



Montevideo
Noviembre, 2015

Universidad de la República

Facultad de Psicología

Pre-proyecto de tesis:

Acoso sexual en el trabajo.

**Obstáculos para su denuncia y consecuencias de la vivencia para
las víctimas.**

Tutor:
Prof. Adj. Pablo López
Estudiante:
Michel Rodríguez
5.716.274 -8

Índice

Resumen	3
1. Fundamentación y antecedentes.	3
1.1 Género, representaciones sociales y acoso.	6
1.2 Frecuencia y denuncia del hecho.	7
1.3 Escenarios del acoso sexual laboral.....	9
1.4 Consecuencias de la experiencia para las víctimas.....	9
2. Objetivo general y objetivos específicos	12
3. Justificación	12
4. Problema de investigación y principales preguntas que se intentarán responder....	13
5. Diseño metodológico	14
6. Consideraciones éticas.....	16
7. Cronograma general de ejecución	17
8. Referencias Bibliográficas.....	18

Resumen

El presente proyecto de investigación busca generar conocimiento acerca de los obstáculos que impiden a las mujeres generar estrategias para revertir las situaciones de acoso sexual en el trabajo. La indagación se centrará en las vivencias de las mujeres que estén pasando o que hayan pasado por una situación de acoso sexual laboral en Montevideo ya que existen pocas investigaciones en torno a este fenómeno en Uruguay.

Esta investigación se enfocará en conocer la vivencia de las mujeres, en las diferentes formas de acoso sexual laboral y como las mujeres víctimas sobrellevan (sostienen) esa experiencia. Qué entienden las mujeres por acoso sexual en el trabajo y cómo reaccionan frente a ese fenómeno, cuáles son sus consecuencias, y cómo influyen las representaciones de género en esa vivencia. Se trata de una investigación cualitativa de tipo exploratorio, ya que se está frente a un tema poco estudiado y la metodología utilizada será la teoría fundamentada.

PALABRAS CLAVE: *acoso sexual, trabajo, mujer*

1. Fundamentación y antecedentes.

Para el relevamiento de los antecedentes se utilizaron las siguientes palabras claves; acoso, acoso sexual laboral, acoso sexual en el trabajo, en español y en inglés: sexual harassment, sexual harassment in the workplace. Se consultaron las bases de datos de los siguientes buscadores: timbo, redalyc, google académico. Se tomaron en cuenta los artículos y estudios publicados en revistas científicas, con no más de 10 años. Luego no encontrando un número suficiente de investigaciones y estudios dentro del período de tiempo estipulado anteriormente, fueron utilizados trabajos que no estén dentro de ese período de tiempo, pero que son pertinentes al tema de investigación como referentes teóricos.

Es importante primeramente conocer las distintas definiciones de acoso sexual en el trabajo y su origen. A nivel internacional existen pocas investigaciones sobre acoso sexual en el ámbito laboral y si lo acotamos a nivel de Uruguay también son muy pocos. De lo indagado corresponde señalar según Garmendia (1999) en primer lugar, el

surgimiento de la definición de acoso sexual laboral. “Como término surge en los años 70 en Estados Unidos de la mano de reclamos de organizaciones de mujeres trabajadoras sindicalizadas”. (p.2)

En este período socio histórico de grandes cambios a nivel mundial, los movimientos de mujeres exigen igualdad de Derechos y mejores condiciones laborales, visibilizando así este fenómeno, en el cual las mujeres eran las mayores víctimas. Según el diccionario de la real academia española el acoso sexual es: “El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre”. (Real Academia Española, 2005)

Esta definición es el tipo de acoso más común en el ámbito laboral, cuando el acosador es una persona de mayor rango dentro de la empresa o institución. Esta es la escena más común cuando pensamos en acoso sexual en el trabajo. El acoso sexual se caracteriza por ser una conducta indeseada por la persona a quien va dirigida, el carácter de “indeseabilidad” es el que denota el acoso. La Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos”.

El estudio sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centro América y República Dominicana, OIT (2013) señala que el acosador puede ser un superior, pero no es un requisito único ya que menciona que también puede tratarse de un compañero de trabajo, lo fundamental es que el acosador sea alguien que puede interferir en la condición laboral de la acosada. Al influir de manera directa el empleo de la víctima hace referencia a una situación de subordinación de la misma y de práctica de poder en ese ámbito del victimario. La investigación señala también que el acoso sexual en el trabajo afecta psicológica y emocionalmente a la persona acosada.

Agrega además que es la forma más frecuente de ejercer discriminación por género en el ámbito laboral. La discriminación por género se refiere a determinadas prácticas (reglas, pautas, moldes normas, decisiones) que no tratan con igualdad los intereses y Derechos de varones y mujeres, y dan lugar a resultados de desigualdad. En la investigación “¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual” Herrera et al (2014), se destaca que “el acoso sexual se ha convertido en un problema de gran importancia en la actualidad social, que se encuentra invisibilizado, especialmente dentro del ámbito organizacional”. (p.1)

(Berdahl, 2007; Berdahl y Moore, 2006; Cortina et al., 2002, citados en Herrera, 2014) Señala que “las mujeres de forma abrumadora son las mayores víctimas de este fenómeno, y los hombres en la mayoría de los casos, los acosadores”. (p.1) En el estudio de Rebecca S. Merkin Sexual Harassment Indicators: The Socio-Cultural and Cultural Impact of Marital Status, Age, Education, Race, and Sex in Latin America (2012) describe que “ los estudios previos sobre acoso sexual laboral en Estados Unidos, se centran en las relaciones de poder”. (p.154)

(Stanley & Baldwin, 2011 citados en Merkin, 2012) los cuales destacan también que “la gravedad del acoso sexual en el lugar de trabajo se ha incrementado”.(p.154) El acoso sexual en el trabajo puede darse de mujeres a hombres, de mujeres a mujeres, de hombres a hombres y finalmente el más frecuente el acoso de hombres hacia mujeres. En Uruguay existe una ley contra el acoso sexual en el trabajo, la Ley N° 18.561 define en su art. 2 al acoso sexual como: “todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producir-le un perjuicio en su situación laboral o relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. (Fantoni, Fros, Hasenbalg, 2011, p.9)

En la misma se manifiesta los dos tipos de acoso sexual en el trabajo uno de ellos es el chantaje sexual, o también llamado “Quid Pro Quo”, se relaciona con las exigencias de carácter sexual a través de la cual la persona a la que va dirigido este tipo de comportamiento es amenazada de padecer algún tipo de perjuicio en la relación laboral ya existente o bien a efectos de poder lograr algún tipo de ventaja relacionado a el mismo (logro de ascensos, mejoras salariales, etc.). (Fantoni, Fros, Hasenbalg, 2011, p.24)

En esta primera definición la órbita del poder tanto para ascenso como descenso de jerarquía en la empresa/organización, en forma de chantaje en la cual el sexo es la moneda, si se acepta hay retribución, de lo contrario la persona víctima puede sufrir sanciones por parte del acosador. El segundo tipo es el acoso sexual ambiental, denominado por Mackinnon como “Entorno Hostil”, implica la formación de un clima laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima, sin que el mismo cree necesariamente consecuencias negativas en la relación laboral. (Fantoni, Fros, Hasenbalg, 2011, p.24) Los abusos verbales, comentarios favorables o desfavorables acerca de la apariencia física de la víctima, acercamientos y roces deliberados, exhibición de imágenes de naturaleza sexual que resulten ofensivas o denigrantes para

quien las observe, son sólo algunos de los ejemplos de esto, así señalan. (Fantoni, Fros, Hasenbalg, 2011, p.25)

De los dos tipos definidos como acoso sexual en el trabajo en la ley uruguaya, el abuso de poder es común a los dos, así como la desigualdad y la humillación, pero en el segundo caso también parece que el acosador injurie su víctima presionando psicológicamente a través de ofensas desde su vestimenta, su apariencia física y su moral. El acoso sexual laboral es un fenómeno que genera una desigualdad desde el principio, que un sujeto impone algo indeseado hacia otro, que es un acto de carácter sexual, el cual resulta, en un desequilibrio de poder en el ambiente laboral.

Lo que marca la frontera entre un halago o “piropo” hacia un acoso sexual es el sentimiento de indeseabilidad y molestia que siente quien recibe este hecho. En este pensamiento es que existen muchos trabajos que exploran la percepción del acoso sexual en el trabajo.

1.1 Género, representaciones sociales y acoso.

En la investigación “¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual” Herrera et (2014). En el mismo aplicaron dos instrumentos, uno de estos con 177 participantes y otro con 65 en los cuales leyeron un escenario de acoso sexual donde un jefe acosa una trabajadora, y el segundo en donde un profesor acosa una estudiante. (Herrera et al, 2014, p.1) “Los participantes que toleraban más el acoso tenían mitos hacia el acoso sexual además de actitudes sexistas y atribuían una mayor culpabilidad de las víctimas”. (p.2)

La subjetividad, la construcción socio - cultural y la familia juegan un papel importante en la formación de la cosmovisión de cada sujeto y sus vivencias. La internalización de las características de relaciones de poder entre los sexos, con mayor o menor igualdad, definirá las formas en que cada uno las exprese.

(Herrera et, 2014) “Las relaciones de poder y la cultura juegan un papel fundamental en entorno al acoso sexual”. (p.2)

(Hersch, 2011, citado en Herrera et ,2014) remarca que el acoso sexual tiene más relación de ser un mecanismo de subordinación y control de las mujeres por parte de los hombres, que con algún tipo de expresión del deseo sexual de los hombres como con frecuencia se ha dado a entender. Lo que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre unos y otras en la sociedad. (p.1)

El estudio de Merkin (2012) sobre acoso sexual en América Latina nos relata que existen tendencias en “cuanto a la edad entre 25 y 35 años, mujeres solteras o divorciadas tienen una mayor probabilidad de ser víctima de acoso en su ambiente laboral”. (p.157)

Cabe señalar en principio en los años 70 en Estados Unidos, en efecto el acoso era una cuestión de poder, poder entendido como jefatura o como abuso de autoridad y que su fuente era otra que el Género. Es decir, el poder no provenía del hecho de que fuera un hombre frente a una mujer sino un jefe frente a una trabajadora, un hombre mayor frente a una joven, etc. (Begoña, 2001, p.87)

Según Begoña (2001) el origen sexista del acoso quedaba así oscurecido, luego se investigó más sobre las reales causas de esa relación de poder y esto nos lleva a las costumbres culturales, centrados en el machismo y el patriarcado en el cual el hombre es un ser superior y la mujer queda rezagada a una posición inferior y subordinada frente al mismo. Otro tema importante que señala la misma autora es que el acoso empezó a tener visibilidad en los tribunales, en el ámbito jurídico y esto, según la autora hizo que se haya preocupado más en cuanto a definir los actos que significan acoso sexual en el trabajo, que explicar sus reales causas. Se puede relacionar que tanto en la justicia como en las demás órbitas el machismo sigue imponiéndose en formas tradicionales. (p.87)

I.2 Frecuencia y denuncia del hecho.

No es muy fácil de cuantificar ya que muchas veces el hecho no es divulgado. A nivel global, regional y en Uruguay lo que se encuentran son estimaciones. El hecho es invisibilizado y una de sus causas parece ser las actitudes que las personas mantienen acerca de las víctimas, de los acosadores, y la propia conducta de acoso en sí misma influye negativamente en la percepción del fenómeno. (Herrera, 2014, p.1) Los estudios indican que los prejuicios en torno al tema todavía son una barrera que dificultan su percepción y prevalencia.

De hecho “una de cada dos a tres mujeres ha experimentado alguna forma de acoso sexual o comportamientos no deseados en su vida”. (European Commission, 1998; Pina et al.,2009 citado en Herrera,2014) Actitudes como culpar a la víctima, minimizar el impacto psicológico y justificar las acciones del acosador llevan a aumentar la tolerancia hacia este fenómeno. (Herrera, 2014).

Estos números dan una muestra de la invisibilidad del problema pero lo frecuente que puede ser en el mundo y en Uruguay, el miedo a involucrarse y denunciar, juegan un

papel en la órbita subjetiva muy fuerte. Pero existen estudios que muestran otro panorama de la situación. En estudios llevados a cabo por el Congreso de Estados Unidos (1981, 1988,1995) sobre el acoso sexual en la burocracia federal, se detectó que del 9% al 35% de las víctimas eran hombres, pero obviamente esto no quiere decir que la mujer no sea la principal víctima del acoso. (Palomino, 2012, p.135).

Cabe señalar que diversos estudios llevados a cabo en Estados Unidos y en Reino Unido, prácticamente la mitad de las mujeres han sufrido algún tipo de acoso sexual a lo largo de su vida laboral o académica. (Bimrose, 2004, citada en, Palomino, 2012, p.135)

En México encuestaron a directores y gerentes de 300 empresas respecto al acoso sexual, los resultados fueron, primero que prácticamente todos ignoraban la existencia de alguna legislación, segundo que a su entender este problema era primero del sector público y no del sector privado, tercero reconocen que el hecho iba en aumento y cuarto, el 80% reconoció no tener mecanismos para la detección y eliminación. (IPADE, 1999, citado en Palomino, 2012, p.140) Estos números muestran la falta de información sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, o tal vez una evasión o negación del problema por parte de los jefes y responsables.

En España, una encuesta realizada en el año 2000, por parte de la Secretaría de la Mujer del sindicato Comisiones Obreras señaló que un 14,5% de los trabajadores ha vivido una situación de acoso sexual a lo largo de su vida laboral. De una encuesta europea sobre condiciones de trabajo (2007) desprende que el acoso sexual afecta tres veces más a las trabajadoras que a los trabajadores. Las trabajadoras checas con el 10%, las noruegas con el 7%, y las croatas y turcas con el 6% son las más acosadas sexualmente, mientras que las trabajadoras italianas y españolas tienen un índice de menos del 1%. Asimismo el grupo de más riesgo son mujeres menores de 30 años. En esta encuesta se puede ver que variable es el fenómeno dentro de un mismo continente o tal vez, la mayor visibilidad del fenómeno que varía de un país a otro. Esto puede ser visto también en el peso de la ideología en la visibilidad del hecho.

En Uruguay tampoco existen investigaciones y cifras sobre la frecuencia del fenómeno, pero existen encuestas. Garmendia (2001) cita que una encuesta de la empresa Sybila Consultores en el año 1998, encomendada por canal 10 de Montevideo de la cual participaron 400 personas (50% hombres, 50% mujeres), indica que un tercio de los encuestados conoce un sujeto víctima, el 12% ha sido víctima, también se señala que el 76 % de los acosados lo fue por un superior y un 24% por un colega de trabajo. La

misma encuesta también dice que un tercio de los acosados perdió o cambió su empleo a causa del acoso, pero solo un 10% denunció su situación en la empresa y finalmente señala que nadie declaró en la encuesta haber recurrido a la justicia .(p.13)

I.3 Escenarios del acoso sexual laboral

Si consideramos los posibles contextos donde el acoso sexual laboral es más propicio, existen estudios que muestran que distintos escenarios pueden predisponer al acoso sexual. En los contextos donde exista una proporción desigual en cuanto al sexo (por ejemplo mayor cantidad de hombres), favorecerían el acoso sexual hacia las mujeres que trabajan en ese ambiente. (LaFontaine y Tredeau, 1986, citados en Ellis, 1991, p.302) Mientras que el acoso hacia las mujeres en ocupaciones tradicionales con frecuencia toma la forma de elogios sutiles, o bromas juguetonas y las burlas, el acoso para estas mujeres es también a menudo experimentado como la amenaza de perder el empleo por negarse a cumplir la demanda sexual del acosador. (Lach y Gwartney-Gibbs, 1993, citados en O`Connell y Korabik2000, p.302).

(Carothers y Crull, 1984, citados en O`Connell y Korabik, 2000) señalan que “las mujeres en puestos de trabajos tradicionales rechazaron sus acosadores, se enfrentaron a sabotajes dentro del trabajo, reprimendas, y la pérdida del empleo” (p.303). (Lach y Gwartney-Gibbs, 1993 citados en O`Connell y Korabik, 2000) Que la dificultad de la mujer en expresar claramente su negativa al acosador, por el miedo y la vergüenza a hacer público algo que se piensa que sea íntimo, dificulta en cuanto a su apoderamiento en cuanto a sujeto pensante y activo, en igualdad de derechos en una sociedad más justa, y en cuanto a la vulnerabilidad. Las mujeres más jóvenes categoría de edad (es decir, 35 y menores) fueron las más vulnerables al acoso de género, mientras que en las categorías de mayor edad (es decir, más de 56) eran menos vulnerables. Igualmente los resultados sugieren que la relación entre la edad y el acoso de género no es necesariamente línea. (p.321)

I.4 Consecuencias de la experiencia para las víctimas

Las consecuencias son varias, no solamente para la víctima sino también para sus compañeros de trabajo, para la empresa u organización. Víctimas de acoso sexual laboral, sufren consecuencias psicológicas que repercuten en el contexto social familiar. Ya que el acoso sexual laboral es un acto de violencia hacia la víctima, que rompe con

la tradicional definición de trabajo como lugar neutro, en donde los sujetos puedan ejercer una actividad remunerada y que puedan ejercer su creatividad en las tareas de labor.

A principio el tema "acoso" fue muy importante para visibilizar lo que viven las víctimas ya que no se refiere al ambiente de intimidad del hogar, pero tampoco es en la calle con alguien desconocido, o sea el ambiente laboral es un ambiente intermedio. Una de las características previa al acoso es que el acosador intenta ganar la confianza de la víctima que previamente había sido elegida por él mismo generando un vínculo de confianza e incluso paternal, incluso de apoyo. Esto deja en evidencia la actitud de poder, subordinación e intimidación hacia la víctima; que delante del hecho se ve perdida y sola frente a esta circunstancia que rompe con la cotidianidad y desconcierta la persona acosada, que desde el principio del hecho ya no estará enfocada en su trabajo.

De esta manera existirá otra preocupación en sus pensamientos, que le generan estrés, ansiedad, miedo, depresión, baja confianza en sí y afectación de su moral, por un hecho que no es esperable en un ambiente en el que todos deberían cooperar en un clima de respeto, cordialidad y creatividad propias de un ambiente laboral saludable. Dependiendo de la susceptibilidad de la víctima, es posible que se manifiesten síntomas físicos, e incluso posibles comportamientos vinculados al abuso de sustancias, inclusive medicamentos de uso controlado. (Richman et, 1999, p.361) En función de la gravedad de los abusos, entre 21 % y 82 % de las mujeres indicó que su condición física o emocional empeoró como consecuencia del acoso (O'Connell y Korabik, 2000).

Los resultados psicológicos que se auto-reportan incluyen la ira, el miedo, la ansiedad, la irritabilidad, disminución de la autoestima, temor de trabajo, y los sentimientos de humillación y vulnerabilidad. (Gruber&Bjorn, 1986, Gutek, 1985, citados en O'Connell y Korabik, 2000).

La víctima se ve hostigada por alguien que conoce, en la mayoría de los casos es un superior que la sorprende y la des armoniza del ambiente. Los sentimientos generados son muy negativos para cualquier persona, una vez que haya tenido la vivencia de un hecho de acoso sexual en el trabajo. Estos sentimientos pueden producir incluso un cambio en su personalidad, sus hábitos, en su vida cotidiana y en sus relaciones familiares, así lo indican los estudios, porque al vivirse como un tema privado e íntimo

la víctima no habla sobre el hecho puntual a su familia. Y tiende a permanecer en su trabajo, ya que es donde recibe su sustento económico y autonomía frente a la vida.

El acoso sexual se ha relacionado con graves problemas de salud mental, así lo plantean (Gutek, 1985 citado en, O'Connell y Korabik, 2000) menciona la depresión y (Kilpatrick, 1992) señala el trastorno de estrés postraumático. El mismo se encuadra dentro de los trastornos de ansiedad y es generado frente a un hecho traumático, este trastorno comprende una gran angustia y las personas que lo padecen muchas veces no controlan su comportamiento. (O'Connell y Korabik, 2000)

Las consecuencias antes nombradas son realidades que transforman la víctima en rehén de una encrucijada, en la cual muchas veces termina renunciando a su trabajo sin decir nada sobre lo ocurrido. El miedo a lo que los demás puedan pensar juega un papel importante en la subjetividad de la víctima, y sumado a la incertidumbre laboral, resultan en la vulnerabilidad de la víctima.

Después de sucedido el hecho, es probable que no exista una denuncia, ya que la víctima no se siente respetada por más que la ley garantice la confidencialidad para ambas partes (acosador, acosado/a). Muchas veces sucede que “el Derecho individualiza las situaciones y puede deslegitimar formas de lucha que son muy comunes en situaciones de acoso, como la evitación, la denuncia pública o la solidaridad entre trabajadoras”, así lo plantea. (Begoña, 2001, p.87) Por último, “se tiende a olvidar que el aparato jurídico está inmerso en la vida social y su ideología es a menudo machista, sometiendo a las mujeres a nuevas humillaciones”. (Begoña, 2001, p.87)

Es en estas situaciones que la psicología como disciplina puede propiciar para el empoderamiento de la mujer, en la concientización del problema. Generando sentimientos de contención y respeto ante estas situaciones, conformándose como puente en el proceso y en la recuperación como sujeto. De esta forma es importante mencionar el rol del psicólogo en la sociedad, en la orientación, asesoramiento y promoción en salud, prevención de sus alteraciones y desarrollo de acciones de rehabilitación psicológica dependiendo el estado de la víctima. Así como la planificación y ejecución de medidas educativas y formativas (talleres de sensibilidad sobre el acoso sexual en el trabajo).

Estudios han demostrado que el acoso sexual en el trabajo es responsable de un aumento del estrés, depresión y ansiedad, que resulta en la disminución de la productividad organizacional. (Baba, Jamal y Tourigny, 1998, citados en Merkin, 2012, p.154) No es solamente un hecho vivido por dos personas, es más que eso, ya que

afectará toda la empresa por el bajo rendimiento de la actividad laboral. Incluso los que no son blancos directos de acoso sexual experimentan sus consecuencias. O sea que, no es un hecho aislado individual, sino social.

Por ejemplo, “los empleados hombres y mujeres experimentan disminuir su bienestar en un ambiente de trabajo percibido como hostil hacia las mujeres”. (Miner-Rubino y Cortina, 2004 citados en Merkin, 2012, p.154) Además de los efectos para las víctimas con sentimientos de poco valor y baja estima. Comprender las diferencias de poder entre hombres y mujeres es el primer paso para la discusión y problematización del acoso sexual laboral. En el estudio de Merkin (2012) se señala que en la actualidad no existen estudios que analizan el impacto de las relaciones de poder y la cultura sobre el acoso sexual en América Latina. (p.154)

2. Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo general:

Indagar cuáles son las barreras que obstaculizan que las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo generen estrategias para modificar su situación.

Objetivos específicos

1. Conocer cómo reaccionan frente al hecho.
2. Analizar qué entienden por acoso sexual en el trabajo y sus parecidos o distancias con las normativas.
3. Obtener información acerca del efecto del acoso sexual laboral en sus vínculos y en su calidad de vida.
4. Indagar cuáles son sus opiniones acerca de la posibilidad de hacer una denuncia judicial o administrativa.

3. Justificación

En Uruguay no se ha desarrollado una amplia gama de estudios e investigaciones en relación al acoso sexual en el trabajo. Los que existen no se centran específicamente en las vivencias de las víctimas. Esta investigación acerca del acoso sexual en el trabajo

busca aumentar el conocimiento respecto al tema en Uruguay y dar una mayor visibilidad a la cuestión, proporcionando elementos para pensar estrategias que fortalezcan la superación de la situación. Lograr conocer lo que es generado en la vivencia del acoso sexual, los sentimientos y emociones que derivan de ese hecho es muy importante no solamente para la víctima sino para toda la órbita laboral en que puede suceder este fenómeno.

La discusión del tema es reciente, así como las normativas que surgen alrededor del mismo y su enfoque prevencionista. En este sentido cabe mencionar que INMUJERES/MIDES lanzó campañas sobre el tema del acoso sexual en el trabajo (2010). Esto señala la relevancia social del fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral, por ese motivo se creó la guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo, también existe una línea gratuita que intenta que el hecho sea denunciado.

Cabe señalar que la psicología puede ocupar un rol importante, al mismo tiempo una mirada humana y académica de cómo afecta la vivencia del acoso sexual en el trabajo, en la subjetividad y en la calidad de vida de las víctimas. El hecho de acosar sexualmente es grave en sí, pero también las consecuencias de silenciar un fenómeno que puede ser común en la rutina laboral, de algunas personas.

Uno de los obstáculos para la superación social del problema es no denunciar, aun existiendo normativas y campañas sobre el acoso sexual en el trabajo. El miedo y la vergüenza, como visto en varios estudios, siguen siendo una barrera para denunciar este fenómeno. Por ese motivo resulta importante indagar con el fin de tener herramientas que permitan tener insumos para una mejor atención y apoyo a las víctimas y así subsanar el trauma y la vulnerabilidad que pueden padecer.

4. Problema de investigación y principales preguntas que se intentarán responder

Esta investigación procura exponer cómo las desigualdades siguen imponiéndose, y el ámbito laboral no escapa a la regla, por más que haya habido avances y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres estas últimas siguen siendo las más sensibles tratándose de acoso sexual en el trabajo así lo muestran gran parte de las investigaciones, las mujeres en su totalidad son las mayores víctimas y tienen miedo

a denunciar la situación, el acoso sexual en el trabajo es una forma de discriminación por género.

¿Cuáles son los obstáculos que les impiden a las mujeres víctimas de acoso generar estrategias para modificar su situación?

Para responder la pregunta principal se originan preguntas secundarias:

1. ¿Cómo se visualizan a sí mismas en la situación? ¿Qué opciones consideran de forma inmediata y a mediano plazo?
2. ¿Con quiénes hablan del tema?, ¿Qué suponen que opinaran sus familiares y amigos? ¿Qué supone al respecto compañeros y jefes?
3. ¿Qué efectos le provocó en su vida personal y profesional la situación de acoso?
4. Justicia: ¿Qué opinión tienen acerca de la posibilidad de denunciar administrativa y/o judicialmente la situación?

5. Diseño metodológico

Esta investigación se realizara desde un enfoque cualitativo siendo el más pertinente ya que se busca conocer la forma que interpretan y producen el mundo los actores involucrados y el objetivo es indagar la subjetividad de los sujetos en relación a un fenómeno y la investigación cualitativa permite profundizar el tema a través del relato de los sujetos. (Morse, 2003, citado en Vasilachis, 2006) plantea que se recurre a la investigación cualitativa, cuando se sabe poco acerca de un tema

La particular solidez de la investigación cualitativa yace en el conocimiento que proporciona acerca de la dinámica de los procesos sociales, del cambio y del contexto social y en su habilidad para contestar, en esos dominios, a las preguntas ¿Cómo? y ¿Por qué? (Mason, 2006, citado en Vasilachis, 2006, p.24)

“La investigación cualitativa es pragmática, interpretativa y está asentada en la experiencia de las personas”. (Marshall y Rossman, 1999 citado en Vasilachis, 2006, p.2). Parafraseando a Vasilachis (2006) la investigación cualitativa se ocupa de la vida de las personas, de historias, de comportamientos pero, además, del funcionamiento organizacional, de los movimientos sociales o de las relaciones interaccionales.

(Vasilachis, 2006, p.31) La versatilidad y la flexibilidad de la investigación cualitativa son muy propicias para la investigación que se llevará a cabo.

“La teoría fundamentada, es una tradición de investigación que permiten de forma inductiva, durante el proceso de investigación, generar conceptos e interrelacionarlos”. (Vasilachis, 2006, p.80) Cabe señalar que es una teoría derivada inductivamente del estudio del fenómeno que representa. “Por lo tanto la recolección de datos, el análisis y la teoría se hallan en una relación recíproca. Más bien se comienza con un área de estudio y se permite que emerja lo que es relevante para esa área”. (Vasilachis, 2006, p.80) Asimismo la teoría fundamentada tiene como características que no es generalizable, cíclica y subjetiva. Es un método dinámico y flexible, se basa en un método de tipo inductivo, donde la teoría emerge de los datos Desde esta perspectiva, el investigador espera construir lo que los participantes ven como su realidad social.

A través de la inducción se crea una teoría explicativa de un determinado fenómeno estudiado, en este sentido los conceptos y las relaciones entre los datos son producidos y examinados continuamente hasta la finalización del estudio, se realiza análisis y teorización de los datos obtenidos basado en la revisión de estudios documentados del material bibliográfico y de diversos libros y teorías existentes. (Giménez, 2007, p.1)

La investigación centra su indagación en las experiencias vividas por las mujeres en situación de acoso sexual en el trabajo. El estudio de tipo exploratorio se considera el más adecuado, debido a los pocos estudios sobre el tema actualmente a nivel nacional, además la investigación puede servir como base de investigaciones futuras. Se buscará estudiar los posibles obstáculos que impiden a las mujeres víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral hablar y denunciar la situación y las consecuencias en su vida cotidiana y como estas afectan la calidad de vida.

La técnica de recolección de datos que será utilizada es la entrevista en profundidad no estructurada como un recurso de recolección de información, además de permitir una interacción en la cual los sujetos puedan expresarse de forma libre. Taylor (1987) señala que “entrevistas cualitativas tiene la finalidad de proporciona un cuadro amplio entrevistas cualitativas tiene la finalidad de proporciona un cuadro amplio de una gama de escenarios, situaciones o personas”.(p.103) Se conformara una muestra intencional teórica, por medio de la creación de un grupo específico en una red social en internet (facebook) se divulgara la investigación y se buscara así formar un grupo de

participantes con la característica en común, que es la situación de acoso sexual en el trabajo y que sea en la ciudad de Montevideo.

Luego crear dos grupos de participantes, subordinado a la franja etaria con lo mínimo diez personas y por medio de estos se buscará conseguir información acerca de las barreras u obstáculos que impiden hablar sobre el fenómeno del acoso sexual laboral y denunciarlo a la empresa y judicialmente. La población objetivo será personas que hayan pasado por la situación de acoso sexual en su trabajo en la ciudad de Montevideo, con edades entre 20 a 30 años, pero la investigación será flexible en cuanto a la edad de los participantes, así mismo se planea recabar información de cómo es percibido el fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral.

6. Consideraciones éticas

Como se trata de una investigación en la cual participan seres humanos y la misma tiene una metodología cualitativa, se buscara comprender las vivencias de los participantes en relación al tema central de investigación, considerando la dimensión ética que implica el rol técnico. Dicho estudio se rige por el decreto N° 379/008 el cual tiene como finalidad la protección integral de los seres humanos que participan de una investigación. En la investigación se respetará el anonimato y voluntad de las personas implicadas, en este caso las mujeres que serán entrevistadas.

La información que se desprenda de la entrevista será protegida, garantizando la confidencialidad y privacidad de la identidad de los sujetos participantes. Quienes obtendrán información completa y detallada acerca de la naturaleza de la investigación, objetivos, métodos, resultados esperados y posibles riesgos. En función de estas razones es que se solicitará el consentimiento de las mujeres para ser entrevistadas y gravar sus testimonios con el fin de transcribir luego la información recabada. En el rol de investigador responsable muestro mi voluntad para aclarar cualquier duda sobre la investigación a realizar

7. Cronograma general de ejecución

	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Profundización de la lectura conceptual	X											
Elaboración de Pautas para las entrevistas y. Consentimientos informados.		X										
Identificación y captación de mujeres. Creación y divulgación del grupo en Facebook			X									
Entrevista de Prueba.,			X									
Aplicación de las entrevistas en profundidad.				X	X							
Desgravación de entrevistas.					X	X	X					
Categorización de la información.				X	X	X	X	X				
Análisis de la información.					X	X	X	X	X	X		
Elaboración de informe con conclusiones en base a los Resultados obtenidos.										X	X	X
Difusión de los resultados obtenidos												X

8. Referencias Bibliográficas

Begoña, P. (2001). Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo. Recuperado 15 de junio www.gea21.com/.../las_relaciones_de_poder_y_sumision_en_el_trabajo.

Butler, J. (2001): El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad, México, Paidós.

Ellis, S Barak, A y Pinto, A. (2006). Moderating Effects of Personal Cognitions on Experienced and Perceived Sexual Harassment of Women at the Workplace

Fantoni, G, Fros, N, Hasenbalg, G (2011). El acoso sexual en el ámbito laboral Prevención y Sanción al Amparo de la Ley 18.561. Recuperado 10 de junio <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/.../M-CD4205.p>.

Forster, P (1992). Sexual harassment at work

Garmendia, M. (2001). El acoso sexual en el trabajo. Recuperado 18 de junio de <https://www.upf.edu/iuslabor/.../MarquezGarmendiaAcosoSexual.pdf>

Giménez, R (2007). Aplicación de la teoría fundamentada. Recuperado el 20 de junio de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499458.pdf

Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo, INMUJERES

Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos recuperado 12 de junio <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18930/1/piodna.pdf>

Herrera, M Herrera, A y Expósito, F. (2013). Stop Harassment! Men's reactions to victims' confrontation.

Herrera, A Pina, A Herrera, M, Exposito, F. (2014) ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual.

Inmujeres. Fainstain, Perrotta. 2010. Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. (Montevideo, Inmujeres Uruguay)

Izquierdo. (2014). Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública.

Judith A. Richman y otros. (1999). Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse Among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates.

Loli Espinoza, S. (2008) .Estereotipos de Género y Hostigamiento Sexual. Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Lima; 2008.

Merkin, R. (2012) .Sexual Harassment Indicators: The Socio-Cultural and Cultural Impact of Marital Status, Age, Education, Race, and Sex in Latin America.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) Assédio moral, trabalho, Brasil. 2. Assédio sexual, trabalho, Brasil. I. Brasil. II. Brasil. Assessoria de Comunicação (ASCOM).

Moroni, L Dabos,G. (2014). Comportamientos abusivos de baja intensidad en las organizaciones: una revisión de la literatura y de sus implicancias.

O'Connell y Korabik. (2000). Sexual Harassment: The Relationship of Personal Vulnerability, Work Context, Perpetrator Status, and Type of Harassment to Outcomes.

Organización de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

OIT Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013 http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang-es/index.htm Recuperado 12 de junio

OIT, Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf Recuperado 10 de junio

OIT Diagnóstico: Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de América Central y República Dominicana. Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana (2014).

Palomino, F. (2012). Acoso sexual en México: análisis y propuestas.

Piqueras, C. (2014). Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. Convergencia Revista de ciencias sociales.

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.aed.). Recuperado de <http://www.rae.es/rae.html>

Richman, J et al (1999). Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse Among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates. American Journal of Public Health

Rutter, P (1997). Understanding and Preventing Sexual Harassment, Bantam Books

Salinas, J y Espinosa, V. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de psicología, en la facultad de estudios superiores Iztacala: Un estudio exploratorio.

Taylor, S.J., & Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. (2da.) Barcelona: Paidós

Vallejo, R. (2006). Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora.

Valles, M. (2000). Técnicas cualitativas de investigación social. Madrid. Síntesis

Vasilachis, Irene. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Recuperado 22 junio de http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015_1/investigacion_genero/u_3/vas_ire.pdf

Páginas WEB consultadas:

Poder Legislativo. Ley Nº 18.561 Recuperado en <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18561&Anchor=>

http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml Recuperado el 20 de junio de 2015.

<http://www.monografias.com/trabajos26/diccionario-generos/diccionario-generos.shtml>
Recuperado el 10 de julio de 2015.

<http://acosolaboral.org.uy/articulos/laVictimaDespuesdelAcosoLaboral.php>

Recuperado 14 de junio