

## Segregación ocupacional y acoso sexual: la dimensión simbólica de su persistencia

Sara Moreno Colom<sup>1</sup>; Vicent Borrás Catalá<sup>2</sup>; Carmen Jiménez<sup>3</sup>, Lidia Peidró<sup>4</sup>

Recibido: 25/03/2022 / Aceptado: 05/10/2022

**Resumen.** El artículo presenta parte de los resultados del estudio “El acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral: una aproximación cualitativa”. El objetivo general de dicha investigación fue analizar el trasfondo sociocultural que sustenta la persistencia del acoso sexual y por razón de sexo. Los objetivos específicos incluían: identificar, describir y explicar los factores sociales que perpetúan el fenómeno.

Tomando como punto de partida este estudio, el artículo presenta una aproximación al acoso sexual y a la segregación ocupacional fijándose en la dimensión simbólica de ambas discriminaciones. Para profundizar sobre esta cuestión, se presenta la evidencia empírica obtenida con la realización de ocho grupos de discusión.

Los resultados muestran que los imaginarios socialmente compartidos reflejan el peso de los roles y estereotipos tradicionales de género en el lugar de trabajo configurando dos universos simbólicos, el femenino y el masculino, que coexisten pero no se comunican. Ambas realidades contribuyen a explicar la persistencia de las discriminaciones laborales contra las mujeres.

**Palabras clave:** acoso sexual y por razón de sexo; imaginario social; sexismo; discriminación

### [en] Occupational segregation and sexual harassment: the symbolic dimension of its persistence

**Abstract.** The paper presents part of the results of the study “El acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral: una aproximación cualitativa”. The overall objective of this research was to analyse the socio-cultural background that sustains the persistence of sex-based and sexual harassment in the workplace. Specific objectives included identifying, describing, and explaining the social factors that perpetuate the phenomenon.

Considering this study, the paper presents an analysis of sexual harassment and occupational segregation looking into the symbolic dimension within both discriminations. To deep into this issue, the paper presents the empirical evidence obtained through the development of eight discussion groups.

The results show that social imaginaries reflect the weight of traditional gender roles and stereotypes in the workplace. Emerge two symbolic universes, female and male, that coexist but do not communicate. Both realities help to explain the persistence of labor discrimination against women.

**Keywords:** sex-based and sexual harassment; social imaginary; sexism; discrimination

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Marco teórico. 3. Metodología. 4. Resultados. 4.1. La segregación simbólica y los universos comunicados. 4.1.1. La segregación simbólica: roles, estereotipos, complicidades e insolidaridades. 4.1.2. Dos universos simbólicos de lecturas y confusiones contrarias. 4.2. El acoso sexual y la segregación ocupacional: dos discriminaciones, una causa. 4.2.1. Segregación horizontal: preferencias de género segregadoras. 4.2.2. Segregación vertical: techo de cristal y acoso sexual. 5. Conclusión. 6. Bibliografía. .

**Cómo citar:** Moreno Colom, S.; Borrás Catalá, V.; Jiménez, C., Peidró, L. (2022). Segregación ocupacional y acoso sexual: la dimensión simbólica de su persistencia. *Sociología del Trabajo*, 101, 241-256.

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Barcelona  
E-mail: [sara.moreno@uab.cat](mailto:sara.moreno@uab.cat)

<sup>2</sup> Universidad Autónoma de Barcelona  
E-mail: [vicent.borras@uab.cat](mailto:vicent.borras@uab.cat)

<sup>3</sup> Universidad Autónoma de Barcelona  
E-mail: [carmenjimenezir@gmail.com](mailto:carmenjimenezir@gmail.com)

<sup>4</sup> Universidad Autónoma de Barcelona  
E-mail: [lidiapedro@gmail.com](mailto:lidiapedro@gmail.com)

## 1. Introducción

La segregación ocupacional de género junto al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral son dos de las discriminaciones contra las mujeres que persisten en el mercado de trabajo. El aumento de la actividad laboral femenina a lo largo de las últimas décadas no ha acarreado una mayor igualdad de oportunidades: las desigualdades no desaparecen se transforman (Torns y Recio, 2012). En este sentido, por un lado, la segregación ocupacional crece a pesar de la mayor participación laboral femenina. Distintos estudios muestran cómo el mayor número de mujeres en el mercado de trabajo refuerza la materialización de la división sexual del trabajo diferenciando las ocupaciones, mayoritariamente, entre masculinas o femeninas y siendo una minoría las consideradas neutras (Hakim, 1993; Ibáñez, 2008-2017; Torre, 2021). Además, aunque cada vez más mujeres están empleadas en puestos tradicionalmente masculinos, muchas abandonan dichos empleos y, con ello, se reproduce la segregación (Ballesteros y Vidal, 2019). Por otro lado, el acoso sexual y por razón de sexo se mantiene como una discriminación indirecta que persiste en el ámbito laboral como una gota malaya (Torns et al., 2007). La investigación subraya el carácter invisible del fenómeno dada, entre otras razones, la dificultad para percibirlo, identificarlo y denunciarlo, así como la tendencia a naturalizar, minimizar y normalizar comentarios, actitudes y comportamientos sexistas (Inmark, 2006; Cuenca Piqueras, 2015; Pérez y Rodríguez, 2016).

En ambos casos, los avances en el marco normativo y el diseño de políticas públicas se muestran necesarios, pero insuficientes para acabar con la situación de inferioridad que viven las mujeres ocupadas: acumulan peores condiciones laborales y son víctimas de violencias, abusos de poder y sexismo. En esta tesitura, surge la necesidad de mejorar la captación y comprensión de los factores sociales que sustentan la persistencia de la segregación y el acoso, aspecto imprescindible para diseñar políticas exitosas orientadas a combatir ambos fenómenos. Desde esta perspectiva, se propone complementar la investigación centrada en los efectos de las discriminaciones laborales para focalizar la atención en las causas que las provocan y, más concretamente, en la dimensión simbólica de las mismas. Para ello, se plantean dos preguntas iniciales: ¿Qué aspectos simbólicos contribuyen a explicar la persistencia de ambos fenómenos? ¿Los discursos e imaginarios que sustentan el acoso sexual y por razón de sexo contribuyen también a entender la persistencia de la segregación ocupacional?

Sin responder directamente dichas preguntas, algunas voces apuntan a la segregación ocupacional como factor explicativo de las discriminaciones indirectas que las mujeres padecen en el mercado de trabajo (Ibáñez, 2008). Asimismo, otras miradas, señalan el acoso sexual como un mecanismo que excluye a las mujeres ocupadas en puestos tradicionalmente masculinos hasta empujarlas a abandonar su trabajo (Torre, 2021). En este sentido, se señala el acoso como una barrera organizativa de tipo cultural que implica determinadas relaciones de género en el lugar de trabajo que acaban por penalizar a las mujeres (Harlan y Berheide, 1994). Más allá de las aportaciones teóricas que invitan a relacionar ambos fenómenos, el presente artículo toma como punto de partida los aspectos socioculturales para analizar la dimensión simbólica que ampara su existencia y persistencia. El interés recae en presentar una aproximación cualitativa a la segregación ocupacional y al acoso sexual con el objetivo de captar aspectos que escapan a la cuantificación de las mismas discriminaciones. Para profundizar sobre esta cuestión, el artículo introduce parte de los resultados del estudio “El acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral: una aproximación cualitativa” desarrollado en el marco de un convenio con la Administración Pública. En concreto, se presenta la evidencia empírica obtenida con la realización de ocho grupos de discusión definidos según las variables: género, experiencia y categoría laboral. A partir de la evidencia empírica presentada, el artículo concluye señalando cómo la existencia de dos universos simbólicos, femenino y masculino, que coexisten sin comunicarse en el ámbito laboral, contribuye a explicar la persistencia de la segregación ocupacional y el acoso sexual.

El texto se estructura en cuatro apartados. En primer lugar, se presentan las principales perspectivas teóricas definidas en la literatura científica para analizar la segregación ocupacional y el acoso sexual junto a algunas de las conclusiones a las que han llegado. Ello permite presentar y justificar el planteamiento del presente artículo. En segundo lugar, se detalla la estrategia metodológica llevada a cabo para, en tercer lugar, presentar los principales resultados de análisis sobre la dimensión simbólica de ambos fenómenos. Finalmente, el epígrafe de conclusiones retoma las preguntas iniciales y discute las implicaciones de los hallazgos sobre las razones de la persistencia de la segregación y el acoso.

## 2. Marco teórico

La segregación ocupacional y el acoso sexual son dos realidades del mercado de trabajo ampliamente constatadas en la literatura especializada y objeto de discusiones teóricas que contraponen o complementan factores explicativos. Aunque ambos fenómenos han estado históricamente presentes en el ámbito laboral, emergen como problema social cuando se identifican conceptualmente a partir de los años 70s del siglo XX (Ballesteros y Vidal, 2019; Marugán, 2019). En la actualidad, existe un amplio consenso en torno a su definición. Carrasquer y Amaral (2019) se refieren a la segregación ocupacional como la concentración del empleo femenino en determinados lugares de trabajo, categorías profesionales, sectores de actividad y ocupaciones. Se trata de una distribución no homogénea de las mujeres que sigue un patrón sexuado: horizontal cuando se refiere a la concentración del empleo femenino en los sectores

de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales (Torns y Recio, 2012); vertical cuando se refiere a la sobrerrepresentación femenina en las categorías laborales más bajas y a su infrarrepresentación en los lugares con más responsabilidad, es decir, a la desigual presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con cuasi nula presencia femenina en las cúpulas directivas (ABAY, 2011). En definitiva, como explican Torns y Recio (2012), la segregación ocupacional implica que las mujeres están muy concentradas en pocas ocupaciones, la mayoría de ellas relacionadas con el cuidado de la vida, la limpieza y tareas administrativas.

En contraste, la definición del acoso sexual aparece más sujeta al marco normativo. Se trata de un fenómeno evidenciado científicamente y denunciado por distintas instituciones (Inmark, 2006; Marugán 2019). Dos de los referentes legales que contribuyen a acuñar el concepto son, en primer lugar, la Directiva 2002/73/CE, que define el acoso sexual como: “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Y, posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (artículo 7.1 de la LOIMH) que lo identifica como “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Más allá de las definiciones conceptuales, el interés desde las Ciencias Sociales por profundizar en el estudio de ambos fenómenos, analizando causas y consecuencias, se ha tendido a focalizar en cada uno de ellos prestando poca atención a los aspectos de raíz sociocultural que comparten.

En el caso de la segregación, el estado de la cuestión apunta viejas y nuevas explicaciones que, genéricamente, permiten diferenciar distintas aproximaciones teóricas: el enfoque biologicista, la teoría del capital humano, la teoría de la segmentación del mercado laboral y los enfoques desde la perspectiva de género (Anker, 1990; Bettio y Verashcangin, 2009). Actualmente, se coincide en señalar que no existe un solo factor explicativo y que es necesario considerar aspectos combinados, y dinámicos en el tiempo, para dar cuenta del fenómeno (Ballesteros y Vidal, 2019). Tomando como referente la amplitud de la literatura especializada, Bettio y Verashcangin (2009) sistematizan un conjunto de factores explicativos a partir de revisar abundantes investigaciones que incluyen: las ventajas comparativas, los recursos, las preferencias y prejuicios, la socialización y estereotipos, las barreras de entrada y prácticas organizativas y los roles diferenciales de ingresos. Más allá del potencial explicativo que supone combinar distintos factores, desde la perspectiva de género el interés recae en algunos en concreto. Harlan y Berheide (1994) profundizan en la cuestión de las barreras de entrada y prácticas organizativas diferenciando lo extra organizativo; lo organizativo de tipo estructural y lo organizativo de tipo cultural. Con relación a estas últimas barreras de acceso, las organizativas de tipo cultural, se apunta a los estereotipos ligados a quien ha de ocupar el lugar de responsabilidad según el género y la etnia. Estereotipos que, en la práctica, se reproducen por quién los ocupa. En este sentido, emerge la discusión entre las voces que anteponen el peso de las preferencias a los estereotipos y las que defienden el caso contrario, argumentando que las preferencias son un reflejo de los estereotipos. Siguiendo esta segunda línea argumentativa, Reskin y Bielby (2005) explican como los estereotipos condicionan las preferencias permitiendo conocer y prescribir los comportamientos de hombres y mujeres según el proceso de socialización diferencial por razón de género. De manera que, como apuntan Ballesteros y Vidal (2019), la segregación ocupacional hace persistir un contexto de discriminación hacia las mujeres manteniendo ciertos empleos como un “privilegio” de los hombres.

Con respecto al acoso sexual y por razón de sexo, la revisión de la bibliografía existente también pone de manifiesto cuatro modelos explicativos que Cuencas Piqueras (2015) identifica y describe como: el biológico, el socio-cultural, el organizativo y el multidimensional. En el primer caso, se considera el acoso un fenómeno propio de la naturaleza humana vinculado a la atracción física y ajeno a cualquier mecanismo de discriminación social (Tangri et al., 1982). La crítica a esta aproximación biologicista da pie a las otras propuestas teóricas que argumentan el carácter social de un fenómeno que se construye sobre la base del sistema patriarcal que atraviesa las sociedades (Gutek y Morasch, 1982; Welsh, 1999). Desde esta perspectiva que cuenta con un amplio consenso, se explica que el acoso es resultado de las relaciones de poder desiguales entre los hombres y las mujeres. Si bien el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, Marugán (2019) recuerda que éstas últimas son las principales víctimas porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por la inestabilidad en el empleo y la subordinación jerárquica profesional. Así pues, la mayoría y más recientes estudios académicos se centran en los aspectos sociales contribuyendo a reforzar las violencias machistas como un objeto de estudio pertinente dentro de las Ciencias Sociales.

En el caso concreto del acoso sexual en el ámbito laboral, la discusión teórica se centra en el peso atribuido a los factores sociales, organizativos e individuales. En primer lugar, desde el nivel social, se atribuye al proceso socializador diferencial por razón de género el peso explicativo de la reproducción de los roles y estereotipos tradicionales que refuerzan los mecanismos de explotación y dominación (Torns et al., 1995; Romero et al., 1999; Pernas, 2000). Se considera el acoso entre las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres dentro y fuera del mercado de trabajo. En segundo lugar, desde el nivel de las instituciones, el modelo organizativo focaliza las explicaciones en las dinámicas propias del entorno laboral analizando la relación entre las estructuras de poder y las violencias. En este sentido, se incluye un conjunto de aspectos implícitos en la jerarquía laboral como factores explicativos de los abusos de poder. De manera que se introduce la categoría sociolaboral, las relaciones profesionales y las condiciones

laborales como variables explicativas de las situaciones de acoso, pero también las relaciones entre compañeros y la cultura de la empresa (Fitzgerald et al., 1997; Rospenda y Richman, 2004). En tercer lugar, desde el nivel individual, el modelo multidimensional incluye la interacción del género con otras variables, especialmente la etnia, como factores explicativos adicionales que es preciso considerar para identificar las razones sociales del fenómeno. Desde esta aproximación, se consideran las diferencias existentes dentro del mismo colectivo con el fin de identificar la doble o triple discriminación de las mujeres migrantes y precarias más vulnerables a las violencias machistas (Berdahl y Moore, 2006; Cortina y Wasti, 2005). En el marco de esta discusión teórica más amplia, algunas voces subrayan cómo las raíces del acoso se encuentran en la desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino, es decir, en el sexismo que impregna los entornos laborales (Marugán, 2019).

A partir de estas distintas aproximaciones teóricas a la segregación ocupacional y al acoso sexual en el ámbito laboral, el presente artículo toma como referente el enfoque centrado en la perspectiva de género e interesados en analizar el peso explicativo de la socialización diferencial y los estereotipos tradicionales. En concreto, se parte de la literatura especializada que coincide en reconocer la naturaleza multicausal de ambos fenómenos entre cuyos factores explicativos se señala el entorno laboral sexista que actúa como escenario de las desigualdades. Más allá de identificar las variables que definen y contribuyen a explicar dichas discriminaciones, se interesa por profundizar en los aspectos simbólicos que dan cuenta de su persistencia a pesar del avance en el marco normativo y de los esfuerzos realizados desde instancias públicas con la promoción e implementación de políticas de igualdad. En definitiva, se propone contribuir con nueva evidencia empírica a la comprensión de estos dos fenómenos que sufren las mujeres y persisten en el ámbito laboral.

Al margen de los debates teóricos, la mayoría de los estudios realizados sobre segregación y acoso abordan cada una de las problemáticas que representan desde una perspectiva cuantitativa orientada a contabilizar el fenómeno. Es menor el número de investigaciones que concentran la atención en verificar el peso de las variables explicativas. Otras se centran en la descripción de sus manifestaciones que, en el caso de la segregación, se muestra sobre todo en términos salariales, mientras que en el caso del acoso se focaliza en el perfil de las víctimas. En cualquier caso, menos atención ha recibido el abordaje cualitativo de ambas temáticas. Algunos estudios en relación a la segregación ocupacional, vertical u horizontal, muestran cómo las percepciones que tiene el empresariado sobre hombres y mujeres se basan en un orden de género que marca los criterios de clasificación de los lugares de trabajo, así como la selección de las personas (Todaro et al., 2002). Otros, se centran en el estudio de caso con el fin de captar las barreras que dificultan la presencia y mantenimiento de las mujeres en empleos y categorías tradicionalmente ocupadas por hombres (Aguado, 2016; Aguado y Ballesteros, 2018; Ibáñez, 2017). Asimismo, en el caso del acoso sexual, las investigaciones de corte cualitativo se orientan a captar las dificultades de percepción, reconocimiento y denuncia (Torns et al., 1995; Romero et al., 1999; Pérez y Rodríguez, 2013-2016; Navarro et al., 2012).

Si bien la producción científica elaborada en esta dirección cualitativa pone de manifiesto la relación entre los estereotipos de género con la segregación y el acoso, es escaso el interés otorgado para dar cuenta de la persistencia de dichas problemáticas. La dimensión simbólica de ambos fenómenos no ha ocupado el mayor interés de la investigación, del mismo modo que tampoco se encuentran aproximaciones interesadas en abordarlos empíricamente de manera conjunta. Este es precisamente el vacío que pretende abordar el presente artículo. El interés recae en aportar evidencia sobre los discursos e imaginarios que sustentan la segregación ocupacional y el acoso sexual. Para ello, se formulan dos preguntas iniciales que guían el análisis: ¿Qué aspectos simbólicos contribuyen a explicar la persistencia de ambos fenómenos? ¿Los discursos e imaginarios que sustentan el acoso sexual y por razón de sexo contribuyen también a entender la persistencia de la segregación ocupacional?

Siguiendo la literatura especializada, se apunta como línea de hipótesis de partida que la persistencia de los imaginarios sexistas en el mercado de trabajo representa la base sociocultural sobre la cual tienen lugar las violencias y abuso de poder contra las mujeres en el ámbito laboral, así como la segregación ocupacional. En concreto, se señala una misma dimensión simbólica para dos fenómenos que, sin mantener una relación causal, comparten una misma causa relacionada con el sexismo que atraviesa el entorno laboral y actúa como fundamento de las discriminaciones que sufren las mujeres. Una hipótesis construida sobre la perspectiva teórica que señala la explotación y la dominación como mecanismos explicativos de estos fenómenos, además de considerar la intersección de los distintos ejes de desigualdad que definen la situación de las mujeres (edad, clase social y origen, entre otros).

### 3. Metodología

Con el fin de dar respuesta a las cuestiones planteadas, se recurre a una estrategia metodológica de carácter cualitativo. En concreto, el artículo toma como base empírica el estudio “El acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral: una aproximación cualitativa” elaborado en el marco de un convenio con la Administración Pública. El objetivo general del proyecto fue analizar el trasfondo sociocultural que actúa como contexto y soporte de la existencia y persistencia del acoso sexual y por razón de sexo más allá de su cuantificación como fenómeno. Los objetivos específicos incluían: identificar, describir y explicar los factores sociales que hacen posible el fenómeno, así como los elementos de cambio y continuidad que se dan a lo largo de los últimos años. Se partía de una perspectiva centrada en los imaginarios sociales que amparan las relaciones entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con el fin de captar

las dificultades de percepción del acoso sexual. A partir del material empírico que incluye dicho estudio, este artículo presenta el análisis focalizado en conocer la dimensión simbólica que, como raíz sociocultural, puede contribuir a explicar la persistencia tanto de la segregación ocupacional como del acoso sexual.

En concreto, se define una estrategia metodológica cualitativa, basada en la técnica de investigación del grupo de discusión. Se trata de la técnica pertinente para poder captar las percepciones y los imaginarios sociales. Imaginarios que constituyen los marcos que delimitan las estructuras categoriales de las conciencias individuales, asimilándolas al funcionamiento de lo social. De manera que permiten ajustar las representaciones mentales colectivas, la vida individual y los marcos institucionales en los que existen. Un conjunto de aspectos que se captan a través de los discursos gracias a los cuales los pensamientos personales, la conciencia sobre los hechos basada en significados intersubjetivos, representativos de los universos simbólicos, se hacen evidentes. Partiendo de la perspectiva teórica esbozada en el apartado anterior, el diseño de la muestra teórica para la realización y captación de las personas participantes en los grupos de discusión incorpora tres dimensiones: el género, la experiencia laboral y la categoría socioprofesional. En primer lugar, el género es un elemento clave en el análisis de los fenómenos objeto de estudio. Las mujeres son quienes mayoritariamente sufren el acoso sexual y por razón de sexo, así como las discriminadas que persisten en el mercado laboral siendo la segregación ocupacional una de sus manifestaciones. En segundo lugar, se considera que la experiencia laboral, los aprendizajes y los procesos de socialización que se dan laboralmente influyen en las actitudes y los comportamientos de las personas trabajadoras. Por último, la categoría socioprofesional se entiende como un indicador de la posición de poder ligada a la cualificación, que esta intrínsecamente relacionada con el contexto laboral, afectando la forma de vivir las relaciones en el empleo entre hombres y mujeres. A partir de estas dimensiones, se definen ocho perfiles para realización de los grupos de discusión teniendo en cuenta que el género y la categoría profesional pueden comportar discursos autoexcluyentes.

Tabla 1. Perfil Grupos Discusión

	Categoría profesional baja		Categoría profesional media	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Experiencia laboral inferior a 5 años	(Mujeres-Baja-Menos5)	(Hombres-Media-Menos5)	(Mujeres-Media-Menos5)	(Hombres-Media-Menos5)
Experiencia laboral superior a 10 años	(Mujeres-Baja-Más10)	(Hombres-Baja-Más10)	(Mujeres-Media-Más10)	(Hombres-Media-Más10)

Elaboración propia

Los grupos de discusión se realizan durante el mes de octubre y noviembre del año 2020 de forma presencial y cada uno de ellos cuenta con la participación de entre 8 y 10 personas que responden a los criterios de la muestra teórica. En todos los casos, se parte de un mismo guion que incluye tres bloques temáticos sobre: valoraciones y preferencias sobre el trabajo con mujeres y hombres; relaciones afectivo-sexuales en el ámbito laboral; y acoso sexual y por razón de sexo. A partir del registro audiovisual de los grupos, se realiza una transcripción literal de cada uno de ellos que sirve de base para el análisis de los datos empíricos desarrollado en dos fases. En primer lugar, un análisis de contenido con el objetivo de identificar y caracterizar los imaginarios socialmente compartidos y, en segundo lugar, un análisis del discurso elaborado a partir de una reescritura sociológica de los discursos socialmente compartidos que se articulan para justificar las acciones. La explotación de los datos y su posterior interpretación se lleva a cabo con el soporte del software *Atlats.ti* y a partir de un listado de códigos definido según el modelo de análisis.

## 4. Resultados

A continuación, se presenta una aproximación cualitativa a la segregación ocupacional y al acoso sexual con el objetivo de captar aspectos de corte cualitativo que escapan a la cuantificación de las mismas discriminaciones. En concreto, a partir de los grupos de discusión realizados se analiza la dimensión simbólica que ampara ambos fenómenos identificando los imaginarios y discursos socialmente compartidos. Se explica, en primer lugar, cómo esta dimensión introduce dos universos simbólicos segregados que, en segundo lugar, representan una causa compartida entre las dos discriminaciones.

### 4.1. La segregación simbólica y los universos incomunicados

Los grupos de discusión evidencian la existencia de dos universos simbólicos, el femenino y el masculino, que coexisten en el ámbito laboral pero no se comunican siendo, cada uno de ellos, ajeno a la realidad del otro. Se trata de

una suerte de segregación ocupacional simbólica construida a partir de los estereotipos y roles tradicionales de género, junto a las representaciones sociales que acarrearán. Más allá de la expresión vertical u horizontal, parece emerger como la base sociocultural sobre la cual tienen lugar las violencias y abuso de poder contra las mujeres, así como la segregación ocupacional. A continuación, se profundiza, en primer lugar, en la explicación de esta segregación simbólica y, en segundo lugar, en los aspectos que permiten identificarla como la manifestación de universos inco-municados a pesar de sostenerse sobre un mismo imaginario social.

#### 4.1.1. La segregación simbólica: roles, estereotipos, complicidades e insolidaridades

Los resultados ponen de manifiesto el peso de los roles y estereotipos tradicionales de género en las relaciones que hombres y mujeres tienen en el ámbito laboral. La persistencia del imaginario sexista se manifiesta con una visión esencialista que naturaliza aspectos relativos tanto al carácter como a las competencias de unos y otras: “Ellas no, siempre encuentran el rizar el rizo a ver qué pasa. No sé, son distintos caracteres y... Yo creo que por esto son diferentes a nosotros (Hombres-Media-Más10)<sup>5</sup>”. En cuanto al carácter, se atribuyen formas distintas de ser según el género que condicionan los comportamientos y las relaciones en el lugar de trabajo. En el caso de los hombres, se subraya su carácter tranquilo, sencillo y racional.

*(Hombres-Media-Menos5)*

*Creo que se está generalizando mucho, pero bueno, que se debe tener en cuenta que una mujer, si pasa cualquier problema, entonces, igual es más intensa, ¿no? Más emocional que un hombre, que igual tiene una parte más racional y clara a la hora de hablar, ¿no?*

En contraposición, en el caso de las mujeres, se concibe un carácter complejo, emocional y competitivo.

*(Mujeres-Media-Menos5)*

*Cuando trabajo con más mujeres o cuando he tenido ocasión de trabajar con más mujeres siempre hay rifirrafes, siempre hay discusiones y hay... Es un punto negativo para nosotras. Sí. Los hombres quizás son más simples*

La percepción de cómo son los hombres desde ambas perspectivas, masculina y femenina, incluye una lista de ideas estereotipadas positivas y relacionadas con las cualidades de la nobleza y la honestidad: “El hombre es más noble, si te puede ayudar te ayuda y es más bruto, si te tiene que decir una cosa, te la dice, pero es... (Mujeres-Baja-Menos5)”. El conjunto de aspectos positivos atribuidos a los hombres contrasta con el imaginario socialmente compartido de cómo son las mujeres en el trabajo. Tanto ellos como ellas comparten una visión negativa de un que-hacer femenino naturalizado.

*(Hombres-Media-Menos5)*

*Más honestos. Tú y yo podemos tener un problema...*

*D: Vamos de cara.*

*C: Y después dices, va, te espero abajo en el bar que quizás no...*

*E: O los tíos nos metemos la hostia y al día siguiente podemos hablar.*

*D: Pero ellas no son leales, van por la espalda.*

*(Mujeres-Media-Más10)*

*He trabajado con hombres como jefes y con... ahora estoy con una mujer, y dios mío. O sea, a nivel com-petencial muy bien, pero a nivel de trato y tal, hay como una cosa entre mujeres...*

Los escasos aspectos positivos que se atribuyen al carácter femenino están relacionados con el rol de cuidadora de manera que los hombres reproducen los estereotipos tradicionales que integran el imaginario sexista: “Pero el hecho de trabajar con mujeres, la experiencia que me da es que el trabajo es como más cuidadoso ... (Hombres-Media-Más10)”. En este sentido, con independencia de la categoría laboral, ellos hacen referencia a la capacidad comprensiva, organizativa y cuidadora tomando como referente un modelo de mujer servicial y un tanto sumisa.

*(Hombres-Baja-Más10)*

*Ya te digo, yo empecé ya desde los dieciséis años trabajando con mujeres y me he llevado siempre genial. No tengo ningún mal recuerdo. Me han cuidado superbién, entre ellas se llevaban genial...yo que sé, he estado con mujeres que son de más edad y me han tratado como si fuera un hijo, me han tratado superbién.*

<sup>5</sup> Consultar tabla 1 para la leyenda de los perfiles sociológicos.

En cualquier caso, el imaginario negativo en torno a la manera de ser de las mujeres es la base a partir de la cual se infravaloran sus capacidades y competencias en el ámbito laboral. Aparece una tendencia generalizada entre los hombres a cuestionar los méritos y posiciones profesionales de las mujeres.

*(Hombres-Baja-Más10)*

*Y con ellas igual, ¿eh?, el trato bien... Lo único que, bueno..., a ver, las dos chicas que tengo por la mañana, que están conmigo, y a veces de noche, estas son familia de los jefes y, bueno, de la faena así, un poquito desto, pues..., ellas se desmarcan, ellas solo hacen la faena más fácil, más tranquila.*

Con todo, el análisis de los imaginarios ilustra una realidad compartida pero contraria donde los hombres tienen una idea desfavorable de las mujeres, y las mujeres de sí mismas. Como consecuencia, se dibuja un juego de complicidades entre ellos y de insolidaridades entre ellas. Por un lado, los roles y estereotipos tradicionales de género que consideran a las mujeres peores compañeras de trabajo sirven de soporte discursivo a los hombres para materializar una atmósfera de compañerismo y solidaridad masculina.

*(Hombres-Media-Menos5)*

*En cambio, con los chicos siempre he tenido un compañerismo brutal, quiero decir, es que incluso quedábamos para salir fuera de la empresa cuando he tenido compañeros. Y con los jefes, los mejores jefes que he tenido, hombres. Pero de verdad, ¿eh? O sea, nunca me ha despedido de la empresa un hombre, he tenido siempre una relación buenísima.*

*Yo no he tenido ningún problema nunca, pero es verdad que los hombres somos como más solidarios entre nosotras y ellas es diferente. Eso es verdad.*

Por el contrario, las mismas ideas resultan ser, para ellas, una trampa patriarcal que favorece la competitividad e insolidaridad femenina: “Otra cosa es que te digan o que te insinúen o que te acosen. Pero, coño, si vas totalmente ceñida y minifaldosa en una oficina llena de tíos, no puedes decir que no me miren (Mujeres-Media-Menos5)”. Este discurso, socialmente compartido más allá de la categoría laboral, refleja el peso del sexismo en las mismas mujeres que, paradójicamente, son las principales perjudicadas por un sistema que las discrimina segregándolas y acosándolas.

*(Mujeres-Baja-Menos5)*

*Un puesto que he llegado yo y he dicho: «Yo quiero ese puesto. Te pongo la zancadilla y voy a quien tenga que ir.» Es que las mujeres somos muy víboras cuando queremos. Sí, sí, sí. Y los hombres más nobles.*

Doblemente víctimas de la trampa patriarcal, las mujeres perciben a sus compañeras como rivales, dándose una falta de soporte entre ellas mismas.

*(Mujeres-Baja-Más10)*

*En mi caso, depende qué mujer sí que es verdad que siempre entre nosotras puede haber o más rivalidad o más envidias o a ver si está más guapa que yo y tal, pero también hay el aspecto contrario. También nos podemos encontrar hombres que sean muy tiracañas.*

Mientras ellos abordan en tono humorístico una realidad que dibuja dos condiciones bajo el yugo de la desigualdad, las mujeres, lejos de respaldarse entre sí, empatizan antes con ellos. Una simpatía que, nuevamente, aparece tanto en el discurso de las que ocupan una categoría laboral media como baja.

*(Mujeres-Media-Menos5)*

*Aparte, el hombre está muy asustado ahora mismo. O sea, los tíos están muy asustados. Hay tíos que tienen cargos de cierto nivel y dicen: «Yo no me meto con una persona... con una mujer en un ascensor.» Porque no saben. Hay mujeres...*

*Ellos también se sienten violentos. Por eso están descolocados, porque no saben cómo hacerlo.*

Este discurso empático con los hombres podría parecer que entra en contradicción con la idea, también socialmente compartida entre las mujeres, de que: “Es que por naturaleza yo creo que son machistas los hombres (Mujeres-Baja-Más10)”. Pero precisamente esta naturalización puede implicar menos atribución de responsabilidad para ellos y más atribución de culpa para ellas. En este sentido, la rivalidad entre ellas es conocida por ellos, quienes, además de señalarla, contribuyen a su persistencia mediante el uso reiterado de estereotipos que hacen referencia a la hostilidad entre las mujeres. De nuevo, aparece como un discurso bastante homogéneo y sin matices según la categoría laboral.

*(Hombres-Media-Más10)*

*Si se ponen a criticar a alguien se critican entre ellas. No me critican a mí, ¿sabes? Me ven como... Bueno, a ver, yo también trabajo... trabajo con cinco o siete mujeres. Entonces, claro, se critican entre ellas, pero*

*a mí no me critican. No sé por qué, ¿eh? Pero me lo he encontrado en todos los sitios, que entre ellas sí que hay un rifirrafe, pero conmigo no.*

*(Hombres-Baja-Más10)*

*R: ...somos más abiertos. Los hombres somos más de otra manera, y las mujeres son más serias y más... más observadoras y... Son diferentes palos.*

*D: Yo pienso que también los hombres entre ellos se llevan mejor. Entre las mujeres siempre hay más rivalidad, ¿no?*

*S: Sí, sí.*

#### 4.1.2. Dos universos simbólicos de lecturas y confusiones contrarias

El juego de complicidades e insolidaridades descrito refuerza la manifestación hermética de los dos universos simbólicos. Entre los aspectos que permiten identificar la incomunicación entre ambos, el masculino y el femenino, destacan las lecturas sexuadas y las relaciones confusas. En primer lugar, uno de los elementos que emerge de forma sistemática en los grupos de discusión es el componente sexual que caracteriza muchos de los comportamientos que tienen lugar en el ámbito laboral. Tanto por la naturaleza sexual de dichas conductas, como por las percepciones subjetivas que realizan una lectura sexual de los cuerpos, generalmente la sexualidad se presenta como un aspecto prácticamente inherente a la cotidianidad de las relaciones laborales entre hombres y mujeres. Esta aflora sistemáticamente desde el imaginario social compartido y se plasma en la práctica con una mirada masculina que sexualiza y cosifica a las mujeres.

*(Hombres-Baja-Más10)*

*Sí, porque luego los hombres también somos..., por decirlo finamente, un poco más salidos, ¿no?, entonces siempre está el típico que ves a uno que: «Mira aquella», no sé qué, ¿sabes? Que eso lo hemos hecho todos, y más en trabajos que solo somos hombres, digamos. Que pasa cualquiera y dices: «Mira, mira», no sé qué. O sea, quiero decir, que, a la hora de compartir un trabajo, pues, siempre..., no es necesario que todo el mundo sea así, pero siempre tienes ese pensamiento... obsceno, por decirlo de alguna manera, ¿no?*

La naturalización y normalización de la lectura sexualizada de los cuerpos femeninos existe hasta tal punto que las mujeres se ven forzadas a desarrollar estrategias de resistencia discursivas y prácticas para evitar situaciones que les producen malestar o confusión. De esta manera, se genera un distanciamiento entre ambos universos: los resultados ponen de relieve la resignación con la que las mujeres aceptan la interpelación masculina constante en sus vidas diarias cotidianas.

*(Mujeres-Media-Menos5)*

*Porque estás supersimpática, o sea, ¿al final qué haces? Pues yo con los hombres: «No me toques, no tal.» Y manteniendo la distancia. Aunque simpática, pero yo me freno muchas veces, y sobre todo con compañeros, porque lo malinterpretan.*

Los hombres, por su parte, se mantienen ajenos a esta realidad. Desconocen la repercusión que sus conductas ofensivas tienen en la cotidianidad de las mujeres en forma de costes emocionales y renunciadas personales. Minimizan el problema empleando discursos que les eximen de responsabilidad.

*(Hombres-Media-Más 10)*

*Lo que he dicho. En mi empresa, lo típico, digamos, vale, sí, pues lo de... cuando pasas por... típico piropo de obra, digamos, eso sí que es relativamente habitual. O sea, yo conozco gente y los cuatro o cinco cafres que sé que si alguno ha silbado ha sido uno de ellos. Pero no hasta el punto de que la mujer normalmente siempre, ¿no?, que se haya sentido tan afectada como para pensar en denunciar o tal. Es lo típico de «sí, pues me han silbado. Otro día me acompañas».*

Al mismo tiempo, ellos justifican los comportamientos y actitudes de acoso mediante el discurso esencialista que, entre otros aspectos, alega al instinto sexual masculino como explicación en términos naturales e innatos.

*(Hombres-Baja-Menos5)*

*Se insinúan. Bueno, partiendo de la base que una mujer es mucho más sexi que un hombre...*

*D2: Está claro. Yo creo que es innato en la mujer ser sexi y... Pero si eso es algo natural. Ves a una mujer por la calle: «Joder, qué buena está.»*

*J1: «Qué buena está, me la follaría.» ¿Sabes?*

*D2: Es innato en el hombre.*

Esta justificación de los hombres conduce a rechazar la presencia de las mujeres en los círculos y entornos masculinos. De esta manera, se alimentan los procesos sutiles que favorecen la segregación simbólica que, a su vez, se materializa en una separación de los espacios ocupados por ellos y ellas.

*(Hombres-Baja-Menos5)*

*En cierto modo sí, porque, claro, no digo que te incomode, pero, claro, al tenerla ahí, no sé, igual no te hace la misma libertad de hablando las cosas como..., ¿no?, que si no está ahí. Hablas de otra manera, ¿no? Y al estar ella ahí, ya te cohibes un poquito.*

*D2: No, porque hay una compañera que hable contigo un rato y ya está.*

*J2: Claro.*

*J1: Si al final somos acosadores y todo*

*Sí, nosotros estamos pensando más en el sexo constantemente.*

*D2: Somos unos bestias, unos brutos.*

Con todo, aparece un discurso que justifica las prácticas segregadoras en el ámbito laboral naturalizando la dimensión sexual de las relaciones que hombres y mujeres tienen, así como reproduciendo las dinámicas excluyentes. En última instancia, el conjunto de estos elementos alimenta los comportamientos, actitudes y comentarios ofensivos hacia las mujeres en la senda del acoso sexual y por razón de sexo.

*(Hombres-Baja-Menos5)*

*J: Yo..., bueno, que lo entienda o no así, igual no lo verbalizo, pero es posible que algún eso lo tenga, vamos, que lo he escuchado fijo, ¿eh?: «Hostia, es que mira cómo se pone esta. Claro, es que así, normal.»*

*D2: «Viene provocando.»*

*D1: Yo creo que todos hemos hecho ese comentario. «Mira esta cómo va. Va buscando guerra», o cualquier cosa.*

*D2: Una azafata, una mujer que lleva un escote hasta aquí, tú lo vas a interpretar como que me estás provocando, a mí o al que esté, o provocando en general. Pero, si no, no vayas tan escotada. Podría razonar eso.*

Además, la confusión respecto a los límites en las relaciones que mujeres y hombres tienen en el ámbito laboral constituye otro de los factores explicativos de dicha segregación simbólica que separa los universos simbólicos femenino y masculino. Muchas de las situaciones de acoso sexual que tienen lugar en el ámbito laboral ocurren en el plano desdibujado de las relaciones afectivas y sexuales. Los relatos de mujeres y hombres evidencian las distintas vivencias, fruto de una relaciones de poder desigual, de unas mismas situaciones.

*(Mujeres-Media-Más10)*

*E: Sí, sí. Entonces es una persona. Sí, porque a veces... Yo me he encontrado, ¿eh?, sentirme atropellada. No acoso, ¿no? Pero, eso, que te atropellan...*

*Entrevistadora: ¿Qué quieres decir con atropellada?*

*E: Bueno, pues, que ven que... que está ligando contigo, sin llegar al aspecto físico, ¿sabes?, ni tocar ni nada.*

*C2: Por ciertos comentarios...*

*E: Eso sería un acoso... entiendo yo, ¿eh?, un acoso sexual, ¿no?*

*(Hombres-Media-Menos5)*

*Por ejemplo, salir de una cena de empresa, te pones en un sitio a bailar, no sé qué, tú vas por detrás y la coges así un poco por la cintura, a lo mejor ella... Y después va a decirle a otra chica «Ei, es que me ha intentado sobar y meterme...»*

Aunque dicha confusión emerge como elemento compartido, a medida que avanzan los relatos se muestran las percepciones y realidades diferenciadas de ambos géneros bajo los mandatos patriarcales. Los hombres tienden a ejercer comportamientos de acoso, y las mujeres suelen ser víctimas de ello. Aun siendo esta la realidad, esta no termina de ser percibida ni considerada así por ninguno de los dos géneros debido al peso de los imaginarios sexistas y la falta de comunicación entre los dos universos. En la mayoría de los casos, tanto en los discursos de ellas como de ellos, el foco de la responsabilidad del acto es desviado hacia el consentimiento de la mujer.

*(Mujeres-Media-Más10)*

*Pero, por ejemplo, el jefe que dije yo..., hay chicas que lo consienten, porque eran todas chicas las que estaban en el departamento y todas nunca le han dicho nada. De hecho, dos han acabado con él. O sea, que también hay mucha gente que lo consiente, y el..., no sé, comentarios, cosas que dices... A ver, no sé, es lo que dices tú, o límites o, si te gusta esta persona, pues, entonces sí..., tienes una relación.*

*(Hombres-Baja-Más10)*

*Interpreta... «Somos mujeres y nos... están maltratando.» A ver..., no porque seas mujer te están maltratando. Es que esto también... Hay que diferenciar. Eres mujer, hay broma, hay... Y saber... Pero, si lo coges todo junto y..., a lo mejor esa persona tiene problemas de..., cómo se dice..., tenía algún problema en su vida y todas las bromas las malinterpreta. También puede ser. Y una persona que es feliz, todo lo que le dicen se la resbala. O sea, que yo creo que es... depende mucho de la psicología también de..., de quién recibe el acoso..., posible acoso, porque...*

Con todo, se observa como parte de la confusión que opera desdibujando los límites del consentimiento y el deseo tiene origen en la incomunicación con el universo simbólico del sexo opuesto.

*(Hombres-Baja-Más10)*

*Yo tengo un compañero que, bueno, él es muy habilidoso, tiene mucho don de palabra y tal, y sabe..., tiene mucha vista, y siempre..., bueno, iba a la víctima fácil, digamos, ¿no?, a la mujer que se acaba de divorciar, que estaba pasando un mal momento, tal, tal. Buenas palabras, tal, un abrazo... Esto. Y se las llevaba al huerto. Y, bueno, no sé si eso es acoso o es... estar de acuerdo las dos partes, ¿no?*

## 4.2. El acoso sexual y la segregación ocupacional: dos discriminaciones, una causa

Como se ha visto, el sexismo encuentra diversas formas de adentrarse en el mundo laboral de manera que el acoso sexual y la segregación ocupacional aparecen como dos fenómenos que comparten una misma dimensión simbólica. Se trata de dos discriminaciones que sin mantener una relación causal pueden interactuar contribuyendo a la su persistencia. A continuación, se profundiza en esta idea mostrando los aspectos que operan de manera funcional al contexto de discriminaciones en el ámbito laboral.

### 4.2.1. Segregación horizontal: preferencias de género segregadoras

La reticencia a trabajar con mujeres, amparada en el imaginario sexista, parece alimentar los discursos que aparecen en los grupos de discusión en torno a la expresión de la segregación horizontal y el acoso sexual y por razón de sexo. Cambio y resistencia son los mecanismos explicativos en la medida que el primero activa al segundo. En este sentido, se observa cómo los hombres se muestran desconcertados frente al cambio que implica la mayor presencia, permanencia y voz de las mujeres en el ámbito público en general y en el mundo laboral en particular. Ante esta situación de cambio, aparece una resistencia masculina que se expresa reforzando la segregación simbólica que las rechaza a ellas y los prefiere a ellos. Por un lado, se observa como los cambios que se han producido en las últimas décadas respecto a la situación social de las mujeres no han pasado desapercibidos por los hombres.

*(Hombres-Media-Menos5)*

*Yo creo que ahora quizás también estamos en un momento que las mujeres están cogiendo fuerza y están como aprovechando. Que lo veo super bien y pienso que es una necesidad.*

Sin embargo, ellos expresan cierto desconcierto ante estos cambios porque les obligan a revisar sus códigos de conducta: los parámetros que anteriormente se utilizaban para relacionarse con las mujeres, puede que no sean los adecuados y no disponen de nuevos referentes.

*(Hombres-Media-Más10)*

*...tengo cierta limitación para poder interactuar y aplicar mi jerarquía y mi mando con una chica, porque quiero evitar todos los problemas. Entonces, le tengo de dar tres vueltas antes de llegar a la acción. Es mi caso, ¿eh? Es mi caso. A veces si tú le pides o dices: «Hazme esto» o..., a veces es pensar la manera que le dices, ¿no? Yo, por ejemplo, voy con él y le digo: «Toma, ¡coño! Acábamelo.» Y ya está y me lo acaba. Entonces, a una chica le haces el mismo y, hostia, que si «ya me estás...» No sé, que si el machismo. A ver, no me he encontrado directamente, quiero decir, nunca nadie me ha acusado de nada, pero siempre vas con aquella mentalidad de decir: «Ostras, a ver cómo le pides una cosa o como le dices porque no se lo tome mal que se piense que como que yo soy chico y ella es chica, ¿no?, que no se piense que yo voy por aquí.*

En este punto, los hombres manifiestan preocupación, cautela e indefensión ante los avances de las mujeres hasta el punto de que su relato, en ocasiones, dibuja una situación invertida con relación a la realidad social del acoso sexual en la medida que ellos se presentan como víctimas: “Una chica, hoy en día, con el feminismo, sale de allá y va a denunciarlo directamente. Ahora no se lo callan y saben que tienen las de ganar si hablan (Hombres-Media-Menos5)”. Este desconcierto masculino frente a la mayor presencia, permanencia y voz de las mujeres en el mercado laboral se traduce en la reticencia de los hombres a trabajar con mujeres reforzando la segregación simbólica en el

ámbito laboral. Consideran, partiendo del imaginario sexista, que con sus homólogos masculinos se trabaja mejor: se sienten entre iguales, comparten los mismos códigos, los mensajes son claros y no hay posibilidad de malentendidos.

*(Hombres-Baja-Más10)*

*Yo creo que también los chicos, trabajando chicos hay diferente feeling que trabajando con chicas. Hay otra armonía. Los chicos parecemos más... más a nuestro rollo, más..., no sé, parece que es normal, ¿no?, que estemos por nuestras cosas y... nos comunicamos yo creo que hasta mejor. Porque con las mujeres tienes que ir como... como con pies de plomo, a ver lo que... No sé qué... No sé si me entiende lo que quiero decir.*

Como se ha visto, las propias mujeres refuerzan el imaginario que señala la dificultad que entraña la relación laboral con ellas mismas que, en última instancia, se consideran como rivales. Un discurso que se acompaña de la preferencia femenina a trabajar con hombres al atribuirles un carácter más simple que facilita las relaciones en el ámbito laboral.

*(Mujeres-Media-Menos5)*

*A mí me gusta mucho la compañía más de hombres en amistades y en el trabajo. Estoy más tranquila, no sé, no le doy tantas vueltas a las cosas. Y si no quiero, no hablo, no tengo por qué hablar ni explicar nada, simplemente escuchar. Me aporta más calma. Yo estar con mujeres, a veces me aportan más nervios.*

Este imaginario sexista incluye estereotipos que hacen referencia a la capacidad física y sirven de base para justificar la segregación horizontal cuestionando la mayor presencia de mujeres en sectores ocupacionales tradicionalmente masculinizados. Esta tendencia invalida e incapacita a las mujeres para desempeñar determinadas funciones. Por un lado, se considera que ellas no están cualificadas técnicamente o, simplemente, no pueden desempeñar determinados trabajos dada su condición física. En este sentido, emerge otra dimensión de la segregación simbólica, la presunción que la mujer tiene una menor fuerza física, un cuerpo no dotado de la fortaleza que sí tienen los hombres.

*(Hombres-Media-Más10)*

*Entonces, me puedes corregir, pero me consta que incluso el acceso a "cuerpos de seguridad", las pruebas físicas no son las mismas, la misma potencia, la misma... en hombres que, en mujeres, son diferentes. Por lo tanto, ¿qué igualdad tenemos ahí? Si no hay que hacer quince superaciones o tienes que hacer en un tiempo no sé qué, las mujeres tienen en ese sentido un poquito más de margen que no los hombres. No hay igualdad.*

Por otro lado, las mujeres reclaman su lugar en trabajos que requieren fuerza física u otras cualidades atribuidas socialmente a los hombres. Ellas se consideran capacitadas, aunque ellos dificulten su participación. Sin embargo, las prácticas segregadoras en la distribución de las tareas contribuyen a afianzar cotidianamente los estereotipos que, a su vez, refuerzan la segregación laboral.

*(Mujeres-Baja-Más10)*

*Pero que yo también si quieren lo hago. Que no me... Y los carros te los preparan ellos para que tú los coloques para que tú no cojas mucho peso. Vale, que sí que va bien, claro, pero que también puedo. No soy como... No sé, ¿no? Como que te dejan un poco más baja. Que sí que lo agradeces porque no te cansas tanto, claro, eso sí, pero, bueno...*

#### 4.2.2. Segregación vertical: techo de cristal y acoso sexual

El mismo imaginario sexista que justifica la reticencia masculina a trabajar con mujeres se repite en los discursos que hacen hincapié en las dificultades de promoción laboral femenina. En este sentido, se observa cómo algunos de los relatos que se articulan en torno a la segregación vertical forman parte del mismo entramado que sustenta el acoso sexual y por razón de sexo. La lectura sexuada de las relaciones junto a la puesta en duda de las competencias que acumulan las mujeres en puestos de dirección configura el punto de partida de estos discursos. En efecto, la percepción de los hombres sobre la capacidad y los méritos que deben tener las mujeres, en algunas ocasiones, aparece teñida de un componente de índole sexual. En estos casos, con independencia de la categoría profesional y la experiencia laboral, el cuestionamiento de los logros se vincula a estrategias basadas en la instrumentalización de la sexualidad en el trabajo.

*(Hombres-Media-Menos5)*

*Es que, claro, ellas también van al que está por encima, ya saben.*

*O: Esta también.*

D: Hombre, normalmente, claro, siempre les gusta, los atrae mucho el poder y el dinero de un hombre. Esto les hace atractivo al hombre. El poder gusta.

E: Les mola mucho... Sí, ¿no?

(Risas.)

L: Yo me callo, pero, bueno... (Hablan a la vez.) Sí, al final, bueno, lo del braguetazo existe.

De nuevo, las mismas mujeres, víctimas del patriarcado, contribuyen a la idea estereotipada de ellas como harpías, portadoras de una ambición que no tiene límites, ni escrúpulos para alcanzar sus objetivos laborales.

*(Mujeres-Media-Más10)*

*Y muchas trepas, también, te encuentras. Encuentras a cada una... Yo también veía cada profesora..., que hacía la pelota a la directora que le decía: «Oh, que vestido más bonito llevas hoy, Mary.» Y yo pensar: «Pero, tía, ¿ahora qué vienes con la directora?» Digo: «Que se te está notando, un peloteo con la directora...» A ver, no le decía, pero lo pensaba, y con la jefa de estudios, digo: «Hombre, escucha, esta es tu manera de trepar, ¿no?» Quiero decir, esto lo he visto.*

El conjunto de estos estereotipos refuerza la imagen negativa de las mujeres y actúa como un obstáculo más de la segregación vertical. En este sentido, junto a la crítica a su ambición, el atractivo físico emerge como un factor explicativo de la supuesta facilidad que algunas mujeres tienen para situarse laboralmente.

*(Hombres-Baja-Menos5)*

D: En ese campo, sí. Jefe y secretaria.

J: Como si esa chica no fuese así, no la tendría en la oficina.

D: Bueno, si lo vemos en las películas. La típica película de rollo que la secretaria quiere esto..., para el jefe, y estar guapa.

Con todo, se configura la idea de una mujer trepa que utiliza su físico para promocionar laboralmente. Una idea que aparece como una manifestación de la resistencia masculina frente al cambio que representa la mayor presencia, permanencia y voz de las mujeres en el mercado laboral. Lo que acaba contribuyendo a alimentar la idea de un conflicto inevitable entre las mujeres y los hombres que tensiona su relación frente a la provocación femenina

*(Hombres-Baja-Más10)*

R: Es que ya parece que todos los días se suelen poner guapas, se ponen o más o menos..., siempre van pintadas, siempre van..., llevan su línea, ¿no? Que siempre alguna..., pues las ves..., cuando van más pintadas, dices: «¿Dónde vas?» Joder. La cabeza ya..., te quedas con la duda, ¿no?, sabes que en tu cabeza, pero... después no sabes por qué se pinta ese día tanto o por qué se peina tan guapa... No sé. Si va al trabajo, coño, pero, bueno, te quedas ahí con... El tío va..., pues, como siempre, va normal y...

J: Yo creo que hay gente que se..., mujeres que se visten expresamente... para provocar. Y te saludan y... O sea, que ves que lo hacen porque les gusta. Y luego hay la que no. Pero hay unas mujeres que sí, unas que no. Pero sí que hay que se visten..., que se note que van bien vestidas, así...

Esta idea estereotipada de la provocación femenina respecto a la forma de vestir, la apariencia física o el cuerpo parece surgir como una respuesta de los hombres ante la percepción de las mujeres como una competencia y amenaza laboral. Ante este conflicto, los hombres perciben que las mujeres con cargos directivos quieren mostrar su poder y visibilizar su autoridad. A partir de la lectura sexuada de las relaciones en el ámbito laboral, consideran que cuando ellas ocupan cargos directivos utilizan el poder como un elemento de venganza contra el colectivo masculino.

*(Hombres-Baja-Más10)*

J1: Yo creo que la mujer, por lo que yo he visto en mi trabajo, en el mío...

J2: Se aprovechan, quizás, algunas mujeres de esto, de «tengo el poder y ahora os vais a cagar».

J3: Sí. Yo eso lo he visto muchísimo

De nuevo, ellas mismas se hacen eco de este discurso estigmatizador en torno a la mujer jefa e interpretan que las directivas tienen que demostrar su valía haciendo respetar su autoridad para que la propia condición femenina no les juegue a la contra.

*(Mujeres-Media-Más10)*

J: Sí. No sé si por el hecho de..., de esto, que eres mujer, pero tienen que entrar como más a saco y diciendo: «Venga, que la gente me haga caso, porque no porque sea mujer me tienen que tratar...» Bueno, no lo sé. No sé si me entendéis.

*(Todas dicen: «Sí.»)*

*N: Hay un espíritu... Yo también he trabajado..., de hecho, he trabajado en “institución educativa”, y., también en la parte de Administración y tal, y recuerdo que dios mío. Y mi experiencia es un poco parecida.*

En este sentido, se refuerza el imaginario negativo en torno a la mujer jefa que contribuye y alimenta los obstáculos invisibles que dificultan la promoción laboral femenina en forma de segregación vertical. El rechazo a la idea de una mujer que acumula responsabilidades puede tener un efecto disuasor en las trayectorias laborales de ellas.

*(Mujeres-Media-Más10)*

*J: Yo no sé si es por (...) pero sí que es verdad que, con hombres, por la experiencia mía..., he trabajado cómo más a gusto, pero por el simple hecho que a lo mejor..., no sé, ¿eh?, no sé si por ser mujer o qué, pero sí que es verdad que las jefas tienen que ir como más a., o sea, entran como más...*

*E: Tienen que demostrar más. Entonces... te pisan.*

Además de los obstáculos simbólicos, emerge el acoso sexual y por razón de sexo como una forma de poder masculino que puede frenar promociones laborales femeninas. Las mujeres explicitan situaciones donde se han visto acosadas por sus superiores y, ante el acoso, renuncian al empleo.

*(Mujeres-Baja-Más10)*

*Llamarte a hablar contigo y proponértelo. «Te vienes conmigo, con el jefe de Seguridad y con el jefe de Testing –porque trabajaba en “supermercado”–y con el otro y el otro.» Y te quedas... ¿Cómo? ¿Qué me estás diciendo? Despideme. Me tienen que hacer fija, pues despideme.*

En este punto, parece posible apuntar que el acoso sexual y por razón de sexo puede condicionar las trayectorias laborales de las mujeres siendo una barrera que las obliga a frenar su carrera profesional y, en el peor de los casos, las empujar fuera del mercado de trabajo.

*(Mujeres-Media-Menos5)*

*Yo pasé una situación muy desagradable y., trabajaba en una escuela y el director debía de tener unos cuarenta y pico años, yo ya llevaba tres o cuatro años trabajando y era jovencita. Y la mujer incluso era maestra y los hijos iban al cole y tal, y bueno, y muchas veces me quedaba hasta última hora a hacer informes. Yo soy una persona muy extrovertida, y bien, pues, este señor, pues, un día me llamó al despacho y decidió..., bien, se me echó encima para darme un beso y tocarme.*

## 5. Conclusión

El artículo ofrece una aproximación al acoso sexual y a la segregación ocupacional fijándose en la dimensión simbólica de ambas discriminaciones más allá de su cuantificación, así como en los factores que contribuyen a explicar su persistencia. Se trata de una aproximación que pretende abordar un vacío existente en la literatura especializada más focalizada en contabilizar y analizar las manifestaciones de los dos fenómenos por separado. Así pues, el interés recae en identificar los imaginarios y discursos que amparan tanto la segregación ocupacional como el acoso sexual y por razón de sexo. En concreto, se plantea una doble pregunta de investigación: ¿Qué aspectos simbólicos contribuyen a explicar la persistencia de ambos fenómenos? ¿Los discursos e imaginarios que sustentan el acoso sexual y por razón de sexo contribuyen también a entender la persistencia de la segregación ocupacional? A partir de la literatura especializada, se apunta como línea de hipótesis que la persistencia de los imaginarios sexistas en el mercado de trabajo representa la base sociocultural sobre la cual tienen lugar las violencias y abuso de poder contra las mujeres en el ámbito laboral, así como la segregación ocupacional.

Los resultados muestran, en primer lugar, como los imaginarios configurados por los roles y estereotipos tradicionales de género condicionan las relaciones que mujeres y hombres tienen en el ámbito laboral con independencia de la categoría profesional y la experiencia laboral. A partir de los grupos de discusión realizados, se constata como el conjunto de estos aspectos simbólicos aparece de manera bastante homogénea como causa explicativas de las discriminaciones contra las mujeres siguiendo lo señalado en otras investigaciones (Reskin y Bielby, 2005). Teniendo como base dichos imaginarios socialmente compartidos, las relaciones de género dibujan una suerte de segregación ocupacional simbólica más allá del sector y la composición de la plantilla. En este sentido, contrariamente a lo que apuntan aquellos estudios que hacen hincapié en los factores de tipo organizacional (Harlan y Berheide, 1994), se observa como lo simbólico traviesa la esfera laboral superando la heterogeneidad de situaciones que se dan en el mercado laboral. Una transversalidad que se manifiesta como dos universos simbólicos, femenino y masculino, que coexisten, pero no se comunican. Estas realidades incardinadas en un mundo laboral sexista contribuyen a explicar la persistencia de las discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres en el mercado de trabajo, tanto en forma de segregación, como en forma de acoso sexual y por razón de sexo. En este último sentido, la evidencia empírica refuerza la explicación del acoso como una expresión del sistema patriarcal en el ámbito laboral (Gutek y Morasch,

1982; Welsh, 1999) fruto del proceso socializador diferencial por razón de género (Torns et al., 1995; Romero et al., 1999; Pernas, 2000). De manera que los argumentos biologicistas (Tangri et al., 1982) solamente se ven refrendados por las personas participantes en los grupos cuyos discursos estereotipados aluden a la naturalización sexuada de hombres y mujeres como justificación de las prácticas acosadoras.

En segundo lugar, los resultados muestran cómo los dos fenómenos analizados, si mantener una relación causal, interactúan en el ámbito laboral. En este sentido, por un lado, se observa cómo comparten la condición de fenómenos multicausales donde el sexismo actúa como raíz sociocultural que refuerza su persistencia. Y, por el otro lado, se evidencia la manera en que el acoso sexual puede representar una de las barreras explicativas de la exclusión de las mujeres en ámbitos masculinizados (Harlan y Berheide, 1994). Una muestra de ello son las preferencias manifestadas en los grupos de discusión que cabe interpretar como expresiones del patriarcado que se utilizan para justificar las discriminaciones. Los hombres dotan de un sentido sexual sus relaciones con las mujeres en el ámbito laboral. Se trata de un sentido que interfiere en las actitudes y los comportamientos constituyendo un problema que alimenta el rechazo a trabajar con ellas. Un rechazo que se ve respaldado también por las propias mujeres. En efecto, ellos prefieren trabajar con hombres al atribuirse las cualidades de la sencillez, racionalidad y honestidad frente a la complejidad, emocionalidad y competitividad que atribuyen a las mujeres. Un imaginario que encuentra su correlato entre ellas mimas quienes, atrapadas por el patriarcado, se consideran rivales y provocativas. En este punto, los logros y las capacidades que se presuponen a las mujeres están bajo el estigma de la duda, en el que de nuevo el componente sexualizado está presente. Los imaginarios en torno a las relaciones sexuales alimentan los mismos aspectos que explican la dificultad de ellas para mejorar laboralmente. Los hombres cuestionan la capacidad de las mujeres que promocionan acusándolas de utilizar el componente sexual como motor de ascensión. Una visión que, fruto de los tentáculos del patriarcado, también aparece en el discurso de las mujeres. Sin embargo, ellas ponen de manifiesto la presión que reciben las mujeres con cargos directivos al verse obligadas a demostrar su valía y autoridad. La constante presión por hacerse merecedoras del puesto que ocupan y hacerse respetar se vuelve en su contra en la medida que contribuye a construir una imagen negativa de la mujer jefa. Este juego de presiones y estereotipos contribuye a explicar las barreras y obstáculos que operan en la segregación ocupacional (Aguado y Ballesteros, 2018; Ibáñez, 2017).

En definitiva, las manifestaciones del sistema patriarcal en el ámbito laboral son una muestra de las desigualdades que afectan a las mujeres, siendo la segregación laboral y el acoso sexual por razón de sexo dos ejemplos de ello. Ambos tipos de discriminación comparten un clima ambiental que resulta difícil sortear. El peso de los estereotipos y los modelos tradicionales en la configuración de los imaginarios y los discursos masculinos y femeninos repercute en los comportamientos cotidianos situando a las mujeres en una posición de desventaja y vulnerabilidad. Se trata, por lo tanto, de un mismo entramado simbólico de raíz sexista que impregna el ámbito laboral siendo funcional para el mantenimiento y la pervivencia de la segregación ocupacional y el acoso sexual. A partir de los grupos de discusión realizados, parece posible apuntar que el peso de dicho entramado se mantiene firme en la medida que los imaginarios y discursos se presentan homogéneos entre las mujeres y los hombres. En este sentido, el conjunto de resultados puede contribuir a explicar la brecha que separa la igualdad formal de la igualdad real, al mismo tiempo que pone de manifiesto la importancia de considerar la dimensión simbólica en la definición del marco normativo y el diseño de las políticas. Con todo, se refuerza el paradigma del *gender mainstream* apuntando la necesidad de un cambio estructural, es decir, de las normas, valores, roles y estereotipos que condicionan las prácticas de mujeres y hombres dentro y fuera del mercado laboral. Un cambio necesario y cada vez más urgente si se considera la advertencia de Marugán (2022) con relación a los discursos hegemónicos sobre la violencia de género. Esta autora explica cómo, en un primer momento, los discursos pasaron de la invisibilidad a la visibilidad posibilitando el rechazo social; si bien en la actualidad, existe el riesgo de un retroceso fruto de la emergencia de discursos negacionistas minoritarios, pero con capacidad de obstaculizar el avance social.

## 6. Bibliografía

- ABAY. Analistas económicos y sociales. (2011). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*, Madrid: Secretaría de Estado de Igualdad.
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations", *Gender & society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Aguado, E. (2016). "Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia", *Arxius de Ciències Socials*, 35, 123-138.
- Aguado, E. y Ballesteros, E. (coord.) (2018). *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Anker, R. (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres", *Revista Internacional del Trabajo*, 16(3), 343-370.
- Ballesteros Doncel, E., Maira Vidal, M.M. (2019) "Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 113-133.

- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). "The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia", *Gender & society*, 14(2), 275-294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>
- Berdahl, J. L. y Moore, C. (2006). "Workplace harassment: double jeopardy for minority women", *Journal of applied psychology*, 91(2), 426.
- Bettio, F., Verashchagina, A., Mairhuber, I., & Kanjuo-Mrčela, A. (2009). "Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU", *Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- Carrasquer, P.; Do Amaral Pinto, M. (2019). *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona*, Barcelona: Ajuntament de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/217493>.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2008). "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos", *Economía industrial*, (367), 121-137.
- Cortina, L. M. y Wasti, S. A. (2005). "Profiles in Coping: Responses to Sexual Harassment Across Persons, Organizations, and Cultures", *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 182-192. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.182>
- Cuenca Piqueras, C. (2015). "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España", *Revista mexicana de sociología*, 77(4), 525-554.
- England, P. (2010). "The gender revolution: Uneven and stalled", *Gender & society*, 24(2), 149-166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Fitzgerald, L.F., Drasgow, F., Hulin, C.L., Gelfand, M.J. y Magley, V.J. (1997). "Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model", *Journal of Applied Social Psychology*, 82(4), 578-590.
- Gutek, B.A. y Bruce M. (1982). "Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work", *Journal of Social Issues*, 38(4), 55-74. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01910.x>
- Hakim, C. (1993), "Segregated and integrated occupations: A new approach to analysing social change", *European Sociological Review*, 9(3): 289-314. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036682>
- Harlan, Sharon L. y White Berheide, Catherine (1994). "Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low-Paying Occupations", *Federal Publications*, Paper 122.
- Ibáñez, M. (2008). "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas", *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123:87-122. <https://doi.org/10.2307/40184894>
- Ibáñez, M. (Dir.) (2017). *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*, Madrid: CIS.
- Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R. y Dueñas Fernández, D. (2012). *Profundizando en la segregación laboral. Sectores, ocupaciones y TIC en España* (No. 07/12), Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.
- Inmark Estudios (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Instituto de la Mujer. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>
- Longarela, I. R. (2017). "Explaining vertical gender segregation: a research agenda", *Work employment and society*, 31(5), 861-871. <https://doi.org/10.1177/0950017016668133>
- Marugán, B. (2019). "Acoso sexual, una expresión más de la violencia de género". *Noticias CIELO*, (9), 2.
- Marugán, B. (2022). "Discursos hegemónicos sobre la violencia de género". *Política y Sociedad*, 59(1), 72355. <https://dx.doi.org/10.5209/poso.72355>
- Navarro, Y., Climent, J.A. y Ruiz, M. J. (2012). "Percepción social de acoso sexual en el trabajo". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2), 541-561. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2012.v30.n2.40212](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n2.40212)
- Pascual, M. I. (2010). "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas", *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.175>
- Pérez, R. y Rodríguez, C. (2013). "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219.
- Pérez, R. y Rodríguez, C. (2016). "Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (1), 107-127.
- Pernas, B., Román, M., Olza, J. y Naredo, M. (2000). *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid: Catarata.
- Reskin, B.F. y Bielby, D.D. (2005). "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes". *Journal of Economic Perspectives*, 19, 71-86. <https://doi.org/10.1257/0895330053148010>
- Romero, A., Torns, T. y Borràs, V. (1999). El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Sociología del Trabajo*, 36, 57-78.
- Rospenda, M. y Richman, J. (2004). "The Factor Structure of Generalized Workplace Harassment", *Violence and Victims*, 19(2), 221-238. <https://doi.org/10.1891/vivi.19.2.221.64097>
- Tangri, S., Burt, M. y Johnson, L. (1982). "Sexual harassment at work: Three explanatory models", *Journal of Social Issues*, 38 (4), 33-54. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01909.x>
- Todoro R. y Godoy Lorena, A.L. (2002) "Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios", *Cuadernos Pagu*, 17/18, 197-236. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>
- Torns, T. y Recio, C. (2012). "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación", *Revista de Economía Crítica*, 14:178-202.

- Torns, T., Carrasquer, P., Parella, S. y Recio, C. (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Estudis, 2. [http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_estudis2.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_estudis2.pdf)
- Torns, T., Borràs, V., Romero, A.R. y Recio, A. (1995). *L'assetjament sexual en el món del treball a Catalunya*. Bellaterra: UAB. <https://ddd.uab.cat/record/136832>
- Torre, M. y Jacobs, J. A. (2021). “The Gender Mobility Paradox: Gender Segregation and Women’s Mobility Across Gender-Type Boundaries, 1970–2018”, *Gender & Society*, 35(6), 853-883. <https://doi.org/10.1177/08912432211046328>
- Welsh, S. (1999). “Gender and sexual harassment”, *Annual Review of Sociology*, 25, 169-190. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.169>