

LOS MITOS Y HECHOS EN TORNO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL*

Mito 1: El hostigamiento sexual no merece toda la atención que se le da. Es un problema poco común, restringido a unos cuantos perturbados.

Hecho: Muy poca gente es considerada como "hostigador crónicos" y de éstos la mayoría no son psicópatas. No obstante, en el centro laboral, muchos –aunque no lo hagan deliberadamente- fomentan o permiten este tipo de comportamiento. Su frecuencia y extensión dependen de la definición que se maneje de hostigamiento sexual; pero podemos afirmar que toda mujer trabajadora ha experimentado miradas morbosas o contactos físicos injustificados.

Mito 2: El hostigamiento sexual es una realidad a la que se tendrá que acostumbrar la gente. Es tan común que es inútil intentar erradicarlo.

Hecho: Es insultante suponer que casi todos los hombres siempre se comportan de manera abusiva; pero tampoco es aceptable que las mujeres deban ser las únicas responsables de prevenir el hostigamiento en el trabajo. Al igual que otros tipos de abuso sexual, el acoso u hostigamiento es generalmente una forma de ejercer el poder sobre una persona y no de expresar un impulso biológico. Por supuesto, el hostigamiento sexual es muy común, pero la respuesta es combatirlo, no aceptarlo.

Mito 3: La mayoría de los acusados no quiere ofender a las mujeres. Frecuentemente los hombres, sinceramente malinterpretan una actitud amistosa de las mujeres.

Hecho: Un porcentaje pequeño de hombres sí quiere realmente comportarse de manera abusiva en el trabajo. Saben que su comportamiento incomoda a las mujeres y por ello lo hacen. Otros se sorprenden al ver que lo que se proponían como una provocación inocente fue recibido de una manera hostil. Por supuesto, desde la infancia se aprende que en diferentes situaciones se requieren diferentes códigos de comportamiento. Por ejemplo, los niños aprenden a no decir malas palabras cuando visitan a la abuela, o a no insultar al maestro. De igual manera, en el lugar de trabajo es mejor suponer que a un colega no le gustará un comentario o gesto sexual.

Mito 4: Si las mujeres quieren que las traten igual que los hombres en el trabajo, no pueden esperar tratamiento especial, ya sea entre obreros o ejecutivos.

Hecho: Las mujeres no quieren tratamiento especial, sino el justo y decente, el mismo que busca la mayoría de los hombres.

Mito 5: Los hombres tienen más apetito sexual que las mujeres por su propia naturaleza, la hormona se les alborota más a los hombres que las mujeres.

Hecho: Por siglos la mujer fue considerada propiedad privada, por lo tanto su cuerpo y su sexualidad tenían expresión sólo en la esfera doméstica, como esposa; como resultado de este control se perpetuó la creencia de que las mujeres no tenían deseo sexual ni tampoco disfrutaban su sexualidad, las prostitutas eran una excepción.

Mito 6: Muchas demandas de hostigamiento sexual son falsas, y se deben a que cuando un hombre rechaza a una mujer ésta toma venganza con acusaciones de hostigamiento sexual para causarle problemas.

Hecho: Las estadísticas comprueban que se hacen muy pocas acusaciones en falso debido a las consecuencias psicológicas, sociales y económicas que sufre la víctima al presentar su queja, pocas mujeres se arriesgan si no tienen un motivo real y poderoso para hacer la denuncia.

Mito 7: La carrera de una persona puede ser destruida por una acusación de hostigamiento sexual, mientras que la de la denunciante queda intacta.

Hecho: Una vida puede ser destruida por el hostigamiento sexual, por lo menos durante un tiempo. El comportamiento ofensivo debería traer consigo consecuencias para el malhechor, pero en la mayoría de los casos no resulta en sanciones drásticas. Sin embargo, una buena política laboral protege tanto a quien denuncia como a quien acusa, asegurando la confidencialidad y una audiencia justa. Se necesita un rango de acciones disciplinarias, desde terapia, advertencias y reprimendas, hasta suspensiones, dependiendo de la gravedad de la ofensa.

En la presente situación, es usualmente la persona denunciante quien sufre un golpe a su carrera. Muchos hostigadores no reciben ninguna reprimenda por sus acciones, aún cuando se trate de ofensas graves.

Mito 8: A menudo las compañeras utilizan su ropa para seducir a los hombres.

Hecho: La apariencia de una mujer, en ninguna circunstancia, le da derecho al hombre de transgredir la ley. Además, existen evidencias de que ancianas y religiosas también han sido víctimas de violencia sexual.

Muchas empresas exigen que la mujer se vista de manera que atraiga la atención a su físico, por ejemplo, a las meseras a veces se les pide que usen uniformes de falda corta y escote amplio. En 1991, Teresa Fischette, encargada de reservaciones de Continental Airlines, fue despedida porque se negó a usar maquillaje en el trabajo. Pero la regresaron a su empleo tras la publicación de su demanda en el periódico *New York Times*, además de su aparición en un programa de televisión mencionando el hecho.

Sin cuestionar la importancia de la buena presentación, muchas mujeres se resisten a tener que mostrar una apariencia agradable para el beneficio de clientes o colegas. Porque implica invertir mucho tiempo en el cuidado personal, y es caro mantener esta apariencia, también puede resultar en un tratamiento degradante ya que son vistas como objetos sexuales en el lugar de trabajo.

Mito 9: Las mujeres mandan señales ambiguas. La mitad de las veces que dicen "no" quieren decir "sí".

Hecho: Los hombres no pueden suponer que ellos saben lo que las mujeres "realmente quieren". Especialmente en el trabajo, algunas mujeres no ponen resistencia a la presión sexual sin temer que perjudicará su trabajo. Muchas mujeres, víctimas del hostigamiento sexual, quieren renunciar pero necesitan sus empleos. Los hombres deben tomar la respuesta "no" como "no".

Mito 10: Las mujeres que no incitan a las insinuaciones y propuestas sexuales y lo hacen saber de manera clara, no son víctimas del hostigamiento sexual. Si una mujer se siente incómoda, lo puede expresar.

Hecho: La mayoría de los hostigadores inveterados saben que su conducta no les gusta a las mujeres, es precisamente por esto que prosiguen. Algunas mujeres dicen "no" repetidamente y observan cómo su actitud es ignorada. Otras no quieren defenderse por temor a ser ridiculizadas y rechazadas.

Mientras que los trabajadores(as) tienen la responsabilidad de comunicar que no son bienvenidas las propuestas sexuales no deseadas ni solicitadas, el patrón tiene una mayor responsabilidad legal: crear un ambiente laboral en donde nadie sea castigado por rechazar el comportamiento ofensivo.

Mito 11: Toda la atención que se da al hostigamiento sexual le está dando ideas a las mujeres, haciéndolas imaginar problemas donde no los hay.

Hecho: A corto plazo, definir legalmente el hostigamiento sexual, proporcionando así las mujeres el derecho de hacerse escuchar, resultará en un aumento en las denuncias. La mayoría serían de casos legítimos y no imaginados. A largo plazo, la discusión pública del asunto reducirá la cantidad de conductas sexuales no deseadas en el lugar de trabajo.

El resultado será una cantidad menor de demandas y denuncias de hostigamiento y un ambiente laboral más armónico y productivo para todos y todas.

Mito 12: La abolición del hostigamiento sexual resultará en un centro laboral fatigoso y severo.

Hecho: Las políticas en contra del hostigamiento se dirigen a las propuestas sexuales ofensivas y no a las relaciones amigables entre colegas. La interacción social, agradable para todos, es perfectamente aceptable con tal de que no interfiera con el trabajo ni ofenda a los demás. El objetivo de esta política es eliminar solamente las interacciones ofensivas. La mayoría de las conductas definidas como hostigamiento sexual no conllevan ni el interés romántico ni el cariño, solamente buscan ejercer el poder.

Mito 13: Los hombres son los únicos que hostigan sexualmente.

Hecho: La mayor parte de los incidentes de hostigamiento sexual provienen de hombres a mujeres, sin embargo, la ley no distingue basándose en sexo.

*Tomado de Ellen Bravo y Ellen Cassedy. *The 9 to 5 Guide to Combatting Sexual Harassment*. Banta Book Group, 1999.

