



[Acoso sexual y mujeres migradas]

[Trabajadoras de hogar]

[Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas]



Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1. MARCO TEÓRICO | 5 |
| 1.1. Acoso sexual: definición y contextualización | 5 |
| 1.2. Acoso sexual: evolución del concepto | 6 |
| 1.3. Acoso sexual: sujetos involucrados | 9 |
| 1.4. Acoso sexual: formas que adquiere | 13 |
| 1.5. Las consecuencias del acoso sexual en las víctimas | 15 |
| 2. NORMATIVA Y REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL | 18 |
| 3. MUJERES MIGRADAS TRABAJADORAS DE HOGAR EN EUSKADI | 26 |
| 3.1. Mujeres migradas, mujeres cuidadoras | 27 |
| 3.2. Trabajo interno ¿trabajo esclavo?..... | 29 |
| 3.3. Ley de Extranjería..... | 31 |
| 3.4. Normativa estatal sobre el trabajo doméstico remunerado | 33 |
| 3.5. Percepción del acoso sexual como violencia machista | 35 |
| 4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO..... | 39 |
| 4.1. Objetivos del estudio..... | 39 |
| 4.2. Características de la muestra y de la recogida de información..... | 39 |
| <input type="checkbox"/> Muestra y selección | 40 |
| <input type="checkbox"/> Instrumento de medida | 40 |
| 5. RESULTADOS | 42 |
| 5.1. Características de la muestra..... | 42 |
| 5.2. La percepción del acoso sexual | 46 |
| 5.3. ¿Por ser migradas?..... | 48 |
| 5.4. ¿Qué harías si...?..... | 50 |
| 6. CONCLUSIONES | 52 |
| BIBLOGRAFÍA..... | 54 |
| ANEXO: Cuestionario sobre acoso sexual | |

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es una forma de violencia sexista aunque, como en otras de las manifestaciones de esta violencia, no siempre es percibido claramente por las mujeres que lo enfrentan; su intensidad puede variar, puede presentarse de forma gradual y combinarse con otras formas de desprecio y malos tratos para crear un ambiente hostil a las mujeres que trabajan en el ámbito doméstico como empleadas de hogar, de forma externa o interna. Además del ambiente hostil negado o minimizado por las y los empleadores, el acoso sexual puede concretarse, para algunas de las empleadas de hogar, en amenazas contra sus condiciones de trabajo, su estabilidad laboral e incluso su integridad personal.

Un problema añadido al acoso sexual en el ámbito laboral de las empleadas de hogar es su falta de visibilidad social. Cuando se reconoce, se circunscribe a sus expresiones más graves o extremas, lo que oculta o justifica los casos de acoso leve que son los que, precisamente, van creando un acoso sexual ambiental que genera malestares, estrés, bajas laborales, y en general, un ambiente laboral de hostilidad hacia las empedadas de hogar.

La percepción subjetiva de las mujeres que enfrentan estas conductas juega un papel importante para su reconocimiento como un problema; ponerle nombre, cuestionarlo, darle la consideración de violencia... es el camino para ir enfrentándola de mejor manera a la vez que se crea una conciencia social sobre la existencia y gravedad de este problema.

Con las premisas anteriores, Sortzen y Mujeres con Voz, desarrollamos este trabajo, que es una continuación de la investigación y sensibilización sobre el acoso sexual a las trabajadoras de hogar migrantes que empezó en 2010. Si en aquel entonces empezábamos esta andadura con un estudio cualitativo¹, en esta ocasión hemos querido indagar la magnitud de esta problemática, midiendo la percepción de las mujeres migradas que trabajan como empleadas de hogar a través de un cuestionario.

¹ Agresiones sexuales, como se viven, cómo se entienden y cómo se atienden. Ver Bibliografía.

Para lograr hacer realidad esta visión cuantitativa sobre el acoso sexual y las mujeres migradas que trabajan como empleadas de hogar, hemos contado con la inapreciable colaboración de 12 asociaciones de mujeres, de mujeres migradas o entidades que trabajan con mujeres en general y mujeres migradas en particular. A través de estas asociaciones hemos llegado a las 122 mujeres cuyas voces dan sentido a estas páginas.

Agradecemos enormemente el esfuerzo de todas estas entidades así como el apoyo de Emakunde para realizar este trabajo. Y por supuesto, a las mujeres encuestadas por compartir su visión y su experiencia. Sin ellas, estas páginas no habrían sido posibles.

Equipo de trabajo:

Norma Vázquez, con la colaboración de Beatriz Ramírez en el trabajo de documentación, y de Miriam Herbón y Luciana Davies en la realización del trabajo de campo.



1. MARCO TEÓRICO

1.1. Acoso sexual en el ámbito laboral: definición

El concepto "acoso" nos conduce a imaginar actos y actitudes abusivas que casi siempre nos cuesta catalogar, de hecho, una primera llamada de atención al indagar sobre el acoso sexual, lo constituye el sinfín de lagunas sobre su significado y posibles repercusiones; éstas, que están presentes tanto en las creencias como en el imaginario popular, también se extrapolan al ámbito legislativo.

Para adentrarnos en la complejidad del tema, revisaremos lo planteado por una diversidad de autoras y autores así como la evolución de la construcción teórica del concepto, enmarcado en el ámbito laboral.

Para Pérez, Torres y Velasco, 2006, el acoso sexual sería "un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe que se ha convertido en una de las condiciones del trabajo, o que ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante".

Saco Dulanto, por su parte, propone considerar que el acoso sexual en el trabajo es "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de un trato de trabajo, realizada por un sujeto, que sabe o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante". (Dulanto, 1996 en Pérez, Torres y Velasco, 2006).

De las definiciones anteriores, rescatamos tres ideas centrales sobre el acoso sexual:

1. Se trata de una conducta sexual impuesta que afecta la dignidad de las víctimas. Al ser una conducta NO deseada, se pone de relieve su carácter ofensivo y humillante.

2. Se trata de un riesgo en las condiciones laborales de la víctima de acoso ya que puede ver peligrar su estabilidad en el puesto, su continuidad en el empleo, sus posibilidades de ascenso, la valoración de su desempeño, etc.
3. Crea un ambiente laboral intimidatorio, humillante u hostil para la víctima por lo que deja de ser un problema personal para convertirse en un problema laboral.

1.2. Acoso sexual: evolución del concepto

El concepto de "acoso sexual" fue adoptado por los grupos feministas norteamericanos para denunciar una conducta frecuentemente tolerada en el ámbito laboral. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a partir de la segunda mitad del siglo XX, tuvo diversas repercusiones y consecuencias distintas. En estas páginas nos referiremos únicamente a la amenaza que la presencia femenina ha supuesto para quienes la consideran como una intromisión en un terreno masculino por excelencia, y por tanto, al desarrollo de conductas que reiteradamente hacen sentir a las mujeres esa ajenidad.

Sin embargo, a partir de los años 80 y sobre todo desde algunas de las resoluciones judiciales provenientes de los Estados Unidos, que reconocían el acoso sexual en el ámbito laboral como un tipo específico de delito, se ha intentado reconocer el alcance de este problema tratando de identificar a su vez, las consecuencias personales, sociales y económicas del mismo (Pérez, Torres y Velasco, 2006).

De esta preocupación, nace una clasificación del acoso sexual en función de la posición de la jerarquía laboral de la persona acosadora, que es la siguiente:

1. **Chantaje sexual:** se define de esta manera la situación de acoso cuando la persona acosadora es el propio empleador o empleadora o una persona de jerarquía superior a la persona acosada. Se le denomina chantaje y no solo acoso por la existencia de una relación de poder laboral asimétrico, lo que puede tener como consecuencia el ejercicio de represalias como despidos, represalias, privación de ascenso laboral u otras.

2. **Acoso ambiental:** con esta definición se distinguen las conductas de las personas acosadoras que están en el mismo nivel jerárquico de la persona acosada o también cuando el acoso proviene de una tercera relacionada con el trabajo, como un cliente, un paciente, etc; debido a que no existe una relación laboral asimétrica y la persona que acosa no puede ejercer chantaje, la definición pone el acento en la capacidad de crear un ambiente de trabajo intimidatorio o humillante para la persona acosada (Pérez, Torres y Velasco, 2006).

Mientras a nivel académico y laboral se iban afinando los conceptos para definir el acoso sexual en el ámbito laboral, las creencias socioculturales también se iban asentando entre la población, tanto en los ámbitos laborales como en el conjunto de la sociedad; estas últimas no se ajustan a la investigación o análisis de situaciones concretas, sino al sexismo social imperante, constituyéndose en creencias míticas y, a pesar de su falsedad, se han enquistado en muchos razonamientos que forman parte de los elementos que configuran la percepción del acoso sexual en el ámbito laboral.

| CREENCIA-MITO | JUSTIFICACIÓN SOCIOCULTURAL |
|---|--|
| A las mujeres les gusta | El comportamiento sexualmente agresivo de un hombre atrae a las mujeres |
| Son ellas las que comienzan a seducir a los hombres | Son las mujeres las que provocan a los hombres con su manera de vestir (escotes, minifaldas...) y sus conductas seductoras, pero luego tergiversan las respuestas que reciben |
| Es algo natural | -Es privilegio de los hombres el abordar sexualmente a las mujeres y expresar su aprobación hacia ellas a través de piropos - Es deber de las mujeres aceptar esa conducta, es más, debería sentirse halagada al ser elegida -El acoso, por tanto, es una extensión de |

| CREENCIA-MITO | JUSTIFICACIÓN SOCIOCULTURAL |
|-----------------------------------|---|
| | la expresión sexual de la masculinidad |
| Forma parte del cortejo | -Son ellos los que deben llevar la iniciativa sexual -Es una manera de acercamiento para comenzar un romance o una relación |
| Las mujeres son unas exageradas | Los casos reales de acoso sexual son pocos y aislados, se dan sólo en ciertos empleos y lo reciben "cierto" tipo de mujeres |
| La mujer se lo inventa | -Seguramente ella consintió y ahora no sabe cómo manejarlo -Denuncia a sus compañeros o jefes para enmascarar su falta de preparación o incapacidad para el puesto que ocupa -Busca algún beneficio o planea alguna venganza contra el hombre que acusa |
| No hay más remedio que aguantarlo | -Es mejor guardar silencio sobre el acoso para no perder el trabajo. -Hay que dejar pasar el tiempo que seguro que a ella se le pasa y lo olvida |

Fuente: LORENTE ACOSTA, M. y LORENTE ACOSTA J. A., *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso*, Granada, Comares (1998), pp.180-182. LOBEL, S. A. *Sexuality at work: where do we go from here?* y STOCKALE, M.S. "The role of sexual misperceptions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment" en *Journal of Vocational Behaviour*, 1993, pp. 136-152 y 84-102, respectivamente en Pérez, Torres y Velasco, 2006.

En el caso concreto de España, es importante mencionar que la naturaleza ambigua y emergente del acoso sexual en el ámbito laboral hace que una conceptualización consensuada se encuentre aún en construcción, de ahí que en datos del Ministerio del Interior de año 1997, se conocieran tan sólo 362 casos en contraposición con países como Alemania, Francia, Bélgica, Gran Bretaña, Italia, Irlanda y Estados Unidos cuyas cifras parecen indicar que el fenómeno está mejor contabilizado o las mujeres tienen una mejor percepción de él. Por ejemplo, según una encuesta realizada en Alemania en 2013, el 48% de las mujeres alemanas asegura haberse

visto envuelta en una situación de acoso sexual alguna vez y el 7% en varias ocasiones.

En otro tipo de investigaciones como la realizada por Eurodoxa² para la Dirección General de la Comunidad de Madrid³ el colectivo de mujeres con experiencia laboral que se han sentido acosadas es de un 15% de las encuestadas, dato que parece reafirmarse en otro estudio realizado en la Comunidad Autónoma de Valencia, en el que el 12% de las encuestadas reconocían haber sufrido acoso sexual en el ámbito laboral (EMER⁴, 1994 en Serrano, 1999).

Por otro lado, hay que decir que se aprecia un mayor número de mujeres acosadas en el ámbito laboral entre aquellas que dependen exclusivamente de su salario para subsistir y entre las que poseen un contrato temporal de trabajo; al parecer, la precariedad laboral se constituye en un elemento que posibilita una mayor presencia del acoso sexual.

1.3. Acoso sexual: sujetos involucrados

Otro ángulo del estudio sobre el acoso sexual en el ámbito laboral lo constituye el análisis de los comportamientos de las personas involucradas, tanto quienes acosan como quienes son acosadas.

Una primera constatación al respecto es el hecho de que la mayoría de quienes acosan son hombres, en tanto que la mayoría de las acosadas son mujeres. Eso, además de reproducir las relaciones sociales de poder, marca la existencia de una jerarquía masculinizada en los centros laborales y, sobre todo, una cultura masculinizada del trabajo remunerado.

Una conducta mayoritaria entre los acosadores sexuales cuando son puestos en evidencia, es escudar su comportamiento en aparentes razones laborales. Un ejemplo de esto que decimos, lo encontramos en el caso de la ex diputada del Partido Popular Nevenka Fernández en el que su acosador y jefe, el alcalde de su

² EURODOXA: (1998). La violencia escolar. Ayuntamiento de Alcobendas. Madrid.

³ Cf. Las Mujeres en la Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer, Madrid, 1997

⁴ EMER: Estudios de mercado (1994). Resumen del estudio sobre el "Acoso sexual de la mujer en el trabajo". Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.

mismo partido Ismael Fernández, aludía constantemente motivos de trabajo para atraerla hacia él y a posteriori insinuarse y acosarla sin tregua⁵). De este modo, el acoso sexual en el ámbito laboral permite manejar una relación consensuada y consentida (la laboral) para ejercer una conducta no consentida e impuesta (el acoso) y como bien apunta Serrano (1999) *“te reclamo aparentando que te necesito para tareas laborales, pero en realidad pretendo que te des por aludida de que te busco sexualmente”*.

Ahondando en las artimañas utilizadas por los acosadores, y definidas como “personas de perfil perverso” por Mari-France Hirigoyen (1996) pionera estudiosa del tema, se evidencia que, generalmente, se trata de individuos manipuladores necesitados de “víctimas” que le proporcionen la energía que necesitan para conseguir subsistir⁶. Hirigoyen se posiciona al lado de las víctimas al explicar sus teorías para acabar dejando patente que las personas perversas carecen completamente de cualquier tipo de escrúpulo o conciencia a la hora de manejar, denigrar y destruir literalmente a sus víctimas, a las que, de hecho, más que como seres humanos, acaban percibiendo como “objetos”. Es precisamente esta deshumanización la que les posibilita utilizarlas sin ningún tipo de remordimiento, y de la que se valen para acabar con su equilibrio psíquico y/o físico.

Hagamos ahora un breve esquema respecto de las características que se suelen presentar tanto en la víctima como en el acosador. Los datos han sido recogidos por el Instituto de la Mujer en un estudio del año 2004 y publicado en abril del 2006 (Casas, 2010).

Quién puede ser víctima de acoso sexual:

⁵ El caso de acoso sexual de la concejal de Ponferrada del Partido Popular, Nevenka Fernández y perpetrado por el alcalde de la misma localidad Ismael Álvarez, tuvo una gran repercusión mediática en el año 2001, cuando ella decidió hacerlo público ante los medios de comunicación a la vez que imponía una querrela en el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León denunciando los hechos. Finalmente, en el año 2003, la sentencia dictaminó culpable al alcalde, que finalmente tuvo que renunciar a su puesto dentro del Ayuntamiento. La información del caso queda resumida en la web www.eldiario.es, además de haber sido publicada por el autor Juan José Millas Aguilar en el año 2004 y que se titula *Hay algo que no es como me dicen: el caso de Nevenka Fernández contra la realidad*.

⁶ Aunque Hirigoyen se centra en el estudio del acoso moral y no tanto en el de tipo sexual, la dinámica del acoso en ambos casos es la misma.

- **Sexo-Género:** los estudios que han sido llevados a cabo por la UE reflejan que la mayor parte de situaciones de acoso sexual tienen como agresor a un varón y como persona acosada, a una mujer. Las personas transexuales, transgénero, homosexuales, lesbianas, o con características físicas o comportamientos que transgreden los asignados a su sexo-género, también son víctimas frecuentes del acoso sexual.
- **Estado civil:** el colectivo más afectado es el de las mujeres separadas/divorciadas o viudas debido a que se les considera "solas", o sea, sin protección de un hombre.
- **Condiciones laborales:** dependiendo de las condiciones laborales el acoso sexual es más o menos frecuente. Así, en el caso de los contratos temporales, horarios nocturnos e incluso ausencia de contrato, es más frecuente encontrar casos de acoso sexual.
- **Edad:** la edad de los 16-24 años es la más susceptible de recibir acoso sexual.
- **Tener alguna discapacidad física y/o mental**
- **Sector de actividad de la organización:** construcción e industria. (Casas, 2010).

Quién puede acosar:

Aunque no existe realmente un tipo específico de persona acosadora, sí podemos agrupar algunas características comunes que suelen encontrarse en quienes han sido identificados como acosadores.

- Las personas que perpetran casos de acoso sexual grave suelen ser hombres casados o con estabilidad sentimental y tienden a ocupar cargos superiores a sus víctimas; siendo a su vez fríos, narcisistas y con muy poca o nula empatía.
- A su vez, tienden a ser personas caprichosas que valoran a la mujer como un "ser inferior".
- Tiende a ser un sujeto inmaduro emocionalmente al que le gusta vanagloriarse de sus conquistas.

- Tiende a ser o demasiado dominante, atractivo e irresistible o por el contrario, demasiado inseguro y retraído (Casas, 2010).

Además, y siguiendo con la descripción de los acosadores, hay que decir que se detecta un patrón para lograr su objetivo que se basa en dos fases claramente diferenciadas:

1. En una primera fase que se denomina de "*seducción perversa*" o de *dominio*, la persona acosadora consigue poco a poco doblegar e intimidar a su objetivo a través del control, la influencia desmedida y la coacción, dejando entrever que su opinión es la que realmente cuenta y vale y desmoralizando a la víctima hasta conseguir que incluso ella misma dude de lo que piensa o hace. En este punto, es cuando la persona puede quedar o no atrapada en una especie de "tela de araña", completamente anestesiada por la otra, sin que apenas pueda darse cuenta de ello.
2. En la segunda fase, de *violencia objetiva*, la víctima sufre todo tipo de vejaciones y humillaciones por parte de la persona agresora, que tras utilizar estrategias tales como el aislamiento, la violencia indirecta y/o directa, la sexual, etc., limita sus capacidades de reacción (Hirigoyen, 1996).

Hirigoyen (1996) deja claro que la persona acosadora o perversa, posee un perfil psicológico tal que acaba por descubrir a la mejor víctima de entre todas (ya sea por su situación social o por qué posee algunas de las características antes descritas), descubriendo así cuáles son sus puntos débiles para atacarlos de un modo inteligente y poder desestabilizarla desde un primer momento. Por ejemplo, en el caso de una mujer que se caracteriza por ser demasiado impulsiva, la persona agresora puede llevársela a su terreno con frases del tipo: "no sabes lo que dices, estás desquiciada" o "estás loca".

Por otra parte, desde el punto de vista sociocultural, todas aquellas acciones que se utilizan para el cortejo sentimental y/o sexual también pueden confundir el concepto de acoso sexual si no se saben interpretar bien las situaciones y los límites entre uno y otro.

1.4. Acoso sexual: formas que adquiere

Dentro de esa diversidad conceptual que venimos revisando sobre el concepto de acoso sexual, encontramos también una confusión social que es utilizada por los acosadores para justificar sus actos y comentarios, manipulando de tal forma sus actuaciones que pueden incluso llegar a confundir a la víctima, que muchas veces llega a no distinguir entre lo real y lo que no lo es.

Además, hay que tener en cuenta que en los casos de acoso sexual, el abuso de poder dentro de las relaciones de asimétrica jerarquía es muy frecuente, ya que en estas circunstancias hay una menor libertad para negarse a los mandatos de las personas de mayor status, con lo que muchas veces, las víctimas suelen resistirse de manera sutil para evitar perder el trabajo, algo que el acosador puede aprovechar para continuar con los abusos (Serrano, 1999).

Además, es importante señalar que las mujeres acosadas suelen sentirse muy culpables por vivir esa situación y por no haberla sabido frenar; este sentimiento de culpa se suma a las sensaciones de miedo, vergüenza y desprotección, algo que evidentemente no ayuda a que su situación se haga visible (Millas, 2004).

Si una primera clasificación del acoso sexual se hizo en función de la jerarquía entre víctima y acosador, Serrano (1999) propone otros dos esquemas de clasificación: el primero, está basado en las interacciones comunicativas y comportamientos relacionales del acosador hacia la víctima y que implican distintos grados de acoso, dando como resultado diez formas de acoso sexual. El segundo, está basado en las conductas operativas, es decir, las actuaciones de tipo físico que dan lugar a dos formas de acoso sexual.

Formas de acoso sexual de acuerdo a interacciones comunicativas

| FORMA | CONDUCTAS |
|--|---|
| SOBORNO SEXUAL | <ul style="list-style-type: none"> - Presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa, veladas o no - Amenaza de pérdida de empleo - Promesa de mejora laboral |
| INSINUACIONES SEXUALES | <ul style="list-style-type: none"> - Presiones sin amenazas ni promesas - Pedir descaradamente actividad sexual - Gestos y miradas obscenas |
| INSINUACIONES EN LA RELACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Reiteración en la petición de citas - Paternalismo |
| PRESIONES SUTILES/AVANCES | <ul style="list-style-type: none"> - Pregunta sobre cuestiones privadas de la vida sexual - Insinuaciones sutiles, indirectas, sugerencias, referencias de naturaleza sexual |
| DEMANDAS PERSONALES | <ul style="list-style-type: none"> - Observaciones sexuales sobre la trabajadora - Piropos ofensivos |
| BROMAS, CHISTES, OBSERVACIONES SEXUALES | <ul style="list-style-type: none"> - Bromas, chistes, observaciones a sus espaldas - Discusiones sobre su cuerpo, sexualidad o vida privada a espaldas de la trabajadora |
| OBSERVACIONES SEXUALES CATEGÓRICAS | <ul style="list-style-type: none"> - Chistes insultantes, observaciones sobre las mujeres en general en presencia de la trabajadora |
| RECURSO A MATERIALES SEXUALES | <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de pornografía, dibujos o fotos degradantes en el lugar de trabajo - Notas, cartas, objetos sexuales |

Fuentes: Manuel Martín Serrano (1999) en *Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres* a partir de Saco Dulanto; Pont González; EMER; Del Rey Guanter; Gruber y otros (oo.cc.) y de los datos proporcionados por mujeres informantes.

Formas de acoso sexual en las acciones ejecutivas

| | |
|--------------------------------------|---|
| ASALTO SEXUAL | - Uso de la fuerza física - Agresión |
| CONTACTOS Y POSTURAS SEXUALES | - Pellizcos, tocamientos, acorralamientos - Abrazos, besos, contactos sexuales no deseados |

Fuentes: Manuel Martín Serrano (1999) en *Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres* a partir de Saco Dulanto; Pont González; EMER; Del Rey Guanter; Gruber y otros (oo.cc.) y de los datos proporcionados por mujeres informantes.

1.5. Las consecuencias del acoso sexual en las víctimas

El acoso sexual contra las mujeres está íntimamente vinculado con problemas de discriminación de género y sexismo: "Los hombres no cuentan con esos problemas de partida en el mundo laboral. No viven problemas de discriminación sexual ya que están en un mundo creado a su medida. Tampoco temen ser convertidos en objetos sexuales, tal como les sucede a muchas de sus compañeras de trabajo. Nadie duda de que los hombres puedan sufrir molestias y situaciones comprometidas de naturaleza sexual en el trabajo, pero el lugar que ellos ocupan en el mundo laboral, el poder de género, los sitúa en una posición totalmente distinta a la de las mujeres⁷".

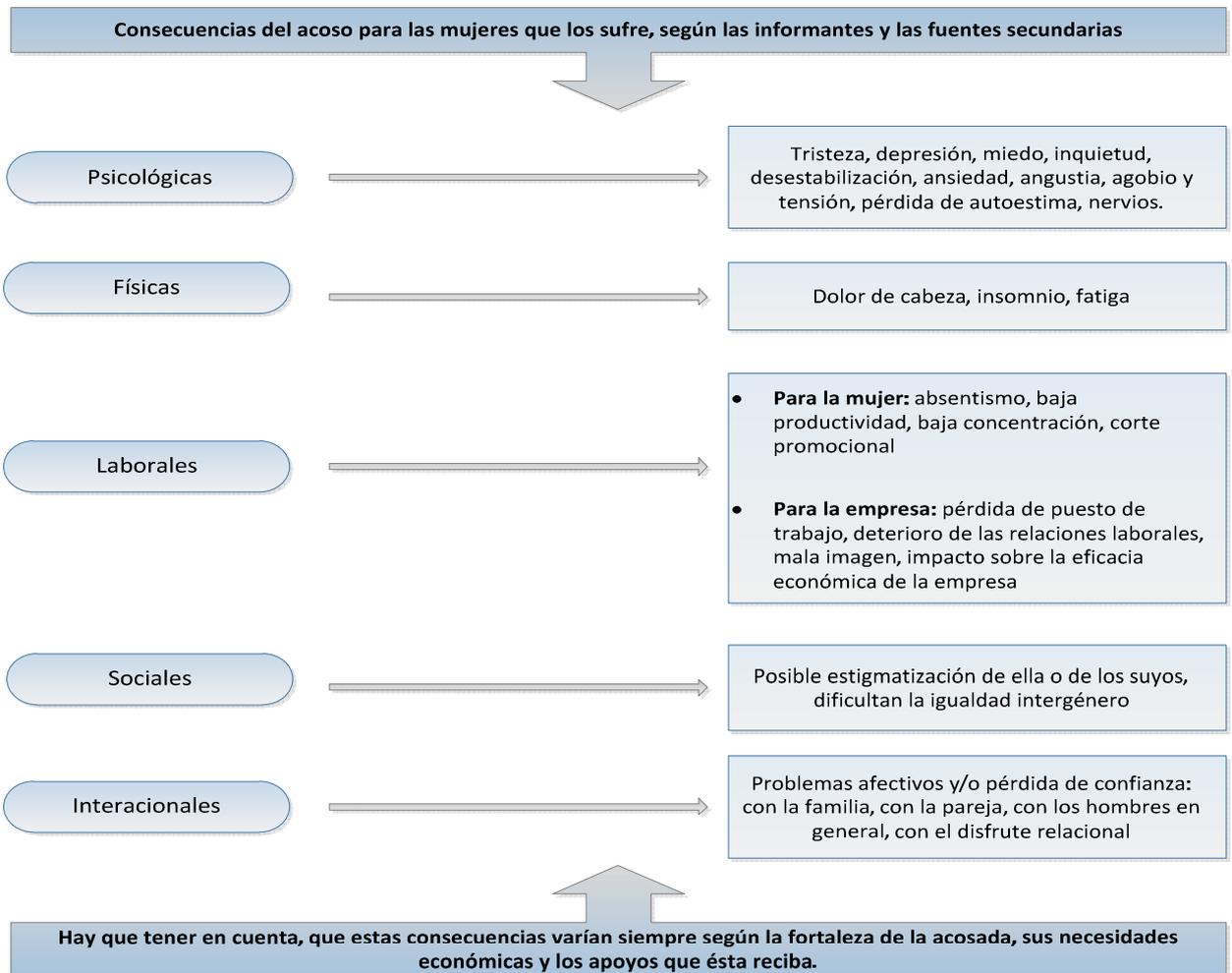
La probabilidad de ser acosada sexualmente está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad provocada por los factores antes descritos y no guarda ninguna relación con la apariencia física de la mujer; teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tienden cada vez más a trabajar juntos en niveles jerárquicos similares, se producen numerosos casos de acoso sexual dentro del mismo rango creando un clima de tensión continua y malestar en las mujeres.

Aunque este acoso no esté relacionado exclusivamente con la posición laboral de las mujeres ni con su desempeño, sí puede repercutir directa o indirectamente en su productividad laboral y su imagen profesional puede verse afectada, al grado

⁷ *Violencias contra las mujeres en el mundo: diversidad de miradas y estrategias para afrontarlas*. Entrepueblos. Barcelona, 2008.

que puede ser un motivo de abandono del empleo. Por otra parte, las estadísticas demuestran que el acoso sexual por parte de compañeros es más frecuente, aunque el acoso sexual de mayor gravedad es el que realiza un superior o superiores de la víctima⁸.

Este clima de hostilidad y el acoso sexual sufrido, trae una serie de consecuencias para las víctimas en varios planos de sus vidas; podemos ver algunas de ellas en el siguiente cuadro.



Fuentes: Manuel Martín Serrano (1999) en *Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres*.

⁸ *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*. Investigación para el Instituto de la Mujer. Madrid, 2006.

Como vemos, estas consecuencias son variadas y afectan distintos ámbitos de la vida de las víctimas, ya que además de afectar el ámbito más personal de su vida, afecta el entorno social de la vida; su entorno laboral también pueden ponerse en su contra (o en su defecto, no entenderlas adecuadamente e incluso culpabilizarlas). La normalización de estas conductas dificulta sobremanera su adecuada atención, su denuncia y, por tanto, la recuperación de la víctima.

En definitiva, y a pesar de las dificultades que pueden existir para definir el marco conceptual del acoso sexual, tenemos claro que es un ataque a la dignidad de las mujeres y, en consecuencia, constituye un obstáculo para el buen funcionamiento de un mercado de trabajo compartido por mujeres y hombres, amén de afectar la vida de quién lo enfrenta de manera considerable.

Un elemento que puede ayudar en el proceso de aclarar y conceptualizar mejor esta problemática, es el marco jurídico. Por su impacto cultural, la legislación puede ser tanto un instrumento para el apoyo a las víctimas como una herramienta para consolidar una visión sexista del acoso.

En el siguiente apartado, revisaremos la normativa y regulación actual sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.

2. NORMATIVA Y REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Dentro del marco internacional y europeo encontramos las siguientes normativas y convenciones sobre el acoso sexual:

- Convención de Naciones Unidas para evitar toda forma de discriminación en 1979 y declaración 48/104 de la Asamblea General en 1994; IV Conferencia Mundial de la Mujer. Pekin; Toma de conciencia de la UE: 1987 Informe Rubenstein.
- Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991. Código práctico para combatir acoso sexual.
- Declaración de 19 de diciembre de 1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.
- Directiva 97/80/CE. Relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, a nivel nacional y comunitario, la regulación normativa es la siguiente:

Dentro del ámbito comunitario:

- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE de 27 de noviembre para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo que recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación derogando así, entre otras, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

- La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo del marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM-2007-686 final); firmado por los agentes sociales europeos. Se habla aquí de diferentes tipos de acoso siempre en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.
- El Convenio 111 de la OIT, contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Número 19 sobre la violencia en el de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Dentro del ámbito nacional:

- Ley 62/2003 de 30 de Diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social que especifica en el artículo 27 la aplicación de medidas reales y efectivas para poner en práctica el principio de igualdad de trato y no discriminación por motivo de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; capítulo que especifica será de aplicación a todas las personas sin excepción alguna tanto en el sector público como en el privado. Además. en el artículo 28d se especifica también que el acoso se definirá como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, edad u orientación sexual de una persona cuyo objetivo sea el de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio u hostil.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el artículo 6 y define dichas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62 en los que se estipulan también las medidas efectivas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Además de las siguientes normas que lo regulan como: RDL 5/2000 de 4 de agosto (artículo 8), Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la jurisdicción

contencioso administrativa (artículo 19.1.i), la Ley 1/2000 de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil (artículo 11) respecto a la legitimización, RDLeg. 1/1995 de 24 de marzo (artículos 4.2e, 54.2 y 95.14), RDLeg. por el que se aprueba el texto refundido de la LPL (artículos 175 a 182); Ley 14/1986 de 25 de abril, General Sanidad (artículo 18.9) y el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal.

Por otra parte, hay que especificar que para que un hecho dado sea considerado como acoso sexual ante la ley, tiene que reunir unos requisitos y unas variables específicas, que son:

1. La conducta:
 - a. Conductas físicas: tocamientos, roces, intento de violación y violación.
 - b. Conductas verbales: insinuaciones, proposiciones, comentarios de carácter sexual o libidinoso.
 - c. Conductas no verbales: Exhibición de pornografía, gestos, miradas de contenido sexual o libidinoso.
2. La gravedad: (objetivamente considerada)
3. El entorno que crea: negativo, ingrato, etc.
4. La oposición
5. Las consecuencias psicológicas

Por otro lado, el Instituto de la Mujer (2006) en el estudio sobre el acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral, establece tres grados de acoso sexual que contemplan 15 conductas, a partir de la identificación de estas conductas refiere dos grados de auto-reconocimiento entre las trabajadoras participantes en el mencionado estudio:

1. **Acoso sexual laboral técnico:** mujeres que aunque afirman haber vivido como mínimo una de estas quince situaciones expuestas en el cuestionario, no se auto-consideran víctimas de acoso sexual laboral.

2. **Acoso sexual laboral declarado:** mujeres que además de afirmar haber vivenciado al menos una de las quince situaciones expuestas, se reconocen y declaran víctimas de acoso sexual labora.

| Una clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo según la percepción de las trabajadoras |
|--|
| <p>Acoso leve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chistes de contenido sexual sobre la mujer - Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras - Pedir reiteradamente citas - Acercamiento excesivo - Hacer gestos y miradas insinuantes |
| <p>Acoso grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hacer preguntas sobre su vida sexual - Hacer insinuaciones sexuales - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones - Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero |
| <p>Acoso muy grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abrazos, besos no deseados - Tocamientos, pellizcos - Acorralamientos - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas - Realizar actos sexuales bajo presión de despido - Asalto sexual |

Para finalizar, es importante reflejar la "Propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en empresas de más de 50 personas en plantilla", realizado por el Instituto de la Mujer Emakunde (2011). Así, la normativa que se toma como base para la elaboración del mismo, es la siguiente:

- **La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que hace referencia al acoso sexual en sus artículos 7 y 48, definiendo las características de éste y explicitando sus consecuencias.

- **La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social** en su artículo 8.13 y en su artículo 8.13.bis, que hace referencia al sujeto que padece dicho acoso sexual y al ámbito en el que suceden los hechos.
- **El Criterio Técnico de Inspección de Trabajo N°/ 69/ 2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo;** que habla de la presencia de una infracción en materia de prevención en el supuesto caso de que haya una ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- **La Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres,** que en su artículo 43, establece la obligación de adoptar medidas para garantizar a las víctimas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible. (Emakunde, 2011: 13)

Por otra parte y dentro del marco teórico, el Protocolo hace una definición y distinción de dos conceptos clave para entender sus premisas, y que son los siguientes:

1. **Acoso sexual:** “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta, o que, en todo caso, tiene como objetivo o consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.
2. **Acoso sexista o acoso por razón de sexo:** “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad e integridad física o psíquica

de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares” (Emakunde, 2011: 13-14).

Así, dicho protocolo insta a todas aquellas personas que se sientan en una situación similar a las citadas, a interponer una denuncia ante el órgano o persona competente, bien sea de un modo verbal o escrito, siendo el propio órgano de representación de la empresa el destinatario para tales en fines (sea ésta la Comisión de Igualdad o en caso de no existir la misma, el Comité de Empresa, de Seguridad y Salud Laboral o cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno). En este sentido, para determinar a la persona encargada de recoger tales demandas por parte del personal de la empresa, se le denominará **asesor** o **asesora confidencial**, siendo su identidad de conocimiento público para todas las personas que trabajen en el centro (Emakunde, 2011: 17).

En este sentido, nos encontramos con dos tipos de procedimientos:

1. **Procedimiento informal:** en el caso de que la Asesoría Confidencial califique el suceso como leve, se iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, y una vez se haya confirmado la misma, se entrará en contacto con la persona denunciada para manifestar la existencia de una queja sobre su conducta e informarle de las responsabilidades disciplinarias que de ser ciertas las conductas denunciadas, podría incurrir. De esta manera, el objetivo del procedimiento informal, será solucionar el problema de manera extraoficial, e incluso en ocasiones, se orientará más a informar al acosador de las consecuencias ofensivas e intimidatorias que podrían devenir de su comportamiento. De manera obvia, se procurará la protección suficiente de la víctima denunciante, en cuanto a su seguridad y salud.

2. Procedimiento formal:

Inicio del proceso: denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares. Cuando las denuncias puedan ser calificadas de graves o muy graves, podrá plantearse una denuncia formal con el objetivo específico de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. A partir de este momento, se informará a la dirección de la empresa, para que adopte medidas para alejar de manera inmediata y siempre que sea posible, a los sujetos activo y pasivo del acoso para evitar que la situación lesiva siga produciéndose. También se ofrecerá la información con la que se cuente a la Comisión de Igualdad si ésta existiera.

Procedimiento: La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere oportunos para confirmar la veracidad o no de la denuncia, respetando eso sí, y en todo caso, los derechos fundamentales de las personas implicadas (escuchando a su vez, a ambas partes, obviamente) y siempre garantizando la confidencialidad durante todo el proceso.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias: Por último, y ya en el plazo máximo de diez días laborables, la Asesoría Confidencial elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto caso de acoso en el que habrán de incluirse las conclusiones consensuadas así como las circunstancias particulares del mismo (agravantes, atenuantes observados, etc.). Es importante decir que en el caso en el que no se hubieran podido acumular pruebas suficientes para formular la denuncia, la persona denunciante no será obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada; estando así obligada la dirección de la empresa a facilitar el cambio de puesto de trabajo (Emakunde, 2011: 21-22).

Para finalizar, es importante señalar la tipificación de faltas y sanciones que aparecen reflejadas en el Protocolo.

En primer lugar, las faltas consideradas **muy graves**, serán:



1. El chantaje sexual que incluye el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de trabajo o del mantenimiento del mismo a cambio de algún favor de contenido sexual.
2. Acoso ambiental y acoso sexista, a partir de la creación de un entorno laboral hostil, intimidatorio o humillante de contenido sexual o sexista. En todo caso, se considerará falta muy grave, la agresión física.
3. La adopción de represalias contra las personas que atestigüen, ayuden, denuncien o participen en investigaciones de acoso.
4. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial tras la resolución de la persona denunciada.

Las faltas consideradas como graves son:

- | | |
|--|--|
| 1. Invitaciones impúdicas o comprometedoras | 7. La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir |
| 2. Gestos obscenos | 8. La impartición de órdenes vejatorias |
| 3. Contacto físico innecesario o rozamientos | 9. Las actitudes que incluyan vigilancia extrema y continuada |
| 4. Observación clandestina de personas en lugares reservados como servicios o vestuarios | 10. La orden de aislar o incomunicar a una persona |
| 5. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas | 11. Cualquier otra del mismo grado de gravedad |
| 6. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual | |

Las faltas leves son:

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto
2. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo

Los agravantes, serán: abuso de situación de superioridad jerárquica, reiteración de conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución y o el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Los atenuantes, por otro lado son: no tener ninguna sanción previa en su expediente, haber procedido a tratar de enmendar el daño causado o confesar el hecho (Emakunde, 2011: 24-25).

Las sanciones a cada tipo de falta serán:

1. **Faltas leves:** Amonestación verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, carta de censura.
2. **Faltas graves:** Desplazamiento de uno o tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres a dieciséis días.
3. **Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, pérdida de categoría de seis meses y un día definitiva, desplazamiento de tres meses a un año, traslado definitivo y despido y pérdida temporal o definitiva de categoría (Emakunde, 2011: 26).

Así las cosas y una vez viendo cómo se encuentran la legislación y normativa en materia de acoso sexual, pasaremos a detallar la situación de las mujeres inmigrantes en Euskadi, que son la población que nos interesa para analizar su percepción del acoso sexual.

3. MUJERES MIGRADAS TRABAJADORAS DE HOGAR EN EUSKADI

El Estado español es actualmente el país que más inmigración está recibiendo, de hecho en datos estadísticos, los saldos migratorios indican que ya en el año 2003, con una población que representaba el aproximadamente el 11% de la Unión Europea, aportó un 23% al saldo migratorio neto de la Unión. Además, los flujos migratorios actuales presentan una característica nueva: la feminización de los movimientos migratorios.

Dentro del Estado español, las mujeres inmigrantes representaban en el año 2004 casi la mitad de la población de origen extranjero (47% de la población migrante total) y a partir de 2005 empezaron a superar el número de hombres (INE, 2005); sin embargo, ellas no han sido consideradas actoras principales de los movimientos migratorios y se les ha considerado "acompañantes" debido a que la actividad económica que suelen desempeñar en los países de acogida (las tareas relacionadas con el cuidado) que forman parte de las economías sumergidas (Vicente, 2006).

Lo que no se puede obviar es que los cambios entre la migración masculina y la femenina pueden ser harto importantes si tenemos en cuenta que sus características, motivos y consecuencias suelen tornarse muy diferentes entre sí. Sin ir más lejos, un gran porcentaje de mujeres migran de sus países de origen en busca de una vida más digna dotada de mayor reconocimiento social debido al estigma reinante en muchos países del mundo de lo que supone ser madre soltera o divorciada, por ejemplo (Vicente, 2006).

De la misma manera, la globalización acaba dejando entrever que la pobreza no afecta igual a hombres y a mujeres, y eso es lo que aparece reflejado en la UNFPA, en su informe sobre "El estado de la población mundial 2002", en el que se recogen las conclusiones de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, reconociendo ya el hecho de una incipiente "feminización de la pobreza". Según el mismo informe, además, se están acentuando las disparidades de género en materia de salud y educación en mayor medida dentro de los países pobres que en los demás" (Martín, 2006).

Con este panorama de desprotección en los países más pobres, no es de extrañar que se produzca un aumento en la feminización de las migraciones como salida a estas situaciones de precariedad y exclusión social, por lo que el concepto de "feminización de las migraciones" explica el hecho de que las mujeres emigren cada vez más de manera autónoma como proveedoras económicas (Noble, 2006).

Por tanto, el fenómeno de las migraciones internacionales femeninas se caracteriza por la existencia de factores de desprotección en sus países de origen, así como por la naturaleza de la oferta laboral que encuentran en las sociedades receptoras, en donde la economía de servicios precisa cada vez más de obra barata que es cubierta por esta población (Noble, 2006).

3.1. Mujeres migradas, mujeres cuidadoras

Si en los varones la oferta-contrato laboral ha sido el principal motivo migratorio, para las mujeres, a pesar de que también participan de manera muy activa en la economía de la Unión Europea, su inserción más frecuentemente es en sectores de la economía sumergida, sumamente extendida en España y en los países de la cuenca mediterránea: Italia, Portugal y Grecia (Reyneri, 1999, Baganha y Reyneri, 2001, Charalampopoulou, 2004 en Vicente, 2006).

Y es que al final, las mujeres autóctonas no han conseguido acceder al mercado laboral en las mismas condiciones que los varones, y este hecho repercute mucho más negativamente en las mujeres migradas, quienes suelen ocupar el último escalafón laboral con las consecuencias socioeconómicas y legales que esto conlleva. Por tanto, podemos afirmar que las mujeres inmigrantes tienen oportunidades de empleo muy limitadas y que se encuentran normalmente dentro de los denominado *trabajos femeninos*: el cuidado de personas dependientes y las tareas domésticas, trabajos socialmente denostados cuyas peculiaridades principales se basan en largas jornadas laborales, mala remuneración, escasas condiciones de higiene y seguridad, escaso prestigio y protección social, menores controles en las condiciones del contrato, etc. (Vicente, 2006).

Además, los empleos poco cualificados como la limpieza, la ayuda a domicilio, cuidado de dependientes, ayudantes de cocina, reponedoras, camareras, etc., parecen ser realizados por ellas no atendiendo precisamente a su nivel educativo sino más bien a una estrategia de adaptación al mercado laboral que la sociedad de acogida relega a las mujeres migradas. Es así como ellas acaban desempeñando las labores que las mujeres autóctonas no quieren o no pueden realizar, coartando así las posibilidades que pudieran llegar a tener en empleos más cualificados y por tanto, su posibilidad de ascenso social y económico.

A pesar de todo lo anteriormente citado, las mujeres inmigrantes acaban adaptándose a los puestos de trabajo que le ofrece la sociedad de acogida en pos de una vida mejor para ellas y para sus familias, en tanto y cuanto sus expectativas de futuro mejoran en comparación con la calidad de vida y las oportunidades que tenían en sus países de origen.

Importantes también son las transformaciones que vienen aconteciéndose dentro de las unidades familiares de los países de llegada de las mujeres migrantes y que suponen un incremento de la demanda de trabajo en el sector doméstico: la incorporación de las mujeres autóctonas al mercado de trabajo, la recomposición de los hogares mediante el incremento de las familias reconstituidas, el aumento de la esperanza de vida y por tanto, el crecimiento del número de personas ancianas que viven solas son factores que ejercen un efecto llamada para cubrir los vacíos que los servicios públicos y las escasas políticas empresariales de conciliación entre la vida familiar y laboral, no han cubierto.

La demanda generada por este nuevo contexto no llega a ser cubierta por mujeres autóctonas, además de que en muchos casos se requiere de mujeres con disposición de vivir en el hogar de la persona cuidada, por lo que crece la presencia de mujeres migradas en este sector. Este hecho ha acabado produciendo una "etnificación" de la actividad doméstica en diversas modalidades: como interinas, como externas y trabajo por horas.

Esta etnificación es responsable también de las características de este tipo de trabajo como son: los bajos salarios, las duras condiciones de trabajo que afectan al horario, a las vacaciones y al desempeño de tareas concretas, así como un mercado

de trabajo que sufre la presión de la crisis y la existencia de leyes discriminatorias respecto a otros sectores de actividad económica.

Sin embargo, y a pesar de las posibles mejoras que ellas aprecian en su cambio de vida, las mujeres migradas trabajadoras de hogar y cuidadoras remuneradas se encuentran en situaciones de explotación y exclusión social, así como dentro de un colectivo invisibilizado a nivel social, con lo que muchas veces se desoyen sus demandas y necesidades relegándose a un plano casi inexistente.

Así, las cuestiones de género no resueltas en los países más desarrollados, se solucionan muchas veces (dentro de las familias que se lo pueden permitir) contratando a mujeres extranjeras que son las que asumen estas desigualdades; pero aunque el trabajo doméstico y sus malas condiciones también las han sufrido mujeres autóctonas, la particularidad de este momento es que a la situación laboral precaria del sector, se suma el racismo de las sociedades de acogida.

Como resultado de esta intersección entre precariedad laboral y racismo, las mujeres migrantes tienen que soportar muchas veces situaciones bastante desagradables e injustas, problema que, a pesar de las resistencias que encuentra para ser considerado de esa manera, ya no es un problema de la esfera privada, exclusivo de las familias que requieren contratar trabajo doméstico y de cuidados, es un problema de la sociedad y de cómo aborda las negociaciones de género en el cuidado de las personas dependientes (Noble, 2006).

3.2. Trabajo interno ¿trabajo esclavo?

Dentro del nicho laboral del trabajo de cuidados encontramos que el 87% de trabajadoras de hogar en Euskadi son extranjeras, y el 46% de ellas trabaja en régimen de internas. (Carrizo citada en Mujeres con Voz y Sortzen Consultoría, 2011). Este régimen constituye el escalón más bajo del trabajo doméstico como podemos ver en el siguiente cuadro:

Trabajadoras domésticas internas

Trabajadoras domésticas externas



| | |
|--|---|
| Disponibilidad total de horario | Disponibilidad controlada de horario |
| Imposibilidad de desconectar del trabajo | Posibilidad de desconectar fuera de su ámbito de trabajo |
| Carencia de un espacio propio (muchas veces, ni siquiera cuentan con una habitación) | Posibilidad de disponer un espacio propio, aunque sea una habitación en hogares compartidos |
| Falta de límites en las tareas encomendadas | Las tareas y labores se pueden negociar |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del documento "Genealogía de las cuidadoras. ¿Quién y cómo nos ha cuidado y nos cuida?", Mujeres con Voz y Sortzen Consultoría.

Por tanto, podemos decir que las condiciones de trabajo dentro del servicio doméstico son bastante abusivas en el caso de las mujeres que trabajan como internas; algo que obviamente se agudiza en el caso de las mujeres inmigrantes que con o sin regularización en el país, se hallan en situaciones ostensiblemente más vulnerables.

Pero quizá uno de los mayores hándicaps en este sentido, sea que dentro de numerosas legislaciones vigentes, entre ellas la española, a pesar de la exigencia de contrato escrito, la realidad demuestra que muchas veces esta circunstancia no se respeta, por lo que la regularización de estas mujeres dentro del país se dificulta sobremanera, con todo lo que ello conlleva: mayor desprotección en todos los ámbitos e instituciones sociales, como la sanitaria, la seguridad social, la jurídica, etc. y una posibilidad de mayor explotación por parte de sus empleadores, ya que muchos de ellos se valen precisamente de la vulnerabilidad de estas mujeres para ejercer sobre ellas una relación tiránica, exigiendo tareas que no les pedirían a ninguna trabajadora autóctona.

En resumen, las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar en régimen interno son muchas veces abusivas respecto a los horarios, los tiempos de presencia y salarios (aquí pueden apreciarse también los porcentajes de salario descontado en cuanto a alojamiento y manutención); ya que en realidad, se deja a la autonomía de las partes la negociación de esas condiciones (Vicente, 2006).

Todo esto y ya a modo de conclusión, no deja de tener numerosas consecuencias físicas y psicológicas para las mujeres inmigrantes, que además viven otras problemáticas como la carencia de redes de apoyo dentro de la sociedad de acogida, la necesidad de remesar y responder a las demandas de sus familias en sus países de origen, las dificultades para la regularización de su situación administrativa, los problemas para la reagrupación familiar, la soledad, el miedo...

Esta situación de explotación entre las trabajadoras de hogar, particularmente las internas (hoy por hoy, todas migradas) se sostiene por una estructura legal que despoja de derechos a este sector y da vía libre para el abuso en sus condiciones de trabajo. Repasaremos brevemente dos regulaciones que amparan esta situación como son la Ley de Extranjería y la normativa estatal del trabajo doméstico.

3.3. Ley de Extranjería

Según la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (cuya última reforma ha sido realizada por la Ley Orgánica 10/2011 de 27 de julio), ya desde el artículo 1. *Delimitación del ámbito*, expone que se considerarán como personas extranjeras a todas aquellas que carezcan de la nacionalidad española (lo que obliga a poseerla para que una persona ciudadana pueda ser sujeto de derecho con todas sus respectivas obligaciones y derechos).

Así mismo, en el artículo 2. Bis. D *La política inmigratoria*, se insta a mantener la igualdad efectiva entre hombres y mujeres para en el punto E, seguir ratificando el principio de no discriminación siempre y cuando las personas inmigrantes trabajen de forma legal dentro del territorio español (en este punto en concreto, volvemos a ver la incidencia que se hace en la necesaria regularización legal de las personas para poder acceder a la igualdad de derechos) (BOE-A-2000-544).

Más adelante, en el artículo 4. *Derecho a la documentación*, en el primer punto del mismo sigue explicándose la necesidad de las personas inmigrantes de obtener una documentación tal que acredite su situación y su identidad en el país; y son precisamente estos artículos los que acaban sustentando las bases de todos los

demás, ya que por ejemplo, para poder acceder a la cobertura de la Seguridad Social (artículo 10), deben primero estar regularizados legalmente.

Lo mismo ocurre con la asistencia sanitaria (artículo 12), ya que su cobertura sólo queda garantizada mediante la obtención de “los papeles” propiamente dichos. Por tanto, podemos decir que para la cobertura de cualquier derecho social relacionado con la sanidad, la educación, los servicios sociales (y otros), queda estipulada la obligatoriedad de encontrarse en una situación jurídica legal.

Importante resulta para el tema de acoso sexual que aquí estamos trabajando, el artículo 31.bis, de *Residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género*, ya que recogiendo los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se asegura a las mujeres que acrediten esta situación, los mismos derechos que las mujeres autóctonas para garantizar la plena igualdad de género; donde además se estipula que en el caso de que estuvieran en situación irregular dentro del territorio español, se suspendería de inmediato el expediente administrativo sancionador con la orden de expulsión (BOE-A-2000-544).

De la misma manera, en el artículo 59.bis, *Víctimas de la trata de seres humanos*, se deja patente que este tipo de delitos deberán ser perseguidos con notoriedad, protegiendo a las personas víctimas de trata en todo momento y proporcionándoles la ayuda que necesiten para su completa recuperación. Se especifica también en este caso, que el expediente sancionador de expulsión será suspendido de inmediato, pudiendo la víctima de los hechos regresar a su país de origen o quedarse en España con un permiso de residencia o trabajo de manera excepcional.

Como lagunas importantes, puede comprobarse que no hay ningún tipo de cobertura legal para aquellas personas extranjeras en situación irregular que denuncien una situación de acoso sexual o violación, por ejemplo, lo que deja patente la gran desprotección de todas ellas, y del colectivo que estamos tratando en particular.

Hay que tener presente que si no se garantizan unos derechos mínimos, las mujeres inmigrantes no van a confiar en el sistema judicial y penal para poder interponer una denuncia contra los abusos que reciben.

3.4. Normativa estatal sobre el trabajo doméstico remunerado

Es a partir de 1985 cuando las labores domésticas empezarán a ser consideradas como un empleo propiamente dicho. Así, surgirá la nueva Ley reguladora del mismo (Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que ha estado vigente hasta el 18 de Noviembre de 2011) (BOE-A-1985-17108).

Esta primera Ley que ha estado vigente hasta hace un par de años, recogía condiciones laborales tales como:

- La posibilidad de trabajar hasta 19 horas de trabajo semanal sin cotización. Dicha obligación comenzaba a las 20 horas.
- No se contempla el derecho al seguro por desempleo (paro).
- Ausencia de contrato de trabajo individual.
- No existen inspecciones de trabajo.
- No hay un convenio general.
- En el día a día, hay un gran incumplimiento de las condiciones pactadas con respecto a retribuciones, horarios, vacaciones y pagas extra.

A partir de este momento, y teniendo en cuenta la situación precaria que tenían que vivir en el terreno laboral, se formó la Asociación de Empleadas del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE) en el año 1986 con el objeto de que todas estas medidas injustas fueran derogadas.

Pero a pesar de los esfuerzos de este tipo de asociaciones y de lo injusto de las condiciones laborales, esta Ley de 1985 subsistió hasta el año 2011 que fue cuando realmente se modifica con el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre (BOE-A-2011-17975) en vigor ya el día 1 de enero del 2012.

Las mejoras fueron las siguientes:



- Obligación de la parte empleadora de cotizar a la Seguridad Social.
- Cotización desde la primera hora trabajada.
- Contrato individual de trabajo firmado por ambas partes.
- Indemnización por despido improcedente de 20 días por cada año trabajado. Indemnización por desistimiento (despido procedente) de 12 días por año trabajado.
- Abono de dos pagas extra completas.

Sin embargo, a comienzos del año 2013 la legislación vuelve a cambiar mediante el Real Decreto Ley 29/2012 de 28 de diciembre (BOE-A-2012-15764), especificando lo siguiente:

- Con una prestación de servicios inferior a 60 horas mensuales, es la propia trabajadora la responsable de darse de alta y cotizar a la Seguridad Social; o sea que en caso de que no lo hiciese sería ella la única responsable de la deuda con la Tesorería de la Seguridad Social, y no la parte empleadora.
- Las bases de cotización se han reformado aunque alejándolas mucho aún del sistema general, elevándose la base mínima de los 90,20€ a 147,86€ y la máxima de 748,20€ a 790,65€ (aunque hasta el año 2018 se prevé que tan sólo se incrementará respecto a lo que vaya subiendo el salario mínimo).

Así las cosas, la normativa ha fijado hoy por hoy, que mientras que en el mercado se paga por una hora laboral, un valor aproximado de 10,00 €, dentro del Trabajo Doméstico éste está prefijado en 5,05 €. Además, la discriminación en este sector sigue patente en preceptos como los siguientes:

- No se han igualado aún las condiciones de la trabajadora del hogar con el resto de trabajadoras y trabajadores del régimen general.
- No hay un convenio colectivo.
- Ausencia de limitación de jornada laboral máxima a 40 horas.
- No se reconocen las horas extra.
- No hay un pago por desempleo (paro)
- No hay inspecciones de trabajo.

- Se incumple, en la práctica, todo lo relacionado con las retribuciones, horarios, vacaciones y extras.

Pues bien, como bien podemos observar uno de los trabajos atribuidos social y culturalmente a las mujeres, hecho que encierra ya de por sí una discriminación por razón de género, sigue siendo considerado a día de hoy un trabajo de segunda, o en cualquier caso, menos relevante que otros que sí que producen valores en el mercado de trabajo.

A modo de conclusión del apartado, hay que decir que aquí no acaba toda la injusticia, ya que las penosas condiciones de trabajo que tienen que soportar las trabajadoras de hogar, recrudescidas si están en régimen de internas y si son extranjeras, las llevan a soportar situaciones de maltrato psíquico e incluso a veces físico, en las que para ellas, el acoso sexual se torna en una condición más de las condiciones de trabajo con el que tienen que lidiar.

Aunque el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el cual queda aprobado la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4 *Derechos laborales*, expone dentro del segundo apartado, "el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo" (BOE-A-1995-7730), en la realidad, y de acuerdo a diversos testimonios, este derecho no llega a hacerse realidad en la vida de las trabajadoras de hogar migradas en régimen interno.

3.5. Percepción del acoso sexual como violencia machista

La percepción es la capacidad humana para captar e interpretar la realidad. Es una función psicológica compleja que implica la recepción sensorial de los estímulos del medio ambiente y su elaboración cognitivo-emocional para darle un significado a la realidad en la que nos desarrollamos.

La violencia machista y el acoso sexual como parte de ella, tiene una corta historia y ha sido el movimiento feminista el responsable de cuestionar los procesos

sociales que han distorsionado y distorsionan la percepción de esta realidad. Cuatro han sido las prácticas sociales que han mantenido este mecanismo de reproducción de las relaciones de poder fuera del alcance de los estudios y la política: la invisibilización, la normalización, la justificación y la minimización.

Invisibilizar un problema es negar su existencia, no nombrarlo o nombrarlo a través de subterfugio. El acoso sexual ha estado invisibilizado porque se ha considerado un problema aislado que ocurría solo a aquellas mujeres que no sabían “guardar su lugar” en un mundo masculinizado.

Normalizar un problema es un mecanismo que se echa a andar cuando la invisibilización del mismo ya no funciona. Así, una vez que el acoso sexual ha sido puesto en evidencia, no han faltado argumentos que lo normalizan señalando que se trata de bromas, formas de relación, conductas galantes por parte de quienes lo ejercen o susceptibilidad extrema de quienes lo reciben. Asignar a la agresividad rasgo de masculinidad o la pasividad de feminidad es uno de los fenómenos de normalización de la violencia que con más frecuencia se utilizan.

Justificar un problema empieza a elaborarse cuando se cuestiona su normalidad, entonces se acepta que tal problema existe pero... En el caso del acoso sexual esta justificación se han desarrollado básicamente culpabilizando a las mujeres que la enfrentan: ellas son las que provocan el acoso (con su forma de vestir, de actuar, por estar en un lugar que no les corresponde, por no asimilar las reglas del espacio laboral...). La búsqueda de un porqué se dirige a justificar al individuo considerándolo sujeto pasivo de las imposiciones sociales, ignorando la mediación subjetiva presente en la construcción de la propia vida, e ignorando los mecanismos de presión existentes (de reconocimiento o amenaza) para hacer que las personas cumplan con los roles establecidos.

Minimizar el problema es el último eslabón en la cadena de mecanismos que distorsionan la percepción sobre el acoso sexual. Así, si bien se puede llegar a reconocer su existencia, se explica como un problema aislado y no como una violación de los derechos de las mujeres.



A través de la retroalimentación de estos cuatro mecanismos se ha logrado generar una percepción distorsionada del problema del acoso sexual en la mayoría de la sociedad. Incluso la violencia de género, a la que se le ha dado mayor visibilidad, tampoco logra entrar en las principales preocupaciones de la población española. Así, el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de 2014 ubica la violencia de género en uno de los últimos lugares en las preocupaciones de los españoles, el 22, al tiempo que se reduce su solución a las medidas judiciales haciendo recaer en las mujeres la responsabilidad de denunciar.

Sin embargo, una demostración de lo complejo de la relación entre violencia e igualdad son los resultados del informe FRA⁹ sobre violencia de género (marzo 2014). Cuarenta y dos mil mujeres entre los 18 y 74 años, residentes en alguno de los 28 estados miembros de la Unión Europea fueron entrevistadas en relación a la vivencia de distintas formas de violencia a lo largo de su vida; 78% de ellas percibían la violencia contra las mujeres en sus países como muy frecuente y bastante frecuente. El informe señala la correlación existente entre esta percepción y la presencia de casos relevantes aparecidos en los medios de comunicación. Así, las informantes de Bulgaria y República Checa que tenía una percepción menor de la frecuencia de la violencia contra las mujeres eran también las que habían estado expuestas a una menor cobertura de esta problemática en los medios de comunicación de sus países.

Por otra parte, el 56% de las informantes de Finlandia conocían casos de violencia entre sus amigas y familiares, en tanto que el porcentaje era de 29% cuando se trataba de compañeras del trabajo actual, trabajo anterior o estudios; en el extremo opuesto, apenas el 16% de las informantes de República Checa conocía casos de violencia entre sus amigas y familiares, en tanto que el porcentaje era de 17% cuando se trataba de compañeras del trabajo actual, trabajo anterior o estudios. Las informantes de países como Francia, Lituania, Suecia, Luxemburgo, Reino Unido, Holanda, Bélgica o Dinamarca reconocían la existencia de violencia contra las mujeres en sus círculos más cercanos en porcentajes superiores a la media europea, en tanto que esta percepción disminuía entre las informantes de los países que se ubicaban por debajo de la media: Bulgaria, Hungría, Austria,

⁹ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Rumania, Polonia, Letonia y Chipre, entre otros. España ocupa el lugar número 18 en esta escala de percepción¹⁰.

Este estudio, el primero de su estilo realizado en la Unión Europea, es un claro ejemplo de cómo se construye la percepción de la violencia machista. En aquellos países donde las políticas de igualdad están más desarrolladas la percepción es mayor, es decir, los mecanismos de invisibilizar, normalizar, justificar o minimizar no tienen éxito permitiendo evidenciar niveles más reales de violencia, en tanto que en aquellos países que carecen de políticas de igualdad, estos mismos mecanismos no permiten a las mujeres que reconozcan como violencia machista las diversas manifestaciones de presión, control y agresión de todo tipo que se ponen en marcha para seguir reproduciendo el sistema patriarcal.

¹⁰ Los datos se han extraído del informe Violence against women: an EU-wide survey. Main results.

4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente estudio se plantea desde un abordaje de tipo cuantitativo. Como tal, su objetivo es el análisis de las percepciones y creencias sobre el acoso sexual en mujeres migradas que trabajan o han trabajado como empleadas de hogar.

4.1. Objetivos del estudio

De acuerdo con la metodología del estudio, se planteó el siguiente objetivo general a alcanzar con el estudio:

¿Cuál es la percepción del acoso sexual entre las mujeres migradas que han trabajado o trabajan como empleadas de hogar?

Para guiar de una manera más específica la búsqueda de información, se plantearon como objetivos específicos:

- Analizar las diferencias entre la percepción del abuso sexual y las conductas definidas como parte de esta problemática.
- Analizar las diferencias en la percepción del acoso sexual según las variables de edad, nacionalidad, tipo de trabajo y tiempo en Euskadi.

4.2. Características de la muestra y de la recogida de información

A pesar de tratarse de un estudio cuantitativo, la muestra no es numéricamente representativa de la población ya que el objetivo del mismo no es la generalización de los resultados si no el acercamiento a la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas que trabajan como empleadas de hogar así como un acercamiento al peso que tiene esta percepción en la muestra.

Se trata de una muestra aleatoria, es decir, el criterio de selección consistió en que las mujeres participantes cumplieran con los criterios de distribución de acuerdo a las variables seleccionadas.

La muestra fue seleccionada con las características de sexo (mujeres) y condición de migración como variables de control y como variable independiente el haber trabajado o estar trabajando como empleada de hogar ya fuera externa o interna.

▪ **Muestra y selección**

La muestra se obtuvo a través de asociaciones de mujeres migradas, asociaciones de personas migradas y asociaciones que trabajan con personas migradas. Estas fueron las asociaciones cuyas socias o usuarias formaron parte de la muestra:

- Médicos del Mundo
- Dunamis
- Askabide
- Posada de los Abrazos
- Grupo de encuentro Torre de Babel
- Malen Etxea
- Mujeres del Mundo Babel/Munduko Emakumeak
- Módulo psicosocial de Deusto –San Ignacio
- Asociación Mujeres con Voz
- Brujas y diversas
- Mujeres en la diversidad
- Asociación Solidaridad Vasco-Ecuatoriana
- Asociación de emigrantes filipinos en el país vasco “Pagkakaisa”

La muestra estuvo constituida por **122** mujeres que cumplían con los requisitos del estudio.

▪ **Instrumento de medida**

Para realizar el estudio se utilizó un cuestionario cerrado (ver anexo) que se pasó a las mujeres que integraron la muestra de forma personal. Los resultados de ese cuestionario fueron volcados en una base de datos y analizados con el programa estadístico SPSS.

El cuestionario fue pasado de manera individual aunque también se aprovecharon sesiones de trabajo de algunas entidades para que fuera rellenado.

A pesar de que el estudio se refiere principalmente al acoso sexual en el ámbito laboral, incluimos en el cuestionario la percepción sobre el acoso en el ámbito público, básicamente porque partimos de la idea de que existe un racismo oculto que se expresa en formas sibilinas y tienen como objetivo central los cuerpos "exóticos" de las mujeres migradas.

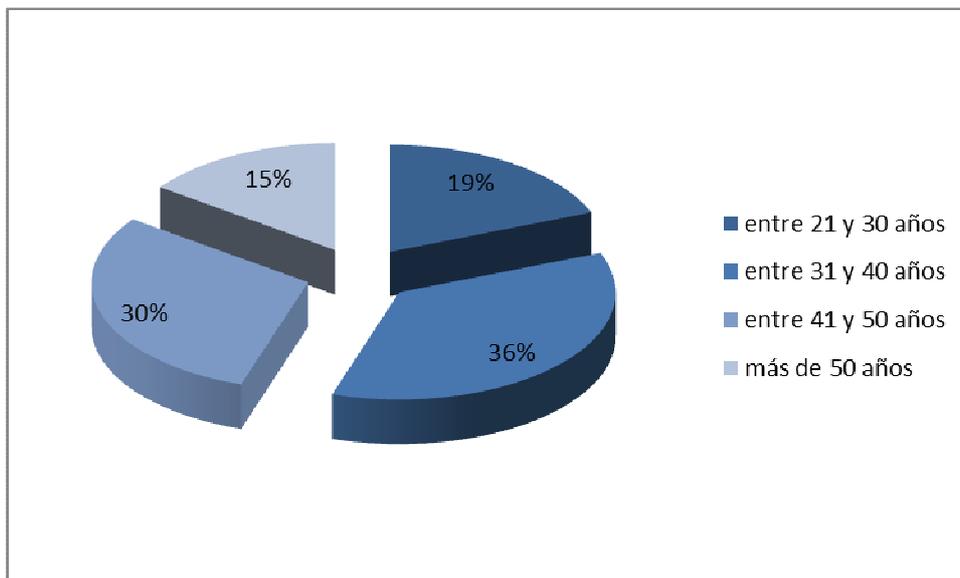
5. RESULTADOS

5.1. Características de la muestra

Primeramente, presentaremos algunos datos que caracterizan la muestra. Un primer dato relevante es la edad; en esta variable nos encontramos con la siguiente distribución.

Gráfico 1: Distribución de la muestra según edad

N=122

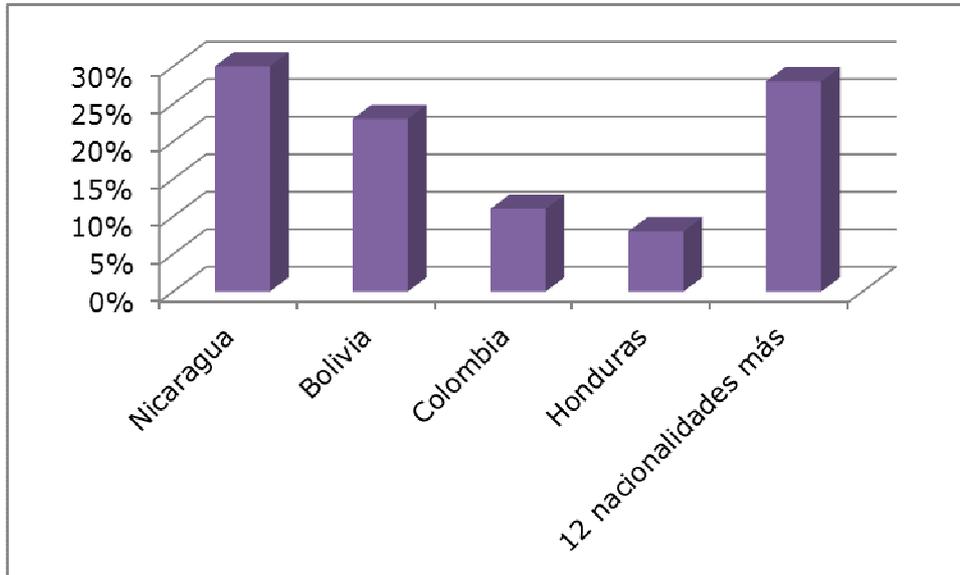


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Como podemos observar, el 85% de la muestra tiene menos de 50 años, lo que conforma un colectivo joven y en plenitud de sus cualidades para trabajar de manera remunerada.

Por lo que se refiere a la procedencia, el 72% se distribuye en cuatro nacionalidades de América Latina y el restante 28% en 12 países de origen, mayoritariamente también de América Latina con algunas mujeres provenientes de Filipinas, Argelia y Polonia.

Gráfico 2: Distribución de la muestra según país de origen
N=122

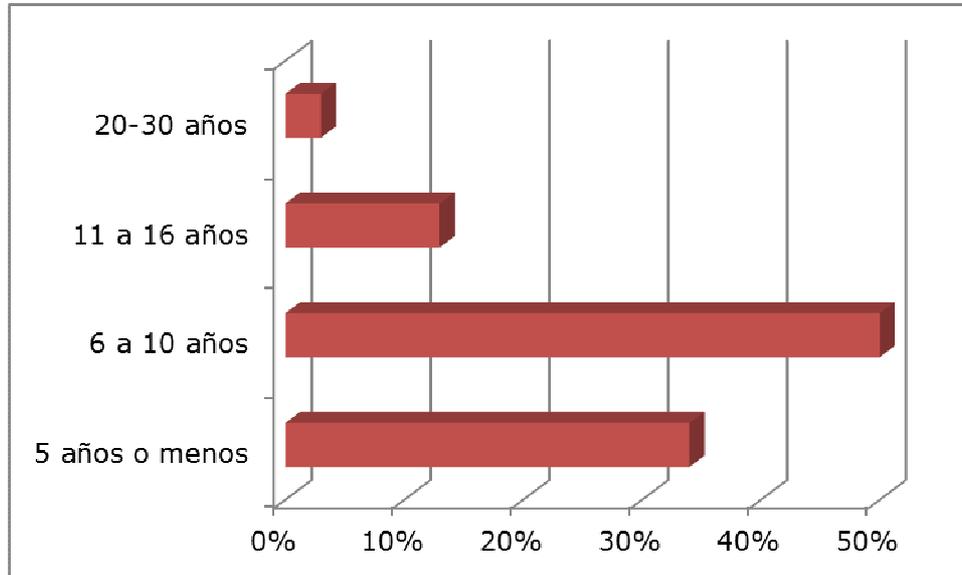


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Cabe destacar que la muestra no es representativa de la migración existente en Euskadi, pero sí lo es de los colectivos nacionales que se organizan o se acercan a organizaciones de mujeres o con una orientación feminista, es decir, muchas otras nacionalidades componen el mosaico de la migración femenina y si esta muestra solo recoge algunas de ellas, se debe a que son las mujeres latinoamericanas las que más organizadas están en una red de asociacionismo feminista o cercano a este movimiento.

Para ahondar en esta idea, vemos que la nacionalidad más representada es la nicaragüense, de donde proceden mujeres que componen la última oleada de la migración femenina, por lo tanto que están en peores situaciones de trabajo y con mayor necesidad de acercarse a asociaciones que les ofrecen una red de apoyo de la que carecen. Además, las mujeres provenientes de Nicaragua traen consigo una amplia experiencia organizativa que las hace acercarse más fácilmente a los grupos organizados.

Gráfico 3: Distribución de la muestra según tiempo de estancia en Euskadi
N=122



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Por otra parte, encontramos que la muestra no es precisamente de mujeres recién llegadas a Euskadi ya que la mitad tiene entre 6 y 10 años de estancia en las distintas localidades vascas en que viven y trabajan. El pequeño porcentaje de mujeres que tienen más tiempo de estancia (3%) coincide con la nacionalidad filipina, uno de los primeros colectivos nacionales que migraron a Euskadi.

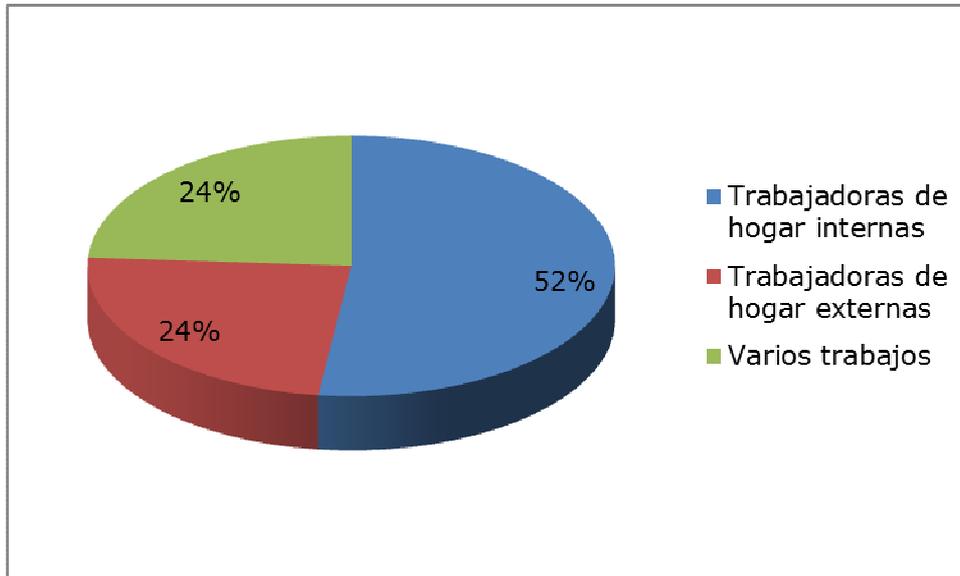
Por otra parte, para la gran mayoría de las mujeres de la muestra, Euskadi es su primer destino al dejar sus países de origen. Así, solo un 10% ha llegado a Euskadi procedente de otra Comunidad Autónoma del Estado español. Esto significa que la percepción que tengan sobre el acoso sexual en la sociedad de acogida tendrá que ver con su experiencia por estas tierras, amén de con la vivencia que tienen al respecto en sus países de origen.

Por último, en lo que se refiere al tipo de trabajo realizado, nos encontramos con que un poco más de la mitad de la muestra se encontraba en condición de trabajadoras de hogar internas en el momento de realizar la encuesta. Una cuarta parte estaban realizando trabajo doméstico remunerado pero en condición de externas. La otra cuarta parte estaba realizando trabajos varios, pero siempre en el sector de los servicios, por ejemplo, en la hostelería. Todas, sin embargo, habían

realizado trabajos de limpieza y cuidados en algún momento de su estancia en Euskadi.

Gráfico 4: Distribución de la muestra según tipo de trabajo

N=122



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Llaman la atención algunos otros resultados si cruzamos la nacionalidad y la condición en que se realiza el trabajo de hogar. Así, nos encontramos con que el 75% de las nicaragüenses están trabajando como internas y están también en esa condición el 62% de las bolivianas de la muestra. Por otra parte, el 86% de las internas tiene menos de 8 años de estancia en Euskadi.

Como ya señalábamos en la investigación sobre la genealogía de las cuidadoras (Sortzen y Mujeres con Voz, 2012), la tendencia entre las trabajadoras de hogar es a escalar lo antes posible en la pirámide del trabajo de hogar, donde la condición de interna ocupa el escalón más bajo. Parece ser que en los últimos tiempos, sin embargo, resulta más difícil la movilidad en el sector, sobre todo, para las que menos tiempo tienen y, por ende, más difícil aparece la posibilidad de regularizar su situación administrativa.

5.2. La percepción del acoso sexual

Preguntadas las mujeres de la muestra si habían sufrido acoso sexual en su espacio de trabajo, el 22% respondió que sí. Entre quienes respondieron afirmativamente y cruzando este dato con la nacionalidad de las mujeres de la muestra, encontramos la siguiente proporción:

- 2 de cada 3 salvadoreñas
- 1 de cada 3 nicaragüenses
- 1 de cada 5 bolivianas y colombianas

Como vemos, es entre las centroamericanas entre quienes encontramos mayor percepción de estar siendo acosadas sexualmente en su espacio de trabajo.

Pero si ampliamos la mirada para observar otras formas de acoso, el que ocurre en las calles, por ejemplo, nos encontramos con los siguientes resultados:

- 27% declara haber sido víctima de insultos sexistas, sexuales y/o racistas;
- 16% reconoce haber sido víctimas de tocamiento de naturaleza sexual;
- 27% señala haber sido abordada por la calle para recibir propuestas de realizar trabajos sexuales.

Por otra parte, un 45% de la muestra ha respondido que cuando ha colocado en la calle o en el diario un anuncio ofreciendo sus servicios, incluyendo el teléfono para recibir ofertas, ha recibido muchas llamadas de tipo sexual.

En otro orden de cosas, y adentrándonos al ámbito laboral, un 24% de la muestra ha señalado que al solicitar un trabajo como empleada de hogar, quienes respondían a su solicitud (en la mayoría de las ocasiones, mujeres) le comunicaban que el trabajo incluía la realización de algún tipo de trabajo sexual para con los hombres que tenía que cuidar (masturbación para "calmar" la ansiedad o la agresividad, sexo para contener a ancianos o enfermos mentales).

Por otra parte, de entre todas las mujeres que reconocen haber sufrido acoso en forma de propuestas sexuales en el desarrollo de su trabajo como empleadas de hogar, 65% eran internas.

Los resultados hasta ahora presentados se refieren a las mujeres que reconocen haber sido víctimas de acoso sexual en la calle, a través del teléfono, como parte de las ofertas de trabajo o ya trabajando. Ahora veremos qué pasa con quienes no reconocen el acoso sexual pero responden afirmativamente cuando se les interroga sobre alguna conducta de tipo sexual. Así, tenemos que el 19% de las participantes en el estudio reconocieron haber recibido propuestas sexuales en la calle. Igualmente, el 39% comentaron haber recibido propuestas sexuales por teléfono, y un 22% señaló que al recibir una propuesta para trabajar como empleada de hogar, la realización de actos de tipo sexual con el hombre a cuidar, se incluían como parte de sus obligaciones.

Finalmente, de entre quienes no reconocieron haber sido víctimas de acoso sexual, hay un 4% que describe conductas que son ejemplo de acoso sexual: *"el señor que me contrató para limpiar la casa, ofreció pagarme más si me quedaba con él"*; *"el abuelo al que cuidaba hablaba de mi cuerpo con cierto morbo"*; *"el hijo de donde trabajaba, llegó a entrar a mi habitación"*, *"eran insinuaciones a toda hora"*.

Como podemos ver en los resultados, la percepción de ser víctimas de acoso sexual es mucho menor que la vivencia del acoso, o dicho de otra manera, el acoso técnico es mayor que el acoso declarado.

Podemos identificar esta falta de reconocimiento por parte de las mujeres por la ajenidad del concepto de acoso sexual o también por la normalización de ciertas conductas que no les parecen graves y que resuelven por la vía de "no hacer caso" y, en el caso de las situaciones más graves, cambiando de lugar de trabajo.

Pero veamos ahora, algunos resultados sobre la relación que las mujeres de la muestra hacen de su condición como mujeres migradas y el acoso sexual que viven.

5.3. ¿Por ser migradas?

¿Son conscientes las mujeres de la muestra de que su condición de migradas está relacionada con el acoso sexual que viven, o con las conductas de tipo sexual no deseadas que sí reconocen aunque no les llamen acoso? Al ser preguntadas al respecto, el 64% que reconoció haber vivido acoso sexual cree que sí, que esta situación tiene relación con su condición de mujeres migradas; esta relación baja entre quienes no reconocen haber vivido acoso sexual y solo un 26% cree que las mujeres migradas tienen más posibilidades de vivir acoso sexual en comparación con las autóctonas.

Por otra parte, un poco más de la mitad de la muestra (54%) dice no saber si las mujeres autóctonas también sufren acoso sexual; un 28% cree que sí, que también ellas lo sufren en tanto que un 18%, piensa que el acoso sexual no es un problema de las mujeres vascas.

Tales resultados pueden ser producto de distintas experiencias, entre ellas, el hecho de que las mujeres migradas son contratadas en la gran mayoría de los casos por otras mujeres para realizar los trabajos de limpieza y/o de cuidados en los hogares en los que sufren el acoso sexual; mujeres ellas, las empleadoras que en no pocas ocasiones, niegan, minimizan o justifican el acoso que vive la empleada de hogar, cuando no son ellas mismas las que les exigen la realización de tareas sexuales como parte de sus condiciones laborales. En tales circunstancias, se requiere de un enorme esfuerzo para separar la experiencia concreta con una mujer vasca e identificarla como una par que puede sufrir problemas semejantes.

Por otra parte, del 22% que reconoce haber sufrido acoso sexual, hay una tercera parte que dice haber conocido a otra mujer migrante que también lo ha sufrido. Por el otro lado, resulta curioso que el 8% de quien dice haber sufrido acoso sexual, cree que también hay mujeres autóctonas que lo padecen, en tanto que el 21% de quienes no reconocen el acoso, cree que esta es una experiencia que sí sufren las mujeres autóctonas.

Pero probablemente esta curiosidad tenga relación con lo que señalábamos anteriormente, es decir, que las mujeres migradas que son conscientes del acoso

sexual que viven en su trabajo, no sepan o no crean que esta problemática, tal como la viven ellas, sea compartida con las mujeres autóctonas, y lo más probable es que tengan razón ya que buena parte del abuso que están enfrentando deviene de la intersección entre sus ser migradas y, por tanto sujetos carentes de derechos que han venido a cubrir las necesidades de la población autóctona, y el ser mujeres (condición que lejos de constituirse en un elemento de alianza, se vive como una confrontación de intereses entre migradas y autóctonas).

Creemos que hay también otra razón para esta falta de conocimiento sobre la vivencia del acoso sexual por parte de las mujeres migrantes y es el hecho de que es un tema del que se habla poco; unas y otras, autóctonas y migradas, pueden compartir creencias mitificadas como las que señalábamos en capítulos anteriores, es decir, que las mujeres provocan, exageran, inventan falsos acosos por venganza o en búsqueda de beneficios de cualquier tipo, etc. Una tarea importante que el patriarcado encarga a las mujeres es la reproducción de su propia sumisión y muchas son aplicadas alumnas dispuestas a realizar la tarea con entusiasmo.

En esta tarea de reconocerse como colectivo: "las mujeres" hay un sinnúmero de obstáculos, entre ellos el más destacado es el papel que están cumpliendo las mujeres autóctonas como empleadoras, procurando en muchas ocasiones obtener trabajo de limpieza y cuidados por el menor precio posible para de esta manera, no tener que asumir ellas este trabajo.

De ahí que la percepción sobre quiénes son las víctimas del acoso sexual en el ámbito laboral por parte de las mujeres migradas presente los sesgos que hemos analizado, es decir, se lo vean más como un problema ligado a las condiciones en que viven ellas como migradas y que, por tanto no comparten con las mujeres autóctonas, que a su condición como mujeres.

Creemos que esto se relaciona con el hecho de que el acoso sexual se presenta en un ambiente de hostilidad teñida de componentes racistas y clasistas que, en muchas ocasiones opaca el componente sexual porque las humillaciones son tantas y tan diversas enmarcadas en una situación de explotación, que las empleadas de hogar relegan esta parte de su victimización.

Sin duda, el carácter cuantitativo del estudio es una limitación para profundizar sobre este aspecto fundamental para crear redes entre mujeres para enfrentar esta expresión de la violencia machista, pero no dudamos que el acoso sexual que sufren las mujeres migradas empleadas de hogar se nutre de las dificultades que surgen de las relaciones asimétricas de género en relación con los cuidados presentes en la sociedad que las acoge.

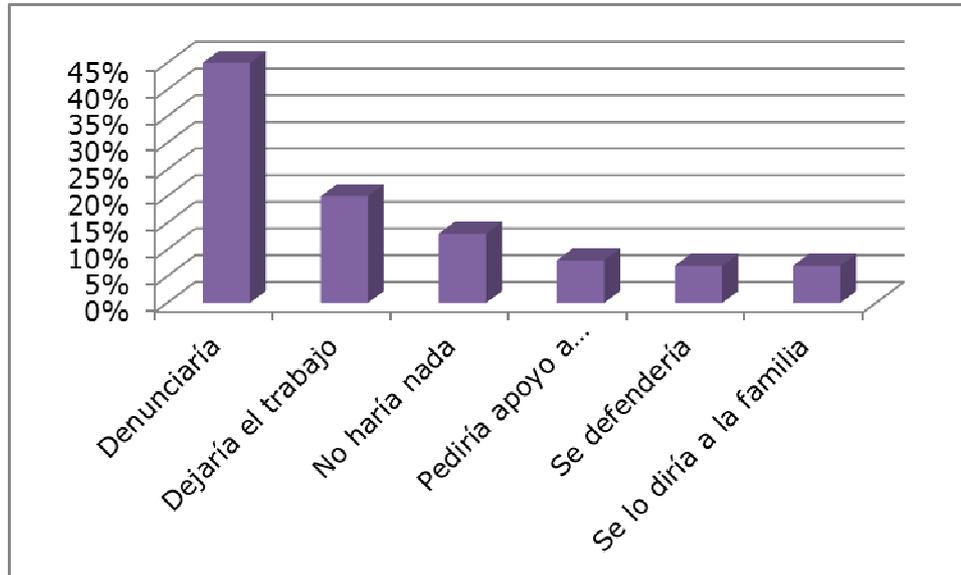
Así mismo, y dado que vienen a cubrir un nicho laboral poco reconocido socialmente, las instituciones y su política mediática bien se encargan de que el tema de los cuidados para la vida sea visto como un problema personal que se resuelve entre mujeres al margen de las políticas públicas. De ahí que la migración femenina sea presentada como un problema (junto con el conjunto de la migración) y se esconda su contribución fundamental al cuidado de las personas. Eso posibilita crear un clima que no contribuya al respeto de los derechos laborales y, en general, humanos de la población migrada y favorezca los abusos de todo tipo.

5.4. ¿Qué harías si...?

En este marco, y con las características que hemos visto que tiene la percepción del acoso sexual entre las mujeres migradas, cuando preguntamos qué harían ante una hipotética vivencia de este tipo las mujeres encuestadas respondan de una manera, que veremos cómo difiere cuando las interrogamos acerca de lo que han hecho ante una situación real de acoso sexual en el ámbito laboral. Las respuestas a la primera pregunta las hemos clasificado de la manera en que se aprecia en el Gráfico 5.

Como quizá era de esperar, por ser una respuesta políticamente correcta, casi la mitad de las mujeres de la muestra dice que denunciaría si fuera víctima de acoso sexual en el ámbito laboral. Sin embargo, al ser interrogadas sobre si conocían a mujeres migradas que habían denunciado, solo se alcanza un 2% de respuestas afirmativas y, en el caso de mujeres autóctonas, solo se sabía de una que lo había hecho, pero tiempo después de haber ocurrido los hechos.

Gráfico 5: Qué haría si viviera una situación de acoso sexual en el trabajo
N=122



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Por otro lado, vemos que una de cada tres mujeres reconoce que dejaría el trabajo o no haría nada, y es posible que esa sea la respuesta más cercana a la realidad.

Un 45% de la muestra dice que sabría adónde ir en caso de sufrir acoso sexual: la mitad señala a la policía como recurso al que acudir, y la otra mitad reconoce como entidades de referencia a alguna asociación de mujeres o escuela de empoderamiento (no olvidemos que la muestra fue obtenida a través de asociaciones de mujeres o que trabajan con personas migradas). Solo un 5% menciona que llamaría al 016 o acudiría a los servicios sociales de su municipio.

Nos parece preocupante, aunque lógico, el no reconocimiento de los servicios sociales como un recurso al que pedir apoyo. Este recurso es reconocido como un referente en el caso de la violencia de género, es decir, la que se sufre por parte de la pareja, pero no se recurre a él para pedir apoyo en otros tipos de violencia sufrida. Por otra parte, el hecho de que la mayoría de las trabajadoras de hogar internas no tengan posibilidad de acceder en los horarios de los servicios sociales, les dificulta también verlos como un referente.

6. CONCLUSIONES

Hoy día, el tema de la violencia de género es visible, sobre todo después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que tanto está dando que hablar y cuyos avances se perciben ya en muchos ámbitos de la vida cotidiana. Sin embargo, y a pesar de que parece que en temas de igualdad vamos avanzando poco a poco, hay algunas problemáticas concretas que parecen no ser siquiera tenidas en cuenta; tal es el caso del acoso sexual.

Teniendo en cuenta las características actuales de la sociedad, entre las que destacan la masiva incorporación de las mujeres al ámbito laboral y el aumento de la esperanza de vida junto con el incremento de la necesidad que tienen las personas dependientes de ser cuidadas, las mujeres autóctonas, imposibilitadas para poder conciliar la vida familiar y la laboral por la carencia de políticas públicas que den respuesta a esta necesidad, se hacen de "mano de obra" externa para cuidar de sus hogares allí donde la encuentran y que les resulta accesible; y es aquí donde las mujeres inmigrantes encuentran un hueco para desarrollar el proyecto migratorio que las trajo a estas tierras.

Provenientes de muy distintos países, desde Latinoamérica hasta Filipinas, son ellas las que se están encargando de ese trabajo invisible que las mujeres autóctonas no pueden o quieren hacer; y son ellas también las que tienen que cargar con los lastres de una sociedad que no acaba de respetar los derechos de las mujeres en general y los de las mujeres migradas en particular.

Las mujeres migradas que trabajan como empleadas de hogar y, particularmente las internas, padece más situaciones de acoso de las que son capaces de nombrar y reconocer. Acoso moral y acoso sexual que se presenta en un medio de trabajo hostil ya que el maltrato que tiene como eje el cuerpo y la sexualidad de las empleadas de hogar, hay que situarlo en un contexto donde el abuso de autoridad, las pésimas condiciones de trabajo (amparadas por una legislación benevolente para con las y los empleadores así como carente de intención y recursos para vigilar las mínimas condiciones de trabajo que sanciona), y la amenaza constante no solo de perder el empleo sino de ser denunciadas por su situación de

irregularidad administrativa, constituyen unas condiciones de trabajo que no pueden ni considerarse como tales.

Lo que las trabajadoras cuentan son situaciones donde las vejaciones están a la orden del día *"No me dejan salir sola de casa a no ser que sea para bajar la basura, ni me permiten usar el baño para asearme"; "tengo las manos estropeadas y heridas de no utilizar guantes para los quehaceres, porque en la casa se niegan a comprarlos porque dicen que son demasiado caros"; "tuve que trabajar después de una operación de cataratas tras la cual no vi ningún día de descanso"; "me acusaron de robar dos polvorones y a partir de ese momento pusieron cámaras de vigilancia por la casa"*.

Estos son algunos de los testimonios que dan cuenta de un ambiente laboral de acoso moral, en el que es fácil normalizar o dejar pasar el acoso sexual que de tan tolerado se está convirtiendo en una condición para la realización del trabajo como empleada de hogar. Todo ello con la complicidad y el silencio de las familias que encuentran en el trabajo doméstico de las mujeres migradas la oportunidad de descargarse la realización de las tareas de limpieza y de cuidados y se aprovechan de las necesidades de quienes han migrado motivadas por la esperanza de un futuro mejor por el que están dispuestas a aceptar casi cualquier trabajo, por muy degradadas y degradantes que sean sus condiciones.

Todo ello conduce a una peligrosa normalización de ciertas conductas de acoso, las más leves como el acoso telefónico, y a la invisibilización o minimización de las más graves como el abuso sexual o la invasión de la intimidad.

En la situación de vulnerabilidad jurídica en que se encuentran las mujeres migradas pensar en una estrategia de denuncia es casi imposible, sin embargo, llama la atención de manera preocupante que los servicios sociales no sean un referente para estas mujeres que solo tienen las asociaciones de mujeres para pedir apoyo.

En la construcción de una tolerancia cero a la violencia, el acoso moral y sexual hacia las mujeres migradas, en la calle y en el ámbito laboral, es una asignatura pendiente que requiere, con urgencia, empezar a hacer visible y creíble las historias

silenciadas por miedo, por vergüenza y por una inadecuada percepción de estas situaciones como "normales" o "accidentales". Pero de lo que se trata es de asumir socialmente que el acoso sexual es un problema estructural y es un delito.

Hasta ahora, lo que hemos recogido en páginas anteriores como reflexión teórica e instrumentos legales para la adecuada conceptualización del acoso sexual, queda lejos de explicarnos la complejidad de la percepción del acoso a las empleadas de hogar migrantes y, principalmente, en régimen de internas.

Los protocolos establecidos no pueden ni siquiera pensarse en un trabajo que no tiene tal reconocimiento y donde no se pueden pactar condiciones cuando se mezclan las tareas con el afecto. Es evidente que este elemento juega en contra de las empleadas de hogar que, sin embargo, solas, alejada de sus familias y redes de apoyo y, en muchas ocasiones, con el único vínculo afectivo que establecen con las personas que cuidan, no pueden establecer condiciones adecuadas para la negociación de sus condiciones de trabajo y la denuncia de la vulneración de sus derechos.

Mientras esta problemática se siga silenciando, mientras se siga haciéndose más énfasis en la migración como un problema desconociendo el aporte que está haciendo al sistema de cuidados, las más afectadas serán las mujeres más vulnerables que quedan a merced del capricho de las personas que se aprovechan de una legislación abusiva.

Para el movimiento feminista, por otra parte, el reto que presenta esta situación es como construir un sujeto colectivo "mujeres" cuando hay tantos intereses encontrados entre las empleadas de hogar migradas y las empleadoras autóctonas. Este es in duda, un punto a analizar para poder establecer estrategias que saquen el problema del acoso sexual en el ámbito doméstico de un problema de tolerancia y discusión entre mujeres para situarlo donde debe estar: un problema de la política de los cuidados, o más bien, de la ausencia de una política pública que ponga en el centro el cuidado de la vida, ya que solo desde esa política se podrán respetar todos los derechos de todas las mujeres.

BIBLOGRAFÍA

- PLATERO (LUCAS), R. (2012), "Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada", Temas Contemporáneos, *Edicions bellaterra* (ed.), Barcelona.
- MARTÍN SERRANO, E. y MARTÍN SERRANO, M. (1999), "Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), *Estudios* (ed.), Madrid.
- BOSCH, E., FERRER, A. V. y ALZAMORA, A. (2006), "El laberinto patriarcal: Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres", *Anthropos* (ed.), Barcelona.
- PÉREZ FERNÁNDEZ, M, TORRES GARCÍA, A.V, y VELASCO RIEGO, L. (Coords), (2006), "Sociedad, Violencia y Mujer II. Retos para abordar un cambio social", *Amarú Ediciones* (ed.), Salamanca.
- "Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo", (2011), *Emakunde*, disponible en red en www.emakunde.euskadi.net
- MILLÁS, JUAN J., (2004), "Hay algo que no es como me dicen. El caso de Nevenka Fernández contra la realidad", *Aguilar* (ed.), Madrid.
- HIRIGOYEN, M.F, (1999), "Acoso Moral", *Éditions La Decouverte y Syros, París* (ed.), Barcelona.
- "Dueña de mi dinero. Dueña de mí misma", (2014), Sortzen Consultoría y Mujeres con Voz.
- "Agresiones sexuales. Cómo se viven, cómo se entienden y cómo se atienden" (2011), Servicio Central del Gobierno Vasco, Sortzen Consultoría, (Bizkaia)
- L. VICENTE, T. (2006), "Importancia de los Flujos Migratorios de Mujeres" en Cristina Blanco (ed.), "Migraciones. Nuevas Movilidades en un mundo en movimiento", *Anthropos* (ed.), Barcelona.
- CASAS CÁNCER, E. (2010), "Acoso sexual en el trabajo", Mutua Asepeyo, disponible en red en asepeyo.es

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, BOE, disponible en red en www.boe.es
- DAVIES, L., VÁZQUEZ, N. y HERBÓN, M. "Genealogía de las cuidadoras. ¿Quién y cómo nos ha cuidado y nos cuida?", Mujeres con Voz y Sortzen Consultoría.
- "Entre el miedo y la desprotección. Mujeres migrantes en situación irregular frente a la violencia sexual en España", (2013), *Violadas y Expulsadas*, Fundación Aspacia, Madrid.
- NOBLE, V. (2006), "Género, remesas y desarrollo. El caso de la migración femenina de Vicente Noble, República Dominicana", Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), Santo Domingo (República Dominicana) disponible en red en www.corteidh.or.cr



ENCUESTA ACOSO SEXUAL

La asociación de Mujeres con Voz y Sortzen Consultoría están realizando una encuesta sobre situaciones de acoso sexual en distintos ámbitos de la vida. Le pedimos su colaboración a fin de contar con datos de esta realidad rellenando la siguiente encuesta. Le pedimos que responda a las siguientes preguntas con la primera respuesta que le viene a la cabeza. La encuesta es anónima por lo que sus respuestas no serán identificadas personalmente, pasarán a formar parte de un análisis general sobre el tema.

Muchas gracias

Fecha de nacimiento: _____

Lugar de nacimiento: _____

Año de llegada a España: _____

Año de llegada al País Vasco: _____

Tipo de trabajo: Doméstico interna externa Hostelería Otros (especificar) _____

1. ¿Has sufrido acoso sexual durante tu estancia en el País Vasco? Sí NO NO SÉ

2. ¿Te ha ocurrido alguna de estas situaciones? (Puedes responder todas las que te hayan

ocurrido) En la calle:

a) Te gritan groserías. Nunca Algunas veces Muchas veces

b) Te han tocado el culo o las tetas. Nunca Algunas veces Muchas veces

c) Te han propuesto trabajos sexuales. Nunca Algunas veces Muchas veces

d) Otras Nunca Algunas veces Muchas veces



ENCUESTA ACOSO SEXUAL

Especificar _____

En otros espacios:

e) Has colgado papeles o publicado tu número buscando trabajo y te han contactado para hacerte propuestas sexuales.

Nunca Algunas veces Muchas veces

f) Al ofrecerte un trabajo te han dicho que dentro de tus funciones se incluiría algún acto de tipo sexual

Nunca Algunas veces Muchas veces

Especificar el tipo de acto sexual que te dijeron: _____

g) Algún hombre de la casa donde has trabajado ha tenido conductas de tipo sexual.

Nunca Algunas veces Muchas veces

Especificar el tipo de conducta sexual que has vivido: _____

3. Si has vivido alguna de estas situaciones ¿Crees que tiene que ver con que eres inmigrante?

SÍ NO NO SÉ

4. ¿Crees que las mujeres que son de aquí viven situaciones parecidas?

SÍ NO NO SÉ

ENCUESTA ACOSO SEXUAL

5. ¿Qué harías si sufrieras acoso sexual por parte de tus empleadores?

6. ¿Sabrías dónde ir a pedir ayuda en ese caso?

SÍ NO NO SÉ

Si has respondido que SÍ ¿adónde irías?

7. ¿Estarías dispuesta a denunciar a la policía estos hechos?

SÍ NO NO SÉ

Si has respondido que SÍ o NO ¿Por qué?

8. ¿Has conocido a alguna mujer inmigrante que haya sufrido acoso sexual?

SÍ NO

Si has respondido que SÍ ¿Sabes qué hizo?

9. ¿Has conocido a alguna mujer autóctona que haya sufrido acoso sexual?

SÍ NO

ENCUESTA ACOSO SEXUAL

Si has respondido que SÍ ¿Sabes qué hizo?

10. ¿Te gustaría participar en algún grupo de encuentro para hablar del acoso sexual?

SÍ NO NO SÉ

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

