual como una estrategia para conseguir la supremacía de la mujer respecto al hombre, como un hecho inventado por las supuestas víctimas para sacar provecho, como una realidad residual, o incluso como una oportunidad de mantenimiento en el empleo o mejora laboral. También se aprecia en el hecho de que la práctica totalidad de las personas participantes en los grupos de discusión sólo ofrecería apoyo a la persona acosada de forma privada, sin pronunciarse en contra de los hechos en su entorno laboral.

Los ejemplos más frecuentes sobre la normalización y legitimación del acoso sexual detectados son: la atribución del acoso a fundamentos considerados inevitables (como el irrefrenable impulso sexual masculino), el prestar más atención a la supuesta intención de quien acosa que en la vivencia que la persona acosada tiene de los hechos, la reducción del imaginario del acoso a las conductas de chantaje sexual o a aquellas que provienen de un/a superior/a jerárquico/a y el no concebir como acoso sexual, al vivirlas en primera persona, situaciones que teóricamente se definen como tal.

La tercera hipótesis también se ve confirmada porque, como se preveía, los/as representantes sindicales y de la ITSS han demostrado que tienen bastantes conocimientos sobre la materia y una actitud crítica y activa ante la prevención del fenómeno. Ellos/as han reproducido en sus discursos la realidad sobre el acoso sexual que conocemos gracias a diversos estudios, gracias a su labor como agentes implicados en la prevención y control del fenómeno, etc, detectando los principales obstáculos con los que topan al tratar de intervenir en esta compleja realidad.

