



Organización
Internacional
del Trabajo

Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista

El almacén del material



3

Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista 3

El almacén del material

Organización Internacional del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2014

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

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

OIT

Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista

San José, Organización Internacional del Trabajo, 2014

Discriminación, acoso sexual, género, trabajadoras, acoso laboral, masculinidad, América Central, República Dominicana. 04-02-07

978-92-2-327814-4 (impreso)

978-92-2-327815-1 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

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

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

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Coordinación y supervisión: María José Chamorro

Redacción: Mikel Otxotorena Fernández

Diseño gráfico e ilustración: Olman Bolaños Vargas

Impreso en Costa Rica

Contenido

Fuentes consultadas	5
Material de apoyo para las sesiones de trabajo	9
Anexo 1. Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo	11
Anexo 2. El acoso laboral enmarcado en el patriarcado	15
Anexos 3. Tabla de características	16
Anexos 4. Tabla de características con ejemplos	17
Anexos 5. Definición de sexo y género	18
Anexos 6. Juguetes	19
Anexo 7. Hombres poco varoniles	21
Anexo 8. Imágenes asociadas a los hombres	22
Anexo 9. La triple negación	23
Anexo 10. Posibles situaciones (general)	24
Anexo 11. Ejemplos de acoso sexual en el trabajo y acoso sexista o por razón de sexo.....	26
Anexo 12. Visibilización del acoso sexual en el trabajo	30
Anexo 13: Comentarios a un ejemplo de acoso	39
Anexo 14. Posibles situaciones (hombres trabajadores del sector público)	42
Anexo 15. Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres trabajadores del sector público	44

Anexo 16. Posibles situaciones (hombres sindicalistas)	46
Anexo 17. Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres sindicalistas	48
Anexo 18. Ficha de anotaciones diarias del taller	50
Anexo 19. Ficha de evaluación	51
Anexo 20. Glosario	52
Anexo 21. Certificado de finalización	57

Fuentes consultadas

Aguayo, F., Sadler, M. (eds). (2011): *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando Hombres en la Equidad de Género*. (Santiago de Chile, Universidad de Chile). Disponible en: http://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201212041627090.2011LibroMasculinidadesyPolíticas.pdf.

Andrade, X., Herrer, G. (eds). (2001): *Masculinidades en Ecuador*. (Quito, FLACSO). Disponible en: <http://www.flacso.org.ec/docs/samasculinidades.pdf>.

Biencinto López, N., Mallorca Donaire, M.J., Gómez Soler, S. (2009): *Hacia un entorno laboral igualitario*. (Instituto Andaluz de la Mujer). Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Manual_14_Entorno_Laboral_igualitario.pdf.

Castaño de la Cruz, S., García Comas, C., Gomariz Moraga, N. (2005): *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. (Madrid, Instituto de la Mujer). Disponible en: http://www.uah.es/otros/igualdad/documentos/Guia_sensibilizacion.pdf.

Instituto Jalisciense de las Mujeres (2010): *Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual*. (Guadalajara). Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jalmeta15.pdf>.

Fundación Mujeres. (2010): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. (Madrid, Ministerio de Igualdad de España). Disponible en: http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2009): *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. (México D.F.). Disponible en: http://www.inah.gob.mx/images/stories/Transparencia/2011/protocolo_vs_abuso_sexual.pdf.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2011): *Segundo informe nacional sobre la situación de violencia contra las mujeres en El Salvador*. (San Salvador). Disponible en: http://www.aecid.org.sv/wp-content/uploads/2012/12/segundo_informe_violencia_mujeres_2010.pdf?e14562.

Jiménez Guzmán, M.L., Tena Guerrero, O. (2007): *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. (Cuernavaca, UNAM). Disponible en: <http://www.crim.unam.mx/drupal/?q=node/388>.

Kaufman, M. (1995): "Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres". En *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. (Bogotá. Editores Uniandes). Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1384/2/01PREL01.pdf>.

Ledesma Ecién, A. (2011): *La acción sindical frente al acoso sexual*. (Secretaría de la Mujer de CCOO). Disponible en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf.

Lorente Acosta, M., Lorente Acosta, J. A. (1998): *Agresión a la Mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*. (Granada, Editorial Comares).

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2011): *Guía práctica sobre hostigamiento sexual. Preguntas y respuestas sobre el hostigamiento sexual*. (Lima). Disponible en: http://www.asem.org.pe/wp-content/uploads/2011/08/guia_hostigamiento_sexual.pdf.

Lorente Acosta, M., Lorente Acosta, J.A. (2004): "Acoso sexual y Síndrome de agresión a la mujer". En *Apuntes para una lectura en clave feminista. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*. Disponible en: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50>.

Montoya Tellería, O. (2010): *Manual para la capacitación. Los hombres podemos contribuir a la erradicación de la explotación sexual y la trata de personas*. (Managua, Save the Children). Disponible en: http://www.savethechildren.org.ni/images/Manual_hombres_pueden_erradicar_la_ESC_y_trata.pdf.

OIT. (2013): *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana*. (San José). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf.

Romero, A., Torns Martín, M.A. y Borràs Catalá, V. (1999): "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal". En *Sociología del Trabajo*, núm. 36.

Schongut Grollmus, N. (2012): "La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia". En *Psicología, Conocimiento y Sociedad 2 (2)*. Disponible en: <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/download/119/73>.

Varanka, J. (2007): "La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género". En Congreso Internacional Sare 2007: "Masculinidad y vida cotidiana". (Vitoria-Gasteiz, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer). Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2007_es.pdf.

Material de apoyo

para las sesiones de trabajo



Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo



Algunas afirmaciones sobre el acoso sexual en el trabajo



- **Las mujeres provocan por su forma de vestir o comportarse; algunas lo hacen a propósito para seducir a los hombres.**
- **La víctima puede detener el acoso sexual en el trabajo si lo desea.**
- **Las mujeres que no provocan y de manera clara rechazan las propuestas sexuales no son víctimas del acoso sexual en el ámbito laboral.**
- **El acoso sexual no ocurre con frecuencia: son casos aislados de personas descontroladas por sus deseos sexuales, por sus hormonas; especialmente, los hombres por ser hombres.**
- **La mayoría de los casos de acoso se deben a piropos inofensivos. Ante un despido o una mala evaluación, una persona empleada los utiliza como venganza.**
- **Solo los hombres hostigan sexualmente.**



Rompiendo mitos sobre el acoso sexual en el trabajo

- **Las mujeres provocan por su forma de vestir o comportarse; algunas lo hacen a propósito para seducir a los hombres. Es falso puesto que:** La única persona responsable del acto de acoso es quien lo realiza; nunca, quien lo recibe. Nadie desea sentirse intimidado. No importa el atuendo que utilice una persona. No es motivo o excusa para que la otra traspase sus límites. El atuendo de una persona no es una invitación implícita o explícita a traspasar el espacio privado y personal de una persona.
- **La víctima puede detener el acoso sexual en el trabajo si lo desea. Es falso puesto que:** El acoso sexual en el trabajo implica una relación desigual –muchas veces, mediada por una jerarquía–, donde la intimidación tiene un papel importante. La persona acosada puede responder con resistencia, pero también con un bloqueo producido por el miedo a las represalias.
- **Las mujeres que no provocan y de manera clara rechazan las propuestas sexuales no son víctimas del acoso sexual en el ámbito laboral. Es falso puesto que:** El instinto de conquista es un aspecto psicosocial de los hombres. Conquistar algo significa someter o arrebatar algo que pertenece a otra persona. Cuando una mujer dice que no o se muestra indiferente, crea excitación y se convierte en un codiciado premio. Los hombres interpretan esto como una invitación a conquistarla; y justifican su conducta por su necesidad de conquista.



- **El acoso sexual no ocurre con frecuencia: son casos aislados de personas descontroladas por sus deseos sexuales, por sus hormonas; especialmente, los hombres por ser hombres. Es falso puesto que:** El acoso sexual en el trabajo es tradicionalmente el riesgo laboral más común en todas las sociedades, debido al mito social de que los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales y, por ello, las mujeres son las responsables de poner los límites. El acoso sexual laboral es una conducta socialmente aprendida. Se basa en la creencia tradicional completamente machista de considerar y aceptar socialmente al hombre como un animal sin capacidad para controlar sus apetitos sexuales y con necesidades sexuales muy superiores a las de la mujer.
- **La mayoría de los casos de acoso se deben a piropos inofensivos. Ante un despido o una mala evaluación, una persona empleada los utiliza como venganza. Es falso puesto que:** Nadie tiene el derecho de pasar por encima de los límites de otra persona sin su consentimiento, aunque la intención sea halagarle con piropos. Además, se hacen muy pocas acusaciones en falso por las posibles consecuencias como: no tener credibilidad, exponerse a la difamación, al ridículo, a perder derechos y a perder oportunidades.
- **Solo los hombres hostigan sexualmente. Es falso puesto que:** Aunque la mayoría de los casos provienen de los hombres hacia las mujeres, el acoso sexual laboral se da también de una mujer en posición de poder hacia un empleado y entre hombres y entre mujeres.

El acoso laboral enmarcado en el patriarcado

Acoso por razón de sexo en el trabajo

Cualquier comportamiento realizado en el ámbito laboral **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.

Acoso sexual en el trabajo

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

Chantaje sexual o *quid pro quo* (en latín: “algo a cambio de algo”)

El que se produce por una persona superior jerárquica o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas.

Explícito

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

Implícito

Cuando no ha habido un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación.

Ambiente laboral hostil

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

Tabla de características

 Mujeres		 Hombres	
CARACTERÍSTICAS		CARACTERÍSTICAS	
Las características son:			
¿APRENDIDAS? Socialmente, educacionalmente, culturalmente... = GÉNERO	¿INNATAS? Biológicas, naturales... = SEXO	¿APRENDIDAS? Socialmente, educacionalmente, culturalmente... = GÉNERO	¿INNATAS? Biológicas, naturales... = SEXO

Anexo 4

 Mujeres		 Hombres	
CARACTERÍSTICAS		CARACTERÍSTICAS	
<i>Sensibles</i>		<i>Fuertes</i>	
<i>Cariñosas</i>		<i>Simples</i>	
<i>Complejas</i>		<i>Racionales</i>	
<i>Tiene vagina</i>		<i>Más vello corporal</i>	
<i>Madres</i>		<i>Inteligentes</i>	
<i>Pueden parir</i>		<i>Brutos</i>	
<i>Brujas</i>		<i>Se pueden quedar calvos</i>	
<i>Débiles</i>		<i>Valientes</i>	
<i>Tímidas</i>		<i>Sexualmente activos</i>	
<i>Caprichosas</i>		<i>Independientes</i>	
...		...	
Las características son:			
¿APRENDIDAS? Socialmente, educacionalmente, culturalmente... = GÉNERO	¿INNATAS? Biológicas, naturales... = SEXO	¿APRENDIDAS? Socialmente, educacionalmente, culturalmente... = GÉNERO	¿INNATAS? Biológicas, naturales... = SEXO

Tabla de características con ejemplos

Definición de sexo y género



SEXO

Macho | Hembra

Características biológicas que distinguen a mujeres y hombres. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia de cromosomas X o Y en el cuerpo humano.

GÉNERO

Hombre | Mujer

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre culturas e incluso dentro de una misma cultura.



Fundación Mujeres (2010): *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo*. (Ministerio de Igualdad, Madrid).

Juguetes...

...para los niños

Los juguetes dirigidos a niños generalmente requieren de más movilidad, de mucho más espacio físico, incentivan el ejercicio físico y no están relacionados con tareas que se supone van a realizar de mayores.

Los animales vinculados a los juguetes de niños suelen ser peligrosos y agresivos.

El aprendizaje de la agresividad mediante el juego es una constante en la mayoría de los juguetes de los niños.



La asimilación de ciertas características vinculadas a los roles y a los estereotipos de género se transmiten, por ejemplo, por las imágenes que los propios dibujos o fotografías proyectan en sus propagandas.



...para las niñas

La mayoría de los juguetes de la niñas están relacionados con tareas que se supone que van a realizar cuando sean adultas. Mediante el juego se les enseñan dichas tareas: limpiar, cuidar, dar de comer, cambiar pañales...

Además, generalmente los juguetes relacionados con las niñas no necesitan de mucha movilidad física. De esta manera se incentiva que no sean movidas, más tranquilas o que realicen menos actividad física en comparación con los niños.

Los animales relacionados con las niñas suelen ser amorosos, nada peligrosos, etc; con muchas características vinculadas a la feminidad.

Se impone a las mujeres desde niñas a la esclavitud de la estética: maquillaje, peinados, ropa, etc.



Hombres poco varoniles



Fuente: Vander, W.: Enfermedades y trastornos de la vida conyugal.

Imágenes asociadas a los hombres



La triple negación

La masculinidad se basa en una triple negación consciente o inconsciente. Ser hombre es la constante demostración y justificación de no ser relacionado con "algo" (tres conceptos). Hay características que se asignan a estos tres conceptos, a dos de ellos o a ninguno.



Yo soy hombre porque no soy...

Concepto	Características
1. _____	
2. _____	
3. _____	

Yo SOY HOMBRE porque NO SOY...

CARACTERÍSTICAS

Concepto 1 **MUJER**

Sensible, madre, complejo, débil, cuidador, dependiente, una persona que necesite protección, dócil, miedoso...

Concepto 2 **HOMOSEXUAL**

Amanerado, débil, sensible, vicioso, con buen gusto, dócil, miedoso...

Concepto 3 **NIÑO**

Dependiente, débil, una persona que necesita protección, infantil, miedoso...



Ser **HOMBRE** tiene asignadas características opuestas a las que se asignan a las mujeres, a los homosexuales y a los niños: fuerte, simple, independiente, valiente, protector, proveedor, maduro, racional, sexualmente activo, etc.

Yo SOY HOMBRE porque NO SOY...

NO

Bajo esta triple negación subyacen diferentes formas de discriminación. La suma de todas estas discriminaciones sustentan y reproducen el sexismo y, en consecuencia, el patriarcado. Entre estas discriminaciones nos podemos encontrar: misoginia, homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia, racismo, adultismo, clasismo, etc.

En suma, se puede afirmar que la masculinidad hegemónica patriarcal se basa en la negación del "otro". Y ese "otro" es todo lo que no cumple con lo que se espera que tiene que ser un hombre.

El acoso sexual en el trabajo se convierte en una herramienta más para poder perpetuar una determinada forma de hombría, que permite mantener una relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres.



Posibles situaciones (general)

Usted es...



Situación 1

Nombre: Juan.

Edad: 33 años.

Casado y con dos niñas.

Lleva más de 9 meses sin encontrar trabajo remunerado. Su esposa, María, también ha perdido un trabajo remunerado, y lleva un año buscando.

Por el momento, ustedes dos están en la misma situación; y parece que va para largo. Ambos se dedican ahora a las tareas del hogar: limpiar la casa, hacer la comida, ir al mercado, cuidar de las niñas...

¿Quién de los dos lleva peor estar en la misma situación de desempleo: María o usted? ¿Por qué?



Situación 2

Nombre: Pedro.

Edad: 25 años.

De cuerpo definido, físicamente atractivo e inteligente. No tiene pareja. Trabaja en una fábrica textil. La mayoría de las personas empleadas en esta fábrica son mujeres.

Usted ha mantenido relaciones sexuales y afectivas con varias compañeras de trabajo fuera del ámbito laboral. Un día llega a sus oídos un rumor que se está expandiendo dentro de la fábrica: las mujeres no han quedado muy contentas con sus habilidades sexuales.

¿Cómo se siente usted cuando le llega este rumor? ¿Qué hace?



Situación 3

Nombre: Mario.

Edad: 40 años.

Soltero, apuesto y no se le conoce relación alguna. Le gusta cuidar el físico, hace deporte, cuida la alimentación, le gusta vestir bien...

Se entera de que en su barrio está surgiendo el rumor de que usted es homosexual.

¿Cómo se siente? ¿Qué hace? ¿Cómo actúa ante el rumor?

Para el dinamizador

Cuando se exponga en plenario cada situación, debe estar muy atento a todas las cuestiones que puedan surgir en el plenario sobre la construcción de la hombría y, sobre todo, en las respuestas relacionadas con las consecuencias de la construcción de la masculinidad sexista.



Situación 1

Si no se mencionan las siguientes cuestiones, expóngalas usted.

- La importancia que tiene el trabajo para los hombres. Para ser socialmente aceptados, los hombres deben tener un trabajo remunerado. De lo contrario, se les podrá cuestionar su hombría por no poder “mantener” a su familia. En una situación igual o peor, las mujeres (en general) sobrellevan mejor una situación de desempleo por el papel asignado en el ámbito privado: las tareas del hogar, los cuidados, etc.
- Actualmente, el rol de proveedor de los hombres sigue siendo uno de los principales roles asignados a los hombres.

Al hombre en situación de desempleo se le podrán adjudicar algunas características generalmente vinculadas con mujeres y niños: por ejemplo, ser dependiente. Induzca al grupo a relacionar estas ideas con la triple negación.

Situación 2

Aborde con el grupo el tema de la sexualidad de los hombres.

- La sexualidad de los hombres: cuanto más activa, mejor.
- Nunca se deben dejar de escapar oportunidades relacionadas con el sexo.
- Las relaciones sexuales se centran mucho en el falocentrismo, en el coitocentrismo, etc.
- Si un hombre no es considerado por el resto y por sí mismo muy activo sexualmente, su hombría puede ponerse en cuestión (mujeres y hombres).
- El sexo entendido también como forma de dominación de las mujeres: los hombres deben tener el papel activo; y las mujeres, el papel pasivo. Todo ello es fruto del imaginario social construido sobre los hombres.

Es posible que alguna respuesta se relacione con el acoso sexual en el trabajo como forma de defender la hombría, su situación de dominación, de poder.

Al hombre que se encuentra en la situación presentada en el supuesto se le podrán adjudicar algunas características que generalmente se vinculan a las mujeres y a los homosexuales. Como por ejemplo: ser pasivos en el sexo y sumisos. Induzca al grupo a relacionar estas ideas con la triple negación.

Situación 3

Aborde el miedo de muchos hombres a ser encasillados o relacionados con la homosexualidad. Actualmente, todavía en muchas sociedades sigue siendo uno de los peores insultos que a un hombre se le pueda realizar. Y esto puede acarrear incluso reacciones violentas.

Subraye aquellas características que se atribuyen a los homosexuales y las reacciones que en los hombres puedan surgir ante una situación como esta. Relaciónelo también con la anterior sesión de trabajo.

Ejemplos de acoso sexual en el trabajo y acoso sexista o por razón de sexo

Independientemente de la definición que se adopte, es importante tomar en cuenta que el acoso sexual es una forma de discriminación y de violencia de género.

Conductas consideradas acoso sexual

Las conductas consideradas acoso sexual pueden ser físicas, verbales o no verbales. Por ejemplo:

Conductas físicas

- Violencia física.
- Contacto físico: tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos o besos indeseados...
- Uso de amenazas o la promesa de premios para obtener favores sexuales.



Conductas verbales



- Comentarios sobre la apariencia física de la víctima, su edad, vida privada, etc.
- Comentarios con connotación sexual, como cuentos o bromas.
- Proposiciones con connotaciones sexuales.
- Invitaciones sociales reiterativas.
- Insultos o burlas basados en el sexo de la víctima.
- Comentarios condescendientes o paternalistas.

Conductas no verbales

- Exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo: fotos, afiches, protectores de pantalla...
- Correos electrónicos, mensajes de texto –por teléfono, redes sociales, etc.– sexualmente explícitos.
- Gestos sexuales.
- Miradas lujuriosas.
- Silbidos.



Algunos de estos comportamientos son ofensivos por naturaleza: por ejemplo, los que incluyen violencia sexual, agresión verbal, amenazas.

La clasificación de otros comportamientos como ofensivos no es tan fácil, pues depende de las circunstancias: por ejemplo, cierto tipo de contacto físico (abrazos, caricias), bromas, cuentos o comentarios que pueden considerarse inofensivos o no dependiendo de la relación entre las personas involucradas, el contexto en que fueron hechos o inclusive del tono de voz o ademanes utilizados. Considerar o no acosadores en el sentido sexual algunos comportamientos depende de la cultura en la que se den (McCann, 2005).

Por esta razón no es posible contar con una lista exhaustiva de las conductas que configuran el acoso sexual. La solución más aceptada es evitar prohibir conductas específicas y establecer cuáles conductas son aceptadas y cuáles no por la persona receptora.

Sin embargo, tampoco es conveniente que la configuración del acoso sexual dependa únicamente de la no aceptación de la víctima pues existen

muchas circunstancias que llevan a las víctimas a soportar las conductas de acoso: por ejemplo, miedo a perder el trabajo o a ser perjudicada en sus condiciones laborales, miedo a no ser creída o a convertirse en objeto de burlas, falta de conocimiento de los recursos legales que puede utilizar o temor a hacer uso de ellos y a exponerse públicamente. Además, debe tomarse en cuenta que el acoso debilita psicológicamente a las víctimas y las hace más vulnerables, restándoles –en algunos casos– capacidad de reacción.

Por ello, algunos proponen adoptar un doble patrón objetivo-subjetivo. En primer lugar, será acoso cualquier comportamiento que exceda el estándar de conductas socialmente toleradas y ello, con independencia del sentir de la víctima, pues el acosador sabe o debería saber que su conducta constituye un acto ilícito. De forma objetiva, son acoso conductas tales como agresiones físicas y verbales; además, pueden llegar a constituir delitos en sí mismos, por ejemplo, violación, abuso sexual, etc.

En segundo lugar, también constituirán acoso aquellos comportamientos que, aunque en principio se encuentran en el ámbito de lo socialmente tolerado, por el hecho de producirse en un entorno laboral, crean a la víctima un ambiente de trabajo sexualmente hostil o humillante. En estos casos, será necesario que la víctima, en la medida de lo posible, haga llegar al acosador el carácter indeseado de su conducta (Altés Tárraga, 2008).



Acoso por razón de sexo

Se distingue el acoso sexual del acoso por razón de sexo. Con este último se discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo (Altés Tárrega, 2010). Los siguientes son ejemplos de acoso sexual por razón de sexo en los cuales no necesariamente hay acoso sexual, pero sin el cual no se puede dar el acoso sexual:

- Desprecio por la destreza física de la mujer: por ejemplo, como bombera.
- Subestimar la competencia técnica de la mujer: por ejemplo, en el campo de los negocios o en el científico.
- Cuestionar la capacidad de la mujer para adoptar la necesaria agresividad: por ejemplo, para ser policía o para trabajar en ventas.
- Negarse a someterse a la autoridad de una mujer.
- Desmerecer los logros intelectuales de la mujer.
- Tratar a la mujer como si fuera una persona dependiente (como si fuera una niña).

Estas conductas son sexistas, pero no tienen carácter sexual; logran, no obstante, crear un entorno laboral hostil para la trabajadora y son abiertamente discriminatorias.

Visibilización del acoso sexual en el trabajo

Algunos motivos por los cuales es importante visibilizar el acoso sexual en el trabajo. Puntos para la reflexión rescatados de diferentes trabajos realizados en Europa y América Latina. En este caso, se nombran dos estudios sobre el acoso sexual en el trabajo (España y República Dominicana) y un informe sobre la violencia contra las mujeres (El Salvador).

El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España/Instituto de la Mujer (2006).

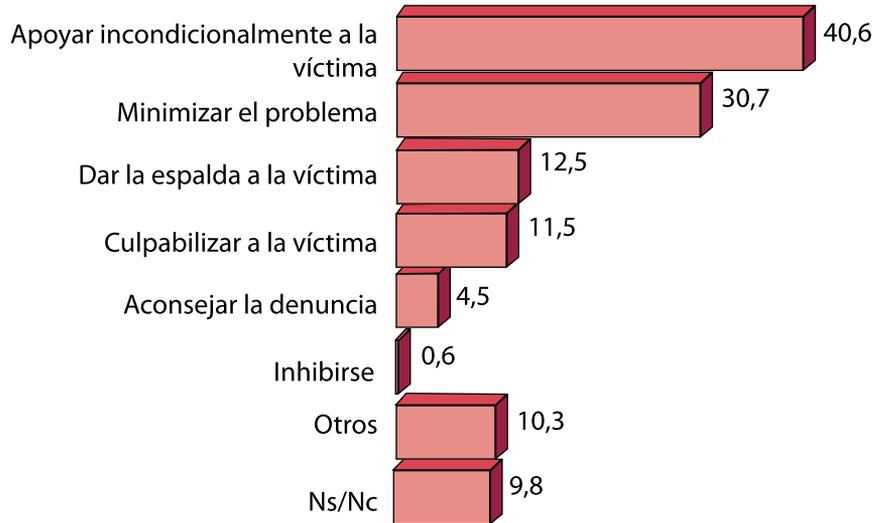
Visibilizar el acoso, una necesidad básica

LAS REACCIONES DEL ENTORNO

Existe un fondo ideológico que no solo actúa como caldo de cultivo para este tipo de conductas, sino que de alguna manera las justifica y “normaliza”; sobre todo, en sus manifestaciones menos graves.

- Esta legitimación ideológica se produce fundamentalmente a través de conductas sexistas, de las que las mujeres no son solo víctimas, sino también partícipes, dado que han recibido la misma educación que los hombres. Esto implica también un mayor umbral de tolerancia en las víctimas, que desemboca incluso en un bajo nivel de concienciación.
- Los ámbitos de socialización y de formación de patrones de conducta y los roles asociados a cada sexo –tales como la familia, la escuela o los medios de comunicación– pueden promover la “aceptación” del acoso sexual como herramienta de relación entre las personas, al ser responsables en parte de la perpetuación de las conductas sexistas y agresivas en las que se inscribe el acoso sexual.

Las reacciones del entorno laboral cuando perciben acoso sexual



Ante la pregunta “¿quiénes son los interlocutores?”, las mujeres que han comentado con otras personas su situación de acoso sexual se han dirigido mayoritariamente a otras mujeres: amigas (56,3%) y/o compañeras (46,7%). Con menos frecuencia lo han comunicado a otros hombres: amigos (25,7%) y/o compañeros de trabajo (16,1%).

- Las diferentes investigaciones ponen de manifiesto que entre el 30% y el 45% de las mujeres afirman haber sido acosadas o haber recibido solicitudes de orden sexual no deseadas.
- Solo un 1% de las víctimas de acoso sexual decide denunciarlo.
- La responsable de Asuntos Sociales de la Unión Europea denunciaba públicamente que el 35% de las mujeres de la Unión Europea sufre acoso sexual en el trabajo. En España, Italia y Grecia la cifra alcanza el 60%.

De la anécdota a la evidencia: investigación sobre acoso sexual y el acoso moral en el trabajo (IAT 2010-RD)

Informe final de resultados. Santo Domingo, junio de 2010

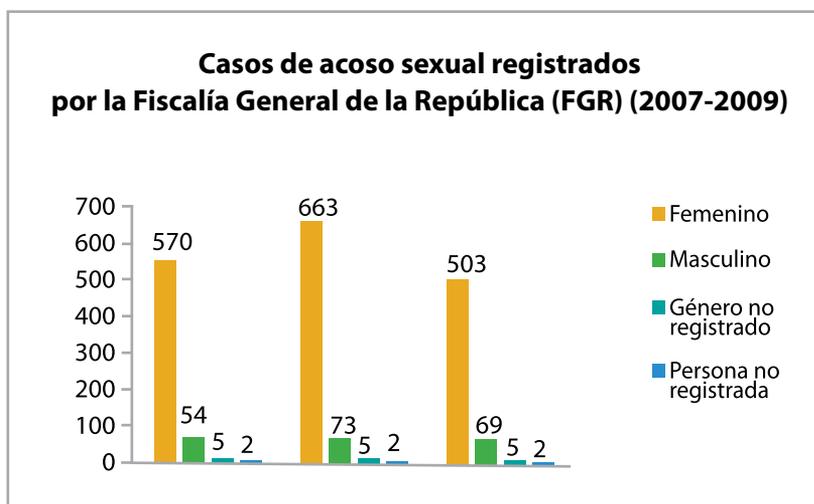
- Según esta investigación, realizada en República Dominicana en 2010, la tasa global de acoso sexual se eleva al 31,7%, sin diferencia significativa entre sector público (31,9%) y sector privado (31,4%).
- Sin embargo, las respuestas varían dependiendo de cómo se haga la pregunta. Ante la pregunta ¿Alguna vez ha sufrido acoso sexual en este trabajo o en uno anterior?, del total de empleadas entrevistadas, el 9,1% declaró que sí. Al indagar indirectamente sobre experiencias de acoso sexual, enumerando las situaciones que pueden considerarse acoso sexual, el porcentaje subió hasta el 22,6%.
- Contrariando el mito de que la mujer sexualmente acosada es “provocadora” o con baja autoestima, este estudio constata que en las víctimas existe una gran heterogeneidad en términos de su aspecto físico, sus actitudes hacia los hombres y sus niveles de autoestima. No se encontró un patrón conductual y/o estético en las mujeres sexualmente acosadas. En ese sentido, los hallazgos sugieren que el principal factor de riesgo para ser víctima de acoso sexual es ser mujer.
- Sin embargo, sí se comprobó un perfil socio-demográfico. La encuesta cuantificó que la edad de mayor vulnerabilidad femenina ante esta acción es antes de los 30 años: 36,8% antes de los 31 años, 33,9% entre los 31 y 40 años y 18,4% de las mayores de 51 años. El acoso sexual es un problema de difícil abordaje y un terreno contradictorio. En general, el problema no se percibe, ya que culturalmente y en determinados entornos, puede ser difícil diferenciar el coqueteo o el acercamiento con fines amorosos del acoso sexual.

- En el lugar de trabajo, algunas personas pueden percibir el acoso como el resultado de actitudes “provocadoras”. En consecuencia, muchas víctimas de acoso sexual pueden mantenerse calladas, comentarlo tan solo con su círculo más íntimo y /o no realizar ninguna denuncia ante sus superiores o la instancia responsable en el lugar de trabajo por temor a ser juzgadas.
- Además, el Código de Trabajo solo contempla el acoso sexual (el moral ni se menciona) como **una causal de dimisión** y no sanciona ni al empleador ni al agresor. Dada esta realidad, los inspectores de trabajo sienten que tienen muy limitadas posibilidades de intervención y admiten que “la mayoría de las mujeres víctimas de acoso sexual desisten de hacer el reclamo correspondiente por la vía penal y exigen, en su lugar, sus prestaciones laborales” (CIPAF, 2007). Esto explica que en la Secretaría de Trabajo y en los tribunales las denuncias de acoso sexual y moral sean tan poco frecuentes.
- Tanto en América Latina como en Europa, las experiencias de estudios para medir la prevalencia del acoso sexual y moral en el lugar de trabajo han mostrado las dificultades metodológicas para obtener información. A pesar de numerosas e innovadoras formas de abordaje y la utilización de técnicas de investigación variadas y combinadas, se sigue considerando que la mayoría de los resultados obtenidos son muy limitados y se acercan muy poco a la magnitud del problema.
- La impunidad con que ocurre el acoso sexual se origina no solo en esta baja percepción por parte de las mujeres y la consecuente no denuncia sino también en la falta de confianza en las personas e instituciones responsables de tomar medidas punitivas. Esto se evidencia en que la reacción más común de las mujeres sexualmente acosadas es compartir este agravio con personas de su entorno laboral y familiar, principalmente compañeros y compañeras de trabajo, amigos y amigas y parientes; en especial, las hermanas y la madre. Solo el 10,8% de las empleadas sexualmente acosadas hizo un reclamo o reporte formal en su lugar de trabajo.

Primer informe nacional sobre la situación de violencia contra las mujeres en El Salvador

Fuente: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) (2009)

La poca información que se obtiene sobre el acoso sexual dificulta su visibilización. Pero incluso esa poca información refleja la gravedad del problema del acoso sexual en el trabajo.



Fuente: Fiscalía General de la República.

Apenas existen estadísticas e investigaciones específicas sobre el acoso sexual en el trabajo en los países centroamericanos. Y menos sobre la relación que tiene la masculinidad hegemónica con el acoso sexual en el ámbito laboral.

Comentarios a un ejemplo de acoso

Estos son algunos comentarios sobre un hecho acaecido en un país centroamericano. Una mujer dice ser acosada sexualmente en el trabajo por parte de un superior dentro de un organismo público. La noticia se recoge en la prensa, y estos son algunos comentarios que se realizan al respecto. Solamente se exponen aquellos comentarios que sirven para la sesión de trabajo, puesto que había muchos más.

Resumen de las ideas que se desprenden de los comentarios:

- *La mayoría se centran en la mujer. No tanto en el hombre. Las críticas van desde lo moral hasta lo físico.*
- *La mayoría de los comentarios los realizan hombres.*
- *Lecciones de cómo tienen que ser las mujeres: decentes, por ejemplo.*
- *Práctica socialmente conocida, a veces, admitida, etc.*
- *Mitos del acoso. Por ejemplo, que ella no ofrece resistencia, lo permitió...*
- *Revanchismo por parte de las mujeres.*
- *Complicidad masculina.*
- *Todas las mujeres son iguales.*
- *Las mujeres critican incluso más que los hombres. Bipolarización entre mujeres buenas y mujeres malas.*
- *Algunos van a la raíz del problema, pero son una gran minoría.*

Comentarios

A

12:20hs | 08.04. | ups! no he visto el video y ni lo quiero ver! pero si dice que la mujer no presenta ninguna resistencia, es porque lo disfrutó... mi deducción es: empezaron con el traqueteo a ella le gustó, él le hizo otra propuesta con el fin de ascenderla de puesto, él no cumplió y decidió subir el video....

B

12:28hs | 08.04. | A mi no me parece acoso... Juzguen ustedes mismos. Más me parece que esta mujer esta molesta porque no logro su ascenso, pese a su "gran esfuerzo".

C

12:28hs | 08.04. | Pues no la veo muy acosada que digamos. O que? va a decir que es violación porque no le pagó? Yo veo un caso de adulterio, pues ella muy amablemente le colocó su pechonalidad en la cara, no veo que esté llorando ni diciendo: no por favor noooo....

D

12:28hs | 08.04. | Bueno, pero parece que la "acosada" colaboro bastante bien, no fue nada a la fuerza, inclusi-

ve a ver si no fue tambien una trampa impuesta por ella misma y ella se le insinuo y lo provocó.

E

12:56hs | 08.04. | no se quien es mas desagradable, si ella por meterse con ese tipo tan detestable o el por meterse con tremendo monstruo. Se parece al monstruo que sale en mariobros...

F

12:59hs | 08.04. | No solo perdio el chance sino el respeto de sus hijos y su familia ademas de que de repente le piden el divorcio, y para mas joder ni buen gusto tiene el cerote porque la gorda esa no estaba como para arriesgar tanto.

G

13:04hs | 08.04. | En la China ya le hubieran puesto la inyeccion letal. Aquí es comun ver que el poder corrompe a los funcionarios que trabajan en las instituciones de gobierno o en dependencias autonomas. Incluso se sabe que hay diputados que en sus horas de trabajo frecuentan sitios de pornografía. EL PODER CORROMPE, en especial a los corruptos !!!

H

13:11hs | 08.04. | Esa tipa no sabe la definicion de "acoso". Entre otras cosas esa era la forma como gran parte del "alto" personal llegaba a sus puestos.

I

13:22hs | 08.04. | Increible pero cierto. Hombres en este foro dandole duro a la mujer. Olvidando que ese tipo tenia muchas obligaciones que cumplir al ser un servidor publico. Esta clase de hombres tiene este país ????

J

13:27hs | 08.04. | Aunque a algunos no les guste, tanto la mujer como el señor ese son igual de culpables. No me sorprenderia que ella fuera con eso en mente, ganar su ascenso a cambio de lo que hizo. Que mujer tan corriente y cholera, querer ganar el puesto complaciendo al señor, cuando seguramente hay mujeres mejor capacitadas para tal y que no se bajarían a ese nivel. Y la pobre ni sabe que es acoso jajaja

K

13:27hs | 08.04. |

Hay que llamar a las cosas tal como son, la señorita por tal de que le dieran el puesto que estaba solicitando pago con cuerpomatic, para mi los dos a la calle y no deberian de teparle la cara a ella puesto que es de la misma calaña LOS DOS SON MAÑOSOS PAR DE VISVIRINDOS ya se los llevo la fregada por codiciosos. eso no es acoso eso es dame y te doy y punto.

L

13:29hs | 08.04. |

Smith, no defendas a la mujer, es tan culpable como el otro, esa clase de mujeres son las que hay en este país???? Te pregunto yo a vos

M

13:40hs | 08.04. |

Uts... y donde esta el acoso? ni le dio el trabajo y me imagino que ni le cumplio el viejo panzonjajajajaja... caballeros no hay nada peor que una mujer insatisfecha jajaja, pero le salio el tiro por la culata por que esta mas que una prueba de acoso es una prueba de adulterio.. COCHON IMPOTENTE Y GOLOSA TRAGONA jajaja

N

13:52hs | 08.04. |

pues la mujercita esa se ve a lo q iba en el video, eso de q quisiera dar a entender q fue acosada o abusada no concuerda con la relaidad, ella iba por el anciado ascenso laboral, seria de ver si el viejo ese no le cumplio con dicho premio y por eso difundio el video o talves el quizo seguir recibiendo placer de gratis y a ella eso ya no le gustó y ahi si seria acoso, verguenza de mujer esa

Ñ

13:54hs | 08.04. |

Acciones Inaceptables desde cualquier punto de vista, pero concuerdo con todo el mundo: al ver el video se da uno cuenta que es ella más bien la que llega a la oficina a ser acosada gustosamente. De plano al no haber alcanzado el puesto pese a sus duros esfuerzos, le dio por publicar dicho vídeo. Pobre señor, por falta de ética profesional arruinó toda su vida.

O

14:04hs | 08.04. |

¡Que sucia la muchacha!, tanta seria la necesidad del ascenso pero segun se ve tambien ella goza al dare de mamar al viejo!

P

14:18hs | 08.04. |

En este video se ve que la mujer va hacia el hombre y que no muestra ninguna Resistencia. Porque jugar solo al hombre? Hubo consentimiento mutua!!!! Acaso la policia esta ciega para ver eso? Ademas se ve bien quien es esa mujer. Si juegan a uno que jueguen al otro, especialmente si la mujer tiene marido.

Q

14:27hs | 08.04. |

y el acoso????????? solo porque no lo dejo quitarle la tanga dice q es acoso?????????nombre si los dos son unos coches, esto se ve a todo nivel, el el gobierno o en instituciones privadas. Nada nuevo la verdad.

R

14:33hs | 08.04. |

Totalmente de acuerdo con algunos comentarios, eso no es acoso vean como la supuesta demandante se le ofrece, lo abraza y aun se despide de besito, es ilogico, pero jueguen, estas personas degeran el genero, y luego dicen que es violación, acoso o como le quieran llamar.

Posibles situaciones (hombres trabajadores del sector público)

MARÍA

María, de 35 años, es compañera de trabajo, funcionaria de su misma institución. Acude a usted para contarle que está sufriendo una situación de acoso sexual por parte de otro compañero. Pero no tiene pruebas. Usted es el primero con el que comparte esta situación. ¿Qué hace?



JUAN

Una información anónima que llega desde la institución en la que usted trabaja dice que su compañero de trabajo Juan, de 35 años, está siendo acosado sexualmente por una persona superior. ¿Qué hace?

MELISSA

Melissa es funcionaria de la misma institución pública que usted. Son compañeros de trabajo. Melissa le comenta que está siendo acosada sexualmente por Roberto, otro compañero. ¿Qué hace?



Reparta tres posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo (una situación por grupo). Si el grupo de participantes no es numeroso, se podrán repartir solamente dos supuestos. Cada supuesto tendrá poca información. De esta forma, cada grupo interpretará la situación y podrán aflorar muchos mitos, creencias, etc. sobre el acoso sexual en el trabajo. Intervenga cuando lo crea oportuno.

Usted debe estar muy atento a todo lo que se comente en la puesta en común de cada supuesto. A continuación se exponen algunas cuestiones por cada supuesto que usted puede utilizar como comentarios o preguntas para alimentar el debate.

Supuesto de **María**

Esté atento a:

- Qué imagen se han construido sobre María con la poca información que han recibido.
- Qué tipo de acoso sexual cree el grupo que está sufriendo María: si es sutil (piropos, invitaciones deshonestas), grave (agresiones físicas), etc.
- Cómo reaccionan cuando una mujer se les acerca con un tema de este calibre.
- Si se pone en tela de juicio la situación de María; o por el contrario, no se pone en cuestión su situación.
- Qué tipo de alternativas o posibles soluciones le plantean a María.

Supuesto de **Juan**

Esté atento a:

- Qué imagen se han construido sobre Juan con la poca información que han recibido. Y quién está acosando: una mujer o un hombre.
- Tener en cuenta que Juan no lo ha denunciado formalmente. ¿Cómo actuarían ante una situación de este calibre?
- Qué tipo de acoso sexual cree el grupo que está sufriendo Juan. Si es un acoso sexual sutil (piropos, invitaciones deshonestas), grave (agresiones físicas), etc.
- Cómo reaccionan cuando un hombre se les acerca con un tema de este calibre.
- Si se cuestiona la situación de Juan.
- Es lo mismo que sea un hombre o una mujer quien sufre el acoso sexual en el trabajo.

Supuesto de **Melissa**

Esté atento a:

- Qué imagen se han construido sobre Melissa con la poca información que han recibido.
- Tener en cuenta que Melissa y Roberto son compañeros suyos de trabajo, y plantear si esta condición lo hace diferente a otros casos que se puedan dar por parte de superiores.
- Observar cómo actuarían en una situación como la expuesta.

Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres trabajadores del sector público

- Visibilizar e incidir para trabajar el acoso sexual en el trabajo también desde los hombres. Agentes de cambio.
- Buscar alianzas dentro de la propia administración pública en la que se trabaja, y con otras administraciones.
- Buscar alianzas con otros sectores: por ejemplo, el sector sindical.
- Buscar alianzas con otros organismos, movimientos sociales, grupos, etc. que tienen un recorrido en esta temática. Por ejemplo: hombres que trabajen cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, grupos de mujeres, movimiento feminista, de minorías étnicas y sexuales...
- Formar a otros hombres sobre este tema dentro de la propia administración pública. En todos sus niveles.
- Realizar campañas de sensibilización dentro del lugar de trabajo y con los trabajadores. Desde cuestiones relacionadas con la prevención, posicionamiento, denuncia...
- Crear e impulsar protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual en el trabajo.



- Realizar declaraciones de principios, declaraciones de condena (cuando sucedan episodios de acoso sexual en el trabajo), etc. Desde los hombres que trabajan en la administración pública.
- Crear red con las áreas de las mujeres, de género o de igualdad dentro de la institución. Participar en las reuniones de estas áreas. Si no existen, impulsar su creación junto con las mujeres.
- Impulsar investigaciones, trabajos, etc. sobre la temática.
- Utilizar herramientas, trabajos que estén obteniendo resultados positivos en otros países (guías de intervención, formación, investigaciones, etc.).

Estas son algunas propuestas y recomendaciones. El camino hacia un trabajo decente, libre del acoso sexual en el trabajo, con la participación e implicación de los hombres acaba de comenzar. El objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres es responsabilidad de todas las personas

Posibles situaciones (hombres sindicalistas)

MARÍA

María, de 35 años, acude a su sindicato porque cree que está sufriendo una situación de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo. Pero no tiene pruebas. Usted es el primero con el que comparte su situación. ¿Qué hace?



JUAN

Edad: 35 años.

Desde el sindicato les llega una información anónima. Juan, de 35 años, está siendo acosado sexualmente por una persona superior. ¿Qué hace?

MELISSA

Melissa es su compañera de sindicato. Roberto es otro compañero de sindicato. Melissa le comenta que está siendo acosada sexualmente por Roberto. ¿Qué hace?



Reparta tres posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo (una situación por grupo). Si el grupo de participantes no es numeroso, se podrán repartir solamente dos supuestos. Cada supuesto tendrá poca información. De esta forma, cada grupo interpretará la situación y podrán aflorar muchos mitos, creencias, etc. sobre el acoso sexual en el trabajo. Intervenga cuando lo crea oportuno.

Usted debe estar muy atento a todo lo que se comente en la puesta en común de cada supuesto. A continuación se exponen algunas cuestiones por cada supuesto que usted puede utilizar como comentarios o preguntas para alimentar el debate.

Supuesto de **María**

Esté atento a:

- Qué imagen se han construido sobre María con la poca información que han recibido.
- Qué tipo de acoso sexual cree el grupo que está sufriendo María: si es sutil (piropos, invitaciones deshonestas), grave (agresiones físicas), etc.
- Cómo reaccionan cuando una mujer se les acerca con un tema de este calibre.
- Si se pone en tela de juicio la situación de María; o por el contrario, no se pone en cuestión su situación.
- Qué tipo de alternativas o posibles soluciones le plantean a María.

Supuesto de **Juan**

Esté atento a:

- Qué imagen se han construido sobre Juan con la poca información que han recibido. Y quién está acosando: una mujer o un hombre.
- Tener en cuenta que Juan no ha acudido al sindicato. ¿Cómo actuarían ante una situación de este calibre?
- Qué tipo de acoso sexual cree el grupo que está sufriendo Juan. Si es un acoso sexual sutil (piropos, invitaciones deshonestas), grave (agresiones físicas), etc.
- Cómo reaccionan cuando un hombre se les acerca con un tema de este calibre.
- Si se cuestiona la situación de Juan.
- Es lo mismo que sea un hombre o una mujer quien sufre el acoso sexual en el trabajo.

Supuesto de **Melissa**

Esté atento a:

- Qué imagen se han construido sobre Melissa con la poca información que han recibido.
- Tener en cuenta que Melissa es también compañera del sindicato, y plantear si esta condición lo hace diferente a otros casos que se puedan dar fuera del sindicato.
- Observar cómo actuarían en una situación como la expuesta.

Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres sindicalistas

- Visibilizar e incidir para trabajar el acoso sexual en el trabajo también desde los hombres. Agentes de cambio.
- Buscar alianzas dentro del propio sindicato y con otros sindicatos.
- Buscar alianzas con administraciones públicas y empresas privadas.
- Buscar alianzas con otros organismos, movimientos sociales, grupos, etc. que tienen un recorrido en esta temática. Por ejemplo: grupos de hombres que trabajen cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, grupos de mujeres, movimiento feminista, de minorías étnicas y sexuales...
- Formar a otros hombres sobre este tema dentro del sindicato y entre los trabajadores.
- Realizar campañas de sensibilización dentro del sindicato y con los trabajadores. Desde cuestiones relacionadas con la prevención, posicionamiento, denuncia...
- Crear e impulsar protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual en el trabajo.



- Realizar declaraciones de principios, declaraciones de condena (cuando sucedan episodios de acoso sexual en el trabajo), etc.
- Crear una red con las áreas de las mujeres o de igualdad dentro del sindicato. Participar en las reuniones de estas áreas.
- Impulsar investigaciones, trabajos, etc. sobre la temática.
- Utilizar herramientas, trabajos que estén obteniendo resultados positivos en otros países (guías de intervención, formación, investigaciones, etc.).

Estas son algunas propuestas y recomendaciones. El camino hacia un trabajo decente, libre del acoso sexual en el trabajo, con la participación e implicación de los hombres acaba de comenzar. El objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres es responsabilidad de todas las personas.

Ficha de anotaciones diarias del taller

Nombre del curso	
Fecha y lugar	
Organización que promueve	
Sesión	
Número de asistentes	

Ejercicios

Ejercicio 1	Notas generales
	Anécdotas
Ejercicio 2	Notas generales
	Anécdotas

Observaciones generales de la sesión

Ficha de evaluación

Nombre del curso	
Fecha y lugar	
Edad	

Valore de 1 (muy poco) a 6 (mucho) las siguientes cuestiones:

	1	2	3	4	5	6
1. El interés global del curso						
2. ¿Tenía conocimientos previos sobre la materia?						
3. Valore los siguientes elementos del curso:						
Contenido						
Ponente						
Dinamización						
Participación del grupo						
Organización						
Espacio donde se ha desarrollado el curso						
Materiales empleados						

4. Indique los tres aspectos más positivos de este curso.	5. ¿Qué propondría para mejorarlo?
1	
2	
3	

6. ¿Cree que ha sido útil para su vida personal?	SÍ	NO	
7. ¿Cree que ha sido útil para su vida profesional?	SÍ	NO	
8. Indique en qué aspectos de los planteados le gustaría profundizar.			
Observaciones:			

Glosario

Ambiente laboral hostil:

aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este caso no tiene por qué darse una relación jerárquica. Puede ser una compañera o compañero (de igual o inferior nivel), o personas relacionadas con el lugar de trabajo como: proveedoras, clientela, personas que colaboran con la empresa o institución, etc.

Acoso por razón de sexo en el trabajo:

cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Fundación Mujeres. 2010. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Madrid. Ministerio de Igualdad.

Acoso sexual:

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, en los ámbitos laborales y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de carácter ofensivo para la víctima. Fundación Mujeres. 2010. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Madrid. Ministerio de Igualdad.

Acoso sexual en el trabajo: Cualquier conducta, física o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se circunscribe al ámbito de lo sexual. OIT.

Agresor o agresora:

Cualquier persona que infringe cualquier tipo de violencia a otra. Hombre o mujer.

Autoestima: Es una valoración interna que la persona realiza de sí mismo. Tiene por tanto una significación no sólo subjetiva, sino además psicológica acerca de cómo se observa desde su propia perspectiva humana. Al tener este carácter subjetivo, se estaría indicando que lo importante para mantener una adecuada autoestima, no es cómo me perciben los demás, sino cómo me siento y como me veo internamente. Producto de esa observación se puede tener una idea o actitud de aprobación o de desaprobación de uno o una misma. Fuentes: Visión de género En: Internet [URL]: <http://www.siscom.or.cr/cdp/proyecu/cuadernos/modulo1-2/cuad4/cuad4-3.html> / Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID

Chantaje Sexual o quid pro quo

(en latín “algo a cambio de algo”).

El que se produce por una persona superior jerárquica o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas. Puede ser explícito o implícito. OIT.

Clima laboral:

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Derechos humanos:

Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 1, párrafo 1 Convenio núm. 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación).

Discriminación directa por razón de sexo:

Existe cuando la legislación establece una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres. (ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. OIT, 2008).

Discriminación indirecta por razón de sexo:

Ocurre cuando las normas y prácticas que aparentemente son neutras con relación al sexo, de hecho dan lugar a situaciones desventajosas fundamentalmente para uno de los dos sexos. (ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. OIT, 2008).

División sexual del trabajo:

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la so-

cialidad. Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género.

Equidad de género:

Es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Estereotipo:

Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Género:

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre culturas e incluso dentro de una misma cultura. Fundación Mujeres. 2010. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Madrid. Ministerio de Igualdad.

Homofobia:

Comportamiento que se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a los homosexuales. Tiene un efecto directo sobre esta población, tales como el rechazo, la falta de oportunidades, de educación, etc. En ocasiones puede llevar a cometer crímenes de odio en contra de personas con tal orientación sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. 2008. Glosario de género. México DF. Instituto Nacional de las Mujeres.

Identidad de género:

Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro; así por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres". (Fuentes: Glosario de género y salud. USAID / Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia)

Igualdad entre mujeres y hombres:

Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no tienen las limitaciones que los hombres no tienen y viceversa. Fundación Mujeres. 2010. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Madrid. Ministerio de Igualdad.

Interseccionalidad:

Teoría sociológica que propone y examina cómo diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, interactúan

en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social. Sugiere que los clásicos modelos de opresión dentro de la sociedad, tales como los basados en el racismo/etnicidad, género (sexismo), religión (discriminación religiosa), nacionalidad, orientación sexual (homofobia), clase (clasismo) o discapacidad, no actúan de forma independiente unas de las otras. Al contrario, estas formas de opresión se interrelacionan creando un sistema de opresión que refleja la "intersección" de múltiples formas de discriminación.

Lenguaje sexista:

Refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Machismo:

Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

Masculinidad:

Las características y roles de género que culturalmente se asocian con el varón y lo distinguen de la mujer y que se modifican a lo largo del tiempo y de un lugar a otro. Son, J. 2010. Glosario de género y desarrollo. Una herramienta para el periodismo y la comunicación. Bangkok. IPS.

Micromachismo:

Comportamiento o expresión “invisible” de dominación que algunos hombres realizan cotidianamente sobre las mujeres en el ámbito de las relaciones de pareja. <http://www.fameconciliacion.es/nav/glosario/index.html?paglistadoglosario=5>

Misoginia:

Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres.

Nuevas masculinidades:

Proceso de deconstrucción de la masculinidad tradicional aprendida e impuesta culturalmente por los agentes socializadores, proponiendo nuevos modelos basados en la equidad y la justicia social. <http://www.fameconciliacion.es/nav/glosario/index.html?paglistadoglosario=5>

Patriarcado:

Sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género.

Perspectiva de género:

Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva del género, permite entender que la vida de hombres y mujeres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada.

Poder:

Desde el punto de vista del género, se comprende la distribución de poderes en el sistema patriarcal; por ejemplo, se establecen rela-

ciones asimétricas entre hombres y mujeres, asegurando el monopolio del poder al género masculino, y dejando en desventaja al género femenino. De esta forma, los hombres construyen las normas que las mujeres deben cumplir, siendo estos los mecanismos para “dirigirlas” y “controlarlas”; evaluar sus conductas y discriminarlas. Dichos mecanismos de control se concretan en las relaciones sociales y personales coaccionándolas por medio de las leyes, el amor, la supresión de sus bienes o la violencia. En vista de lo anterior, también se dice que en las sociedades patriarcales existen diversas relaciones de poder que se pueden agrupar en 1) las relaciones intergenéricas, que son las que establecen los hombres sobre las mujeres; y, 2) las intragenéricas, o sea las que se dan entre hombres y entre mujeres. En ambos casos las relaciones de poder se ven condicionadas por razones de raza, la etnia, el grupo étnico y la clase social a la que pertenece cada individuo. http://www.generandociudadania.org/genero/wp-content/blogs.dir/2/files_mf/glosariob%C3%81sicog%C3%89neroyequidad.pdf

Represalia:

Mal que una persona causa a otra en venganza o satisfacción de un agravio.

Rol:

Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar. http://www.ccp.pue.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=88:glosario&catid=48:glosario&Itemid=108

Sexismo:

Discriminación basada en el sexo de las personas, hombre o mujer. Esta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a un ser inferior al otro debido a sus diferencias biológicas.

Sexo:

Características biológicas que distinguen a mujeres y hombres. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia de cromosomas X o Y en el cuerpo humano. Fundación Mujeres. 2010. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Madrid. Ministerio de Igualdad.

Techo de cristal:

Conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder. Fuente: Segerman-Peck, L.M. Networking and mentoring. A woman's guide. Londres: Judy Piatkus Ltd., 1991.

Triple rol:

Se refiere a la participación femenina tanto en funciones reproductivas, productivas y de gestión comunal a la vez. Tradicionalmente este

término se ha aplicado para visualizar la carga laboral de las mujeres debido a su participación en las tres esferas.

Víctima:

La persona de cualquier edad o sexo a quien se le infringe cualquier tipo de violencia.

Victimización:

Se conoce al maltrato o trato diferenciado hacia una persona debido a que ha presentado una denuncia por discriminación o porque apoya la denuncia de un colega. La victimización primaria ocurre cuando se ha sido víctima de un delito. También puede ocurrir una victimización secundaria o institucional, la cual consiste en la violencia que el sistema puede ejercer sobre la víctima al dar respuesta a su demanda, misma que deriva de la incompreensión a su situación, haciéndole vivir nuevamente el papel de víctima.

Violencia:

Comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos o psicológicos a otras personas, y se asocia, aunque no necesariamente, con la agresión física, ya que también puede ser psicológica o emocional, a través de amenazas u ofensas.



Certificado de finalización

Se concede a:

el certificado de finalización del taller:

con una duración de _____ horas

que le compromete a combatir todas las manifestaciones
de acoso sexual en el trabajo.

CIUDAD: _____ FECHA: _____

Equipo Técnico de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

www.ilo.org/sanjose

ISBN 978-92-2-327814-4



9 789223 278144 >