

Cuando el acoso sexual viene del jefe

**El caso del productor Weinstein pone sobre la mesa las agresiones en el trabajo
En España, una ley poco precisa y el miedo a denunciar dificultan su erradicación**

Pablo Sempere

27 de octubre de 2017

Carmen, quien prefiere no dar sus apellidos, perdió el empleo tras ser víctima de acoso sexual en su empresa. Esta valenciana, madre soltera de dos hijos, trabajaba en un establecimiento comercial sufriendo de forma cotidiana comentarios, gestos e insinuaciones de su jefe, hasta que una tarde, a última hora de la jornada y cuando no quedaba nadie más en el local, fue llamada al despacho, donde tuvieron lugar tocamientos y otro tipo de agresiones. Tras una denuncia que se tramitó por el cauce laboral, el ejecutivo fue sancionado con penas menores y, al ser amigo de los dueños de la compañía, no vivió más represalias. Carmen fue despedida cobrando una indemnización.

Parecido es el caso de Ana, empleada de una empresa dedicada a la cerámica. En esta ocasión, las agresiones fueron verbales y la firma zanjó el asunto cambiando a la trabajadora de local, sin sancionar al superior. Ambas mujeres fueron asistidas por Beatriz de Mergelina, psicóloga de la Asociación Cavas, dedicada al asesoramiento a víctimas de agresiones sexuales, una lacra que, asegura, sigue estando muy extendida en las compañías y en todos los sectores. El caso más reciente es el del productor de Hollywood, Harvey Weinstein, denunciado hasta la fecha por decenas de mujeres de la industria.

La razón, explica la profesora de gestión de equipos de trabajo de IE Business School, Custodia Cabanas, “la encontramos en el machismo que rezuma toda la sociedad, y que se manifiesta en todas las facetas del día a día, incluido el trabajo”. Para intentar hacerle frente a este tipo de agresiones, en 2007 se aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, “que obliga a las empresas a crear fórmulas y mecanismos para prevenir y castigar el acoso”, relata la secretaria de Mujeres e Igualdad del sindicato CC OO, Elena Blasco. El problema llega cuando toca hacer un análisis preciso de cada denuncia, ya que la definición de acoso sexual puede llegar a enredarse, mezclarse con otras interpretaciones y “finalmente confundirse con otros acosos, como el laboral”, prosigue Blasco.

Han pasado 10 años desde el arranque de la citada ley, y a los problemas de definición propia del acoso y a las dificultades añadidas de poder demostrar la agresión, se le suma el miedo de las víctimas a denunciar. “Hay algo que es imposible negar: a nivel de género la agresión se produce en la mayoría de ocasiones del hombre hacia la mujer, y normalmente con un reporte jerárquico; de un jefe hacia una subordinada”, cuenta la profesora del máster de recursos humanos de EAE Business School, Cristina Noguera. Pero hay más aspectos que definen al acosador: “Suelen ser hombres con bastante poder dentro de la compañía, que llevan mucho tiempo en ella”. De hecho, recuerda Beatriz de Mergelina, en algunas ocasiones la agresión no se comete para satisfacer un deseo sexual, “sino para potenciar el control y el poder sobre la víctima y fortalecer la jerarquía”.

Pero así como hay un patrón común que suele repetirse en la mayoría de acosadores, la víctima no tiene unas características comunes. Lo que sí suele ser habitual es que tenga reparo a denunciar, “ya que al darse en entornos cotidianos y cercanos es una situación difícil de sopesar. Como mujer te pones en evidencia, y puedes sufrir recriminaciones o penalizaciones de forma indirecta”, sostiene Custodia Cabanas. Esta última es, sin duda, la principal traba para frenar esta realidad: “Lo más complicado es que los empleados confíen en que la compañía va a vetar y castigar estos comportamientos”, reconoce Cristina Noguera. Una confianza que, sin embargo, puede construirse.

Para ello, un buen paso es que ante una denuncia de esta índole la empresa recurra a un organismo, ya sea interno o externo, como la figura de un mediador, que gestione el conflicto, investigue y promueva sanciones en el caso de que el acoso se demuestre. Pero sobre todo, la gran tarea pendiente de las organizaciones es contar con mecanismos que detecten cualquier ápice de agresión. Y aunque esto es algo complicado de ver, porque como explica Noguera “suelen ser conductas de tú a tú que sin denuncia son difíciles de percibir”, hay pequeñas pistas que pueden llegar a marcar el camino, o al menos alertar de que algo raro está ocurriendo.

Así lo explica la docente: “Una persona que está siendo acosada bajará su productividad a mínimos sin justificación concreta, aumentará su absentismo y, por ejemplo, mostrará reacciones no violentas pero sí llamativas a la propuesta de participar en proyectos con determinadas personas”. A esto se le añaden otros detalles, explica De Mergelina, que pueden ser certeros. Muchas veces la víctima puede confundir el acoso sexual con conductas amables o formas de ser extrovertidas, “pero cuando determinados comentarios se dirigen solo hacia una persona o cuando alguien busca excusas para quedarse a solas con una compañera, suele ser porque hay algo detrás”.