



COMISION EUROPEA
Secretaría General



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Por Solidaridad
Otros Fines de Interés Social



EL ALCANCE DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN ESPAÑA



CC.OO.

secretaría confederal de la mujer

EL ALCANCE DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN ESPAÑA



CC.OO.

secretaría confederal de la mujer

Autoras: Gea 21, S.L., Begoña Pernas, Josefina Olza, Marta Román y Juan A. Ligeró

Promotora: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Dirección técnica: Fundación FOREM Miguel Escalera

Realización: Paralelo Edición

Madrid, noviembre de 2000

Depósito Legal: M-48175-2000

Presentación

El documento que a continuación se presenta parte del interés y del esfuerzo realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras por ahondar en el conocimiento de la extensión y las características del acoso sexual en los centros de trabajo en España.

El presente estudio se ha realizado en el marco del programa comunitario DAPHNE, promovido por la Secretaría General de la Comisión Europea, cuyo fin es establecer medidas para combatir la violencia contra las mujeres.

El actual proyecto, denominado PANDORA II, es la continuación de un proceso que inició la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. en el año 1998, cuando promovió una investigación cualitativa sobre acoso sexual y llevó a cabo todo un conjunto de acciones de concienciación y difusión pública sobre este tema (PANDORA I).

El contenido y los principales resultados de dicha investigación cualitativa han sido publicados bajo el título de "La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo" por la editorial La Catarata en enero de 2000, contando para ello con la colaboración de la Secretaría Confederal de la Mujer y de la Fundación 1º de Mayo.

Por parte de CC.OO., la Secretaría Confederal de la Mujer ha sido la responsable y la principal promotora de la realización del presente estudio. La dirección técnica y el seguimiento lo ha llevado a cabo, como en el proyecto anterior, la socióloga Fefa Vila de la Fundación FOREM.

Gea 21 ha sido la consultora que ha elaborado este análisis cuantitativo, al igual que fue la encargada de realizar el estudio cualitativo sobre las raíces del acoso. Las mismas autoras firman este documento: Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Román. En esta ocasión se ha sumado al equipo Juan Andrés Ligeró, sociólogo especialista en técnicas de análisis cuantitativo.

Para el trabajo de campo, esto es, la realización y tabulación de las 1.004 entrevistas sobre las que se ha basado el presente análisis, se ha contado con una empresa especialista en sondeos y encuestas sociológicas, INTERGALLUP, S.A., siendo Raquel García Yagüe la persona encargada de dirigir y coordinar esta fase del proceso.

A todas las personas que directa o indirectamente han hecho posible la ejecución de estos dos proyectos les agradezco desde aquí, y una vez más, su colaboración.

Rita Moreno Preciado
Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Madrid, noviembre de 2000

Índice

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
1. Las tres dimensiones de las investigaciones sobre acoso sexual	7
2. Objetivos del estudio sobre acoso sexual y clima laboral.....	8
3. Principales decisiones metodológicas.....	10
4. Metodología	11
4.1. Contenido básico.....	11
4.2. Ficha técnica	12
4.3. Técnicas de análisis.....	12
5. Rasgos sociolaborales de la muestra	13
5.1. Rasgos personales	14
5.2. Características laborales	16
5.3. Otros rasgos generales de la muestra	19
CAPÍTULO II. LAS DIMENSIONES DEL ACOSO SEXUAL	21
1. Problemas metodológicos en torno al acoso sexual.....	21
2. Otros estudios sobre acoso sexual en España	25
3. Los resultados: el acoso sexual en España	28
3.1. Resultados a partir de un listado de conductas: acoso	28
3.2. Resultados incluyendo conductas sexistas: sexismo	31
3.3. Resultados de la pregunta directa sobre acoso: acoso reconocido	32
4. Principales variables en relación con el acoso a mujeres	32
4.1. Acoso a partir de un listado de conductas	32
4.2. Acoso reconocido	37
5. El acoso en los hombres	40
6. Percepción social del acoso	42
CAPÍTULO III. CIRCUNSTANCIAS DEL ACOSO SEXUAL	51
1. Introducción	51
2. Las situaciones	52
3. La posición del acosador	53
4. Duración de la experiencia de acoso	54
5. Reacciones de las trabajadoras.....	55
6. Resultados de la reacción	57
7. Satisfacción con el resultado	59
8. Consecuencias del acoso sexual.....	59

CAPÍTULO IV. CONDICIONES LABORALES FAVORECEDORAS DE ACOSO	61
1. Introducción.....	61
2. La sexualización del lugar de trabajo	62
3. La proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo	66
4. El tipo de puesto y tarea	67
5. La discriminación sexual en las empresas	69
6. La valoración del trabajo	69
7. Clima laboral.....	71
8. Dimensiones del acoso masculino.....	72
CAPÍTULO V. FACTORES DE RIESGO	73
1. Introducción.....	73
2. Factores	74
CAPÍTULO VI. SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL	77
1. La satisfacción en el trabajo	77
2. La discriminación.....	78
3. El valor	80
4. Clima laboral.....	83
5. Confianza y espontaneidad en el trabajo	85
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES	89
1. La incidencia del acoso en España: los principales resultados	89
2. La percepción social del acoso sexual	91
3. Las circunstancias del acoso sexual.....	93
4. Condiciones laborales favorecedoras del acoso sexual	95
5. Factores de riesgo.....	96
CAPÍTULO VIII. BIBLIOGRAFÍA	99
ANEXO. CUESTIONARIO	101

Introducción

1. LAS TRES DIMENSIONES DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se dio a conocer por primera vez como concepto público hace poco más de veinte años. Desde la aparición del concepto y como recuerda una de las expertas en el tema, Barbara Gutek (1987), los investigadores han estado preocupados por dos de sus facetas: definir el concepto y medir su extensión. Es decir, realizar la operación intelectual que acompaña a todo concepto nuevo. Describir su naturaleza, qué elementos lo componen y qué causas lo explican, y medir su volumen, su incidencia, su importancia.

Curioso destino para un fenómeno que la mayor parte de las mujeres, trabajen o no, conocen bien, normalmente desde su adolescencia, y que forma parte de las relaciones cotidianas entre los sexos. Pero como ocurre con la experiencia misma del acoso sexual, la palabra de las mujeres ha de probarse. Decir que existe acoso, que muchas trabajadoras lo conocen y que es una conducta que en el mejor de los casos crea un ambiente hostil para las mujeres, no es suficiente. A diferencia de otras manifestaciones de violencia de género, el acoso está demasiado cerca de las relaciones y reacciones habituales, demasiado próximo a la normalidad. Admitir su presencia supone poner en duda comportamientos asentados y prácticas que procuran satisfacción o complicidad.

De esta paradoja en su nacimiento, la distancia entre la experiencia, cotidiana, generalizada, fácil de comprender al menos para aquellas que lo viven, y el término, que pretende delimitarse con nitidez puesto que justifica intervenciones legales y que resulta muy a menudo difícil de nombrar, provienen la mayor parte de las dificultades de cualquier investigación. No sólo hay que identificar el acoso, sino saber qué entienden por tal sus protagonistas. De ahí que sea importante combinar técnicas que, además de medir la incidencia y proponer definiciones, busquen comprender sus raíces y situarlo en el contexto laboral en el que se produce.

En consecuencia, hemos intentado responder a las dos preguntas citadas, la naturaleza y la extensión del acoso sexual, utilizando varias técnicas sociológicas. El análisis del discurso de los actores sociales, a través de los grupos de discusión, nos permitió comprender cómo se habla del acoso según las diferentes posiciones de género y clase, en qué contexto de poder se enmarca. El análisis cuantitativo, que ahora presentamos, tiene por fin medir su incidencia y poner en relación el acoso con otras variables personales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras que faciliten su comprensión.

Pretendemos que ambos estudios se apoyen y se complementen y que las contradicciones o zonas

oscuras sirvan para impulsar nuevas preguntas. Nuestra hipótesis de partida, que el poder que está en juego en el acoso sexual es el poder de género, pero que las mediaciones de clase, las jerarquías en la organización, la edad, etc., pueden transformar completamente sus rasgos y su vivencia, surgió del análisis de los discursos, pero también de la literatura existente, sobre todo anglosajona. Sabiendo de antemano que no íbamos a encontrar perfiles de "acosador" y de "acosada", consideramos sin embargo que era importante medir la incidencia del acoso en la sociedad española, certificar su presencia y a la vez mostrar sus conexiones.

Hemos actuado a contracorriente de lo que se ha hecho en Europa en los últimos años, simplemente porque al haberse incorporado nuestro país más tarde a este debate, teníamos la experiencia de otras investigaciones. En general, según recoge un informe de la Comisión Europea (1999) sobre investigaciones llevadas a cabo en los años ochenta y noventa en los países de la Unión, el procedimiento habitual ha consistido en realizar encuestas, nacionales o sectoriales, para obtener datos. A partir de éstos, y considerando sus importantes discrepancias, los estudios han tendido a centrarse en aspectos cualitativos y psicosociales del fenómeno.

En relación con el acoso sexual, las investigaciones llevadas a cabo en Europa y América han tomado tres caminos: en primer lugar, como decíamos, identificar el fenómeno y medirlo; en segundo lugar, explicar sus causas y sus conexiones; finalmente, utilizarlo como "concepto sensibilizador" (Lemoncheck, Hajdin, 1997) o "indicador patriarcal" (Torns, 1999) que pueda servir de guía en el mundo del trabajo. Este tercer aspecto implica no ceñirse al fenómeno, sino ponerlo en relación con las visiones que mujeres y hombres tienen de la sexualidad, la forma en que ésta impregna las relaciones laborales, las desigualdades y obstáculos que encuentran las trabajadoras. Se trata de utilizar el concepto de acoso sexual para conocer el mundo del trabajo, en lugar de realizar únicamente la operación contraria, emplear las variables laborales para explicar el acoso.

Las tres dimensiones tienen diferentes problemas y al mismo tiempo se completan. La extensión del fenómeno sólo puede ser medida si éste se define de alguna manera. Pero la definición que se ofrezca cambiará, como veremos, los datos que se obtienen. A nuestro parecer, lo mejor es utilizar una definición flexible y procurar aclarar quién está definiendo el acoso. Es decir, ¿definen el acoso las mujeres que lo han sufrido, los varones, la opinión pública, las instituciones? Lo importante no es poner de acuerdo estos puntos de vista, sino conocer en cada momento qué definiciones están en juego. Al mismo tiempo, considerar el acoso dentro de la constelación de prácticas sexualizadas que permean el mundo del trabajo permite escapar a los dilemas anteriores. Abriendo el problema se percibe con mayor claridad su raíz.

La combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas hace posible este acercamiento a las tres dimensiones del acoso. Si los grupos de discusión facilitan la comprensión de sus raíces sexistas, únicamente la encuesta puede medir su extensión y establecer sus asociaciones. Al mismo tiempo, ambos estudios abren nuevas líneas de investigación sobre género y trabajo, relativas al poder, el sexo y la autonomía en las organizaciones, que nos parecen de enorme interés.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO SOBRE ACOSO SEXUAL Y CLIMA LABORAL

En función de las dimensiones citadas, los objetivos de la investigación son los siguientes:

- Analizar la incidencia y la magnitud del acoso sexual en el ámbito laboral. Para medir el acoso, hemos utilizado varias aproximaciones, como se explica en el Capítulo II. Por una parte, propusimos un lista-

do de conductas que suelen definirse como acoso sexual, diferenciando el empleo actual y los empleos anteriores; por otra, preguntamos directamente a los encuestados si habían sufrido acoso.

- ▶ Analizar la distancia entre la presencia de acoso y su reconocimiento e indagar en sus causas. En efecto, no todas las conductas que entran en la definición de acoso sexual son nombradas como tal por quienes las sufren. Conocer esta distancia, fruto de la paradoja a la que hacíamos mención más arriba, es fundamental, si se quieren interpretar correctamente los datos de cualquier investigación y si se quieren proponer actuaciones útiles para las trabajadoras.
- ▶ Identificar las características personales que pueden influir en el hecho de sufrir acoso sexual, y que han sido recogidas en otras investigaciones nacionales y europeas. En particular, el sexo, el hábitat, la edad, el estado civil, el nivel de estudios o las ocupaciones de los trabajadores.
- ▶ Identificar las condiciones del entorno laboral que pueden aparecer asociadas con mayor frecuencia a conductas de acoso, el sector de actividad, el tamaño de empresa, la proporción de hombres y mujeres, el tipo de contrato, etc. En particular aquellas condiciones que hacen referencia a dos elementos básicos de un entorno de trabajo: la sexualización existente y el tipo de puestos y tareas. Las relaciones entre poder de género y poder en la organización ha sido una línea de análisis que hemos intentado seguir siempre que ha sido posible su medición.
- ▶ Analizar las circunstancias más comunes que rodean el fenómeno y lo caracterizan, siempre tomando con precaución la idea de que existe un perfil tipo de acosador o acosada. Se trata aquí de observar qué situaciones de acoso son más comunes, qué posición ocupa el responsable del acoso, cuánto duró la situación de referencia, cuál fue la reacción de la trabajadora, el resultado de dicha reacción y su satisfacción con el desenlace. Pretendíamos trazar así pautas que permiten conocer una realidad a menudo oculta. Sobre todo, queríamos conocer las respuestas más comunes y las estrategias utilizadas por las mujeres, en particular qué uso hacen de las vías formales e informales para resolver los conflictos.
- ▶ Comprobar las consecuencias y las interdependencias que el acoso sexual tiene con otras variables que miden la posición relativa de los trabajadores en el mundo laboral. En particular sus relaciones con la discriminación de las trabajadoras y el valor, o la desvalorización, de sus funciones. Igualmente, observar cómo afecta el acoso sexual y su contexto a la percepción del clima laboral.
- ▶ Conocer la percepción social del acoso sexual entre la población trabajadora española. No nos interesaba conocer únicamente la presencia del fenómeno, sino también la información del público sobre el concepto y la opinión de los trabajadores, su rechazo o tolerancia. El análisis del grado de acuerdo con una serie de frases características nos ha permitido establecer grupos de opiniones y detectar las variables principales que afectan a la percepción del acoso.
- ▶ Establecer factores de riesgo que lejos de una descripción simplista de rasgos de “vulnerabilidad” permitan intervenir sobre las causas del acoso. En particular analizamos una serie de factores latentes, que asocian la opinión del grupo y el entorno del trabajo, y que tienen un gran valor explicativo en relación con los contextos del acoso.
- ▶ Por último, sin ceñirnos al acoso propiamente dicho, hemos buscado una serie de datos sobre la posición de mujeres y varones en relación con variables que nos parecen importantes, como la satisfacción con el trabajo, el valor asociado al tipo de tarea, los motivos de la discriminación y la capacidad de expresar sentimientos o deseos en el trabajo.

3. PRINCIPALES DECISIONES METODOLÓGICAS

Aunque volveremos sobre estos aspectos en el Capítulo II, es necesario citar una serie de decisiones metodológicas.

En primer lugar, hemos realizado una encuesta a mujeres y a varones que trabajan actualmente, aunque dando más peso a la submuestra femenina. Perdíamos así capacidad explicativa en relación con las circunstancias del acoso, pero ganábamos en la comparación con otras características del mundo del trabajo. Las investigaciones muestran que suele darse un porcentaje de varones que han sido acosados, aunque son una minoría. Por otra parte lo que llaman acoso es a menudo una atención sexual no solicitada, pero que rara vez implica presión o chantaje. No se produce en un contexto práctico y simbólico de desigualdad, ni se asocia, como veremos, con la discriminación. Sin embargo, cuando se intenta conocer la opinión de la población sobre el acoso, los contextos en los que se produce, la vivencia de hombres y mujeres sobre el valor del trabajo o sus relaciones, es imprescindible comparar ambos grupos. Los objetivos de la investigación precisaban contar con las dos submuestras.

Medir el acoso es un objetivo complejo. En general, como se explicará en detalle en el Capítulo II, nuestros datos coinciden con otras investigaciones que han utilizado metodologías similares. Comparados con otra clase de estudios europeos, la frecuencia e incidencia del acoso, 14,5% de los trabajadores, puede parecer baja. Nuestro deseo ha sido recoger las experiencias vividas como ofensivas o dolorosas por los trabajadores/as, y analizar aparte aquellas manifestaciones de "sexismo" que aunque denunciables pueden ser vistas como normales por la mayor parte de la población.

En un estudio realizado para el Institut de la Dona de la Comunidad Valenciana, los investigadores se preguntaban si es necesario que una mujer exprese su rechazo para que se hable de acoso. Creemos que este es uno de los núcleos teóricos y prácticos de la cuestión. Puede buscarse una medición objetiva que pase por alto la vivencia de los trabajadores. Si se incluyen todas las conductas "sexuales" sin insistir en que son molestas o humillantes, las cifras serán mucho más elevadas. O puede, como hemos preferido, distinguirse los dos elementos, el acoso y la sexualización del entorno de trabajo.

Al mismo tiempo, siempre que se pretende medir una vivencia, no se puede zanjar lo que es objetivo y subjetivo. Esta cuestión persigue cualquier investigación sobre el acoso sexual. Cuando un determinado grupo observa más acoso sexual a su alrededor, puede ser porque efectivamente éste se produce más o porque el grupo es más sensible, por experiencia o ideología, a su existencia. Este tema será debatido con detalle en varios momentos, pero no debe olvidarse. Tampoco deslegitima los análisis, sino que permite matizarlos. Lo mismo sucede, a nuestro entender, con la mayor parte de las encuestas.

La memoria es otro factor importante. En los grupos de discusión, la misma dinámica despertaba recuerdos olvidados o llevaba a citar como acoso experiencias lejanas en el tiempo. En una encuesta tal proceso de recuperación no es posible y muchos incidentes leves pasan inadvertidos. Es también probable que experiencias posteriores hagan que los trabajadores reelaboren situaciones que en su momento vivieron sin nombrarlas, o que negaron. Esta reelaboración forma parte de la conciencia y debe ser tenida en cuenta cuando se pretende explicar, por ejemplo, la importancia de los grupos de edad frente a ciertos fenómenos, como la percepción de la discriminación laboral.

4. METODOLOGÍA

La herramienta utilizada para la recogida de la información ha sido la encuesta telefónica y para llevarla a cabo se ha diseñado, elaborado y redactado un cuestionario teniendo en cuenta las hipótesis y objetivos de la investigación.

4.1. Contenido básico

El contenido del cuestionario está estructurado en varios apartados con el fin de recoger información relativa a una gran variedad de características objetivas y subjetivas de los trabajadores, así como del lugar de trabajo donde realizan su actividad.

Algunas preguntas del cuestionario se han realizado para obtener información sobre rasgos personales de las personas encuestadas como sexo, edad, estado civil, etc.; otra serie de preguntas están dirigidas a recabar información sobre aspectos relacionados con su posición o situación en las empresas y con las características de las mismas, y en tercer lugar se plantean preguntas de forma directa o indirecta para acceder al amplio espectro de las actitudes y opiniones frente al acoso. Con este último bloque pretendíamos dos objetivos: por una parte, desvelar la magnitud del problema y las circunstancias en que se produce; por otra, conocer la opinión de la población trabajadora sobre el acoso, descubrir posiciones típicas frente al mismo, establecer el grado de conocimiento y detectar posibles causas que afectan a esta percepción.

El contenido del cuestionario abarca los siguientes temas:

Características personales:

- Sexo.
- Edad.
- Estado civil.
- Nivel educativo.

Situación de empleo:

- Sector económico.
- Ocupación.
- Categoría laboral.
- Modalidad de contrato.
- Tamaño de empresa.

Sexismo en las organizaciones:

- Discriminación de género.
- Valoración del trabajo.
- Tipo de tareas y puestos.
- Sexualización existente.

Clima laboral:

- Entorno masculino/femenino.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

- Características del puesto.
- Satisfacción con el trabajo, relaciones personales.

Acoso sexual:

- Situaciones de acoso.
- Reacciones o respuestas.
- Resultados.
- Consecuencias.

Percepción social del acoso:

- Idea general sobre el concepto.
- Visión del acosador y la víctima.
- Credibilidad de las trabajadoras.
- Respuestas posibles.

4.2. Ficha técnica

Los criterios utilizados en el diseño de la muestra han sido los siguientes:

Ámbito: Nacional

Universo: Individuos ocupados de 16 años y más.

Muestra: 1.004 casos.

Entrevistas: Telefónicas en el hogar de los entrevistados, sobre cuestionario estructurado adjunto de 12 minutos de duración.

Criterios de selección de los encuestados: Estar ocupados, cumplir cuotas.

Diseño de la muestra: Muestreo aleatorio polietápico estratificado. Estratificación proporcional a la distribución de la población ocupada por Región Nielsen y tamaño de hábitat. Selección aleatoria de los hogares. Cuotas de sexo, edad y sector de actividad.

Trabajo de campo: Del 4 al 25 de abril de 2000

Margen de error genérico: +/- 3,2% para $p=q=0,5$ y un nivel de confianza del 95,5% para datos globales.

4.3. Técnicas de análisis

Las técnicas de la investigación cuantitativa que se han llevado a cabo han sido las que se especifican a continuación.

Errores de variables

El error muestral de tipo genérico ha sido calculado para un intervalo de confianza del 95,5% y para la peor de las condiciones posibles $P=Q$, con una muestra de 1.004 personas. El cálculo de este error sirvió como referencia para estimar el tamaño de la muestra.

En cada pregunta relevante se ha calculado el error para cada categoría. Todos los porcentajes, diferencia de porcentajes y las medias que se utilizan en el estudio han sido analizadas junto con sus errores típicos y sus intervalos de confianza. Si se ha detectado que una cifra era menor que su error, no ha

sido utilizada en el estudio. Por lo tanto, todos los datos que aparecen en el informe son generalizables al conjunto de la población española contemplando siempre su intervalo de confianza. Para facilitar la lectura del informe no se adjuntan en el texto los errores.

Análisis bivariados

Se han utilizado tablas de contingencia como la herramienta principal del estudio. En todas las tablas utilizadas se ha pedido la prueba del Chi-cuadrado y sólo se han incluido aquellas que su nivel crítico es igual o inferior a 0,05. En algún caso se han aceptado tablas con un estadístico significativo a un nivel de confianza del 90%. Cuando esto ocurre, se señala la tabla con una nota al pie de página.

Salvo las excepciones mencionadas, todas las asociaciones entre variables que aparecen en el estudio son extrapolables al conjunto de la población.

Cuando se ha estudiado relaciones entre variables intervalales y nominales se han realizado análisis de varianza. En el caso de que ambas variables fueran intervalales, se ha explorado su relación a través de correlaciones bivariadas.

Análisis multivariados

El estudio de más de dos variables ha implicado una mayor profusión de técnicas.

Para variables nominales las tablas trivariadas han sido la técnica más utilizada en las detecciones de relaciones. El apartado referido a la opinión del acoso del Capítulo II ha sido abordado mediante los análisis de segmentación. Se ha realizado un árbol de segmentación para cada una de las opiniones.

Se completa el estudio de las variables nominales con los análisis de correspondencia. También para este tipo de variables se ha utilizado el análisis de correspondencias que junto con las tablas ha guiado la construcción del Capítulo III de circunstancias del acoso.

Por último, entre las variables cuantitativas se ha propuesto un factorial que fundamenta el Capítulo V de factores de riesgo. También se han estudiado relaciones a través de regresiones lineales y clasificación a través de conglomerados.

Todas las técnicas que aparecen en el informe están ajustadas a los criterios de bondad de los modelos y a sus estadísticos de contraste.

5. RASGOS SOCIOLABORALES DE LA MUESTRA

En el presente apartado se hace referencia a las características sociolaborales de la muestra de trabajadores encuestados para la investigación, así como de los entornos laborales donde realizan su actividad profesional.

Se recoge información relativa a tres tipos de variables. En primer lugar, aquellas relacionadas con los aspectos personales de los encuestados como la edad, el estado civil o los estudios realizados. En segundo lugar, se informa sobre el empleo de mujeres y hombres, su distribución por sectores econó-

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

micos, situación profesional y modalidad de contrato y sobre las características propias del entorno laboral como el tamaño de empresa o la proporción entre hombres y mujeres. Se destacan en último lugar otros aspectos más generales como el hábitat o la ideología política.

La muestra, como se ha mencionado anteriormente, está formada por seiscientas mujeres trabajadoras y cuatrocientos hombres.

5.1. Rasgos personales

La edad

Los datos generales muestran la distribución siguiente con respecto a la edad de los trabajadores encuestados: el mayor peso se sitúa en el tramo de 30 a 44 años (40,6%) seguido de los mayores de 45 años, que representan el 31,2% y, en tercer lugar, el colectivo más joven con un 28%. El peso de los trabajadores de la muestra por tramos de edad refleja el peso de la participación de la población ocupada en la estructura laboral.

Tabla 1. Distribución por edad y sexo

Edad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
16-29	25,8%	29,7%	28,2%
30-44	38,1%	42,2%	40,6%
45 y más	36,1%	28,1%	31,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	399	606	1.005

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

No obstante, los datos desagregados por sexo muestran que los niveles más altos del empleo femenino se dan en el grupo de 30 a 44 años cuyo porcentaje representa el 42,2%. En segundo lugar, se sitúan las trabajadoras de entre 16 y 29 años rondando el 30%, observándose cierta tendencia al descenso de la participación femenina a partir de los 45 años.

Dicha distribución varía en el caso de los varones. De nuevo, la mayor proporción se sitúa entre los 30 y 44 años (38%), pero esta proporción se mantiene más estable a partir de los 45 años (36%) a diferencia de lo que ocurría en las mujeres. La cuarta parte del colectivo masculino son jóvenes trabajadores de entre 16 y 29 años.

El estado civil

La distribución general refleja la siguiente situación: el 61% de los/as trabajadores/as encuestados están casados/as o viviendo en pareja. Un 32,6% son solteros/as. Los separados/as o divorciados/as representan el 4%, y los viudos/as, el 2,5%.

Tabla 2. Distribución por estado civil y sexo

Estado civil	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Soltero/a	33,2%	32,2%	32,6%
Casado/a	64,3%	58,7%	61,0%
Viudo/a	1,0%	3,5%	2,5%
Separado/a/divorc/	1,5%	5,6%	4,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	398	606	1.004

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Desagregados estos datos por sexo, se observa que el peso del grupo de solteros/as está totalmente equilibrado, situándose ambos colectivos en el 32%.

La mayor participación, no obstante, se corresponde con la categoría de casados/as o viviendo en pareja (64% de hombres frente a 58,7% de mujeres).

En las restantes categorías (viudo/a, separado/a o divorciado/a), se observan tendencias diferentes. La proporción de viudas y separadas o divorciadas en la población ocupada, 3,5% y 5,6% respectivamente, es superior al mismo colectivo masculino (1% y 1,5%).

El nivel educativo o estudios terminados

Algo más de la mitad de las mujeres y hombres encuestados han finalizado Bachiller Superior y/o Formación Profesional I y II, es decir, poseen estudios de grado medio, el 55,8%. La proporción de los que poseen estudios primarios disminuye hasta un 14,9%, situándose en un 29% los de tercer grado (estudios universitarios).

Tabla 3. Distribución por nivel de estudios y sexo

Nivel de estudios	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Primarios	17,3%	13,2%	14,9%
Segundo grado	57,8%	54,5%	55,8%
Tercer grado	24,9%	32,2%	29,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	398	605	1.003

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Si comparamos ambos colectivos se observa que un 32% de las mujeres encuestadas posee estudios universitarios, proporción superior a la de los varones (24,9%). Las trabajadoras con estudios primarios se sitúan a una distancia de cinco puntos porcentuales con respecto a los hombres en su misma situación (13,2 y 17,3% respectivamente). En cambio, la proporción en estudios medios o Formación Profesional es similar para ambos sexos: el 54,5 % de mujeres y el 57,8% de hombres poseen este nivel educativo.

5.2. Características laborales

El sector de actividad

El sector servicios concentra el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados (69,2%). Le sigue el sector industrial con un 17,2%, construcción representa el 7,3% y, en último lugar, destaca agricultura con un 6,3%. Esta distribución refleja el peso de los trabajadores ocupados en cada sector de actividad.

Tabla 4. Distribución por sector de actividad y sexo

Sector de actividad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Agricultura	8,5%	4,8%	6,3%
Industria	24,1%	12,7%	17,2%
Construcción	16,6%	1,2%	7,3%
Servicios	50,8%	81,3%	69,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	398	605	1.003

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

En líneas generales la distribución muestra mayor peso del colectivo masculino en el sector industrial, en construcción y en agricultura frente al colectivo femenino que destaca, sobre todo, en el sector servicios, con un 80% de sus efectivos. La presencia de las mujeres en la construcción es casi insignificante (1,2%), siendo la ocupación femenina en la industria muy inferior también a la masculina (12% frente a 24%).

Los datos reflejan la segregación del mercado laboral entre hombres y mujeres.

Ocupación principal y/o cualificación profesional

La distribución por ocupación muestra que el grueso principal de los trabajadores/as realiza actividades que requieren una cualificación media (56,8%). Destacan en segundo lugar aquellos que realizan actividades de baja cualificación (25%). A continuación se sitúan los/as profesionales (12,3%) y, por último, los directivos/as (6%).

Tabla 5. Distribución por ocupación y sexo

Ocupación	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Baja cualificación	18,0%	29,7%	25,0%
Cualificación media	55,5%	57,6%	56,8%
Profesionales	16,3%	9,7%	12,3%
Directivos	10,3%	3,0%	5,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	400	599	999

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Esta distribución presenta algunas diferencias cuando se compara al colectivo femenino y masculino. La proporción más elevada de ambos colectivos se localiza en actividades que requieren una cualificación media, siendo ambos porcentajes muy similares (un 57,6% de mujeres y un 55,5% de hombres).

El segundo lugar lo ocupan las mujeres en puestos de baja cualificación, situándose con once puntos porcentuales por encima de sus compañeros varones (29,7 y 18% respectivamente).

La desigual proporción se sigue manifestando en las restantes categorías. Así, las mujeres profesionales representan el 9,7% frente al 16,3% de los profesionales varones, y tan sólo un 3% de los puestos más altos de la escala laboral frente al 10,3% del colectivo masculino. Las mujeres profesionales se encuentran infrarrepresentadas, situándose su frecuencia por debajo de la esperada.

Modalidad de contrato

La distribución de la muestra se caracteriza por el peso de los puestos estables, destacando el 53,7% de los encuestados con un contrato indefinido. En segundo lugar, se sitúan los que poseen un contrato de tipo temporal con sus empresas (21,6%). Los autónomos representan aproximadamente el 16%, y en último lugar están aquellos que se caracterizan por su situación irregular, es decir, que no tienen contrato (8,4%).

Tabla 6. Distribución por modalidad de contrato y sexo

Modalidad de contrato	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Autónomo	23,4%	11,8%	16,4%
Indefinido	55,0%	52,8%	53,7%
Temporal	18,8%	23,3%	21,6%
Sin contrato	2,8%	12,1%	8,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	398	604	1.002

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

En función del sexo los datos muestran cierta sobre-representación del colectivo femenino en las situaciones irregulares o precarias. Si a la proporción de mujeres con un contrato temporal se le añade las que no poseen un contrato, esta proporción alcanza un 35,4% del total del colectivo femenino frente al 21% de los hombres en la misma situación.

La estabilidad en el empleo asociada a un contrato de carácter indefinido es muy similar en ambos colectivos, algo superior en el caso de los hombres, un 55% frente al 52,8% de las mujeres.

La diferencia también es notable entre ambos grupos en el caso de los autónomos, estando los trabajadores autónomos alrededor de doce puntos porcentuales por encima de las trabajadoras con esta modalidad (23,4% y 11,8% respectivamente).

El tamaño de empresa

La mayor parte de los trabajadores/as encuestados realizan su actividad en empresas pequeñas y medianas, lo que se corresponde con el tejido productivo español.

El 68,7% está en empresas que oscilan entre 1 y 6 trabajadores (32,7%) y 7 y 50 (36%).

En empresas medianas (entre 51 y 100 trabajadores) se sitúa otro 10,3%. Un 15,9% se encuentra en las que poseen entre 101 y 1.000 trabajadores. Y, en último lugar, un escaso 5,2% en las consideradas grandes empresas o con más de mil trabajadores.

Tabla 7. Distribución por tamaño de empresa y sexo

Tamaño de empresa	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Autónomo	23,4%	11,8%	16,4%
1-6	29,9%	34,5%	32,7%
7-50	37,7%	34,9%	36,0%
51-100	8,4%	11,6%	10,3%
101-1.000	18,5%	14,1%	15,9%
Más de mil	5,6%	4,9%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	395	588	983

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Comparando ambos grupos no se observan diferencias significativas entre ellos. Quizá la presencia femenina disminuye algo en aquellas empresas de entre 101 y 1.000 trabajadores en favor de los hombres (14% frente a 18,5 respectivamente).

El resto de empresas muestra proporciones muy similares entre ambos colectivos. Las mujeres trabajan en una proporción mayor en empresas pequeñas.

Proporción de hombres y mujeres en el entorno laboral

Atendiendo a la proporción entre hombres y mujeres en el entorno laboral, los datos arrojan los siguientes resultados: un entorno con presencia mayoritariamente femenina acoge al 37,4% de los encuestados/as. En segundo lugar, destaca un entorno con mayoría masculina en el que se sitúa otro 35,3%. A continuación sobresalen los ambientes mixtos, pero con gran diferencia entre ellos. Por un lado, estaría un ambiente mixto-feminizado, es decir, con predominio del colectivo femenino en el que se encuentra otro 22%, y, por último, un entorno mixto-masculinizado o con predominio masculino con tan sólo el 5,2% restante.

Tabla 8. Distribución de la proporción de hombres y mujeres en entorno laboral y sexo

Proporción hombres/mujeres	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Feminizado	10,3%	55,9%	37,4%
Mixto-feminizado	19,6%	23,8%	22,1%
Mixto-masculinizado	6,5%	4,3%	5,2%
Masculinizado	63,6%	16,1%	35,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	398	585	983

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Cuando se comparan los datos por sexo se pueden observar diferencias significativas entre hombres y mujeres. Lógicamente, en un entorno definido como feminizado se sitúa la mayor proporción de mujeres, representada por el 56% de las trabajadoras, frente a un escaso 10% de hombres.

En el extremo opuesto o entorno masculinizado destaca el colectivo de hombres con un 63,6% frente al 16% de presencia femenina. Una proporción muy similar entre ambos colectivos se da en el entorno mixto-masculinizado (6,5% de hombres y 4,3% de mujeres). Algo parecido ocurre en los entornos mixtos-feminizados, un 23,8% de presencia femenina frente a un 19,6% de masculina.

5.3. Otros rasgos generales de la muestra

El hábitat

En función de las variables sociodemográficas, como el tamaño de hábitat y la comunidad autónoma la muestra se distribuye de forma proporcional al peso de la población.

Los datos muestran que la mayor proporción de la población trabajadora encuestada se corresponde con un tamaño de hábitat de entre 10.000 y 100.000 habitantes (34,3%). Otro 25% se sitúa en poblaciones de hasta 10.000 habitantes, seguido del 23,4% que se encuentra en poblaciones de entre 100.000 y 500.000 habitantes y, por último, el 17% restante en poblaciones de más de 500.000.

Tabla 9. Distribución de la muestra por hábitat y Región Nielsen

Teórica Real		Rural	Ciudad pequeña y media	Gran ciudad	Metrópoli
	Total	Hasta 10.000	10.001 a 100.000	Menos de 500.000	Más de 500.000
TOTAL	1.000	242	344	226	189
	1.003	249	344	235	175
Noreste	233	50	74	46	62
	231	50	74	58	49
Este	150	30	65	35	20
	150	30	65	35	20
Sur	172	45	67	33	27
	172	45	67	33	27
Centro	231	58	54	40	79
	231	58	54	40	79
Noroeste	107	27	49	31	0
	111	34	49	28	0
Norte	108	32	35	41	0
	108	32	35	41	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

La distribución de la muestra en función de la comunidad autónoma de residencia desagregada por sexo no presenta diferencias relevantes, siendo la distribución de ambos grupos muy semejante. Cataluña es la comunidad autónoma con mayor peso de trabajadores, le siguen Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia y Madrid.

Escala política o ideología

La distribución sobre la autoubicación ideológica presenta los siguientes resultados: prácticamente la mitad de los encuestados, el 49%, se ubica en el centro. La cuarta parte se define como centro izquierda (25,7%), un 11,6% se ubica en el centro derecha, seguido de un 8,2% en la izquierda y, en último lugar, un escaso 5,2% en la derecha.

No se observan diferencias significativas por sexo. En el centro, centro izquierda y en la izquierda, mujeres y hombres están representados con porcentajes similares.

En el centro derecha y la derecha se produce alguna variación, pero de escasa importancia. En el centro derecha destacan las mujeres con un 13,7% frente al 8,6% de los hombres, situación que se invierte en el polo más extremo de la derecha, donde los varones tienen más representación que las mujeres (7,7% y 3,6% respectivamente).

Las dimensiones del acoso sexual

1. PROBLEMAS METODOLÓGICOS EN TORNO AL ACOSO SEXUAL

La forma de abordar y de medir el problema del acoso es decisiva para entender la variación de cifras que proporcionan los diversos estudios llevados a cabo tanto en España como en el resto de Europa. Dependiendo de la forma de preguntar y de la metodología utilizada para obtener los datos, las cifras resultantes oscilan enormemente. En diversos estudios europeos, de ámbito nacional, realizados durante los años ochenta y noventa, los datos se sitúan en el amplio margen que queda entre el 2% de acoso a mujeres obtenido en Suecia hasta el 81% registrado en Austria (Comisión Europea, 1999).

La representatividad de los datos

La disparidad de metodologías utilizadas para conocer la incidencia de este problema dificulta enormemente la comparación de los resultados obtenidos. Sin duda, uno de los aspectos que influye más en las cifras finales es la utilización o no de muestreos probabilísticos.

En general, los estudios que no seleccionan aleatoria y proporcionalmente a sus informantes y no buscan un muestreo estadístico, tienden a obtener cifras más elevadas de acoso que los que se basan en muestras estadísticas. Esto sucede porque o bien los colectivos en donde se centra la toma de datos están especialmente sensibilizados con el problema -como sucede con aquellas encuestas dirigidas a organizaciones sindicales- o bien porque quienes mayoritariamente responden a las encuestas son personas afectadas. En este sentido, un estudio alemán de ámbito nacional, realizado en 1991, obtuvo una de las cifras más altas de acoso (72%), debido entre otras cuestiones a que los datos se recabaron a través de un cuestionario distribuido entre mujeres sindicalistas y de éstas respondieron un 20%. Mientras, en un estudio danés realizado ese mismo año se utilizó una muestra estadística de 1.300 mujeres trabajadoras entre 17 y 70 años y las cifras de acoso resultantes fueron mucho más moderadas (11%).

Cómo se pregunta a una persona si ha sido acosada

Otro aspecto que ayuda a explicar la enorme disparidad de cifras es la manera en que se formula la pregunta sobre acoso. Hay básicamente dos formas de abordar esta cuestión. Una de ellas consiste en registrar los casos a través de la experiencia de los entrevistados en situaciones de acoso. Normalmente se elabora una lista de conductas con connotaciones sexuales y se le pide al entrevistado que indique

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

si ha vivido alguna de esas situaciones en su entorno laboral. En este caso se describen las situaciones, pero rara vez se nombra el concepto de acoso sexual. La segunda forma de abordar el tema es evidentemente hacer una pregunta directa que incluya el concepto de acoso sexual.

La mayor parte de las conductas que se conceptúan como acoso tienen como marco de referencia la definición recogida en la Recomendación de la Comisión del 27 de noviembre de 1991. En la normativa comunitaria se considera como acoso "la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados (...)".

Esta relación de situaciones o conductas sirve como baremo para conocer la incidencia y gravedad del acoso. Mientras que hay bastante coincidencia en la acotación del "núcleo duro del acoso" -como las agresiones físicas o el *chantaje sexual*¹-, no sucede lo mismo cuando se pretende medir ciertas situaciones del llamado *acoso ambiental*². Dentro de esta amplia categoría se pueden incluir desde miradas y chistes obscenos hasta el contacto físico indeseado. Y dado que no hay una línea divisoria férrea entre ciertas conductas sexistas y el acoso sexual, los datos finales variarán en función de lo que se incluya en la categoría de acoso; cuanto más detallada y exhaustiva sea la recopilación de experiencias y conductas, más elevados serán los resultados. Los estudios nacionales realizados en Austria y Alemania que incluyeron comportamientos sexistas en su relación de acoso obtuvieron unas cifras muy elevadas (81% y 72% respectivamente).

Conocer la formulación literal de las preguntas es, en algunas ocasiones, decisivo para comprender los resultados obtenidos. Las cifras del estudio finlandés de 1993, donde por primera vez el acoso masculino supera al femenino (30% hombres frente al 27% mujeres), se explican por la manera de elaborar la pregunta. En vez de indicar que las conductas sexuales fueran "indeseadas" se señaló que fueran "no buscadas", generando con ello un incremento de las respuestas masculinas. En este estudio se reconocen las diferentes actitudes que hombres y mujeres mantienen frente al acoso; mientras que tan sólo el 15% de los hombres acosados perciben el acoso como una conducta ofensiva, la mitad de las mujeres acosadas sí lo vive como tal.

La segunda manera más utilizada para medir la incidencia del acoso sexual consiste en formular una pregunta directa que incluya este mismo término. En este caso la persona acosada ha de saber nombrar y reconocer su experiencia como acoso sexual. En todos los estudios analizados, las cifras bajan drásticamente cuando se mide de esta segunda forma. Aunque esta disparidad entre experiencia y término se explicará con más detalle en el apartado siguiente, se puede avanzar que la mayor parte de la población asocia el concepto de acoso bien con las situaciones más graves -el chantaje o la agresión sexual- bien con las que duraron más tiempo o tuvieron un final más traumático para las víctimas.

En algunas ocasiones la pregunta sobre acoso hace referencia no sólo a la experiencia personal del entrevistado, sino al conocimiento de situaciones de acoso en su entorno de trabajo. Cuando se formula de esta segunda manera, las cifras suelen ser superiores a cuando se alude exclusivamente a la experiencia personal.

¹ El *chantaje sexual* se produce cuando "la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza (en forma explícita o implícita) como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, obtención de una condición laboral o cese en el mismo". (De la Fuente 1997).

² El *acoso ambiental* se produce cuando la conducta de naturaleza sexual crea para quien la recibe un ambiente "humillante, hostil e intimidatorio".

La variedad en torno al momento temporal al que se refieren las conductas de acoso es otro de los factores que explica el baile de cifras. Hay estudios que directamente no sitúan la experiencia en un tiempo dado, sino que simplemente indagan si ha sucedido o no. Algunos hacen referencia a toda la vida laboral, otros al tiempo transcurrido en el puesto de trabajo del momento en que se hace la pregunta y, por último, hay estudios que acotan un momento temporal concreto -varios meses, un año, etc.- para evaluar la incidencia de este fenómeno.

Es lógico que los resultados estén en función del período de referencia y que cuanto más largo sea éste más elevadas sean las cifras de acoso. Las cifras muy bajas de acoso (2% para mujeres y 1% para hombres) que registra el estudio sueco de 1993 se explican, entre otros motivos, por el período de tiempo al que se hace referencia, que fue de tan sólo tres meses.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Tabla 1. Resultados sobre acoso en Europa, a partir de estudios de ámbito nacional

País	Año de la investigación	Resultados de acoso	Observaciones sobre la metodología
Alemania	1994	72% mujeres	Envío de cuestionarios a mujeres sindicalistas, la respuesta fue de un 20%. Participaron 1.981 mujeres
Austria	1988	81% mujeres	10.000 cuestionarios que las organizaciones sindicales distribuyeron entre empresas. Respondieron algo menos del 14%
Dinamarca	1991	11% mujeres	Muestra estadística representativa de 1.300 mujeres trabajadoras
Finlandia	1993	27% mujeres 30% hombres*	Envío de 3.000 cuestionarios a personas seleccionadas aleatoriamente * Esta cifra tan alta se explica porque la pregunta sobre acoso indicaba que las situaciones eran "no buscadas" en vez de "indeseadas"
Francia	1985 1988 1990	36% mujeres 9% mujeres* 8% mujeres	Muestra estadística de 958 mujeres Muestra estadística de 313 mujeres Muestra estadística de 804 mujeres *Referido a requerimientos sexuales de algún superior
Holanda	1994	7% mujeres* 2% hombres*	Cuestionario publicado en 14 periódicos. El ratio de respuesta osciló entre el 3% y el 13%. En total respondieron 15.000 personas. *Pregunta directa sobre acoso
Luxemburgo	1993	78% mujeres* 13% mujeres**	Muestra representativa de 502 mujeres * Pregunta a partir de un listado de conductas ** Pregunta directa sobre acoso
Portugal	1988 1994	34% mujeres 7% mujeres 7% hombres	Muestra estadística de 1.022 mujeres Para la Administración pública a nivel nacional. 708 cuestionarios distribuidos por correo
Reino Unido	1993	54% mujeres 9% hombres	1.700 cuestionarios cumplimentados, no se dispone del porcentaje de respuesta
Suecia	1987 1993	17% mujeres 2% mujeres* 1% hombres*	Cuestionarios enviados a 4.000 mujeres sindicalistas, respondieron el 50%. Entre 10.000 y 15.000 encuestas * Pregunta sobre acoso en los últimos 3 meses

Fuente : Comisión Europea "Sexual harassment at the workplace in the European Union", 1999.

2. OTROS ESTUDIOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN ESPAÑA

Estudios cuantitativos sobre acoso sexual

En España se han llevado a cabo dos estudios cuantitativos (con anterioridad al presente) sobre la incidencia del acoso sexual en los centros de trabajo. El primero, realizado en 1986 por UGT, tenía como ámbito de referencia la región de Madrid. La muestra se segmentó en seis sectores de actividad y se realizaron un total de 772 entrevistas. El segundo estudio que combina el análisis cualitativo y cuantitativo, fue realizado por el Institut Valencià de la Dona en el año 1994. Parte del contenido de esta encuesta se basa en las opiniones de los grupos de discusión previos a las entrevistas, que son una aportación muy destacada de este estudio. La encuesta se realizó a 1.500 mujeres, divididas en dos submuestras: las trabajadoras por cuenta ajena y las que trabajan por cuenta propia.

En el estudio de UGT se clasifica el acoso en cinco niveles según la gravedad. Los resultados que obtienen hacen referencia a esta escala:

Nivel I (basado en tres preguntas sobre silbidos, chistes y piropos). La incidencia de este tipo de conductas entre las trabajadoras es de un 84%.

Nivel II (basado en tres preguntas sobre miradas lascivas, guiños y muecas insinuantes). Un 35% de mujeres se ven afectadas por estas conductas.

Nivel III (basado en preguntas sobre propuestas de compañeros para salir y haber recibido escritos y llamadas telefónicas molestas). El nivel de respuesta es de un 27%.

Nivel IV (basado en tres preguntas sobre pellizcos, acorralamiento y sujeción por la cintura). Un 27% de las mujeres afirma haber sufrido alguno de estos comportamientos.

Nivel V (basado en una pregunta sobre la presión de compañeros o jefes para mantener contactos íntimos). La cifra de "acoso fuerte" afecta a un 4% de las mujeres entrevistadas.

La orientación dada a este estudio, donde se incluyen como variables del análisis la belleza física de la encuestada (que es valorada por el encuestador) así como su "modernidad", difiere enormemente de nuestra línea de trabajo. La manera de formular las preguntas presenta también importantes diferencias que dificultan la comparación de cifras entre ambos estudios, ya que los contenidos de las categorías se solapan.

Además de la distinta orientación dada al problema del acoso, las diferencias en los ámbitos geográficos de referencia y en la selección de los sectores de actividad explican las disparidades.

En el estudio valenciano se estima entre 12% y 18% la incidencia del acoso sexual entre las trabajadoras. Para llegar a estos datos se utilizan dos caminos: en un primer momento, se calculan las respuestas afirmativas a la pregunta de si han sufrido acoso en el trabajo, obteniendo el 12% entre las trabajadoras de la Comunidad Valenciana. A su vez, se mide la experiencia preguntando por un listado de conductas calificadas por su nivel de gravedad. Entre los resultados se obtiene que un 2% de mujeres ha vivido en sus centros de trabajo algunas conductas con connotaciones sexuales de "alta gravedad" y un 4% ha soportado conductas "graves", aunque ellas no lo califiquen como acoso sexual.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

El estudio estima la incidencia del acoso a partir de la suma de estas cifras: por un lado, el 12% de mujeres que califican su situación como acoso; por otro, el 6% de mujeres que viven situaciones extremas aunque no lo nombren como acoso sexual.

El estudio del Institut de la Dona elabora un perfil de víctimas del acoso en función de variables socio-demográficas :

- * Jóvenes menores de 20 años.
- * Solteras, viven en pareja, separadas y divorciadas.
- * Tienen estudios secundarios, medios y superiores.
- * Pertenecen a algún tipo de asociación y se definen más a la izquierda que el conjunto de la muestra.

Es destacable que en relación a los dos últimos puntos, nivel de estudios e ideología política, los propios investigadores plantean que puede reflejar un mayor nivel de conciencia de estos grupos de mujeres que les permite identificar las conductas de acoso sexual.

Este aspecto va a estar continuamente emergiendo en todos los análisis cuando tratan los datos de acoso: la imposibilidad de distinguir entre los hechos objetivos y la percepción subjetiva.

Otros estudios que incluyen preguntas de acoso sexual

En el año 1994, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) incluyó en una encuesta nacional sobre la familia una pregunta sobre acoso sexual en el trabajo. El universo de referencia eran hombres y mujeres mayores de 18 años, es decir, que no se ceñía a la población activa u ocupada. El tamaño de la muestra utilizada fue de 2.500 personas.

La formulación literal de la única pregunta que se incluyó sobre acoso se realizó de la siguiente manera: *"A veces, en el trabajo, se reciben insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas por parte de compañeros o superiores. Algunas veces estas insinuaciones implican contacto físico y otras sólo conversaciones sexuales. ¿Le ha sucedido a Vd. alguna vez algo de esto?"*

De esta pregunta se puede decir que está a caballo entre aquellas que describen conductas y las que utilizan directamente el término. En vez de utilizar la expresión *acoso sexual*, se refiere al contenido teórico de su definición, esto es, "proposiciones sexuales no deseadas", explicando luego que pueden ser físicas o verbales, con lo que se hace alusión a los comportamientos que el encuestado puede reconocer mejor. El resultado muestra que un 9,5% de las mujeres y un 7,0% de los varones han recibido proposiciones sexuales no deseadas alguna vez en su trabajo.

Para poder comparar esta cifra hay que calcularla en relación a la población que ha trabajado o que trabaja, ya que hay un 16,1% de personas que responden que nunca han estado integradas en el mercado laboral. El acoso alcanza el 11,4% entre las mujeres y el 8,4% de los varones si se toma como referencia sólo a la población que ha trabajado o que trabaja. En el caso de nuestro estudio y de la mayor parte de los análisis, el universo se compone de personas que trabajan actualmente.

Recientemente, en el año 1999, el Instituto Andaluz de la Mujer ha llevado a cabo una encuesta sobre la situación social de las mujeres andaluzas. La encuesta se inscribe en un estudio cuyo objetivo es comparar cómo ha variado la situación de las mujeres en los últimos diez años. La muestra utilizada ha sido de 3.000 entrevistas realizadas a mujeres mayores de 18 años. Para las preguntas de acoso se han ela-

borado dos submuestras: una con la población activa en el momento de realizarse la entrevista (el 27,6% de las mujeres entrevistadas) y otra con la población parada o jubilada (el 22,2% de las mujeres entrevistadas), el resto (50,2%) lo integran aquellas que no participan o no han participado en el mercado laboral.

En este análisis se aborda la incidencia del acoso desde tres flancos distintos y para cada uno de ellos se obtienen dos respuestas, una de las mujeres en activo y otra de las paradas y jubiladas. Los contenidos de las preguntas, con sus respectivas respuestas, se indican a continuación:

- a) Acoso a través del conocimiento de algún caso, tanto personal como del entorno. El resultado es que el 15,8% de las mujeres activas conoce o ha conocido algún caso. Esta cifra desciende un poco (12,4%) cuando le hacen esta pregunta a las mujeres paradas o jubiladas.
- b) Pregunta directa sobre acoso: *“¿En alguna ocasión ha sentido Vd. que estaba siendo acosada sexualmente por parte de sus compañeros o jefes mientras se encontraba en su lugar de trabajo?”*. El resultado es que el 9,9% de las mujeres que trabajan en la actualidad se han sentido acosadas, coincidiendo totalmente con las mujeres paradas o jubiladas que arrojan un 9,7%.
- c) Por último, se pregunta sobre la incidencia de una serie de comportamientos que reflejan los distintos tipos de acoso. Las mujeres podían responder a varias de las situaciones, dando como resultado los siguientes datos:

Situaciones o tipos de acoso	Activas	Paradas/Jubiladas
– Comentarios, gestos y actitudes groseras	67,7%	86,5%
– Rozamientos y toques indeseados	45,2%	48,6%
– Propositiones de tipo sexual	48,4%	43,2%
– Amenaza de despido si no accede a mantener relaciones sexuales	9,7%	5,4%
– Agresión física para mantener relaciones sexuales	8,1%	5,4%

El dato más destacado es la diferencia entre el primer grupo de situaciones (comentarios y chistes, propositiones y rozamientos) y el segundo (chantaje y agresión), mostrando la amplitud del término acoso cuando se incluyen comportamientos que nuestra investigación ha denominado “sexismo”.

Llama también la atención el aumento de la percepción de la categoría de “comentarios, gestos y actitudes groseras” entre las paradas o jubiladas, 86,5%, frente a las activas (67%). Este informe no ha sido publicado todavía y, por lo tanto, es aventurado dar una explicación sobre esta diferencia. En principio no parece que este descenso pueda deberse únicamente a un cambio de actitudes y comportamientos en el entorno laboral andaluz, ya que las mujeres paradas y jubiladas han podido finalizar su relación laboral recientemente. Parece que, al igual que sucede con nuestra investigación, se apunta una asociación entre la distancia de los hechos y la capacidad de nombrar y reelaborar comportamientos.

Como puede observarse, en el resto de las situaciones la similitud entre ambas submuestras es enorme y las diferencias apenas son representativas.

3. LOS RESULTADOS: EL ACOSO SEXUAL EN ESPAÑA

A continuación vamos a exponer los principales resultados obtenidos en la encuesta que hemos llevado a cabo a nivel nacional en abril de 2000. Tal como se ha indicado con más detalle en el Capítulo I, la encuesta se ha realizado a un total de 1.004 individuos ocupados de más de dieciséis años, estratificándose la muestra por región y por tamaño de hábitat. La muestra a su vez ha sido dividida en dos submuestras de hombres y mujeres. Para conocer el contenido de la encuesta, se adjunta en un anexo al final del documento una copia del cuestionario que hemos utilizado.

Como se explicaba al inicio del presente capítulo, las cifras de acoso varían enormemente en función de la forma de medición. Con los datos proporcionados por nuestra encuesta se pueden extraer tres cifras distintas, todas ellas válidas, siempre y cuando se establezca a qué hacen referencia.

La primera, que será la que utilicemos más ampliamente en el análisis de las distintas variables, es la cifra de acoso extraída de una relación de comportamientos indeseados que las personas entrevistadas reconocen haber sufrido, al menos en una ocasión, a lo largo de su vida laboral. A esta variable se la ha denominado "Acoso".

La segunda, que casi cuatricula la cifra anterior, integra algunos comportamientos de carácter verbal que han sido valorados en otros estudios como "acoso leve". Este dato se ha calculado para que sirva de referencia y marco pero, tal como se comentará con más detalle en el Capítulo IV, se ha considerado más oportuno analizar por separado el acoso sexual de este tipo de conductas sexistas. A esta variable se la ha denominado "Sexismo".

La tercera y última cifra que vamos a proporcionar es el resultado de la pregunta de acoso directa, formulada de la siguiente manera: "*¿Considera usted que ha sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez?*". Esta pregunta, localizada casi al final del cuestionario, además de ayudarnos a dimensionar el problema, sirve para conocer la distancia entre las experiencias y el concepto. Nos permite comprender en qué situaciones y por qué la gente nombra su situación como acoso sexual. Se trata de la variable "Acoso reconocido".

3.1. Resultados a partir de un listado de conductas. Acoso

En España, un 14,5% de las personas que trabajan han vivido alguna situación de acoso sexual durante su vida laboral. Más de las tres cuartas partes de las víctimas del acoso son mujeres y algo menos de una cuarta parte son hombres. Esto significa que el porcentaje de acoso se eleva al 18,3% cuando se habla de su incidencia entre las mujeres trabajadoras y que desciende al 8,8% cuando se trata del colectivo masculino.

Tabla 2. Acoso por sexo

Sexo	Mujeres	Hombres	Total	Frec. del total
Acoso	18,3%	8,8%	14,5%	146

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Estas cifras se han obtenido a partir de un listado de conductas que narran diferentes situaciones típicas de acoso sexual. Los trabajadores debían responder si habían vivido algo similar a lo largo de su vida laboral y en su empleo actual. Las situaciones propuestas se eligieron por los dos rasgos que caracterizan el acoso, tal y como convencionalmente se entiende: su naturaleza sexual y el tratarse de conductas indeseadas, molestas u ofensivas para los trabajadores.

Como puede observarse, esta cifra global de acoso femenino que hemos obtenido del 18,3% es prácticamente idéntica a la obtenida en la encuesta realizada para el Institut Valencià de la Dona del año 1994 que arrojaba un 18% de acoso a mujeres. No obstante, la metodología utilizada para llegar a ambas ha sido distinta. En el estudio del Institut de la Dona se integra la percepción del acoso con la vivencia de experiencias indeseadas de carácter grave, mientras que en nuestro análisis hemos distinguido, por un lado, los hechos y, por otro, la definición del concepto.

La tabla 3 muestra las situaciones de acoso recogidas por la encuesta. La diferencia entre casos y situaciones se explica porque muchos de los encuestados han vivido más de una situación entre las propuestas. De ahí que haya más situaciones de acoso que personas acosadas.

Tabla 3. Casos y situaciones de acoso en el trabajo para ambos sexos

Situación de acoso	Número de casos	Número de situaciones de acoso	Porcentaje de casos	Porcentaje de situaciones
Algún compañero/a o jefe/a se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente	82	134	56,5	91,8
Se ha sentido presionada/o por alguien para mantener relaciones o salir juntos	18	30	12,6	20,4
Algún superior le ha insinuado que conseguiría mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual	14	22	9,2	14,9
Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes/as o jefes/as	29	47	19,7	32,1
Ha sufrido algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo	3	5	2,0	3,3
Respuestas totales	146	238	100,0	162,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Más de la mitad de los casos reconocidos (56,5%) se refieren a la invasión del espacio físico por parte de compañeros o jefes. Le sigue en número de casos los roces y tocamientos indeseados, 19,7%. Esta última cifra es técnicamente igual a la obtenida en el estudio nacional británico del año 93 donde el 20% de los casos de acoso eran de este tipo. No obstante, habría que estudiar con más detalle el diseño de los estudios europeos que incluyen esta pregunta, ya que los resultados son mucho más abultados, llegando hasta el 90% en Dinamarca y al 70% en Alemania.

Las agresiones sexuales en el ámbito laboral representan el 2% de los casos de acoso. Esta cifra se corresponde con los resultados de otros países comunitarios donde la incidencia de las agresiones en el ámbito laboral oscila entre el 1% y el 6%. Pero debido a su baja frecuencia y al error muestral, no es posible extrapolar el resultado a la población española.

La presión ejercida por alguien para mantener una relación representa el 12,6% de los casos registrados en España. Aunque la formulación de esta pregunta varía de un país a otro, se puede asumir que es similar a otras que preguntan sobre requerimientos para tener relaciones sexuales. En este caso las cifras europeas oscilan entre el 14% y el 27%. Desde un punto de vista técnico, la oscilación del porcentaje obtenido por la presente encuesta coincidiría con el intervalo europeo.

Lo que se conoce como chantaje sexual o acoso de intercambio, esto es, el condicionamiento de la situación laboral del trabajador a exigencias de tipo sexual, representa en España un 9,2% de los casos de acoso. Esta cifra es técnicamente igual a la obtenida en un estudio de ámbito nacional llevado a cabo en Suecia y que daba como resultado un 10%. En los estudios de Austria y Alemania el dato era inferior al 7%.

Hasta ahora hemos analizado el número de casos, esto es, el número de hombres y mujeres afectados por situaciones de acoso sexual. Pero tal como se observa en la tabla 2, el número de incidentes o situaciones casi duplica al número de personas acosadas, registrándose 1,6 incidentes por trabajador acosado. Esto significa que muchas personas sufren en más de una ocasión este problema. La tabla 4 recoge el número de situaciones de acoso por persona.

Tabla 4. Número de situaciones de acoso por persona

Número de casos de acoso	% de personas acosadas afectadas
1	58,5%
2	28,4%
3	8,4%
4	2,6%
5 y más de 5	1,5%
Total	100%
Frecuencia del total	146

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Más de la mitad de las personas acosadas han sufrido un solo caso acoso (58,5%) y algo más de una cuarta parte (28,4%) se ha topado con este problema en dos ocasiones. Es reseñable que el 12,5% haya padecido este tipo de experiencias más de tres veces.

3.2. Resultados incluyendo conductas sexistas: sexismo

La cifra anterior del 18,3% de acoso femenino deja fuera del cómputo todo un conjunto de situaciones próximas al acoso que son bastante frecuentes en algunos centros de trabajo, como son los chistes de contenido sexual, la exhibición de imágenes pornográficas y los comentarios sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras.

Hemos preferido excluir inicialmente estas situaciones, que algunos estudios califican como “acoso leve”, de la cifra global de acoso y englobarlas en un capítulo aparte sobre sexismo y sexualización del mundo laboral. Se trata sin duda de un elemento clave para la creación de un clima proclive al acoso, pero optamos por diferenciar las dos situaciones por los siguientes motivos:

La operación de medir la *sexualización* del entorno de trabajo requería que evitáramos formular estas conductas con el calificativo de “indeseadas” o “molestas”. De haber calificado negativamente las preguntas, se habrían autoexcluido todos aquellos que promueven y participan en este tipo de situaciones o aquellos que las soportan sin llegar a ofenderse. De ahí que optáramos por una formulación neutral que permite conocer si se producen o no dichas situaciones y evaluar los distintos ambientes laborales y su grado de sexualización. Al mismo tiempo, esto nos impedía sumar las respuestas al acoso sexual, pues no nos permitía medir su carácter “indeseado”. Por otra parte, utilizar el concepto de sexismo como entorno del acoso nos parece una aportación enriquecedora.

No obstante, para comparar los resultados de la encuesta con otros estudios que sí incluyen como acoso estas conductas, se ha realizado el cálculo incluyendo los resultados de las tres preguntas arriba mencionadas. Esto es, hemos contabilizado a las personas afectadas por la exhibición en su lugar de trabajo de imágenes pornográficas, por la frecuencia de chistes de tipo sexual y por la intensidad de los comentarios sobre el cuerpo o la vestimenta de los compañeros o suyo.

Tabla 5. Sexismo en las empresas

Sexismo	%	Frecuencias
Sexismo fuerte	14,4%	143
Sexismo leve	40,2%	400
Ausencia de sexismo	45,4%	453
Totales	100%	996

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Para integrar las situaciones mencionadas dentro de las cifras de acoso, se asume que es a las mujeres a quienes afecta más directamente las conductas sexistas y, por ello, en este caso sólo hemos calculado el acoso femenino. La incidencia de estas conductas entre la población femenina alcanza a la mitad de las trabajadoras. Esto es, el 50,4% de las mujeres han estado o están en entornos laborales donde se exhiben carteles pornográficos y/o donde los chistes y comentarios de contenido sexual son frecuentes.

Algunos de los estudios europeos consideran que los chistes y bromas de contenido sexual junto a los comentarios sobre el cuerpo y la vestimenta constituyen “el grueso” del acoso. En seis estudios nacionales (Dinamarca, Alemania, Luxemburgo, Holanda, Suecia y Reino Unido) la incidencia de conductas de acoso verbal ronda el 60%, situándose los valores entre el 56% y el 81%.

3.3. Resultados de la pregunta directa de acoso: acoso reconocido

Un 6,6% de las mujeres trabajadoras y un 2% de los hombres han respondido afirmativamente a la pregunta sobre si consideran haber sufrido acoso sexual alguna vez en su vida laboral. Esta cifra coincide totalmente con la de un estudio nacional llevado a cabo en Holanda en el año 94 donde se realizó una pregunta similar que dio como resultado un 7% de mujeres y un 2% de hombres.

Tabla 6. Acoso reconocido por sexos

Acoso reconocido	Sexo		Total	Frec. del total
	Mujeres	Hombres		
	6,6%	2%	4,8%	48

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Nos interesa especialmente conocer la relación entre la extensión del acoso y la asimilación del término por parte de la población. Para entenderlo, nos preguntamos qué condiciones y variables explican que unas personas reconozcan su experiencia como acoso y otras no lo hagan. Hay que tener en cuenta que dos de cada tres mujeres acosadas no reconocen su experiencia como acoso sexual.

Como veremos más adelante, en la percepción de la persona que ha sufrido acoso puede influir la edad, la ideología o el estatus. Analizaremos qué circunstancias de la propia experiencia afectan a la elaboración de la misma. Es decir, si es la gravedad del hecho, su duración, su resultado o su repetición lo que explica que una trabajadora hable de acoso sexual. Es evidente que las políticas dirigidas a erradicar este problema deben conocer el eco que tiene el concepto de acoso entre las mujeres para poder utilizarlo correctamente.

4. PRINCIPALES VARIABLES EN RELACIÓN CON EL ACOSO A MUJERES

4.1. Acoso a partir de un listado de conductas

Analizados los datos globales de acoso sexual en España, este apartado pretende poner en relación el acoso con otras variables importantes. Existe la idea de que el acoso sexual se dirige sobre todo hacia

aquellas mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, trabajadoras jóvenes, con contratos precarios, con bajo nivel de ocupación o estudios, separadas, etc. Al mismo tiempo, otros análisis ponen en duda esta idea y defienden que son aquellas mujeres que destacan por algún rasgo las más acosadas.

En el primer sentido, el acoso sería sobre todo una discriminación y un abuso, nacido de la diferente posición que hombres y mujeres ocupan en la escala laboral. En el segundo, sería más bien una sanción y una autodefensa masculina para minar la confianza o el avance de ciertas mujeres. Mientras las teorías se enfrentan, los datos no son concluyentes. No sólo por la falta de estudios, sino por un problema más sutil que persigue cualquier acercamiento cuantitativo al tema. Es difícil, por no decir imposible, distinguir la situación objetiva y la vivencia subjetiva. El acoso sexual se enmarca dentro de una serie de actitudes y conductas socialmente aceptadas y muy extendidas, aunque su efecto sea infantilizar o convertir en objeto sexual a las mujeres. Situaciones o conductas muy similares en apariencia pueden vivirse como ofensivas y hostiles o por el contrario ser acogidas como halagadoras o simplemente aceptadas como cotidianas.

Una mujer que asciende en una empresa puede ser objeto de ofensas por parte de jefes o compañeros; o bien, esa misma mujer, consciente de su posición y de sus dificultades, puede ser más sensible a determinadas conductas hacia ella. Una mujer joven puede sufrir un hostigamiento leve que olvidará si más adelante se encuentra a gusto en la empresa. Por el contrario, la lucidez que acompaña a la edad madura puede permitir reinterpretar situaciones que en principio se vivieron como naturales y definir las como acoso.

Podríamos seguir con otros ejemplos, pero lo importante es reconocer la ambigüedad que rige esta cuestión. La ambigüedad no deslegitima la voluntad de encontrar datos sobre el acoso sexual, ni mucho menos pone en duda la palabra de los encuestados, pero ha de tenerse en cuenta para comprender los problemas metodológicos y la prudencia con que se presentan algunos resultados.

Acoso y edad

Mientras que otros estudios manifiestan que hay una relación estrecha entre acoso y juventud, los datos de nuestra encuesta no permiten afirmar esta asociación. Por lo tanto no podemos aseverar que exista una asociación entre el acoso sexual y la edad.

Hay un cierto consenso en que la edad es un factor de riesgo y así lo afirman diversos estudios europeos, que establecen que entre los 20 y los 40 años se producen más casos de acoso.

Entre los estudios más próximos que mantienen esta vinculación, destaca el del Institut de la Dona donde se afirma que más de la mitad de las mujeres acosadas tenía menos de veinte años cuando se produjo la situación de acoso. Una relación realmente elevada, ya que las trabajadoras menores de veinte años eran sólo el 6% de las mujeres entrevistadas. Aunque el informe no especifica la formulación concreta de la pregunta, parece que ésta hace referencia a la edad que tenían las mujeres cuando se produjo la situación de acoso, siendo ésta una de las fórmulas más fiables para acotar la edad.

Algunos estudios que realizan estas afirmaciones, en sus preguntas concretas no hacen mención al momento del acoso, sino que simplemente indagan si a la mujer le ha sucedido o no. Este es el caso del estudio sobre la situación de las mujeres andaluzas, realizado en el año 1999, en donde se pregunta: "¿En alguna ocasión ha sentido Vd. que estaba siendo acosada?". Cuando las que contestan son las mujeres en activo, el nivel más alto de acoso, 18,2%, corresponde a las menores de 18 años. Cuando

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

son las mujeres paradas o jubiladas las que responden la tasa más elevada, 12,7%, se da entre las mujeres de 26 a 35 años.

Formulada así la pregunta, resulta difícil afirmar la edad que la mujer tenía cuando se produjo el hecho, siendo por lo tanto complicado establecer una relación directa entre edad y acoso.

Acoso y estado civil

Las situaciones de acoso y el estado civil son variables que tienen una relación³

Estar separada o divorciada es una situación proclive a vivir las conductas de acoso, ya que la proporción de acoso asciende hasta el 41,4% para las mujeres que se encuentran en la situación mencionada.

En el otro extremo se encuentran las mujeres casadas o que viven en pareja que registran un 12,3%. Es decir, las mujeres que tienen una relación estable con un hombre tienen un 27,7% menos de probabilidad de sufrir una agresión de acoso.

En el caso de las solteras y las viudas no se detecta un énfasis en la asociación entre variables.

Tabla 7. Mujeres por estado civil y acoso sexual

Ha sufrido acoso	Estado civil				Total
	Solteras	Casadas o viviendo en pareja	Viudas	Separadas o divorciadas	
Sí	18,7%	12,3%	28,6%	41,4%	18,4%
No	81,3%	87,7%	71,4%	58,6%	81,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	193	352	21	33	604

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

La incidencia del acoso entre las mujeres separadas y divorciadas ha sido recogida en múltiples estudios y, de hecho, es una de las conclusiones extraídas del estudio elaborado por la Comisión sobre este tema. También en el informe del Institut Valencià de la Dona se pone de manifiesto esta relación entre estado civil y acoso. Además de las conclusiones mencionadas, se plantea que el acoso penaliza también a las mujeres que viven en pareja sin estar legalmente casadas.

³ Dados los bajos marginales, en este cruce se utiliza excepcionalmente un nivel crítico de 0,1.

Como conclusión general se puede extraer que el hecho de tener una pareja estable genera un cierto "respeto" masculino que evita algún tipo de acoso, mientras que las separadas y divorciadas son especialmente castigadas por el acoso.

Nivel de ocupación y acoso

Los niveles de ocupación que hemos construido -trabajadoras en puestos de baja cualificación, trabajadoras en puestos de cualificación media, profesionales y directivas - son una síntesis entre la cualificación requerida para desempeñar la actividad profesional y el cargo que se ocupa dentro de la estructura laboral.

Cuando se analiza la incidencia del acoso por nivel de cualificación, se observa que no hay una asociación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, el acoso se distribuye por igual en toda la jerarquía laboral, lo que contrasta con algunas teorías que defienden que se basa en el desequilibrio de poder. El género, antes que la clase o el poder organizacional, explica las situaciones de acoso sexual, aunque las manifestaciones de sexismo, las respuestas y los resultados, sean muy diferentes según el poder relativo de los actores.

Acoso y nivel de estudios

Hay datos encontrados en cuanto a la relación entre acoso y nivel de estudios. El informe de la Comisión sobre acoso sexual en Europa cita cuatro investigaciones que concluyen que a menor nivel educativo se produce más acoso. Por el contrario, el estudio realizado en Valencia argumenta justamente lo contrario; que la probabilidad de que se produzcan situaciones de acoso se eleva conforme aumenta el nivel educativo.

Y puede que ambas situaciones convivan en la realidad y que dependiendo de la forma de preguntar y de analizar el acoso afloren de una forma o de otra. En el primer caso, se mide la vulnerabilidad de las trabajadoras y se relaciona el acoso con el desequilibrio de poder. En el segundo caso, la relación de mayor cualificación y acoso se argumenta en el citado estudio con dos hipótesis: la más defendida es que hay una mayor sensibilidad de este colectivo para detectar las conductas de acoso y la segunda es la posibilidad de que este grupo desarrolle conductas más liberales que se interpreten erróneamente por parte de compañeros y jefes.

Nuestra investigación no dirime la polémica entre acoso y nivel educativo, sino que más bien ahonda en la idea de que el acoso se produce de una forma bastante generalizada por todo el panorama laboral afectando a mujeres en los distintos estratos de cualificación. En nuestros resultados no aparece una asociación extrapolable a la población general entre acoso y nivel educativo.

No obstante, en la muestra trabajada se aprecia una enorme similitud en el comportamiento de esta variable con los datos de las ocupaciones. Dado que el nivel de estudios condiciona la categoría del puesto de trabajo y la ocupación, es lógico que se comporten estas dos variables de forma muy similar cuando se miden las mujeres acosadas.

Acoso y sector de actividad

Puede que haya diferencias relevantes de acoso no tanto entre los grandes sectores de actividad sino en profesiones o subsectores más concretos. En Estados Unidos y en Europa se han realizado algunos

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

estudios sectoriales que tratan el problema del acoso sobre determinados colectivos. Hay algunas actividades profesionales que han sido especialmente analizadas como secretarías, personal médico, personal universitario, ejército o policía, entre otras.

Los resultados de estos análisis sectoriales vuelven a mostrar una disparidad enorme de cifras y datos que resulta de escaso interés apuntar, pues carecemos de información sobre la metodología utilizada. Lo que resulta más relevante es el objeto perseguido por una gran parte de estas investigaciones que indagan en las características del trabajo y en las condiciones del entorno y lo relacionan con las situaciones de acoso.

En la presente investigación el sector de actividad no presenta asociación con el acoso. La escasa diferencia de resultados entre los distintos ámbitos nos habla de un fenómeno que se distribuye proporcionalmente entre los cuatro grandes sectores de actividad en los que se ha subdividido la muestra: agricultura, industria, construcción y servicios.

Parece, por lo tanto, que no es a gran escala, en los grandes sectores, donde se van a apreciar diferencias, sino más bien en el tipo de trabajo y en las condiciones en las que se desarrolla la actividad. Existen ambientes o entornos más o menos proclives a que se produzcan situaciones ofensivas para las mujeres, como veremos en los Capítulos IV y VI.

Acoso y tipo de contrato

El tipo de contrato sí tiene una asociación con acoso⁴. Lo que más claramente desvela la tabla 8 sobre el tipo de contratación y la incidencia del acoso es que la máxima precariedad laboral, que es trabajar sin contrato, dispara las cifras de acoso. Más de una cuarta parte de las trabajadoras que no tienen contrato laboral (27,1%) han sufrido alguna forma de acoso.

Tabla 8. Mujeres por tipo de contrato y por haber o no sufrido acoso

Ha sufrido acoso sexual	Tipo de contrato				Total
	Autónomo	Indefinido	Temporal	Sin contrato	
Sí	15,1%	19,4%	13,1%	27,1%	18,4%
No	84,9%	80,6%	86,9%	72,9%	81,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	73	319	137	70	599

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El resto de las situaciones no resultan tan significativas como en el caso anterior y, por lo tanto, hay que leer los datos con más cautela. Contrariamente a lo que otros estudios afirman, las trabajadoras con contratos temporales no parecen estar más expuestas a este tipo de problemas que las que tienen una

⁴ Dados los bajos marginales, en este cruce se utiliza excepcionalmente un nivel crítico de 0,1.

relación laboral estable. En nuestra muestra registran la menor incidencia de acoso (13,1%), cinco puntos por debajo de la media. Le siguen de cerca las trabajadoras en régimen de autónomos que por sus condiciones laborales parecen menos afectadas por el acoso (15,1%).

Las mujeres con contrato indefinido, que representan las dos terceras partes de las asalariadas, registran una incidencia del acoso levemente superior a la media, con un 19,4%.

4.2. El acoso reconocido

Después de conocer el perfil de las mujeres que viven situaciones de acoso, lo nombren o no como tal, interesa indagar un poco más en el grupo de mujeres que sí reconocen su experiencia como acoso.

Podríamos decir que a través de esta búsqueda vamos a descubrir tanto aspectos objetivos como subjetivos del acoso. Por un lado, nos permite identificar el grupo de mujeres que tiene una mayor conciencia sobre este tema, el que bien por ideología política, por trayectoria personal o por edad percibe los problemas de discriminación en su entorno laboral y, entre ellos, las situaciones de acoso. Y también van a aflorar aquellas mujeres que han sufrido situaciones de acoso que por su gravedad, por las malas condiciones del entorno o por la forma en que se cerró el conflicto, lo catalogan como acoso sexual.

Existe cierta coincidencia a la hora de pensar que la gente nombra su experiencia como acoso cuando ésta ha sido especialmente grave, como sucede con las agresiones físicas. Sin duda es cierto que determinadas conductas verbales ofensivas no son percibidas como acoso. Pero tampoco existe una relación directa entre gravedad y conciencia. Los resultados del análisis nos muestran que no es tanto la gravedad de la acción sino el contexto en el que se desarrolla y el resultado de la misma lo que explica que las personas afectadas lo reelaboren y lo nombren como tal.

La duración de la conducta es relevante para definir o no una situación como acoso. El 62.7% de las mujeres acosadas se han visto afectadas por episodios aislados. En este caso, un 37.5% nombra su experiencia como acoso. Cuando las molestias empiezan a ser más continuas, prácticamente la mitad de las mujeres lo nombran así.

Quién llevó a cabo la acción parece un elemento importante para considerar la situación como grave y por tanto para utilizar el calificativo de acoso, o integrarlo dentro de la "normalidad". Cuando quien acosa es un jefe, el doble de mujeres reconoce su situación como de acoso que cuando el acosador es un compañero (39,3% frente a 21,6%).

El resultado también afecta a la percepción del proceso. Entre las mujeres que no reconocen su experiencia como acoso, el 80% expresaron que el conflicto terminó cuando cesaron las molestias por parte del acosador. Esto significa que cuando la situación de acoso finaliza de forma "pacífica" sólo una de cada cuatro mujeres acosadas reconoce esa experiencia como tal.

Aunque los resultados no son extrapolables en la muestra sí que parece que se observa que no es la cercanía de la experiencia lo que permite nombrarla, más bien al revés. Parece que cuando las personas están "en el fragor de la batalla", cuando la situación de acoso está sucediendo, es más difícil percibir la situación con claridad. Entre las personas que manifiestan que la situación indeseada todavía continúa, sólo un tercio reconoce que lo que les está pasando es acoso. Esta hipótesis deberá ser contrastada en futuras investigaciones.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

El grado de satisfacción con el resultado es también un aspecto que ayuda a entender la elaboración conceptual de un acto ofensivo en acoso. Cuanta más satisfacción hay con el resultado, menos mujeres consideran que lo que les sucedió fue acoso sexual. Mientras que un 60% de las trabajadoras que se consideran muy insatisfechas con el resultado describe su experiencia como acoso, entre aquellas que se sitúan en el otro extremo, las muy satisfechas, sólo un 27,6% lo considera como tal.

Tipo de hábitat y mujeres que definen su experiencia como acoso sexual

Tabla 9. Mujeres por acoso reconocido y tamaño de hábitat

Considera que ha sufrido acoso	Hábitat				Total
	Hasta 10.000 habitantes	De 10.001 a 100.000 hab.	De 100.001 a 500.000 hab.	Más de 500.000 hab.	
Sí	5,0%	2,4%	12,6%	9,1%	6,6%
No	95,0%	97,6%	87,4%	90,9%	93,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	141	209	143	110	603

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Aparece una relación muy estrecha entre el tamaño poblacional y las mujeres que perciben el acoso. Mientras que esta asociación no es significativa cuando se analizan las situaciones de acoso, en este caso sí resulta relevante. A partir de más de 100.000 habitantes el porcentaje de acoso reconocido se incrementa. Es curioso que la cifra más elevada de mujeres que reconocen su experiencia como tal se concentre en las ciudades con poblaciones entre cien mil y quinientos mil habitantes. Si quitamos las siete grandes ciudades españolas, estamos hablando de las principales capitales de provincia como Palma de Mallorca, San Sebastián, Oviedo, Albacete o Cádiz, por nombrar algunas de ellas.

Le siguen, en proporción de mujeres acosadas, las grandes ciudades españolas, a partir de quinientos mil habitantes. En ellas se concentra el 9% de las mujeres que reconocen su experiencia como acoso.

En las ciudades y núcleos de población pequeños -hábitat por debajo de los cien mil habitantes- la proporción de mujeres acosadas se sitúa por debajo de la media, esto es, 5% en poblaciones de hasta diez mil habitantes y 2,4% entre diez mil y cien mil.

Por lo tanto, mientras que el acoso se distribuye por igual en todos los tipos de hábitat, no sucede así con la conciencia de vivirlo. El término ha penetrado más en los medios urbanos y la conciencia de la discriminación es más aguda.

Edad y acoso reconocido

Dentro de la misma lógica que se observaba con anterioridad para la variable acoso, no existe asociación entre la edad y el reconocimiento de la experiencia.

Cualificación laboral y acoso reconocido⁵

Tabla 10. Mujeres por cualificación y acoso reconocido

Mujeres acosadas que reconocen la experiencia	Cualificación profesional				Total
	Baja cualificación	Cualificación media	Profesionales	Directivas	
Sí	4,6%	9,0%	9,8%	0,0%	6,7%
No	95,4%	91,0%	98,2%	100%	93,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	175	343	56	19	593

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Si observamos la tabla 10, el nivel de acoso reconocido es más alto entre las mujeres de cualificación media y las profesionales (9% y 9,8% respectivamente), descendiendo en las de baja cualificación y desapareciendo entre las directivas.

No obstante, lo interesante aquí es comprobar la relación existente entre “acoso” y “acoso reconocido”. Nos preguntamos por el grado de conciencia sobre las situaciones vividas y hasta qué punto éstas se definen o no como acoso. Los resultados de esta relación son los siguientes:

Un 25% de las mujeres en puestos de baja cualificación que han sufrido alguna forma de acoso, lo reconocen como tal. Esta proporción alcanza el 38% en el caso de las trabajadoras en puestos de cualificación media. Las profesionales asocian las situaciones vividas con el acoso en un 15% de los casos y las directivas, nunca.

Por lo tanto, el reconocimiento de una situación como acoso no depende ni del nivel de estudios ni del puesto que se ocupa. Por el contrario, existe una relación inversa entre jerarquía y reconocimiento. Puede pensarse que las ejecutivas y directivas han sufrido formas de acoso menos grave. Partiendo del análisis cualitativo, nos inclinamos a pensar más bien que existe cierta “presunción de igualdad” que lleva a negar las actitudes más sexistas en el trabajo.

La ausencia del concepto de acoso en las directivas puede ser debido a que en estos puestos eleva-

⁵ Dados los bajos marginales, en este cruce se utiliza excepcionalmente un nivel crítico de 0,1.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

dos de la jerarquía profesional la idea de igualdad conseguida choca con actitudes y conductas sexistas del entorno laboral. A muchas mujeres que han estudiado y trabajado como iguales entre compañeros les cuesta reconocer que son vistas o tratadas como objetos sexuales en su vida profesional. Esta ruptura de esquemas es lo que puede explicar la distancia entre las vivencias y el reconocimiento de acoso.

Entre las mujeres de cualificación media y baja parece que la desigualdad está más presente en su quehacer cotidiano. Un amplio colectivo de mujeres de estos niveles profesionales experimenta problemas en la promoción, percibe un trato distinto en el reparto de tareas y es consciente de la discriminación salarial. Por ello, puede que les resulte más fácil que a algunas profesionales distinguir si están siendo objeto de conductas de acoso sexual, pues no presuponen que el mundo laboral sea igualitario.

5. EL ACOSO EN LOS HOMBRES

Un fenómeno distinto al de las mujeres

El acoso sexual entre los hombres tiene una incidencia significativamente menor que entre las mujeres, así se ha constatado en la encuesta y así lo confirman las distintas investigaciones que han tratado el acoso masculino. Asimismo, presenta unas características especiales que permiten afirmar que se trata de un fenómeno distinto al acoso que afecta a las mujeres.

Mientras que el acoso a mujeres está íntimamente vinculado con problemas de discriminación y sexismo, entre los hombres acosados no aparece en absoluto esta relación. Tal como se verá en el capítulo correspondiente, la mayor parte de las mujeres que han vivido situaciones de acoso sexual se sienten también discriminadas en el trabajo. Estas mismas mujeres reconocen estar inmersas en un entorno laboral sexista que cuestiona su credibilidad y autonomía. El acoso se muestra como un problema de género, sucede a las mujeres por el hecho de ser mujeres, y puede entenderse como una manifestación burda y en algunos casos brutal de discriminación sexual.

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 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 mujeres.

Al analizar las situaciones y la incidencia del acoso masculino parece que éste se asemeja más a la idea que la mayor parte de la población tiene sobre este tema, esto es, que se trata de algo infrecuente, casos aislados, y que es básicamente un abuso de poder que padecen normalmente los más jóvenes, los que tienen empleos más precarios, con menores ingresos y menor formación, en definitiva, los más vulnerables. Este retrato-robot de acoso, tal como se irá viendo a lo largo de toda la investigación, no responde a la realidad de las mujeres, y el acoso se difumina por todo el panorama laboral allá donde están éstas. La incidencia del acoso entre directivas es una muestra palpable de que el poder jerárquico no sólo no evita estas situaciones sino que, en ciertas condiciones, parece alentarlas.

La medición del acoso masculino

En España, un 8,2% de hombres reconoce haber sufrido algún tipo de situación calificada como aco-

so sexual. Cifra similar a las estimaciones realizadas en Europa, que concluyen que uno de cada diez trabajadores masculinos ha podido sufrir acoso.

De todos los estudios europeos que se han mencionado anteriormente, sólo cuatro de ellos indagan en la incidencia de este fenómeno entre los varones. Cada uno ha utilizado metodologías de medición muy distintas que, aunque comentadas anteriormente en el análisis de las cifras europeas, conviene reseñar para poder volver a encuadrar las cifras. El primero de ellos fue un estudio alemán que se elaboró en 1991, los tres restantes se realizaron el mismo año, en 1993.

El estudio realizado en Alemania, que no utiliza una muestra estadística representativa, analiza a 265 individuos. El resultado que obtiene es que un 19% de los hombres han experimentado acoso sexual; entre éstos, en el 63% de los casos el acosador ha sido otro hombre y en un 37% una mujer.

El estudio del Reino Unido está basado en un cuestionario que indaga en la experiencia personal y en la observación de situaciones de acoso a partir de un listado de conductas. En el mismo no se especifica el ratio de respuesta de las 1.700 encuestas que se recibieron, tanto de hombres como de mujeres. Las conclusiones de este estudio coinciden ampliamente con nuestra encuesta, ya que se cifra en un 9% el acoso masculino.

En Suecia se llevó a cabo una encuesta entre 10.000 y 15.000 trabajadores, hombres y mujeres, en la que se hacía una pregunta directa sobre si se había sufrido acoso sexual. Las posibilidades de respuesta acotaban esta experiencia a los últimos tres meses. El resultado que se obtuvo fue de un 1% de hombres acosados.

Por último, en Finlandia, a partir de un cuestionario enviado aleatoriamente a 3.000 trabajadores y trabajadoras, se obtuvo una cifra elevadísima de acoso masculino que alcanzaba el 30% de hombres, superando al acoso femenino (27%). Los investigadores explicaron esta cifra por la forma en que se había realizado la pregunta, que no se refería a conductas sexuales indeseadas sino no buscadas.

Tal como se ha comentado anteriormente, en este último estudio se señalaba la distinta actitud de hombres y mujeres frente al acoso, ya que tan sólo un 15% de los que se incluyeron como acosados consideraba las conductas ofensivas, mientras que más de la mitad de las mujeres acosadas lo vivía como tal.

Características del acoso masculino

Con los datos de la encuesta se pueden aportar un conjunto de características que definen el acoso masculino. Al igual que sucedía con las mujeres, el acoso masculino no está asociado con la edad.

El 83,2% de los hombres acosados reconocen haber sufrido situaciones de acoso físico. Las cifras más elevadas se obtienen en la percepción de la invasión del espacio, seguido de los roces y tocamientos. Entre las mujeres estos dos tipos de acoso también son mayoritarios, pero registran un menor peso relativo que en el caso de los hombres. Mientras, el acoso no físico, como es la presión para mantener relaciones o el chantaje sexual, tiene un peso mucho menor entre los hombres (5,6%) que entre las mujeres (11,7%).

Al igual que sucede con las mujeres, proporcionalmente los separados y divorciados son los más proclives a sufrir acoso sexual; el 42,9% de los que se encuentran en esta situación reconocen haber sufrido algún tipo de conducta indeseada en su centro de trabajo.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Los solteros, a pesar de constituir sólo un tercio de la población masculina ocupada, tanto en números absolutos como en relativos, superan en casos de acoso a los hombres casados. Así, un 12,9% de los solteros ha sufrido alguna situación de acoso frente al 5,5% de hombres casados.

Tabla 11. Porcentaje de hombres por estado civil y acoso sexual

Ha sufrido acoso	Estado civil			Total
	Solteros	Casados o viviendo en pareja	Separados o divorciados	
Sí	12,9%	5,5%	42,9%	8,5%
No	87,1%	94,5%	57,1%	91,5%
Total	100%	100%	100%	100%
Frec. del total	132	256	7	395

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

No se produce asociación entre nivel de estudios y acoso, como sucedía con las mujeres, pero a diferencia de éstas, el nivel de ingresos sí es relevante. La cifra más abultada y absolutamente alejada del resto es que de los trabajadores con ingresos inferiores a 60.000 pts., uno de cada tres reconoce haber sufrido alguna situación de acoso. En el resto de estratos salariales las cifras rondan la media, esto es, entre uno de cada ocho y uno de cada diez.

En cuanto al acosador, el 76,2% de los hombres manifiestan que quien generó esa situación fueron mujeres y un 22,8% fueron acosados por hombres. El acoso perpetrado por personas del mismo sexo es una característica del acoso masculino, ya que entre mujeres es muy infrecuente este tipo de situaciones.

Por último, tan sólo hay un 2,0% de hombres que reconocen su experiencia como acoso sexual. Esto es, que responde afirmativamente a la pregunta sobre si han sido objeto de acoso sexual alguna vez en el trabajo. Las dos terceras partes de los varones que reconocen haber vivido situaciones molestas en su trabajo no las consideran acoso sexual.

6. PERCEPCIÓN SOCIAL DEL ACOSO SEXUAL

Uno de los objetivos de esta investigación consiste en conocer la opinión que la población en general tiene sobre el acoso sexual: los mitos que emanan de este concepto; los estereotipos de quien acosa; la imagen de quien es acosado, etc. Las opiniones de los trabajadores/as tienen un enorme interés para cualquier acción social y política que quiera actuar sobre este tema.

Los estereotipos e imágenes que aquí se plantean sobre el acoso parten de los grupos de discusión

llevados a cabo en el año 1998. En dicho estudio cualitativo hombres y mujeres de distintos entornos socio-laborales expresaron abiertamente sus ideas sobre el tema. A partir de las opiniones más frecuentemente expresadas en los grupos, hemos elaborado un conjunto de siete frases que resumen el sentir de la población en general.

Estas frases se pueden estructurar en tres grandes grupos:

a) Sobre las mujeres acosadas. En cuatro frases se dibujan los temas más espinosos en torno a las mujeres que se ven envueltas en un problema de acoso:

- Un aspecto que se repite con frecuencia consiste en culpabilizar a la víctima por haber colaborado o incluso aguantado demasiado tiempo una situación molesta. La siguiente frase pretende conocer la implantación de esta idea: *“Ocurre porque las mujeres no les paran a tiempo”*.
- En la afirmación que sigue se plantean las dudas sobre la fiabilidad y las intenciones ocultas que algunos perciben cuando aparece una denuncia de acoso. *“Es un arma que utilizan algunas mujeres para vengarse”*.
- La ruptura, por parte de algunas mujeres, de las reglas del juego de la seducción y del ligue también queda reflejadas en la siguiente frase : *“Es una exageración de algunas mujeres que no entienden de bromas”*.
- Por último se mide un aspecto esencial para poder plantear una respuesta, como es la credibilidad de la palabra de la mujer. Dado que rara vez hay testigos, esta actitud es esencial para conocer la predisposición hacia aquellas que tienen problemas de acoso. *“Para demostrar que ha habido acoso, debería bastar con la palabra de la mujer”*.

b) Sobre el acosador. En dos frases se desvelan dos aspectos repetidos continuamente en torno al acoso:

- Que es un problema básicamente de jerarquía laboral. *“Es un abuso de un superior”*.
- Que quienes lo perpetran son seres raros, de sexualidad irrefrenable y de aspecto desagradable, no compañeros normales. *“Los que acosan son principalmente viejos verdes”*.

c) En torno al acoso. En dos frases, una más teórica y otra más coloquial, se pretende conocer qué idea tiene la población sobre el acoso:

- Esta frase mide un poco la conciencia de género y el grado de información sobre el acoso. *“Se trata de una discriminación sexual”*.
- La siguiente frase mide el sentir de parte de la población a quienes les resulta un tema molesto que enturbia el clima de trabajo. *“Hablar tanto de ello echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres”*.

A partir de estas siete frases los encuestados han manifestado su grado de acuerdo con las mismas. De esta forma, la población se ha ido situando en un mapa imaginario según su grado de proximidad o lejanía, esto es, de acuerdo o en desacuerdo con respecto a estas opiniones. La pregunta que se les formuló, antes de mostrarles las frases, se cita textualmente: *A continuación voy a ir leyendo algunas opi-*

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Opiniones que otros han dado sobre el acoso sexual, ¿podría decirme si está completamente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo o completamente en desacuerdo con cada una de ellas?

Tras el análisis de resultados lo que se puede ver es la enorme relación entre ciertas condiciones sociales y las opiniones en torno a este tema. Las principales variables que explican la disposición de la población con respecto al acoso son: el sexo, la edad, el nivel de estudios, la escala política y, por último, el haber o no sufrido acoso sexual.

Tabla 12. Distribución del grado de acuerdo con opinión por sexos

Opiniones sobre acoso sexual	Grado de acuerdo			
	Hombres		Mujeres	
	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo
Ocurre porque algunas mujeres no les paran a tiempo	33,7% 123	55,6% 204	31,7% 185	58,2% 339
Es un arma que utilizan las mujeres para vengarse	36,7% 132	44,6% 162	27,7% 285	52,8% 288
Es una exageración de algunas que no entienden las bromas	23,1% 84	62,3% 224	19,8% 196	62,3% 385
Para demostrarlo (...) debería bastar con la palabra de la mujer	27,6% 104	61,8% 232	53,9% 307	31,1% 179
Es un abuso de un superior	54,3% 212	34,7% 136	78,3% 379	23,0% 136
Los que acosan son principalmente viejos verdes	21,2% 81	68,4% 251	26,6% 155	61,1% 357
Se trata de una discriminación sexual	48,2% 166	46,8% 185	58,2% 320	35,1% 207
(...) echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres	32,4% 122	59,6% 224	24,9% 138	67,6% 379

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

“Ocurre porque las mujeres no les paran a tiempo”

El nivel educativo, seguido de la edad, es la variable que mayor asociación ha mostrado con estar de acuerdo o en desacuerdo con la frase.

Las repuestas más contrarias se encuentran en los grupos educativos de tercer grado. El 32,4% de los universitarios están “completamente en desacuerdo” con la idea de que son las mujeres las que no les paran a tiempo.

En el grupo de trabajadores mayores de 45 años es donde se concentra esta clase de opiniones. Prácticamente la mitad de los hombres de estas edades, frente a una cuarta parte de los menores de treinta años, está de acuerdo con que es la mujer la que no para a tiempo las situaciones de acoso. Aunque un poco más rebajadas, estas proporciones son muy similares entre las mujeres.

La escala política tiene un menor peso en la explicación de esta opinión. Aunque el acuerdo se distribuye principalmente por los grupos de centro derecha y de derecha, hay un grupo que se autodenomina de izquierdas y que están de acuerdo con la afirmación.

Una forma de ejemplificar estas segmentaciones de la muestra es buscando los grupos de población que están más de acuerdo o menos de acuerdo con la opinión de que las mujeres no les paran a tiempo.

Los dos grupos polares tienen las siguientes características:

G-1	Estudios secundarios, mayores de 45 años y centro político	62,94%
G-2	Estudios de tercer grado, menores de 45 años, entorno mixto – feminizado y de izquierda o extrema izquierda	1,34%

Estas características pueden ser resumidas en dos tendencias, una que podríamos denominar *conservadora* (definido por + edad, - estudios y de centro) que son los que más se identifican con la opinión y la otra tendencia que se podría denominar *progresista* (definida por - edad, + estudios, + de izquierdas y en entornos más feminizados) que son los que apenas están de acuerdo con la opinión.

“Es una exageración de algunas mujeres que no entienden de bromas”

El nivel educativo, antes que el sexo, es lo que establece la distancia entre los que están de acuerdo con esta frase de los que disienten. Un 23,1% de hombres y un 19,8% de mujeres consideran que el tema del acoso lo airean algunas mujeres que se toman demasiado en serio y no entienden el humor de sus compañeros. Hay claramente una gradación en la escala en función de los estudios terminados. Los mayores porcentajes de acuerdo se sitúan entre los del nivel educativo más básico (39,6%), los de segundo grado también tienen un alto porcentaje de personas que piensan así (24,6%), mientras que tan sólo un 10,8% de los que han cursado estudios superiores está de acuerdo con que es una exageración femenina.

Pero no hay que olvidar que la mayor parte de la población está en desacuerdo con esta frase, un 62,3% de los hombres y un 67,3% de las mujeres no comparte esta idea.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Entre las mujeres, el hecho de haber sufrido acoso es un factor determinante para asumir una respuesta más contundente. Así, el 47,7 de las mujeres que han sufrido acoso está completamente en desacuerdo con esta frase en la que sienten aludidas, frente al 24,9% del resto de mujeres.

La edad es otro elemento que claramente distancia las opiniones sobre acoso. Mayoritariamente los jóvenes no están de acuerdo con esta idea que caricaturiza el acoso como la falta de humor de las mujeres.

Es en la cuota de edad de más de 45 años donde se concentran los apoyos hacia esta idea; un 31,4% considera que las mujeres exageran cuando se toman en serio las "bromas" de sus compañeros o jefes.

La escala política, aunque no tiene un comportamiento tan claro como las dos variables anteriores, sí que desvela alguna relación interesante. Se puede afirmar, aunque con matices, que la adhesión a esta frase se concentra en mujeres y hombres de ideología política de derechas y que el desacuerdo se manifiesta en los grupos de izquierda.

"Es un arma que utilizan algunas mujeres para vengarse"

Las posiciones más contrastadas están condicionadas por el nivel cultural de la población. Por supuesto que hay un "factor de género" y que hay menos mujeres que hombres que afirmen que el acoso sea un arma, 27,7% frente a 36,7%. No obstante, hay un paralelismo enorme entre hombres y mujeres en función de su cualificación y también en función de la edad.

En general, la mayor parte de los trabajadores están en desacuerdo con que el acoso sea un arma de mujer (44,8% frente a un 36,7% que piensa así). Entre las mujeres, más de la mitad está en contra de esta idea, 53,4%, quedando un 27,7% que sí la asume.

Tal como ha sucedido con otras afirmaciones que cuestionan y generalizan el comportamiento femenino, son los grupos de hombres y mujeres con niveles educativos primarios y medios los que principalmente suscriben estos tópicos. En estos grupos de formación media se concentra más de la mitad de la población ocupada. Unidos a los trabajadores de cualificación baja abarcan las dos terceras partes de la población que trabaja. Esto significa que sigue habiendo una parte importante de los ocupados que suscribe estas ideas.

El grado de acuerdo o desacuerdo tiene también una relación con la edad; cuanto más mayor se es, más conforme se está con que el acoso es un arma de mujer.

El haber o no sufrido algún tipo de acoso no parece que conlleve mayor conciencia sobre esta afirmación. Esto significa que, en este caso, no hay unas diferencias significativas que distingan la opinión de las mujeres acosadas de las del resto.

"Hablar tanto de ello echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres"

Hay un 32,4% de los hombres, frente a un 24,9% de mujeres, que están de acuerdo con esta frase. Los que están en desacuerdo son mayoría, suponen el 59,6% de los hombres y el 67,6% de las mujeres.

El nivel de estudios de los sujetos es de nuevo un factor que se relaciona con el tipo de opinión, aun-

que en este caso no se muestre con la claridad que se veía en las frases precedentes. Aunque mayoritariamente las opiniones favorables se concentran en el primer y segundo grado, esto es, en los niveles medios y bajos, por el contrario, la proporción más elevada de los que están completamente de acuerdo se registra entre los estudios de tercer grado.

Parece que con las frases más machistas y con connotaciones más peyorativas para las mujeres, el nivel cultural distancia enormemente y separa opiniones nitidamente. En cambio, cuando es algo en apariencia más neutral, que habla del clima o las relaciones en el trabajo, no queda tan clara la posición de unos y de otros.

"Para demostrarlo, debería bastar con la palabra de la mujer"

Esta es la primera frase, en torno a las mujeres, donde diverge la opinión masculina de la femenina y el sexo toma un papel relevante. Un poco más de la cuarta parte de los hombres está de acuerdo con esta afirmación (27,6%), proporción que se eleva a más de la mitad cuando opina el colectivo femenino (53,9%).

Entre las mujeres, el hecho de haber sufrido acoso aumenta los niveles de credibilidad y así, el 57,0% de las mujeres acosadas considera que la palabra debería bastar para probar los hechos, tres puntos por encima de la media.

Mientras que el comportamiento en las opiniones de las mujeres sigue una cierta lógica, ya que ante esta afirmación se invierten las cifras de acuerdo y desacuerdo en relación a las tres frases anteriores que eran peyorativas para las mujeres, con la opinión de los hombres el acuerdo y el desacuerdo se mantienen bastante estable, aunque el contenido haya diferido totalmente.

También en las cifras de desacuerdo hay una gran diferencia por sexos. Mayoritariamente, los hombres consideran que no debería bastar la palabra de la mujer para demostrar que ha habido acoso (61,8%), mientras que tan sólo un 31,1% de las mujeres es contraria a esta idea.

A pesar de que, en principio, es una de las frases más comprometidas y "progresistas" de las expuestas ante los encuestados, esta idea está secundada mayoritariamente por hombres y mujeres de ideología política de centro derecha y de derecha. Aunque la ideología es una variable con un comportamiento un tanto anómalo y menos claro que otras variables más objetivas, como la edad o la formación, es interesante comprobar cómo hombres y mujeres de derechas suscriben esta afirmación.

"Es un abuso de un superior"

Una mezcla de género y clase es lo que marca la posición de hombres y mujeres frente a esta idea del acoso. Casi el 80% de las mujeres está de acuerdo con esta frase, frente a la mitad del colectivo masculino. De todas las expuestas, ésta es la idea que tiene más calado entre las mujeres.

Hay una pequeña relación entre esta afirmación y el nivel de estudios: cuanto mayor es el nivel de estudios, hay un porcentaje más elevado de personas que consideran el acoso como un abuso de un superior.

El desacuerdo se concentra en aquellos que han cursado los niveles educativos primarios.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Los dos grupos de población que mantienen las posturas más diferenciadas son:

G-1	Mujeres de centro izquierda e izquierda y que son conscientes de haber sufrido acoso.	96%
G-2	Hombres jóvenes	47,7%

Parece que la variable latente que diferencia la opinión ante la frase “es un abuso de un superior” es la experiencia. Las mujeres, más conscientes del poder de la jerarquía, están de acuerdo con la opinión. El porcentaje más bajo lo dan los hombres jóvenes que probablemente por su condición y obligatoriamente menor permanencia en el mundo laboral son el segmento de población menos cercano y sensible al acoso sexual.

Resumiendo, podemos decir que la cercanía o la lejanía a las situaciones de acoso condiciona la opinión sobre esta visión del acoso como abuso de un superior.

“Los que acosan son principalmente viejos verdes”

El nivel de cualificación y de estudios vuelve a ocupar el lugar preeminente en la posición que la población tiene frente a este tema. Cuanto más bajo es el nivel de estudios más enraizadas se encuentran este tipo de ideas. El desacuerdo se concentra en los que han realizado estudios superiores.

Según el estereotipo sea masculino o femenino funciona de alguna manera una “solidaridad de género”; en este caso hay menos hombres (21,9%) que están de acuerdo con esta idea frente al 26,6% de mujeres que piensa así. Hay que recordar que cuando se decía que era una exageración de las mujeres o un arma para que ellas se vengaran, en ambos casos las adhesiones masculinas superaban entre cuatro y seis puntos a las femeninas.

La edad en este caso también es un elemento que ayuda a entender las distintas posiciones frente a esta idea. En este caso los grupos de edad joven y media (hasta 44 años) aparecen como los que menos comparten este tipo de estereotipos. Esto significa que los mayores de 45 son los que mayoritariamente apoyan esta idea; si la media de acuerdo entre los hombres es del 21,9%, los mayores de 45 llegan al 30,2%. Entre las mujeres este comportamiento se reproduce por igual: si la media de mujeres que están conformes con la idea es de un 26,6%, entre las de más de 45 años este acuerdo alcanza al 39,8%.

En cuanto a la escala política parece que, en este caso, los extremos se tocan: las mujeres de derechas y las de izquierdas conviven más con estos tópicos, mientras que el grupo de mujeres de centro izquierda es el que mantiene un comportamiento más estable. La estabilidad está referida a que mayoritariamente están en desacuerdo y que los niveles de acuerdo son muy bajos. En otros grupos los niveles de acuerdo y desacuerdo pueden ser bastante elevados y contrapuestos.

“Se trata de una discriminación sexual”

Ante esta idea más teórica, es lógico que la posición de la población sea primordialmente ideológica. El acuerdo, en este caso, se distribuye claramente por las posiciones de izquierda, tanto en el caso de hombres como de mujeres. El 68,7% de las mujeres y el 67,5% de los hombres de centro-izquierda comparten la idea de que el acoso es una discriminación.

Es en este grupo que hemos denominado de centro-izquierda donde, tal como se ha comentado anteriormente, se aprecia un comportamiento más “coherente”. Por ejemplo, el colectivo masculino situado más a la izquierda presenta un comportamiento un tanto anómalo ya que convive un grupo que claramente está de acuerdo con esta idea (30,4% de los de izquierdas) junto a posiciones que se alinean con los de derechas. Así, el 34,8% está en desacuerdo, una cifra superior a la media y muy próxima a los de derechas, que es 36,4%.

La edad no es un factor excesivamente explicativo de la posición de los actores sociales, pero puede ayudar a desvelar alguna característica. En principio, los niveles de acuerdo se concentran en la edad intermedia, entre los 30 y los 44 años.

Ya se ha visto anteriormente que la conciencia del acoso, la capacidad de nombrarlo y reconocerlo se sitúa principalmente en este estrato de población entre las mujeres.

Es coherente, por lo tanto, que en este grupo sea donde las frases más comprometidas e igualitarias tengan mayor eco. En un porcentaje por encima de la media y superior a todos los segmentos de población, las mujeres en este estrato de edad consideran que el acoso es una discriminación sexual.

Al igual que sucedía con otra frase anterior, entre el grupo de edad de más de 45 años que suele apuntarse a las ideas más conservadoras, el factor que parece “descolocar” de esta posición es el hecho de haber o no sufrido acoso sexual.

“Hablar tanto de ello echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres”

La edad vuelve a ser el factor determinante que divide las posiciones frente a esta afirmación. Los mayores de 45 son los que más claramente están de acuerdo con esta frase. Mientras, los jóvenes y los de edades intermedias son los que se desmarcan de las tendencias generales.

Los hombres, frente a las mujeres, apoyan más esta idea: 32,4% de hombres frente a 24,9% de las mujeres que piensan así.

Ante esta frase los hombres vuelven a tener una cierta confusión ideológica. Como explicábamos anteriormente, ya no es la imagen clara y evidente del machista, de la que rápidamente los de estudios superiores se quieren desmarcar. Cuando se habla de cuestiones más generales, como relaciones que se estropean, no tienen unos referentes tan claros y contestan de forma más espontánea. El resultado es que el acuerdo se distribuye por todos los niveles educativos sin una evidente relación entre estas variables. Los que más claramente apoyan esta idea son los de segundo y tercer grado y resulta que es también un grupo de universitarios el que más claramente está en desacuerdo.

La escala política vuelve a dar sorpresas y a mostrar una cierta confusión frente a esta idea. El grupo de centro-izquierda es el que sigue mostrando una mayor coherencia y mayoritariamente está en contra de esta afirmación. Pero el acuerdo se sitúa por este orden: derecha, izquierda y centro, aunque la derecha se distancie con creces de los otros dos grupos políticos (50% de los trabajadores de derechas suscriben esta frase, 44,0% de izquierdas y 33,3% de centro). Todos ellos se sitúan por encima de la media.

Circunstancias del acoso sexual

1. INTRODUCCIÓN

En numerosos estudios sobre el acoso sexual realizados en Europa y Estados Unidos existe la voluntad de dibujar el acoso con nitidez, distinguiendo a sus protagonistas y las circunstancias más comunes. En particular, se habla de perfil de la acosada y perfil del acosador. Nuestros datos han mostrado que no existen perfiles tipo, conclusión que comparten los expertos europeos encargados de reseñar los estudios existentes.

Hay, eso sí, algunas evidencias, como que las acosadas son mujeres y los acosadores hombres y una serie de circunstancias que varían enormemente según las posiciones relativas, la actitud del entorno, las posibilidades estratégicas de las trabajadoras, etc. El acoso sexual es una conducta que tiene una raíz común, pero manifestaciones variadas.

Los elementos que están presentes para que se hable de acoso son, por una parte:

- un comportamiento de naturaleza sexual o sexista y
- un comportamiento “acosador”, es decir, que resulte hostil o intimidatorio para la trabajadora, ya sea por su gravedad, por su efecto sobre el entorno laboral o por su duración.

De ahí que en este apartado nos centremos en los datos que muestran las circunstancias que rodean el acoso sexual intentando, siempre que sea posible, compararlos con otros estudios existentes:

- las situaciones diversas
- la identidad de la persona responsable del acoso
- la duración de la experiencia
- la reacción de la protagonista
- el resultado de dicha reacción
- el grado de satisfacción con el resultado
- las consecuencias para la trabajadora

2. SITUACIONES

Establecimos, como ha sido explicado en el Capítulo II, cinco clases de acoso que comprenden la diversidad de circunstancias que pueden estar presentes. Comenzamos con lo que hemos denominado “invasión física”, aquellos comportamientos en que la presión y las molestias no se manifiestan verbalmente, ni traspasan un límite físico, siendo sin embargo ofensivas para quien las vive. En segundo lugar, nos referimos a las presiones para mantener relaciones por parte de jefes, compañeros, subordinados o clientes. El chantaje, el llamado acoso de intercambio, en que se condiciona la vida laboral de una trabajadora a su aceptación de alguna clase de relación, es el tercer elemento en juego. Los roces y tocamientos indeseados forman otro grupo y, por fin, hemos citado la agresión física que engloba los comportamientos más agresivos y más escasos, al menos en el entorno laboral.

Tabla 1. Porcentaje de mujeres por formas de acoso sexual

Formas de acoso	% del total de trabajadoras acosadas
Invasión de la intimidad	61,8%
Presiones para mantener relaciones	9,1%
Chantaje	11,8%
Roces y tocamientos	15,5%
Agresión	1,8%
Total	100%
Frecuencia del total	111

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Nuestros datos, como ha sido explicado en el capítulo anterior, no tienen por qué coincidir con otros estudios europeos, puesto que optamos por no incluir entre las formas de acoso ciertos comentarios sobre el cuerpo y la vestimenta de la trabajadora, ni los chistes y bromas de naturaleza sexual. Al mismo tiempo, la “invasión física”, cuya definición nació de la experiencia narrada por muchas trabajadoras, no siempre se tiene en cuenta en otros cuestionarios, mezclándose con otros “contactos físicos indeseados”. Muchas investigaciones, por otra parte, no distinguen las presiones para mantener relaciones como una categoría aparte, sino que la subsumen en “acoso verbal”.

Como puede observarse en la tabla 1, entre las trabajadoras que han sufrido alguna forma de acoso sexual, el más común es la invasión de la intimidad, formulado con la pregunta “¿Ha sentido que algún compañero o jefe se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente?”. Los roces y tocamientos son la segunda situación más común, seguido del chantaje de un superior.

Los rasgos personales de la trabajadora, edad o estado civil, no afectan de forma significativa al tipo de acoso que ha sufrido. Aunque la proporción de mujeres acosadas varíe, el tipo de acoso no depende del estado civil o la edad. Así, las mujeres casadas parecen sufrir el mismo nivel de chantaje que el resto, lo que muestra los límites del respeto a las convenciones sociales.

Las condiciones de trabajo sí tienen relación con la clase de acoso sexual sufrido. El chantaje se ejerce más sobre personas con mayor debilidad laboral. Entre las mujeres sin contrato que han sufrido acoso, el chantaje alcanza el 21% de los casos, siendo del 5% cuando la trabajadora tiene un contrato indefinido.

El entorno de trabajo tiene también peso. En entornos feminizados, el chantaje alcanza el 17% de las situaciones, desapareciendo casi en entornos mixtos feminizados. La invasión física se asocia esencialmente con entornos mixtos feminizados, mientras que las presiones para mantener relaciones son más propias de los entornos que dominan los varones.

Por otra parte, las formas más físicas del acoso, los tocamientos y la agresión, se producen en mayor proporción en entornos mixtos con mayoría masculina y en aquellos claramente masculinizados.

3. LA POSICIÓN DEL ACOSADOR

Tabla 2. Porcentaje de mujeres por acoso sexual y posición de la persona que acosa

Posición de la persona que acosa	% sobre el total de mujeres acosadas en estudio EMER	% sobre el total de mujeres acosadas
Jefe o superior jerárquico	47%	56,6%
Compañeros	31%	35,8%
Subordinados		0,9%
Clientes y otros	39%	6,6%
Total		100%
Frecuencia del total	*	111

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta y estudio EMER.

* Los datos de EMER no suman 100% por existir varias situaciones de acoso posibles.

La tabla 2 muestra que el acoso sexual es obra sobre todo de jefes o superiores jerárquicos en un 57% de los casos, seguido por los compañeros (35%). Sin embargo, el acoso de compañeros y clientes suma el 41%, siendo mucho más raro el acoso por parte de subordinados. Podemos concluir que la jerarquía opera como un freno cuando la mujer tiene poder, pero que no es necesario estar en una posición de superioridad laboral para acosar.

Por otra parte, a la pregunta sobre qué poder está en juego en situaciones de acoso, si el poder de género o el poder en la organización, nuestra respuesta es doble: sin duda, es el poder de género el que opera en primer lugar, puesto que el acoso es esencialmente obra de varones y se ejerce sobre mujeres; pero este poder viene mediado o intervenido por la jerarquía laboral. Si un compañero ejerce cierta presión, la trabajadora puede considerarlo natural o tratar de no darle importancia, como haría en situaciones "privadas", salvo que pase un límite. Si un jefe se comporta como un compañero, es decir, ejerce el poder de género, éste se suma por así decirlo a la jerarquía rompiendo la "normalidad" y enfatizando la situación. Ésta adquiere así un nuevo sentido que la trabajadora identifica como "acoso".

Los datos del estudio realizado para el Institut de la Dona en Valencia por EMER muestran resultados similares, aunque las circunstancias de acoso que recogen sean mucho más amplias. Además, hemos incluido en la categoría "clientes y otros" los colaboradores (7%) y proveedores (6%) cuyo acoso cita dicho estudio. El número alto de clientes se debe quizás a la importancia de los sectores de hostelería y servicios varios en el empleo de la comunidad valenciana.

En los estudios europeos analizados, la media difiere un tanto de nuestros datos: los colegas acosan en la mitad de los casos, apareciendo en segundo lugar los supervisores (30%) y por último los clientes

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

y pacientes (15%). Esta diferencia tiene una explicación: los estudios citados incluyen en la definición del acoso los comportamientos que nuestra investigación ha denominado "sexismo". En este caso, cuando se trata de comentarios, miradas y chistes, los "acosadores" son esencialmente los compañeros de trabajo. Es lógico que cuanto más se amplie la descripción, más protagonismo cobren los iguales frente a los superiores.

La posición del acosador se relaciona con el tipo de acoso. Los casos de chantaje son en general obra de un superior jerárquico, al estar en juego las condiciones laborales de la trabajadora. La invasión física, por el contrario, se distribuye entre jefes e iguales, siendo la forma de acoso más común entre compañeros, seguido de los roces y tocamientos. En cuanto a los clientes, la situación de acoso más común son los roces y tocamientos, seguido por la invasión física.

Al igual que sucedía en las formas de acoso, la proporción entre hombres y mujeres en el entorno de trabajo afecta a la identidad del acosador. Los jefes son protagonistas del acoso en entornos femeninos, mientras que los compañeros y clientes lo son en ambientes mixtos feminizados. Comprobamos que si bien la proporción del entorno no determina la existencia de acoso, como veremos en el Capítulo IV, sí afecta de manera importante a su naturaleza.

De esta manera, podemos establecer las dos pautas de acoso más comunes:

- El llevado a cabo por superiores jerárquicos en entornos feminizados pero donde la jefatura es masculina, que toma muy a menudo la forma de chantaje, o de presión para mantener relaciones (no muy diferente del chantaje cuando la ejerce un jefe). El resultado es a menudo negativo para la trabajadora, pues lo más habitual es que la situación continuara o que la mujer dejara el trabajo.
- El acoso que realizan compañeros de trabajo casi siempre en forma de invasión física o intromisión en la intimidad de la trabajadora. Éste se lleva a cabo en entornos mixtos feminizados y es más probable que se resuelva con medios propios de la trabajadora. Existe una variedad, el acoso de clientes, que adopta más la forma de roces y tocamientos, y que se lleva a cabo en entornos mixtos masculinos.

4. DURACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE ACOSO SEXUAL

Tabla 3. Porcentaje de mujeres por acoso y duración de la situación

Duración de la situación	% del total de trabajadoras acosadas
Episodio aislado	59,8%
Hasta seis meses	23,4%
Entre seis meses y un año	6,5%
Más de un año	7,5%
Continuo en mi vida laboral	2,8%
Total	100%
Frecuencia del total	111

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Se observa que en la mayor parte de los casos, el acoso fue un episodio aislado, aunque en un 23% duró hasta seis meses, y un 17% de las trabajadoras acosadas vivieron la experiencia más de seis meses. La mayor parte de los estudios no recogen este dato, por lo que no podemos establecer comparaciones. Es importante comentar que cuanto más dura una situación de acoso, peores son las perspectivas de una solución aceptable para la trabajadora y mayor su insatisfacción.

5. REACCIONES DE LAS TRABAJADORAS

Para cualquier intervención o política contra el acoso, es imprescindible conocer cuáles son las reacciones más comunes de las mujeres acosadas, así como el resultado de las mismas.

Todos los estudios coinciden en que las respuestas formales, por ejemplo el recurso a los mecanismos sancionadores de la propia empresa, son muy escasas. Aún lo son más las denuncias legales. En países como Alemania, la denuncia no alcanza el 1% de las trabajadoras acosadas.

Existe en este terreno una curiosa paradoja. Es tal la insistencia de las instancias públicas y de los medios de comunicación sobre la necesidad de denunciar cualquier abuso o agresión que la idea forma ya parte del sentido común. Así, en una encuesta sobre seguridad ciudadana y victimización de 1996 del CIS, se hace la siguiente pregunta: "Y, por poner un ejemplo, si usted en un momento concreto sufriera en el trabajo algún tipo de acoso sexual por parte de un superior, ¿lo denunciaría ante la policía?". La respuesta positiva es, por supuesto, muy alta, del 57%. El dato sobre la intención contrasta vivamente con la realidad que conocemos y muestra cómo la formalización de la experiencia y la experiencia misma están alejadas en muchos casos. El acoso es un caso paradigmático de esa distancia.

Por el contrario, las trabajadoras relatan una variedad de reacciones informales, aseverativas o de evitación. Las reacciones dependen del ambiente de la empresa y del sexismo del entorno, de la posición relativa del acosador y de la acosada, y de las características del incidente (tipo, duración, etc.).

Un estudio belga de 1995 sobre respuestas y estrategias de las trabajadoras acosadas reúne la multiplicidad de reacciones en cuatro categorías:

- Respuestas no intervencionistas: ignorar el comportamiento, actuar como si no hubiera sucedido.
- Respuestas personales en que la víctima intenta resolver por sí misma la situación que incluye: enfrentarse al acosador, resistirse físicamente, evitar al acosador, responder con humor, etc.
- Estrategias informales: hablar con colegas y hablar con amigos o familiares.
- Estrategias formales: hablar con un consejero, quejarse a un superior, plantear una queja o denuncia.

En nuestro caso, hemos optado por reunir las respuestas en cinco categorías que no coinciden exactamente con las anteriores, aunque se asemejan:

- Evitación, que incluye tanto ignorar el comportamiento como evitar a la persona.
- Enfrentamiento, bien enfrentarse directamente al acosador o buscar el respaldo de los compañeros.
- Queja a un superior que incluye las quejas informales tanto a jefes directos como supervisores o responsables de personal.
- Cambio de puesto.
- Cambio de empleo.
- Denuncia ante alguna instancia formal: el sindicato, el comité de empresa, una asociación de mujeres, una comisaría, el juzgado, etc.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

La tabla 4 muestra el peso relativo de las respuestas. Hay que tener en cuenta que las trabajadoras podían narrar varias reacciones combinadas (como sucede en la realidad) y que los porcentajes no suman 100%.

Tabla 4. Porcentaje de mujeres acosadas y respuestas ante el acoso

Respuestas ante el acoso	% del total de trabajadoras acosadas
Evitó a la persona	62%
Se enfrentó a la persona	56%
Ignoró el comportamiento	47%
Cambió de empleo	35%
Cambió de puesto	28%
Se quejó a un jefe/a inmediato	24%
Se quejó a un jefe/a superior	23%
Buscó el respaldo de sus compañeros	18%
Acudió al comité de empresa o sindicato	4,5%
Acudió a una asociación de mujeres	4,5%
Inició un procedimiento legal	3%
Frecuencia del total	111

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Llama la atención que las reacciones informales o “adaptativas” sean mayoritarias, lo que por otra parte coincide en todos los estudios sobre acoso y se refuerza en los discursos. En general, las trabajadoras o bien se enfrentan directamente, aunque sólo en la mitad de los casos, o bien ignoran el comportamiento o procuran evitar al que las acosa (cuando es posible). Esto debería bastar para responder a la pregunta de si es necesaria una respuesta clara y tajante de la trabajadora para que pueda hablarse de acoso. Casi nunca se dan respuestas tajantes. A pesar de la dificultad de nombrarlas, las mujeres recuerdan e identifican actitudes ofensivas o humillantes, con independencia de que manifestaran claramente su descontento.

Las estrategias “evitativas” o que intentan pasar por alto las circunstancias son casi siempre las primeras que utilizan las trabajadoras. En los estudios que se refieren a las situaciones más largas y graves de acoso sexual, dichas actitudes resultaron inútiles. Pero eso no significa que lo sean siempre. No podemos saber con un estudio cuantitativo qué resultados exactos tuvieron las estrategias. Se mezclan demasiados factores, el deseo de conservar el empleo, la voluntad de no organizar escándalos, la lógica defensiva a posteriori de la actitud adoptada, los juegos de la memoria, etc., como para establecer vínculos entre tipos de respuestas, resultados de las mismas y recuerdo y evaluación de dicho resultado.

El segundo tipo de estrategia, en orden de importancia, consiste en cambiar de puesto o de empleo, en casi un tercio de los casos. Es muy grave que un 35% de las trabajadoras acosadas terminen dejando su empleo o viéndose obligadas a cambiar de puesto. Demuestra que fallan todas las demás estrategias, y que la trabajadora se encuentra sola en una situación que la obliga a perder su trabajo o al menos a transformar sus condiciones laborales.

En tercer lugar, están los casos en que la reacción fue acudir a un jefe o superior jerárquico, lo que

hacen un cuarto de las entrevistadas. No parece que exista una gran confianza en la capacidad de la jerarquía de la empresa para resolver los problemas, a menudo porque los jefes son los acosadores.

Tampoco se busca el apoyo de los compañeros en primer lugar. De hecho, la mayor parte de las reacciones son individuales y todos/as parecen considerar que se trata de un asunto si no privado, al menos personal, y que debe resolverse con el acosador. También llama la atención que ningún trabajador acudiera a mecanismos formales de resolución internos, dado que en general éstos no existen o se desconocen.

Sólo en último lugar se acude a las instancias formales. A pesar de que todas las políticas insisten en que las vías legales son las más importantes, no son las más frecuentadas. Se perciben lejanas, dolorosas y con pocas posibilidades de éxito. Además, la situación de acoso ha de ser muy clara o muy grave y la trabajadora tener una gran conciencia para acudir a un sindicato, o bien para poner una denuncia. Sólo un 4,5% acudió al sindicato o al comité de empresa. Únicamente tres mujeres pusieron una denuncia, una por la vía penal y dos ante los juzgados de lo social (vía laboral). Por los datos existentes sobre denuncias creemos que estos bajos porcentajes responden a la realidad en nuestro país.

En el estudio de EMER ya citado, sólo el 1% de las trabajadoras que habían sufrido acoso acudió al sindicato. El mismo porcentaje denunció la situación, y el 99% restante explicaron que no habían puesto una denuncia o bien porque dejaron el trabajo (10%), o por temor a perderlo (8%), o porque pensaron que no valía la pena.

La reacción y sus consecuencias dependen de una serie de variables, en particular de la situación de acoso. La circunstancia parece pesar más que las condiciones personales, edad, estado civil, ocupación, etc., de la protagonista. Así, las respuestas evitativas son más comunes con clientes que con iguales y superiores. El enfrentamiento, por el contrario, se da mucho más frecuentemente cuando el que acosa es un compañero. Parece igualmente lógico que el cambio de empleo o puesto se produzca sobre todo en los casos de acoso por parte de los jefes.

En cuanto al entorno, podemos entrever su importancia, aunque los datos son demasiado fragmentados para ser concluyentes:

- Ignorar el comportamiento se realiza en mayor proporción en entornos masculinos y mixtos con mayoría masculina.
- El enfrentamiento tiene más peso en entornos mixtos feminizados.
- El cambio de empleo, aunque se produce en todos los entornos, es una reacción más común en los entornos feminizados.

Esto refuerza la impresión de que un tipo de acoso, el chantaje, llevado a cabo por un tipo de acosador, jefe o superior, se produce especialmente en espacios laborales muy feminizados, pero con autoridad masculina. Parece confirmarlo el hecho de que ésta es la respuesta que tuvieron que adoptar casi la mitad de las mujeres de baja cualificación acosadas.

6. RESULTADO DE LA REACCIÓN

Los resultados son otra dimensión de la situación de acoso. Los episodios han tenido finales muy diferentes, lo que ha de tenerse en cuenta, junto con la satisfacción, a la hora de proponer medidas o de impulsar diferentes estrategias de las trabajadoras.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

La tabla 5 muestra la distribución de los resultados:

Tabla 5. Porcentaje de mujeres por acoso y por resultados de reacciones ante el acoso

Resultados de las reacciones	% del total de trabajadoras acosadas
La situación continuó o continúa	5,4%
La situación empeoró	1,8%
La persona dejó de molestarle	65,5%
La persona fue sancionada	2,9%
Terminó la relación laboral con la persona	4,6%
Se fue del trabajo (la acosada)	12,1%
Ns/Nc	7,6%
Total	100%
Frecuencia del total	111

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.*

Puede observarse que en la mayor parte de los casos la situación se resolvió sin intervenciones formales. En un 65% de los casos la persona dejó de molestar. El siguiente resultado más común es que la trabajadora dejó el trabajo (12%). Sabemos por la tabla anterior que son más las trabajadoras que cambiaron de empleo o puesto, pero no necesariamente asocian la reacción y el desenlace.

Sólo en un 3% de los casos el resultado fue la sanción del acosador, y este desenlace coincide, al menos en un caso, con el acoso por parte de un subordinado.

Casi todas las investigaciones coinciden en que, cuando el incidente no se resuelve “por sí solo”, es decir, mediante la evitación o la confrontación informales, el resultado suele ser negativo para la mujer. No quiere esto decir que sea negativo denunciar o quejarse. Simplemente que parece haber dos clases de situaciones: aquellas, graves o no, en que la mujer tiene estrategias propias para superarlas, y otras en que, por diferentes motivos, la acosada se encuentra entre la espada y la pared y tiene que tomar una determinación: demasiado a menudo cambiar de puesto o de trabajo, sólo en ocasiones, quejarse o denunciar.

La duración afecta evidentemente al resultado. En el caso de los episodios aislados, es mucho más frecuente que la persona dejara de molestar. Más aún afecta el tipo de acoso: en incidentes de invasión física la persona deja de molestar en un porcentaje alto, mientras que cuando se trata de chantaje es muy raro que éste sea el final. Por el contrario, lo más común es que la situación continúe o que la trabajadora se vea obligada a dejar el empleo. Afecta enormemente la posición del acosador: en caso de ser el jefe, el resultado es perder el trabajo o que la situación continúe, mientras que con los iguales, la persona deja de molestar en un número superior a la media.

De nuevo se confirma lo que venimos repitiendo. La gravedad del acoso no depende tanto de una tipología objetiva como de la capacidad de maniobra de las trabajadoras y la posibilidad de emplear con éxito una estrategia personal. Cuando la presión o el problema proviene de un jefe o propietario de la empresa, el acoso se vive con más angustia y el resultado es más negativo.

7. SATISFACCIÓN CON EL RESULTADO

La mayor parte de las encuestadas está satisfecha (41%) o incluso muy satisfecha (25%) con el resultado del incidente. El 34% restante se halla ni satisfecho ni insatisfecho (19%), insatisfecho (10%) y muy insatisfecho (5%).

Ya comentamos que cuanto más breve es el incidente, mayor la satisfacción. También es mayor con los tipos de acoso más manejable como es la invasión física. En ese caso, sólo seis de cada cien mujeres se sienten poco o nada satisfechas con el resultado. Por el contrario, en caso de chantaje son 40% las insatisfechas y 50% en caso de roces y tocamientos, datos que se repiten en relación con el acosador. Si quien acosa es un superior, la insatisfacción es mucho más alta que en situaciones de acoso por iguales o clientes, no digamos con subordinados. Una vez más, la suma del poder de género con el poder que otorga la posición en la organización hace insoportable la situación.

Evidentemente, la mayor proporción de satisfechas está vinculada con la respuesta “la persona dejó de molestarle”. La satisfacción está en relación con la reacción y el resultado, pero tampoco tiene un sentido único. Así, hay mujeres que dejaron el empleo y se encuentran satisfechas con el resultado. Es evidente que perder el puesto de trabajo no es un resultado positivo, pero dejar una empresa con mal ambiente o superar un conflicto dejó a la persona una sensación satisfactoria.

Esto es muy importante cuando se habla de denuncias e indemnizaciones. Las trabajadoras quieren esencialmente que la situación que las ofende o agobia finalice. Regresar al lugar de trabajo donde está el acosador puede no satisfacerlas en absoluto. Llevar a cabo alguna reclamación formal o acudir a una instancia jurídica puede tener un resultado que no satisfaga a la víctima de un acoso sexual.

Frente al tópico machista de que el tema del acoso puede emplearse por las mujeres como arma, los datos señalan lo contrario: las trabajadoras sufren denunciando y se culpabilizan cuando “organizan un escándalo”. Aguantan la falta de respeto con tal de no ser llamadas exageradas o aguafiestas. Desean esencialmente que la situación termine, incluso más que sancionar al agresor. De ahí que el número de satisfacción sea tan alto cuando la situación terminó, cualquiera que fuera su desenlace.

8. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

Son muchos los estudios cuantitativos y cualitativos que indagan en las consecuencias psicológicas y sociales que el acoso tiene para las víctimas. Nos parece evidente que una mujer que sufre acoso atraviesa una situación de rabia, inseguridad, temor o humillación. Por otra parte, aunque no fuera así, tendría el mismo derecho a reclamar un entorno de trabajo respetuoso y no sexista. De ahí que no hayamos insistido en el aspecto individual y psicológico de las consecuencias, sino más bien en el laboral, lo que no quiere decir que no demos importancia al primero.

El acoso tiene consecuencias sobre la seguridad de la trabajadora, a menudo se desarrollan síntomas somáticos y enfermedades fruto del estrés. El estudio de EMER para la comunidad valenciana muestra las consecuencias del acoso sobre las trabajadoras en estos aspectos:

- En la salud, siendo mayor la ansiedad y angustia entre las mujeres que han sido víctimas de acoso.
- En el estrés, mostrando las que han sufrido acoso diez puntos más en la pregunta sobre agobio y tensión.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Interfiere con la vida y las relaciones privadas de la mujer. Por supuesto, afecta a su carrera. En los estudios citados, la proporción de mujeres que abandonan su trabajo oscila entre el 8% y el 16% de las que han sufrido acoso, lo que coincide con nuestros datos.

Por último, el acoso incide negativamente en el clima laboral y la motivación para el trabajo. Algunos estudios cualitativos muestran que el acoso puso en duda la posición profesional de la mujer y aumentó su aislamiento, sobre todo si denunció la situación y no se sintió apoyada. En general, la experiencia de acoso tiene graves consecuencias sobre la satisfacción en el trabajo y la percepción del clima laboral.

Nuestros datos corroboran estas relaciones: el hecho de haber sufrido acoso sexual alguna vez afecta a la percepción del clima laboral de manera negativa. Las mujeres acosadas se sienten menos valoradas que sus compañeras y a menudo se dicen discriminadas en el trabajo. Todos estos elementos serán analizados con detalle en el Capítulo IV.

Condiciones laborales favorecedoras de acoso

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo nos centraremos en aquellos factores o circunstancias del entorno laboral de las trabajadoras con el fin de averiguar en qué medida pueden influir sobre el acoso, favoreciéndolo o no. Basándonos en los estudios existentes y en el análisis cualitativo, procuramos identificar los rasgos del entorno de trabajo que pueden hacer más vulnerable a la trabajadora o favorecer la tolerancia ante el acoso sexual. Nuestra hipótesis es que el acoso sexual es una variable que no se asocia de forma estable con ningún entorno específico del mundo laboral. Hemos comprobado que se produce en empresas grandes y pequeñas, en entornos con mayoría femenina y masculina, en sectores industriales y en empresas de servicios. Creemos que su causa, el sexismo en el lugar de trabajo, explica su presencia en espacios muy diferentes y permite su aparición incluso cuando la trabajadora no es, a priori, vulnerable.

Medir el trato desigual que se otorga a las trabajadoras, o la tendencia del entorno a desvalorizarlas, no es fácil con una encuesta. De ahí que combináramos varias estrategias. Efectivamente, lo que llamamos sexismo tiene una serie de dimensiones:

- La sexualización del entorno que puede convertir a las mujeres en objetos sexuales. Indagamos en ciertos hábitos y comportamientos del mundo del trabajo a través de una serie de preguntas. Lo importante es que el término "sexualización" opera como el contexto del acoso: allí donde se produce es más común que se produzca acoso sexual. Al mismo tiempo, dicha sexualización está relacionada con otra serie de variables, como las ocupaciones, el tamaño de empresa o la edad de los trabajadores.
- La proporción de hombres y mujeres. No hay una relación clara entre acoso y entornos dominados por varones o por mujeres. Sin embargo, creemos que el entorno afecta enormemente a la clase de acoso que se produce y a su vivencia. Ya hemos discutido algunos aspectos de este factor en el Capítulo III, pero creemos que es necesario citar las investigaciones que existen en Europa al respecto, aunque, como veremos, ninguna es concluyente.
- El tipo de tareas. Nuestra hipótesis es que ciertas tareas y ciertas ocupaciones pueden asociarse más fácilmente con conductas de acoso. Ha sido estudiado el hostigamiento, leve y constante, que sufren ciertas profesiones "femeninas", como las secretarías o las camareras. En particular, las mujeres que realizan tareas "de servicio", donde existe una tendencia a solapar lo personal y lo profesional, pueden estar más expuestas a un tipo de acoso. El hecho de realizar tareas que no for-

man parte de las obligaciones del puesto de trabajo no es una causa del acoso, sino otra forma de medir la falta de respeto que a su vez puede facilitar estas conductas.

- La discriminación sexual. En este caso la pregunta es directa: “¿Se ha sentido discriminado en razón de su sexo?”, y la completamos con los motivos de la discriminación. Nuestra hipótesis es que en ambientes donde se producen discriminaciones es más fácil que se produzca también acoso al existir una expectativa de menor respeto hacia las trabajadoras. Como ocurre con las dos siguientes variables, es difícil valorar si la trabajadora percibe un ambiente de discriminación o no se siente valorada porque la han acosado, o por el contrario si la han acosado porque el entorno la discrimina y no la valora. La diferencia no es insignificante, pero hay que situarla en el carácter circular de la experiencia. En este tema no es fácil distinguir, ni debe hacerse, lo subjetivo de lo objetivo.
- El valor se refiere a la visión que tienen los trabajadores de cómo los ven los demás. No preguntamos si valoran su trabajo, sino si sienten que éste es valorado. De esta manera obteníamos la vivencia interior de una situación de trabajo, la interiorización del mensaje del entorno. De nuevo nuestra hipótesis se basa en la relación existente entre acoso y desvalorización del trabajo femenino.
- El ambiente o clima laboral. No pensamos que exista una relación directa entre clima y acoso. En entornos relajados puede producirse tanto como en trabajos tensos o estresantes. Pero es evidente que hay una relación indirecta. Un ambiente agradable o cooperativo debería facilitar, en teoría al menos, reacciones informales contra cualquier muestra de sexismo. Por otra parte, las personas que han sufrido acoso verán de forma diferente su entorno de trabajo. El clima es pues al mismo tiempo una variable explicativa y una consecuencia derivada de la experiencia de acoso.

Todos estos elementos combinados pueden dar una idea de lo que diferencia un lugar de trabajo respetuoso hacia las mujeres o, por el contrario, que tiende a desvalorizarlas. No pretendemos agotar la cuestión, sino mostrar tendencias que a su vez pueden facilitar las intervenciones políticas y ofrecer líneas de análisis para futuras investigaciones.

2. LA SEXUALIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO

Existe una fortísima asociación entre lo que hemos llamado “sexismo” y el acoso sexual. Es decir, allí donde el entorno permite o favorece los chistes sexuales, los comentarios poco respetuosos, la exhibición de carteles pornográficos, etc., es mucho más probable que se produzca acoso sexual.

Hemos definido como sexismo una serie de comportamientos y hábitos que expresan una falta de respeto por las mujeres sin llegar a ser conductas de acoso. El límite es desde luego una decisión metodológica. Algunos estudios incluyen las miradas, los comentarios sexuales, la decoración pornográfica, etc., como acoso sexual. En nuestro caso, hemos trazado la frontera en el carácter más o menos difuso de estos comportamientos. Las situaciones de acoso son personales, tienen una víctima precisa, mientras que éstas serían “ambientales”. Por otra parte, para medir su impacto en la vida de las trabajadoras, hubiéramos tenido que establecer una escala objetiva que depende más de la vivencia de las investigadoras que de las encuestadas. Nuestra forma de juzgar los efectos del sexismo consiste, como veremos, en ponerlo en relación con otras formas de acoso y otras formas de discriminación o desvalorización.

Para detectar la presencia de sexismo en las empresas formulamos tres preguntas distintas que abordan las manifestaciones más habituales de “sexualización” de las relaciones en el trabajo. Éstas se refe-

rían a la frecuencia de comentarios y chistes de naturaleza sexual, a la presencia de imágenes y carteles pornográficos en la empresa, y a los comentarios sugerentes y/o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras. Sólo la tercera pregunta tenía una marca negativa, al referirse el cuestionario a comentarios “poco respetuosos”.

A partir de la presencia y mayor o menor frecuencia de estas manifestaciones, establecimos tres categorías distintas de sexismo formando una gradación: un sexismo fuerte, cuando las manifestaciones son frecuentes; un sexismo leve o moderado, cuando la presencia y frecuencia son menores, y por último, otra categoría calificada como ausencia de sexismo, cuando no se daban ninguna de ellas.

Tabla 1. Porcentaje de sexismo por sexo

Sexismo	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Sexismo fuerte	17,7%	12,2%	14,4%
Sexismo leve	43,3%	38,2%	40,2%
Ausencia de sexismo	39,0%	49,7%	45,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	395	600	995

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Puede observarse que los varones ven sexismo fuerte y leve en mayor proporción que las mujeres, bien porque los entornos masculinos son más proclives a esta clase de chistes y comentarios, bien porque se trata de bromas “entre hombres”. El 60% de los trabajadores considera frecuente la presencia de “sexualización” de su entorno de trabajo. Algunos estudios han mostrado que los varones tienen una mayor tendencia a ver el mundo en término sexuales.

En cuanto a las mujeres, un 12% observa habitualmente estas manifestaciones, un 38% más ocasionalmente y un 50% las desconoce. La mitad de las trabajadoras se mueve, por lo tanto, en entornos de trabajo donde los comentarios y bromas de carácter sexual son algo presente y cotidiano.

No prejuzgamos el talante o efectos de esta “sexualización”, aunque numerosos estudios muestran una relación negativa con la seguridad y valoración de las mujeres. Es decir, la presencia de chistes y comentarios no actúa en paralelo sobre hombres y mujeres. Unos las protagonizan y otras son, en general, objeto de ellas. La prueba de esta afirmación se encuentra en la alta relación entre sexismo y discriminación o desvalorización, que sólo se produce en las mujeres.

Aun más, nuestra intención era averiguar si la presencia o ausencia de lo que Gutek ha llamado “floating sex”, sexualización del entorno, favorece el acoso hacia las mujeres. Efectivamente, los datos muestran que el entorno sexista y el acoso aparecen íntimamente relacionados en el caso de las trabajadoras.

Tabla 2. Porcentaje de mujeres acosadas y sexismo

Ha sufrido acoso	Sexismo			Total
	Sexismo fuerte	Sexismo leve	Ausencia sexismo	
Sí	39,0%	20,9%	11,4%	18,5%
No	61,0%	79,1%	88,6%	81,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	77	230	299	606

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

En la tabla 2 se puede observar que existe una asociación estrecha entre sexismo del entorno y presencia del acoso. En contextos donde la falta de respeto es algo común, el acoso asciende hasta el 39% y desciende hasta el 11,4% en entornos juzgados por las mujeres como no sexistas. Aproximadamente un 60% de las mujeres que han sufrido alguna forma de acoso se encuentran en empresas con una gran permisividad de conductas y manifestaciones sexistas. Estos datos se confirman observando por separado las preguntas que forman la construcción "sexismo". En particular, cuando los comentarios sugerentes o poco respetuosos son frecuentes, es más probable encontrar conductas de acoso.

A su vez, la presencia de sexualización se relaciona con ciertos rasgos personales de los trabajadores y otros propios del lugar de trabajo.

a) Sexismo y rasgos personales de los trabajadores

Los varones reflejan en sus respuestas un entorno sexualizado con independencia de su estado civil. Sólo la edad afecta a su opinión. La sexualización del ambiente de trabajo está más presente entre los varones de 16 a 29 años y se reduce mucho a partir de los 45.

Las mujeres, por el contrario, están más expuestas o son más sensibles a los comentarios y chistes cuando son separadas, divorciadas o viudas. La descripción de un "sexismo fuerte" alcanza entonces un tercio de las trabajadoras, descendiendo mucho en el caso de las casadas y solteras. Esto coincide con la edad. La visión del sexismo fuerte es homogénea entre las trabajadoras, pero el leve se percibe esencialmente entre los 30 y 45 años, llegando entonces al 45% de las mujeres de esa franja. Todos estos datos coinciden con las tendencias observadas para el acoso en el Capítulo II, mostrando el paralelismo entre estas variables.

Tabla 3. Porcentaje de mujeres por sexismo y ocupaciones

Presencia de sexismo	Ocupaciones				Total
	Cualificación baja	Cualificación media	Profesionales	Directivas	
Sexismo fuerte	8,4%	15,4%	10,5%	15,8%	12,8%
Sexismo leve	29,1%	43,2%	42,1%	21,1%	38,2%
Ausencia sexismo	62,6%	41,4%	47,4%	63,2%	49,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	179	345	57	19	600

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Las ocupaciones, o la posición en las empresas, se asocian estrechamente con el sexismo en el caso de las mujeres. Es en los puestos de cualificación media donde más importante es la presencia de sexismo, fuerte y sobre todo leve. Los rasgos del puesto de trabajo explican sin duda por qué las trabajadoras con cualificaciones más bajas están menos expuestas. Nuestra idea, apoyada por el estudio cualitativo, es que la jerarquía laboral no es una variable simple. Mujeres con muy poco poder pueden no obstante tener un trabajo muy autónomo, aunque sea rutinario, que si además se da en entornos feminizados, como de hecho sucede, esté exento de manifestaciones de sexismo.

En las cualificaciones medias se concentran muchas tareas femeninas, desde vendedoras a administrativas, con puestos que dependen más directamente de relaciones con clientes, jefes o compañeros y en entornos que pueden ser más sexualizados.

Otra posible explicación es que cierto nivel social y educativo hace que las mujeres sean más conscientes de los chistes y bromas que forman parte de la normalidad social. El nivel de estudios acentúa la tendencia ya descrita: en estudios primarios, sólo un tercio de las mujeres observa sexismo, leve o fuerte. Esta cifra se dobla casi (57%) en las trabajadoras con estudios de tercer grado. Combinando ambas explicaciones, tendríamos que las mujeres con estudios de grado medio o superior, en puestos dependientes, experimentan más la sexualización del ambiente que las trabajadoras de baja cualificación y aquellas amparadas por la jerarquía profesional.

b) Sexismo y características de la empresa

Existen toda una serie de variables, como el tamaño de empresa o el sector, que no guardan una relación directa con la probabilidad de sufrir acoso. Sin embargo, algunos rasgos de la empresa sí se asocian con el sexismo, que actúa como un marco de las situaciones de vulnerabilidad.

En cuanto al sector, sólo se da una relación clara entre la presencia de carteles o imágenes pornográficas en la industria. Las demás dimensiones del sexismo se distribuyen por igual en los sectores.

El tamaño de la empresa tiene una relación directa con el sexismo, y sólo indirectamente puede afectar al acoso. Existe un prejuicio muy arraigado, presente en numerosos discursos, que asocia la gran empresa con modernidad e igualitarismo y la pequeña con tradición y autoritarismo. Esta descripción nos

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

parece una simplificación interesada. Aunque ciertos mecanismos formales de defensa estén ausentes en las empresas de menor tamaño, es probable que otros controles más informales obren a favor de la trabajadora. A menudo el control social puede ser más importante que los códigos de conducta. No está demostrado que exista más sexismo en las empresas pequeñas, ni que el clima laboral sea peor.

Nuestros datos indican más bien lo contrario: las mujeres perciben mucho menos sexismo en las empresas pequeñas, de uno a seis trabajadores, doblándose la percepción de entornos sexualizados a partir de este tamaño, en una progresión constante.

Tabla 4. Porcentajes de sexismo por tamaño de empresa

Sexismo	Tamaño de empresa					Total
	1-6	7-50	51-100	101-1000	Más de mil	
Sexismo fuerte	11,7%	16,7%	14,0%	14,8%	19,2%	14,7%
Sexismo leve	20,9%	43,3%	52,0%	60,0%	51,9%	40,1%
Ausencia de sexismo	67,4%	39,9%	34,0%	25,2%	28,8%	45,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	316	353	100	155	52	976

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Sólo uno de los estudios europeos (Luxemburgo, 1995) tenía en cuenta el tamaño de la empresa, y encontraba que el acoso más grave sucedía en empresas con más de cincuenta empleados.

3. LA PROPORCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se trata de un factor muy importante, que refleja la segmentación del mercado laboral, destacado en todos los estudios y que no obstante arroja datos contradictorios. El hecho de trabajar en entornos con mayoría masculina o femenina transforma el acoso. Puede que no afecte a su extensión, pero sí a sus características y a la forma de vivirlo y combatirlo por parte de las mujeres.

Sólo se puede establecer la relación entre el acoso en el empleo actual y la proporción de hombres y mujeres de dicho entorno. La tabla 5 refleja dicha relación.

La tabla 5 muestra que se produce más acoso en el empleo actual en entornos mixtos, seguido de entornos masculinos. Los femeninos serían los más exentos de este riesgo. Los datos de sexismo visto por las mujeres muestran que el más fuerte se produce en entornos masculinizados, hasta el 17%, pero que el sexismo leve destaca en entornos mixtos (47%). En los contextos donde la presencia femenina es muy mayoritaria, la frecuencia de comentarios y chistes sexuales disminuye mucho.

Algunos estudios norteamericanos establecen la presencia de acoso en entornos muy masculinos, de los que las mujeres han estado tradicionalmente excluidas (ejército, policía, etc.). En Europa, son pocos los estudios que han tenido en cuenta esta variable. Un estudio nacional holandés (Timmerman, 1990) analiza la cultura empresarial y la relación entre el acoso y la proporción de hombres y mujeres. Concluye que las mujeres en entornos muy masculinos tienen dificultades para expresar ciertas experiencias de

Tabla 5. Porcentaje de mujeres acosadas y proporción de hombres y mujeres en entorno laboral

Acoso en empleo actual	Proporción hombres y mujeres			Total
	Entornos feminizados	Entornos mixtos	Entornos masculinos	
Sí	2,8%	8,0%	6,5%	4,8%
No	97,2%	92,0%	91,4%	94,9%
Ns/Nc	0,0%	0,0%	2,2%	0,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	327	163	93	583

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.*

acoso, por temor a verse excluidas del compañerismo masculino. En entornos mixtos, la cultura admite la diversidad de opiniones y las mujeres sienten menos aprensión para quejarse o protestar por actitudes sexistas. Esto explicaría por qué aparece más acoso en entornos mixtos. Una vez más aparece como elemento importante no sólo la existencia de la ofensa, sino la existencia de oportunidades para nombrarla.

Los datos de una investigación realizada en Finlandia (Varsa, 1993) arrojan diferentes conclusiones: no sólo es importante la posibilidad de expresión de las trabajadoras, sino que su percepción es por así decirlo adaptativa. En entornos muy feminizados, formas leves de acoso se consideran propias del trabajo, puesto que todas las mujeres las sufren. Por el contrario, mujeres en entornos masculinos identifican inmediatamente las actitudes poco respetuosas porque los hombres no son objeto del mismo acoso.

Por último, un cuestionario llevado a cabo por una revista de mujeres (Brandsaeter y Wideberg, 1992) distingue dos clases de acoso dependiendo del entorno: en entornos con mayoría masculina, el acoso es público y perpetrado por un grupo de hombres. En trabajos feminizados, el acoso es más oculto y el acosador es a menudo un supervisor que acosa a una o más de sus empleadas.

Nuestros datos sobre circunstancias del acoso apoyan esta idea: en entornos de mayoría femenina, el chantaje alcanza el 17% de las situaciones, desapareciendo casi en entornos mixtos feminizados. Al mismo tiempo, las formas más físicas del acoso, los tocamientos y la agresión, se producen en mayor proporción en entornos mixtos con mayoría masculina y en aquellos claramente masculinizados.

4. EL TIPO DE PUESTO Y TAREA

En el análisis de las dimensiones del sexismo en las empresas, las obligaciones y exigencias del puesto ocupan un lugar importante. Para medirlo, realizamos una serie de preguntas sobre las exigencias explícitas del puesto, y sobre las tareas "serviciales" que no son propias del mismo, como poner cafés o tomar actas. A continuación, exponemos los resultados de aquellos aspectos que muestran una asociación importante con el hecho de haber sufrido acoso, siempre en el caso de las mujeres.

Tabla 6. Porcentaje de mujeres por acoso y tipo de tareas

Ha sufrido acoso	Tipo de tareas			Total
	Poner cafés			
	Sí	No	N/A*	
Sí	39,4%	16,3%	33,3%	18,4%
No	60,6%	83,7%	66,7%	81,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	33	541	30	604
Hacer recados personales				
Sí	33,3%	16,6%	25,0%	18,3%
No	66,7%	83,4%	75,0%	81,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	54	535	16	605
Le preguntaron si pensaba casarse y tener hijos				
Sí	35,3%	17,9%		18,4%
No	64,7%	82,1%		81,6%
Total	100,0%	100,0%		100,0%
Frec. del total	17	587		604
Le exigían buena presencia				
Sí	27,1%	16,7%		18,5%
No	72,9%	83,3%		81,5%
Total	100,0%	100,0%		100,0%
Frec. del total	107	498		605
Le pidieron disponibilidad completa de horario				
Sí	21,9%	15,6%		18,4%
No	78,1%	84,4%		81,6%
Total	100,0%	100,0%		100,0%
Frec. del total	265	339		604

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

* Contestan así aquellas trabajadoras que consideran que la tarea si puede ser propia del puesto.

Entre las tareas que no son propias del puesto, poner cafés y hacer recados personales para los superiores tienen una importante asociación con el acoso sexual. Alrededor de un tercio de las trabajadoras que hacen tareas serviciales han sufrido acoso, entre 15 y 20 puntos por encima de la media. No existe una causalidad directa entre realizar determinadas tareas y sufrir acoso, pero sí una raíz común propia de contextos de trabajo poco respetuosos con las trabajadoras, así como un solapamiento entre lo laboral y lo privado, que es una de las causas del acoso sexual. Es interesante observar que son las mujeres de cualificación media y baja las que realizan dichas tareas, nunca las profesionales y rara vez las directivas.

En cuanto a las exigencias del puesto, también existe una relación, aunque más leve, entre la pregunta sobre la vida personal en la entrevista de trabajo, la exigencia de buena presencia y de disponibilidad de horario. Los varones también conocen estas exigencias, pero en su caso no se asocia con acoso. Uno de los estudios europeos establece que en las empresas donde se produce un mayor equilibrio entre la

vida profesional y personal de las trabajadoras es menos probable que se produzca acoso. Nuestros resultados, aunque exigirían una investigación más profunda, parecen confirmar dicho argumento.

5. LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL EN LAS EMPRESAS

El 11% de las mujeres encuestadas dijo haberse sentido discriminada alguna vez por su sexo. Respondía así a una pregunta directa sobre discriminación, con la que queríamos medir el conocimiento del concepto de "discriminación", además de la experiencia. En un barómetro del CIS de enero de 1997 se preguntaba a las mujeres trabajadoras si el hecho de ser mujer les había ocasionado algún tipo de dificultad. Respondían que sí el 16% de las trabajadoras.

La idea es averiguar si las mujeres que manifiestan haber sufrido alguna forma de acoso se sienten al mismo tiempo discriminadas en razón de su sexo, y si ambas circunstancias interactúan o se complementan. Los datos indican que sufrir acoso está íntimamente relacionado con la conciencia sobre la discriminación en las mujeres.

Tabla 7. Porcentaje de mujeres por acoso y discriminación

Ha sufrido acoso	Se ha sentido discriminado en su trabajo por su sexo		Total
	Sí	No	
Sí	51,5%	14,3%	18,4%
No	48,5%	85,7%	81,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	66	538	604

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Entre las mujeres que se han sentido discriminadas, más de la mitad, el 51,5%, ha sufrido alguna forma de acoso. Entre las no discriminadas, sólo el 14% conoció alguna experiencia de acoso sexual. Podría pensarse que la vivencia del acoso hace especialmente sensible a la discriminación que sufren las mujeres. Sin duda es cierto, pero entre las razones de la discriminación, las trabajadoras no citan en primer lugar "la falta de respeto", sino "el salario", igual que las que no han sufrido acoso. Esto hace pensar que estamos de nuevo ante variables muy interrelacionadas. En empresas o sectores donde las mujeres están discriminadas, por ejemplo ganando menos que sus compañeros, es más fácil que se produzca acoso sexual.

Estos datos se relacionan con el sexismo en la empresa: efectivamente, la mujeres que se consideran discriminadas por razón de su sexo también perciben entornos muy sexistas en el 18,2% de los casos frente al 8% que lo manifiesta en ausencia de sexismo.

6. LA VALORACIÓN DEL TRABAJO

La pregunta para captar la percepción que las trabajadoras tienen sobre el trabajo se formula de forma directa: ¿Siente usted que se valora su trabajo? A continuación se preguntaba por el rasgo que más se valora en su entorno de personas como ellas.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Se trata de identificar la percepción que tienen las trabajadoras sobre el valor que se otorga a su trabajo, así como aquellas cualidades que más se valoran de ellas en sus entornos y ver cómo afecta el acoso a la percepción del valor.

Tabla 8. Porcentaje de mujeres por valor del trabajo y experiencia del acoso sexual

¿Siente que se valora su trabajo?	¿Ha sufrido alguna forma de acoso?		Total
	Sí	No	
Sí	66,7%	84,4%	81,2%
No	33,3%	15,6%	18,8%
Total	100,0%	100,0%	100%
Frec. del total	105	468	573

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Los datos indican que el hecho de haber sufrido acoso afecta de forma muy significativa a la percepción del valor del trabajo. Entre las mujeres que han sufrido acoso, un tercio no se considera valorada en su trabajo, mientras que sólo el 15% de las mujeres que no han sufrido acoso tiene la misma percepción negativa sobre el valor del propio trabajo.

Es difícil determinar si el acoso sexual se produce más en entornos donde se valora menos a las trabajadoras o si, por el contrario, es el hecho de haber sufrido una experiencia de acoso lo que provoca esta percepción de menor valor. Como ya hemos dicho, el acoso sexual es una experiencia con muchas dimensiones, que manifiesta por sí misma una desvalorización de las mujeres que son convertidas en objetos, pero que también afecta a la subjetividad, al interiorizar las trabajadoras su propia desvalorización. Esta circularidad no es extraña, sino una de las marcas del sexismo y de cualquier forma de discriminación.

Tabla 9. Porcentaje de mujeres por acoso y aspecto que más se valora

Aspecto que más se valora de personas en puestos como el suyo	Ha sufrido alguna forma de acoso		Total
	Sí	No	
La eficacia	48,2%	34,4%	37,0%
La simpatía	8,0%	8,5%	8,4%
La seriedad	9,8%	8,9%	9,1%
La profesionalidad	32,1%	42,9%	40,9%
La buena presencia	0,9%	3,3%	2,9%
Amabilidad	0,0%	1,2%	1,0%
Otros	0,9%	0,6%	0,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	112	482	594

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Los datos muestran que existe relación entre la experiencia de acoso y el rasgo que más se valora. Se produce una especie de sustitución: la profesionalidad es menor de la esperada en mujeres que han sufrido alguna forma de acoso, 10 puntos menos, y la eficacia más alta (48% frente a 34%). Es interesante comprobar que un término lleno de prestigio como es la profesionalidad es objeto de duda para las mujeres que han sufrido acoso. Frente a la desvalorización personal, se destaca un valor mucho más neutro y frío, como es la eficacia. La conclusión es que la experiencia de acoso conmueve la posición profesional de las mujeres que se protegen realizando bien su trabajo, pero sin asociarlo al reconocimiento personal.

7. CLIMA LABORAL

Es de sobra conocido que el acoso sexual tiene un efecto perturbador no sólo para la persona afectada, sino también para su rendimiento y su satisfacción con el trabajo. Afecta de este modo al clima laboral al propiciar un mal ambiente de trabajo e interferir en las relaciones con jefes y compañeros.

En la definición que ofrece la Recomendación de la Comisión del 27 de noviembre de 1991 se aprecia el reconocimiento de dos modalidades de acoso sexual; el chantaje sexual y el acoso ambiental. Este segundo caso aparece cuando la conducta de acoso sexual "crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma".

Para indagar sobre la percepción del ambiente laboral, se formuló a las trabajadoras una pregunta directa sobre el mismo, a la que las encuestadas respondían con el adjetivo de entre los propuestos que definía mejor su ambiente de trabajo.

Los datos de la encuesta se muestran reveladores en este sentido. Comprobamos que existe una estrecha relación entre las mujeres que han sufrido alguna forma de acoso y su percepción del ambiente de trabajo.

Tabla 10. Porcentaje de mujeres por acoso y percepción del clima laboral

Percepción del clima	Ha sufrido alguna forma de acoso		Total
	Sí	No	
Agradable	53,2%	68,4%	65,6%
Hostil	4,5%	2,4%	2,8%
Competitivo	14,4%	8,5%	9,6%
Cooperativo	15,3%	14,6%	14,7%
Frío	9,0%	4,0%	5,0%
Otros	3,6%	2,0%	2,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	111	494	605

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Los datos muestran que en las trabajadoras la percepción del ambiente agradable sufre un importante retroceso, de 15 puntos, cuando han sufrido acoso. Igualmente tienden a percibir un clima laboral más

competitivo que otras trabajadoras (14% frente a 8%), y más frío. El clima quizás no permita pronosticar la aparición del acoso, pero, en todo caso, un clima negativo parece ser uno de los efectos esenciales del acoso sexual en el trabajo.

8. DIMENSIONES DEL ACOSO MASCULINO

Hemos podido comprobar que los factores analizados para las trabajadoras no tienen la misma repercusión en el caso de los hombres, no afectan de igual manera, ni se perciben de la misma forma. De ahí que hayamos optado por un análisis separado de las circunstancias que rodean el acoso masculino.

Para empezar, la incidencia del acoso es mucho menor en el caso de los hombres. Han contestado afirmativamente haber sufrido alguna forma de acoso un 8,8% de los varones. Es también curioso que el sector donde la mayor proporción de hombres que se sienten acosados es la agricultura, un 17%, frente a un 7% en los servicios.

Por otra parte, los datos muestran que el acoso en los hombres no guarda relación ni con el sexismo, ni con la discriminación y sus motivos, ni con el clima. Esto es lo que nos ha permitido concluir que se trata de un fenómeno diferente del que viven las mujeres. Los hombres acosados no se sienten discriminados, hasta el extremo de que sólo uno de los hombres que han sufrido acoso a lo largo de su vida laboral se ha sentido discriminado en razón de su sexo.

Sí es cierto que el hecho de haber sufrido acoso afecta a la percepción sobre el valor del trabajo, como sucede con las mujeres, aunque con mucha menos intensidad. El 14,7% de los acosados sienten que su trabajo no se valora, frente al 7,4% de los que no han sufrido acoso.

En cuanto al *aspecto que más se valora*, los hombres acosados describen una realidad diferente de los que no han sufrido acoso. La profesionalidad no sufre merma alguna, como sucedía con las mujeres. Por el contrario, se refuerza entre los hombres que han sufrido acoso. Los rasgos que cambian son la importancia mayor de la buena presencia (11%), la amabilidad (3%) y el don de gentes (3%), rasgos que prácticamente desaparecen cuando el hombre no ha sufrido acoso.

La relevancia de los rasgos citados hace pensar que los hombres pueden vivir como desvalorización el ser asociados con ciertas características tradicionalmente femeninas, como la buena presencia o la amabilidad. La otra posible interpretación es que en ciertas tareas y empleos con esas exigencias algunos hombres sean susceptibles de padecer formas de acoso. No hay que olvidar que los hombres se sienten acosados en mayor proporción en entornos femeninos.

Factores de riesgo

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de nuestro estudio hemos citado una serie de investigaciones que pretenden identificar las variables o los rasgos característicos de los entornos de trabajo que favorecen la presencia de conductas de acoso sexual. La ventaja de tal identificación es que permitiría actuar sobre factores precisos y reducir las posibilidades de que surja el problema. Sin embargo, como vimos en el Capítulo IV, no se producen relaciones directas y claras entre, por ejemplo, tamaño de empresa y acoso, o entorno sexual y acoso, sino que los entornos que favorecen el acoso son más complejos y deben incorporar rasgos como el respeto o la credibilidad de las mujeres.

Por el contrario, explicamos en el capítulo anterior que existe una importante relación entre entornos sexistas o discriminatorios y acoso sexual. Discriminación, desvalorización del trabajo femenino o sexismo son dimensiones de un entorno de trabajo que favorecen la aparición de acoso sexual. Pero más allá de esta conclusión, creemos que es posible encontrar ciertos factores latentes, ideológicos, laborales y sexuales que nos ayudan a entender el fenómeno.

Las variables actúan aquí como puntas de iceberg de unos factores latentes que están operando bajo la superficie. Se trata de fenómenos "escondidos", no recogidos explícitamente en el cuestionario, pero que influyen en las variables registradas. Estos factores son dimensiones explicativas de los aspectos relacionados con el acoso sexual.

Efectivamente, un ambiente de trabajo no depende únicamente de las características globales de la empresa como el sector, el tamaño o su feminización, por ejemplo, sino que debe incluir el tipo de tareas, las exigencias del puesto, los niveles profesionales, de estudios y de ingresos, la presencia de sexismo en comentarios, chistes o carteles, y otros aspectos más difíciles de medir, como la credibilidad de las mujeres o las opiniones del grupo sobre el acoso sexual.

Es evidente que el acoso sexual es una realidad que, aun siendo objetiva, refleja el grado de conciencia de quien lo padece y que la misma posibilidad de nombrarlo depende de lo que el entorno de trabajo admite. Para valorar la presencia de esta credibilidad hacia las mujeres y de los tópicos en torno al acoso, utilizamos las opiniones de los encuestados, cuyo análisis realizamos en el Capítulo II.

Con el fin de poder destacar estos factores se ha realizado un análisis factorial con una solución de nueve factores que explican el 50% de la varianza de una treintena de variables.

A continuación se explican los nueve factores resultantes que están interpretados según las saturaciones de las variables que los desvelan.

2. FACTORES

a) Discurso tradicional

El primer factor obtenido puede definirse como "Discurso tradicional" y reúne las opiniones más negativas sobre las mujeres, es decir, la idea de que el acoso sexual es una exageración de las mujeres o incluso un arma de venganza. Legítima por lo tanto una situación de poder masculino, culpabilizando a las mujeres del acoso (no saben parar a tiempo) o reconociendo en todo caso que la situación la crea una minoría de "viejos verdes". Es un grupo definido por un bajo nivel de estudios y edades maduras y en su discurso no se diferencian hombres y mujeres. En este entorno se producen situaciones de acoso sexual, aunque no de forma muy acentuada.

b) Discurso de trabajadoras conscientes

El segundo factor o "Discurso de trabajadoras conscientes" está formado por un colectivo de mujeres con ingresos bajos y bajo nivel de estudios, en ocupaciones subordinadas, carentes de poder jerárquico. Sus tareas son bastante rutinarias y dependen en gran medida de las órdenes que reciben. No consideran el acoso desde un punto de vista político, pero defienden esencialmente que la palabra de la mujer debería bastar para creerla. Al mismo tiempo, recogen el argumento de que el acoso es un asunto de viejos verdes.

c) Discurso de ejecutivas que conocen la discriminación

El "Discurso de ejecutivas que han vivido la discriminación" es propio del grupo de mujeres maduras con ingresos altos, en ocupaciones que implican relacionarse con clientes, con cierta responsabilidad sobre otros trabajadores. Al mismo tiempo son trabajadoras que han debido o deben realizar tareas de servicio que no son de su competencia, como poner cafés, tomar actas, atender a los clientes, etc. Muestran una tendencia a considerar que hay que confiar en la palabra de la mujer que ha sufrido acoso. Aunque ellas mismas no han conocido situaciones importantes de acoso, sí conocen la discriminación sexual, lo que las hace mostrarse sensibles y abiertas al tema.

d) Discurso consciente mediatizado

En el cuarto factor, "Discurso consciente mediatizado" existe un elemento ideológico claro que explica la postura sobre el acoso sexual, pero que no depende del tipo de trabajo o tarea, sino más bien de la información sobre el tema. Mantienen este discurso aquellos, hombres y mujeres, que opinan que se trata de un abuso de un superior y de una discriminación sexual, defendiendo igualmente la palabra de la mujer acosada. Este grupo tiene una inclinación ideológica clara hacia la izquierda.

e) Entornos feminizados con capacidad de nombrar el acoso

El quinto, "Entornos feminizados con capacidad de nombrar el acoso", agrupa los entornos en el sec-

tor servicios, muy feminizados y donde están ausentes los rasgos más llamativos del sexismo, como los carteles pornográficos. Al igual que en el grupo de obreras conscientes defienden que debería bastar la palabra de la mujer. La diferencia con las anteriores radica en la feminización del ambiente y en que se trata de sectores medios en cuanto a cualificaciones e ingresos. Por otra parte, este grupo conoce la presencia del acoso sexual, aunque no de forma muy importante, pero además es consciente de haberlo sufrido. Es el único grupo que da el nombre de acoso sexual a su experiencia.

f) Ambientes sexistas

El siguiente factor puede ser definido como "Ambientes sexistas". Lo característico de este entorno de trabajo es la presencia de lo que hemos definido como sexismo ambiental, es decir, la repetición de chistes de carácter sexual y de comentarios ofensivos sobre el cuerpo o la vestimenta de las mujeres. En este entorno son mayoría los jóvenes con ideas políticas de centro derecha y sus opiniones sobre el acoso se aproximan al discurso tradicional, pero con menos intensidad. Creen que el acoso es un arma de algunas mujeres y que no debería, por lo tanto, bastar con su palabra para demostrarlo, pero el tema les es bastante indiferente. Sin embargo, en este ambiente se produce una presencia fuerte de acoso sexual, derivado sin duda de la tolerancia al sexismo que aflora.

g) Ejecutivos ajenos al problema

El factor séptimo se compone de varones ejecutivos o técnicos que perciben el acoso como un fenómeno ajeno a su realidad y explica otro tipo de discurso y entorno característico para el tema que nos ocupa: hombres que trabajan en ocupaciones altas del sector servicios y cuyo trabajo se caracteriza por una gran autonomía, poca rutina y capacidad para tomar decisiones. Son de centro derecha y sólo opinan sobre el acoso que se trata de una cuestión de viejos verdes.

h) Jóvenes integrados

El penúltimo factor, "Jóvenes integrados con discurso antifeminista", está formado por un colectivo que se caracteriza por su poca edad y por encontrarse en entornos de trabajo donde se exige buena presencia, disponibilidad, juventud y atención a los clientes. Opinan de forma tradicional, que no basta la palabra de la mujer y que su denuncia puede ser un arma. A diferencia del ambiente sexista, no hay presencia en sus entornos de chistes y comentarios ofensivos. Coinciden por lo tanto en opiniones, pero no en actitudes de machismo o sexualización extrema. El último rasgo típico es que, en este entorno, ligar es visto como posible y deseable.

La ausencia de sexismo explica sin duda por qué no se ha producido acoso de forma significativa en estos grupos. Al mismo tiempo, la poca experiencia de acoso o discriminación, junto con la sensación de que se trata de un ambiente igualitario y proclive a las relaciones entre hombres y mujeres, explica la poca sensibilidad hacia el tema.

i) Discurso tradicional sensibilizado

Por último, el factor nueve o "Discurso tradicional sensibilizado". Se trata aquí de un grupo de personas con gran entrega a su trabajo e ideología de derechas. Piensan que los que acosan son viejos ver-

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

des y que hablar del tema echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres. Si bien esto demuestra un discurso que pretende ocultar o minimizar el tema, también manifiestan una sensibilidad que les diferencia del discurso tradicional machista. Así, niegan que pueda tratarse de un arma de las mujeres y que debería bastar la palabra de las trabajadoras para creerlas. Se sitúan por lo tanto en el centro de la constelación de discursos analizada.

De estos factores podemos extraer ciertas conclusiones:

- ▶ En torno a la interpretación del acoso sexual, los hombres y las mujeres se diferencian únicamente cuando tienen visiones progresistas o feministas. En los tópicos tradicionales sobre el tema, participan ambos sexos, por lo que cualquier medida debe tenerlo en cuenta. Por el contrario, son varios grupos de mujeres los que se muestran más sensibles: trabajadoras de baja cualificación, sin un punto de vista ideológico claro, pero con solidaridad hacia otras mujeres; ejecutivas o técnicas con experiencia de la discriminación y capacidad de entender el problema aunque no lo vivan directamente; mujeres en entornos muy feminizados que no conocen el sexismo fuerte de otros ambientes, pero sí el acoso directo y defienden igualmente la palabra de las mujeres.
- ▶ Frente a estos colectivos concienciados, por diferentes motivos, se encuentra otro colectivo enormemente heterogéneo pero que mantiene un discurso sexista. Por una parte, el discurso tradicional machista que culpa a la mujer de la situación y que desconfía de cualquier medida contra el acoso. Se encuentra en entornos de trabajo de baja cualificación y edades avanzadas. No obstante, otros dos grupos participan de la desconfianza hacia la palabra de las mujeres: un colectivo acostumbrado a un entorno de bromas y chistes masculinos, con tolerancia hacia el acoso; y un segundo grupo de jóvenes que ven el tema como ajeno a su experiencia y consideran que no hay discriminación hacia las mujeres.
- ▶ Por último, existen dos grupos cuyo comportamiento depende más de la ideología que de la situación laboral. Se trata de las personas, hombres y mujeres, de centro izquierda, que han asumido un discurso mediático sobre el acoso, y aunque no tengan experiencia del mismo, lo consideran un problema de discriminación. Y otro grupo, más a la derecha, que muestra una postura moderada. Le preocupa que se trate de una exageración y que enturbie el ambiente de trabajo, pero no quiere culpar a las mujeres de la situación de acoso.

Satisfacción y clima laboral

1. LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Un estudio del CIS sobre sindicatos realizado en 1994 se interesaba por la satisfacción de los trabajadores con su trabajo. Se trataba de una pregunta directa, en cuya respuesta destaca el grado de satisfacción de la población y la similitud en las respuestas de varones y mujeres. Ambos colectivos se encuentran muy satisfechos en un 20% de los casos y satisfechos en el 58% de los casos. Por lo tanto, sólo un 20% de los que trabajan se sentían indiferentes o insatisfechos.

Es en los motivos de la satisfacción donde se establecen diferencias de género. Como puede verse en la tabla 1, a la pregunta de cuál es la razón para encontrarse satisfecho, la razón más citada por todos es un ambiente agradable (41%), seguido de la estabilidad del empleo, el interés del trabajo, las condiciones de trabajo y el salario. De nuevo, hombres y mujeres establecen la misma jerarquía, aunque las mujeres ponen por delante el interés del puesto a su estabilidad (probablemente porque su empleo no es estable). La única diferencia notable se produce en el peso que ambos otorgan al ambiente: 37% en el caso de los varones, 49% en el de las mujeres.

Tabla 1. Porcentajes por sexo de los diferentes motivos de satisfacción en el trabajo *

Motivo de la satisfacción	Varones	Mujeres	Total
El salario es bueno	28,8%	25,8%	27,8%
El empleo es estable	35,7%	29,7%	33,6%
Hay buenas oportunidades de ascenso	4,6%	2,4%	3,9%
Las condiciones de trabajo son buenas	26,7%	27,4%	27,0%
El ambiente es agradable	37,3%	49,1%	41,3%
Hay oportunidades de formación	4,7%	4,8%	4,7%
El trabajo es interesante, ameno	27,5%	31,7%	29,0%
Le permite realizarse profesionalmente	18,9%	21,5%	19,8%
Otra razón	7,3%	6,0%	6,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencia del total	1.481	778	2.259

Fuente: CIS, Sindicatos Estudio nº 2088, Mayo-Junio 1994.

*Multirespuesta: máximo tres respuestas.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Un tópico que suele citarse, según el cual las mujeres otorgan más valor a las relaciones personales y al ambiente de trabajo, se confirma así, justificando que otorguemos particular importancia a una serie de variables psicosociales que afectan a la experiencia laboral.

Entre los motivos de insatisfacción, el salario es el primero, aunque no lo fuera en la satisfacción, lo que demuestra que a partir de un determinado nivel otros factores influyen mucho más en el bienestar de los trabajadores. Aquí las mujeres padecen el problema más que los hombres (52% de las no satisfechas). Aunque se pregunta por problemas y desavenencias, no se propone el acoso sexual, ni se analiza en detalle la categoría "otra razón".

Nuestro estudio tiene por fin analizar el contexto del acoso sexual en el trabajo. Para hacerlo, hemos planteado la cuestión del tipo de trabajo que realizan los trabajadores en varios niveles, atendiendo en particular a las relaciones personales a los que todos otorgan tanta importancia. Y en particular nos hemos interesado por la discriminación, el valor otorgado al trabajo, el clima laboral o la posibilidad de expresar ciertos sentimientos. Nuestra intención es dibujar las presiones del entorno que tienen que ver con el acoso sólo de manera indirecta, pero que son muy significativos para la satisfacción, las actitudes y la motivación de los trabajadores.

De ahí que en este capítulo repasemos brevemente algunas de las conclusiones de nuestro estudio, sin ponerlas en relación directa con el acoso sexual.

2. LA DISCRIMINACIÓN

La discriminación en razón de sexo es un tema tratado por el CIS en el barómetro de enero de 1997. La pregunta se hacía en los términos siguientes: "En términos generales, ¿el hecho de ser mujer le ha ocasionado algún tipo de dificultad en su vida laboral?" El 16% de las mujeres que trabajan declararon conocer la discriminación. Y entre los motivos, destacaban la discriminación en la promoción salarial y la falta de respeto por el hecho de ser mujer. De nuevo, no se analizaba un amplio "otras respuestas", ni se preguntaba directamente por el acoso.

Tabla 2. Dificultades por hecho de ser mujer

Motivos de discriminación	Total
Discriminación salarial	11,3%
Discriminación en promoción salarial	35,8%
Dificultad para una mayor dedicación al trabajo	9,4%
Dificultad para el acceso a determinados trabajos	5,7%
Falta de respeto por el hecho de ser mujer	18,9%
Otras respuestas	17,0%
Ns/Nc	1,9%
Total	100,0%
Frecuencia del total	53

Fuente: CIS, Barómetro de enero, estudio 2233. Enero 1997.

En nuestra encuesta, 11% de las mujeres trabajadoras y 2% de los hombres se han sentido alguna vez discriminados en razón de su sexo. El motivo, para las mujeres, se encuentra esencialmente en los salarios, siendo la falta de respeto el segundo, lo que coincide con la tabla 2.

La respuesta sobre la discriminación no es sólo el reconocimiento de una práctica, sino que exige una conciencia de igualdad. Esto explica que el mayor sentimiento de discriminación se encuentre entre las mujeres de 30 a 45 años (15%), que sin duda consideran el trabajo un derecho y han perdido ya algunas ilusiones sobre el mercado laboral.

Tabla 3. Porcentaje de mujeres por discriminación y ocupación

¿Se ha sentido discriminada alguna vez por su sexo	Ocupaciones				Total
	Cualificación baja	Cualificación media	Profesionales	Directivas	
Sí	6,2%	12,4%	19,5%	5,3%	11,0%
No	93,8%	87,6%	80,5%	94,7%	89,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	178	346	57	19	600

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

La posición en la empresa y el nivel educativo explican también esta mayor percepción de la discriminación, como muestra la tabla 3. Son las mujeres profesionales las que manifiestan más claramente sentirse discriminadas, un 20%, cifra que sólo alcanza el 6% entre las mujeres de baja cualificación. Existen varias explicaciones para esta diferencia. Puede que las mujeres de baja cualificación perciban una explotación laboral más clara, que oculta o hace irrelevante para ellas la discriminación de género. También es cierto que las mujeres de baja cualificación están en entornos muy feminizados, lo que les impide comparar. De hecho, más de dos tercios de las trabajadoras de baja cualificación se encuentran en entornos feminizados y es en éstos donde más bajo es el sentimiento de la discriminación, siendo más alto en los entornos mixtos masculinizados. Sin duda, la discriminación no se asocia con la estructura misma del mercado laboral, con la segregación de ocupaciones y tareas, sino con el agravio comparativo, lo que exige poder comparar con personal del otro sexo.

Finalmente, una mayor autoestima y más expectativas en el trabajo pueden desarrollar una mayor sensibilidad a los obstáculos basados en el género. Como vimos en el Capítulo II, una conciencia de las dificultades por el hecho de ser mujeres no implica una mayor conciencia ante el acoso. Conciencia de la discriminación y cierta ceguera ante las manifestaciones más burdas del sexismo pueden convivir y así comprobamos en los grupos de discusión en las mujeres con mejores puestos.

Entre los motivos de discriminación, las mujeres profesionales se quejan sobre todo de dificultades en los ascensos. Los problemas con desigualdades en el salario se concentran en las trabajadoras en puestos de cualificación media. Por último, las mujeres en puestos bajos son especialmente sensibles a la falta de respeto por el hecho de ser mujeres.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Como hemos visto en todo el estudio, el sexismo se muestra como una variable importante, asociada también a la discriminación. En entornos “sexistas”, tal como los definimos en el Capítulo IV, las mujeres que se han sentido discriminadas alcanzan el 18%, descendiendo hasta el 8% en ausencia de sexismo. En principio, el trato desigual podría parecer “neutro”, basado en prácticas tradicionales y prejuicios inconscientes de una política de personal. Muy al contrario, se asocia con actitudes poco respetuosas hacia las mujeres y poco valorativas de su trabajo. Como comentamos más arriba, la discriminación es también un proceso estructural y “abstracto”, pero cuando es percibida es porque se acompaña o se relaciona con actitudes sexistas.

Hay que citar por último que la discriminación afecta de forma importante al ambiente de trabajo y al reconocimiento. Las mujeres que se han sentido discriminadas definen su entorno de trabajo como “agradable” muy por debajo de las que no se han sentido discriminadas (50% frente a 67%). Estos puntos de diferencia se distribuyen entre los climas vistos como “hostiles” (6% frente a 2%) y sobre todo “fríos” (15% frente a 3%), mostrando quizás la distancia que toma una persona que ha sentido la discriminación por su sexo.

3. EL VALOR

La discriminación es una medida de la posición de las mujeres en el mercado laboral, o más bien de su percepción de la misma, puesto que los datos objetivos sobre las desigualdades son en este caso más rotundos que la visión de los actores. Otra dimensión es el valor que el entorno otorga al propio trabajo.

A diferencia de lo que sucedía con la discriminación, la pregunta “¿Siente que se valora su trabajo?” no implica una diferencia de género, pues tanto varones como mujeres sienten en un 80% de los casos que su trabajo es valorado. Por lo tanto, un 20% percibe una falta de valor asociada a su puesto o a su persona. A esta pregunta añadimos otra sobre la cualidad que se valora más en el trabajo de trabajadores como ellos para completar el valor con su contenido. Los resultados por sexo pueden verse en la tabla 4.

Puede observarse que donde más se separan hombres y mujeres es el concepto de “profesionalidad” frente a “eficacia”. El primer término habla de un trabajo reconocido y prestigioso, el segundo de un tra-

Tabla 4. Porcentaje de la cualidad que más se valora por sexo

Aspectos que más se valoran de personas en puestos como el suyo	Sexo		Total
	Varones	Mujeres	
La eficacia	29,4%	36,9%	33,9%
La simpatía	6,1%	8,4%	7,5%
La seriedad	11,5%	9,1%	10,1%
La profesionalidad	48,8%	41,0%	44,1%
La buena presencia	3,3%	2,9%	3,0%
La amabilidad/don de gentes	0,5%	1,0%	0,8%
Otros	0,3%	0,7%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias sobre el total	391	593	984

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

bajo bien hecho, sin un acento particular de orgullo personal o de prestigio social. Los varones utilizan en mayor proporción el término profesional, que en ambos sexos es el primero citado. Se observa por lo tanto un desnivel, que sin duda responde al hecho de que las mujeres se encuentran más a menudo en puestos de baja cualificación, donde el concepto de profesionalidad no ha penetrado tanto.

Llama también la atención que los varones se sientan valorados por su buena presencia en mayor medida que las mujeres. Nos parece evidente que el cuidado físico es algo tan habitual e interiorizado en las mujeres, además de poco prestigioso, que ninguna lo cita, aunque sea una exigencia de su puesto. Mientras que aquellos hombres que lo consideran una cualidad esencial de su labor no dudan en hablar de ello, como una novedad que por otra parte no les desvaloriza. Efectivamente, entre aquellos a quienes exigieron buena presencia para acceder al trabajo, el 83% se siente valorado más que la media.

Tabla 5. Porcentaje de valoración por sexo y tipo de tareas en el trabajo

Siente que se valora su trabajo	Tengo responsabilidad sobre otros trabajadores					Total
	Nada	Poco	Algo	Bastante	Completam.	
Hombre						
Sí	74,1%	66,7%	84,6%	89,9%	91,8%	80,8%
No	25,9%	33,3%	15,4%	10,1%	8,2%	19,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec.del total	174	30	39	69	73	385
Mujer						
Sí	80,5%	100,0%	76,0%	79,2%	88,6%	81,3%
No	19,5%	0,0%	24,0%	20,8%	11,4%	18,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec.del total	390	25	50	72	35	572
Tengo gran capacidad de decisión sobre mi trabajo						
	Nada	Poco	Algo	Bastante	Completam.	Total
Hombre						
Sí	63,3%	67,9%	74,3%	85,2%	83,5%	80,6%
No	36,7%	32,1%	25,7%	14,8%	16,5%	19,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec.del total	30	28	35	162	127	382
Mujer						
Sí	56,7%	78,8%	73,6%	87,4%	84,3%	81,0%
No	43,3%	21,2%	26,4%	12,6%	15,7%	19,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec.del total	60	33	72	231	178	574

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Hemos comprobado una relación significativa entre el reconocimiento social, expresado en el valor y el tipo de tareas que realizan los trabajadores. Más allá de los datos objetivos sobre el entorno laboral, ciertos valores del trabajo, como la iniciativa, la autonomía o el poder, se asocian con un mayor reconocimiento.

Así, existe una relación negativa entre rutina y valor del trabajo. Tanto en hombres como en mujeres, los que se sienten poco valorados alcanzan un cuarto de los trabajadores cuando "las tareas que realizan son rutinarias y muy definidas".

En relación con la autonomía, el hecho de depender mucho de un superior, "las tareas que realizo dependen en gran medida de las necesidades y deseos de mis superiores", afecta negativamente al valor. Más en las mujeres, pero también en los varones, se dan diez puntos de diferencia respecto al reconocimiento entre los que dependen de jefes y los que se sienten autónomos.

Esta tendencia a asociar valor y autonomía se hace mucho más acusada cuando se pregunta sobre la capacidad de decisión sobre el trabajo. Un tercio de los varones con poca o ninguna capacidad de decisión se sienten poco valorados. En las mujeres, la tendencia se acentúa, llegando al 43% las trabajadoras que no teniendo ninguna capacidad de decisión no se sienten nada reconocidas.

La autoridad, expresada como "responsabilidad sobre otros trabajadores", se vive claramente como valoración, sobre todo en el caso de los hombres, en que el 92% de los jefes se sienten valorados. En las mujeres, la progresión no es lineal y la tendencia es más ambigua. Sin duda las que responden "completamente", se sienten valoradas en un 88% de los casos. Sin embargo, tener "alguna responsabilidad" sobre otros aumenta la falta de valor hasta el 24%, estando en la media las trabajadoras que tienen poco o nada. Da la impresión, aunque sea difícil de demostrar, que las mujeres dan más valor a la autonomía, que no las manden, que al poder mandar ellas mismas. Y que se sienten más seguras cuando el valor depende de su propio trabajo, sea éste bajo o alto en la escala laboral, que cuando su posición en la jerarquía es fronteriza.

Tabla 6. Porcentaje de mujeres por sexismo y valor de trabajo

¿Siente que se valora su trabajo?	Sexismo			Total
	Sexismo	Sexismo leve	Ausencia de sexismo	
Sí	70,8%	76,4%	87,2%	81,2%
No	29,2%	23,6%	12,8%	18,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencia del total	72	212	289	573

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Por último, el sexismo, como no podía ser de otra manera, tiene una gran influencia sobre la percepción del valor, pero sólo para las mujeres. Los varones no se sienten más o menos valorados de acuerdo con la sexualización del entorno. Las bromas, los comentarios, los carteles, no son elementos de una "erótica" del trabajo que actúan neutramente, sino que, al tratar a las mujeres como objetos sexuales, ponen en duda y desvalorizan su persona y su trabajo. La tabla 6 muestra la fuerte asociación que existe entre sexismo y reconocimiento.

4. CLIMA LABORAL

Tabla 7. Porcentajes por sexo y percepción del clima laboral

Clima laboral	Sexo		Total
	Varones	Mujeres	
Agradable	52,3%	65,6%	60,0%
Hostil	2,8%	2,8%	2,8%
Competitivo	18,1%	9,6%	13,0%
Cooperativo	16,3%	14,7%	15,4%
Frío	9,8%	5,0%	6,9%
Otros	0,8%	2,2%	1,7%
Total	100,0%	100,0%	99,8%
Frecuencia del total	398	605	1.003

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

La tabla 7 permite observar las diferencias que existen entre los trabajadores según el sexo en su percepción del clima laboral. Los datos son bastante equilibrados y coinciden con el alto nivel de satisfacción recogido por el CIS, aunque clima y satisfacción sean conceptos muy distintos. Sin embargo, las mujeres perciben en mucha mayor medida un clima agradable que los varones, 65% frente a 52% respectivamente. Esta diferencia se equilibra en la percepción de entornos competitivos, donde los hombres que definen así su ambiente de trabajo doblan a las mujeres.

La percepción del clima está en relación directa con el valor que hemos analizado. En climas hostiles, un 65% de trabajadores considera que no están valorados, proporción alta también para los entornos fríos (60% de las mujeres no se sienten valoradas; 46% de los varones). Es en entornos agradables donde más alto es el sentimiento de ser reconocidos. Enunciando al revés este argumento, sería el sentimiento de hacer un trabajo valioso lo que crea entre los trabajadores, hombres y mujeres por igual, un ambiente de trabajo agradable.

Si observamos qué rasgos se valoran de los trabajadores en los diferentes climas laborales, varias relaciones estables llaman la atención: en ambientes competitivos, la eficacia es lo más valorado para las mujeres, mientras que los hombres citan en primer lugar la profesionalidad. Pero ambos, hombres y mujeres, dan más peso a la profesionalidad en aquellos ambientes que definen como cooperativos, mostrando que mientras un clima agradable se refiere a las relaciones personales poco tensas o poco conflictivas, un clima cooperativo expresa una forma de trabajar que se refleja en una importante autoestima. En esto puede influir el nivel de estudios, pues, tanto para mujeres como para hombres, los estudios de tercer grado se relacionan de forma estrecha con la descripción de un clima cooperativo.

Las pequeñas empresas, de 1 a 5 trabajadores, son las que más propician un clima agradable. Sin embargo, un grupo de hombres consideran que también son éstas las más competitivas. Para las mujeres prima la competencia en empresas con más de 1.000 empleados. Ambos colectivos coinciden en que la cooperación es un rasgo significativo de las empresas entre 100 y 1.000 trabajadores. De esta manera se confirma lo que decíamos más arriba. El clima puede ser agradable cuando los trabajadores se encuentran en "familia". La cooperación hace referencia a una cultura empresarial precisa que conforma una forma de trabajar.

Tabla 8. Porcentaje de percepción del clima laboral por sexo y proporción de hombres y mujeres

Clima	Entorno				Total
	Feminizado	Mixto feminizado	Mixto masculinizado	Masculinizado	
Hombres					
Agradable	56,1%	66,2%	53,8%	46,9%	52,0%
Hostil	2,4%	2,6%	3,8%	3,1%	3,0%
Competitivo	7,3%	10,4%	3,8%	23,6%	18,1%
Cooperativo	26,8%	13,0%	26,9%	14,6%	16,3%
Frío	7,3%	7,8%	11,5%	10,6%	9,8%
Otros	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	41	77	26	254	398
Mujeres					
Agradable	67,9%	61,2%	76,0%	59,1%	65,2%
Hostil	3,1%	4,3%	0,0%	1,1%	2,9%
Competitivo	8,6%	7,9%	12,0%	16,1%	9,8%
Cooperativo	12,5%	20,1%	8,0%	18,3%	15,1%
Frío	4,9%	5,0%	4,0%	5,4%	5,0%
Otros	3,0%	1,4%	0,0%	0,0%	2,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	327	139	25	93	584

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

La tabla 8 muestra que los varones se sienten más valiosos, en términos generales, en ambientes feminizados, o mixtos con mayoría de mujeres. En estos últimos, la percepción de un entorno agradable crece hasta el 66% de los trabajadores, descendiendo hasta el 47% en entornos masculinos. Los hombres perciben que colaborar es más fácil cuando las compañeras son mujeres, y competir más habitual cuando son hombres. Esto coincide con el estudio cualitativo realizado, en que los grupos de hombres hablaban de la entrada de las mujeres en el mundo laboral como un "proceso civilizatorio". Lo anterior se refuerza también con los datos sobre sector y clima laboral. Es en industria y construcción, sector dominado por los hombres, donde más baja es la descripción de ambientes "agradables" y más elevada la de ambientes "competitivos".

Las mujeres se sienten a gusto en entornos mixtos masculinizados (76%), aunque tampoco consideran desagradable trabajar sólo con mujeres (67%). No obstante, si el entorno es completamente masculino, la descripción del clima como "agradable" desciende varios puntos (59%). Dan la razón a los hombres en que los entornos masculinos son los más competitivos. Para ellas, los más cooperativos son los mixtos feminizados. Globalmente puede decirse que los entornos mixtos son vividos por todos y todas como los más gratos, bien por el ambiente personal, bien por la manera cooperativa de trabajar.

5. CONFIANZA Y ESPONTANEIDAD EN EL TRABAJO

Es habitual considerar que el tema del acoso y las normas de conducta que se han impuesto en algunas empresas y países pueden amenazar las cordiales relaciones entre hombres y mujeres en el trabajo. No nos cabe duda, y los datos así lo muestran, de que la mayor parte de las relaciones son efectivamente cordiales. Sin embargo, nos parece un tópico peligroso y una imposición cultural el pensar que la denuncia de ciertos comportamientos violentos o humillantes que forman parte de las relaciones de género puede generar nuevas barreras y poner en cuestión las relaciones heterosexuales, que por otra parte son las únicas que se consideran.

En este apartado hemos querido ver, dentro de las limitaciones de la encuesta, algunos de los temas que rodean las relaciones entre sexos en las empresas, en particular la cuestión del ligue, su espontaneidad o regulación, las variables que intervienen en su expresión. Los datos, así como los trabajos cualitativos, hacen pensar que un entorno sexista o la existencia misma de sexismo en la sociedad obliga a las mujeres a adoptar conductas defensivas y prudentes ante todo lo que pueda asociarlas al sexo. No mezclar las relaciones, preservar la dignidad manteniendo las distancias, utilizar la ropa como una barrera, son términos que aparecen en los grupos de discusión y cuya extensión queríamos medir con varias preguntas. Optamos por preguntar directamente si los trabajadores y las trabajadoras invitarían a salir a una persona en caso de sentirse atraídos por ella en el trabajo. Y, ante la respuesta negativa, preguntamos por qué no querrían o se atreverían a hacerlo.

El sexo es la primera diferencia respecto a la disposición a invitar a salir a un compañero. A la pregunta: "Si se sintiera atraído/a por una persona de su entorno laboral, ¿le invitaría a salir?", las mujeres contestan que sí en un 29% de los casos y los hombres en un 46%. Hay que tener en cuenta que la proporción de solteras, separadas y viudas representa el 40% de las trabajadoras, mientras que los hombres en estas situaciones son el 35%. Podemos decir que los varones se sienten más libres para expresarse en el trabajo, lo que no deja de responder al modelo tradicional.

La edad, que se relaciona por supuesto con el estado civil, es otro factor de diferenciación, pero no actúa de manera similar para hombres y mujeres. Las mujeres tienen un comportamiento parecido entre los 16 y los 44 años, con alrededor de un tercio dispuesto a invitar, y esta disposición cae hasta el 20% en mayores de 45. Por el contrario, los hombres que invitarían a salir son el 62% en la franja entre 16 y 29 años, porcentaje que se estabiliza a partir de esta edad en un 40%. No existe por lo tanto un pudor o cautela en los varones maduros, ni una espontaneidad tan clara en las mujeres jóvenes.

Los datos muestran que otras variables, como la posición en la empresa y el nivel de estudios, influyen en las mujeres más que la edad, que parece un factor fundamental para los hombres.

Tabla 9. Porcentajes por sexo por disposición a invitar a salir y por ocupaciones

Si se sintiera atraído/a, ¿invitaría a salir?	Ocupación				Total
	Cualificación baja	Cualificación media	Profesionales	Directivos	
Hombre					
Sí	49,3%	49,5%	35,5%	42,1%	46,4%
No	50,7%	50,5%	64,5%	57,9%	53,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	69	202	62	38	371
Mujer					
Sí	21,0%	32,0%	41,2%	22,2%	29,0%
No	79,0%	67,9%	58,8%	77,8%	71,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Frec. del total	167	296	51	18	532

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Efectivamente, las mujeres en puestos de baja cualificación muestran, junto con las directivas, una menor disposición a invitar a salir, lo que no se produce entre sus compañeros. Hay que recordar que estas mujeres están en entornos muy feminizados, lo que sin duda influye sobre la oportunidad. Pero el estudio cualitativo mostraba también que eran las mujeres en puestos de baja cualificación las que más reservas expresaban ante la idea de mezclar el trabajo con sus sentimientos. No podemos probar este argumento, pero puede que la idea de preservar la propia dignidad ante alguna sobreexplotación u ofensa implique una mayor distancia y reserva. Quizás influya, por último, una visión más tradicional de las relaciones, dado que el nivel de estudios tiene una alta asociación con la disposición a invitar.

Partiendo igualmente del cualitativo, nos parece que las directivas no pueden permitirse algún tipo de familiaridad que no está prohibida a un hombre, pues su posición podría quedar en entredicho. Son también las directivas las únicas trabajadoras que adelantan la prohibición por parte de la empresa y la ética profesional como motivos de su inhibición. En todo caso, los números absolutos son demasiado bajos para ser concluyentes.

En sentido contrario, las profesionales son el grupo que más disposición a tomar la iniciativa muestra, acercándose a los varones. El prestigio social del puesto, sin la visibilidad de las directivas, los entornos mixtos donde más se las encuentra, la modernización de las costumbres que conlleva todo lo anterior las hace sentirse más seguras para "mezclar" lo personal y lo profesional.

Esto se confirma observando la fuerte asociación que existe con el nivel de estudios: las trabajadoras con estudios superiores doblan casi a las que tienen estudios primarios en disposición a invitar a salir, y con los entornos de trabajo, siendo los entornos mixtos donde más se da una respuesta positiva.

En cuanto a los motivos para no invitar a salir, se distribuyen de la manera siguiente entre hombres y mujeres:

Se observa en la tabla 10 que al menos en nuestro país no existen normas que prohíban las relaciones entre trabajadores ni formales (prohibición) ni informales (rumores).

Tabla 10. Porcentajes por sexo y por motivos para no invitar a salir

Motivos para no invitar a salir	Sexo		Total
	Varones	Mujeres	
Tengo pareja	49,2%	41,4%	44,1%
No me gusta mezclar	29,6%	36,6%	34,3%
Ética profesional	14,6%	9,2%	11,0%
Rumores	1,0%	1,0%	1,0%
Timidez	0,5%	5,5%	3,8%
Lo prohíben las normas de la empresa	0,0%	0,3%	0,2%
Otros	5,0%	6,0%	5,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Frecuencias del total	199	381	581

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Entre las variables que más nos interesan para explicar por qué los trabajadores se sienten libres o no para ligar en el trabajo, se encuentra el hecho de haber sufrido acoso sexual. La asociación más fuerte se da para las mujeres, aunque también afecta a los varones. El dato fundamental es que entre las mujeres que han sufrido acoso “no mezclar” se convierte en el primer motivo para la reserva (47%), muy por delante de “tengo pareja” (27%) que en otras situaciones ocupa siempre el primer lugar en la explicación. Entre los hombres que han conocido formas de acoso, llama la atención la importancia que cobra la “ética profesional” (33%) como motivo para no ligar.

Podemos por lo tanto confirmar que, a diferencia de lo que dice el tópico, es la existencia de acoso lo que frena las relaciones y no su crítica o su denuncia. Al menos para las mujeres, los entornos más igualitarios y mixtos son los más favorables para expresarse con cierta libertad.

Conclusiones

1. LA INCIDENCIA DEL ACOSO EN ESPAÑA: PRINCIPALES RESULTADOS

Medir el acoso sexual resulta un proceso difícil y complejo. Para entender las distintas cifras que arrojan los estudios que se han realizado sobre este tema es necesario referir los resultados a su origen: conocer qué se está midiendo y cómo se ha medido. Con los datos proporcionados por la encuesta nacional llevada a cabo en el mes de abril del 2000, hemos obtenido tres cifras básicas sobre la incidencia del acoso sexual en España, tal como exponemos a continuación:

El 18,3% de las mujeres españolas trabajadoras ha vivido a lo largo de su carrera profesional alguna situación de acoso sexual. Esto significa que casi dos de cada diez trabajadoras sufren o han sufrido a lo largo de su vida laboral comportamientos de naturaleza sexual molestos u ofensivos. Los comportamientos a los que se hace referencia y el porcentaje de mujeres acosadas que han sufrido cada una de estas situaciones se exponen a continuación:

- a) Invasión del espacio físico por parte de compañeros o jefes (61,8% de las mujeres acosadas).
- b) Presiones para mantener relaciones o salir juntos (9,0% de las mujeres acosadas).
- c) Chantaje de superiores para obtener mejoras a cambio de relaciones sexuales (11,8% de las mujeres acosadas).
- d) Roces o tocamientos por parte de compañeros, jefes o clientes (15,5% de las mujeres acosadas).
- e) Asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo (2,0% de las mujeres acosadas).

Si se tienen en cuenta y se contabilizan un conjunto de comportamientos bastante frecuentes como los chistes de contenido sexual, la exhibición de imágenes pornográficas o los comentarios sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras, que otros estudios europeos catalogan como "acoso leve", la cifra alcanza a la mitad de la población femenina ocupada en España. Se estima que un 50,4% de las trabajadoras han estado expuestas a este tipo de conductas durante su vida laboral. No obstante, nos ha parecido más conveniente medir estas situaciones como creadoras de un entorno sexista y analizar los ambientes de trabajo teniendo en cuenta la frecuencia y la intensidad de las mismas. Así se obtiene el porcentaje de trabajadoras expuestas a distintos entornos de trabajo:

Entorno con sexismo fuerte:	12,2% de las trabajadoras
Entorno con sexismo leve:	38,2% de las trabajadoras
Ausencia de sexismo:	49,7% de las trabajadoras
Totales:	100,0% de las trabajadoras

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Tan sólo un 6,6% de las trabajadoras españolas reconoce abiertamente haber sufrido acoso sexual a lo largo de su vida laboral. Prácticamente todos los estudios que analizan el problema del acoso ven cómo las cifras caen drásticamente cuando se realiza a las mujeres una pregunta directa incluyendo el mismo término de acoso sexual. Es interesante reseñar que sólo una de cada tres trabajadoras españolas que viven situaciones de naturaleza sexual molestas u ofensivas en su lugar de trabajo asocia esas conductas con el término de acoso sexual. Si se suma, además, aquellas que trabajan en lugares donde son frecuentes los chistes y comentarios sobre el aspecto físico de las trabajadoras y/o donde se exhiben imágenes pornográficas, se estima que poco más de un diez por ciento del conjunto de trabajadoras que viven estas situaciones molestas reconocen que lo que les sucede sea acoso sexual.

Más de la mitad de las personas acosadas (58,5%) hacen referencia a un solo incidente y algo más de una cuarta parte (28,4%) ha experimentado dos situaciones de acoso. Un 12,5% de este grupo ha vivido más de tres comportamientos que se pueden calificar como de acoso sexual.

La condición más clara de riesgo de sufrir acoso sexual en el centro de trabajo deriva principalmente del sexo del trabajador, en concreto, del hecho de ser mujer. En España, más de las tres cuartas partes de las situaciones de acoso la sufren las mujeres y algo menos de una cuarta parte los hombres.

El acoso sexual masculino tiene unas características netamente diferentes al que viven las mujeres, lo que permite afirmar que se trata de un fenómeno distinto. Mientras que el acoso a mujeres está íntimamente vinculado con problemas de discriminación y sexismo, entre los hombres acosados no aparece esa relación. El 8,2% de los trabajadores varones manifiesta haber sufrido alguna de las situaciones consideradas como acoso sexual. Los hombres asocian como acoso mayoritariamente una atención sexual no solicitada, que rara vez conlleva chantaje o presión.

Entre las mujeres acosadas no aparece un "perfil tipo", sino que más bien los datos muestran que el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad. Contrariamente a lo que otros estudios manifiestan, nuestros resultados no muestran una relación entre acoso y edad, ni nivel de estudios, ni tipo de ocupación, ni sector de actividad.

El estado civil sí que aparece vinculado al problema del acoso. Estar separada o divorciada es una situación proclive a sufrir conductas de acoso, afectando estas conductas hasta el 41,4% de las mujeres que han roto con su pareja. En el otro extremo se sitúan las mujeres casadas o viviendo en pareja que experimentan situaciones de acoso con una frecuencia inferior a la media, 15,3%. Parece, por lo tanto, que hay una especie de "pacto" masculino que mitiga el acoso cuando las mujeres conviven en pareja y que, por el contrario, castiga a las separadas o divorciadas.

También el tipo de contrato guarda relación con el acoso. La máxima precariedad laboral, que es trabajar sin contrato, dispara las cifras de acoso. Más de una cuarta parte de las trabajadoras sin contrato laboral, el 27,1%, ha sufrido alguna forma de acoso. Frente a lo que otros estudios concluyen, las trabajadoras con contratos temporales no parecen estar más expuestas al problema del acoso que las que tienen una relación estable, sino que, por el contrario, registran una incidencia cinco puntos por debajo de la media (13,1%).

En cuanto al grupo de mujeres que nombran y reconocen su experiencia como acoso sexual, aparece una fuerte relación entre este colectivo y el hábitat poblacional. Así, en las zonas urbanas con poblaciones entre cien mil y quinientos mil habitantes, el acoso reconocido duplica la media, con un 12,6%. Según se va descendiendo de tamaño poblacional parece que a las mujeres les cuesta más reconocer y nombrar su experiencia como acoso.

El reconocimiento de una situación como acoso no depende ni del nivel de estudios ni del puesto que se ocupa. No obstante, existe una relación inversa entre jerarquía y reconocimiento. Es interesante destacar que las profesionales y las directivas apenas traducen los actos ofensivos que viven como acoso, mientras que entre las trabajadoras en puestos de cualificación media el 38% de las que han sufrido situaciones molestas las identifican como tal y entre las de cualificación baja el 25% también habla de acoso sexual.

Aunque es un factor que explica algunas situaciones, la gravedad de los hechos no guarda una relación directa con el reconocimiento del acoso sexual. Parece que en este ejercicio de definir un comportamiento como acoso entran en juego otros factores como son la duración de los hechos, quién lo llevó a cabo y la forma en que finaliza. De esta forma, cuando se trata de un caso aislado, mayoritariamente las mujeres no lo consideran como acoso. Por el contrario, cuando las molestias son más continuas prácticamente la mitad de las mujeres lo nombran así. La proximidad a los hechos tampoco ayuda a reconocer las situaciones de acoso y tan sólo un tercio de las mujeres que están viviendo esa mala experiencia lo definen como acoso sexual.

2. LA PERCEPCIÓN SOCIAL DEL ACOSO SEXUAL

Entre las conclusiones más relevantes de la investigación se encuentran las referidas a la opinión pública sobre el acoso sexual. Como tema de interés mediático, el acoso es un asunto nuevo, y rodeado de estereotipos, complicidades e intereses. Hasta hoy, su perfil ha sido delimitado por los medios de comunicación y por los tópicos que gobiernan el mundo de la sexualidad. Rara vez por la opinión de las personas que lo han sufrido. De ahí que buscáramos, a través del grado de acuerdo con una serie de sentencias "tópicas", qué rasgos sociológicos influyen más en la opinión sobre el acoso.

Existe efectivamente una gran relación entre ciertas condiciones sociales y personales y la opinión respecto al tema. Las principales variables que explican las posiciones de la población trabajadora son: el sexo, la edad, el nivel de estudios, la escala política y el hecho de haber sufrido acoso.

a) El nivel educativo

Ante las frases que tienden a culpar a la víctima y minimizar el hecho, "*Ocurre porque las mujeres no les paran a tiempo*" y "*Es una exageración de algunas mujeres que no entienden las bromas*", el nivel de estudios de la población es el primer factor de diferenciación, más aún que el sexo, seguido por la edad. Se dan dos tendencias: una, que podemos denominar conservadora (con personas de más edad, menos estudios y de centro en la escala política), y otra tendencia progresista (más jóvenes, estudios más altos, ideología de izquierdas, que trabajan en entornos mixtos) que tiende a desmarcarse de las opiniones expresadas. Por lo tanto, existe una pedagogía sindical posible para aumentar el número de los que se toman en serio el acoso sexual y no lo consideran un asunto trivial.

b) El sexo

Cuando la opinión es más agresiva, como la que considera la denuncia de acoso *un arma femenina*, el sexo influye más en la respuesta, pero sigue siendo el nivel cultural el que marca la pauta. Hay que destacar que todavía un número muy importante de trabajadores y trabajadoras, alrededor de un tercio, suscribe esta idea que convierte a la víctima en culpable de manipulación.

Tabla 1. Distribución del grado de acuerdo con opinión por sexos

Opiniones sobre acoso sexual	Grado de acuerdo			
	Hombres		Mujeres	
	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo
Ocurre porque algunas mujeres no les paran a tiempo	33,7% 123	55,6% 204	31,7% 185	58,2% 339
Es un arma que utilizan las mujeres para vengarse	36,7% 132	44,6% 162	27,7% 285	52,8% 288
Es una exageración de algunas que no entienden las bromas	23,1% 84	62,3% 224	19,8% 196	62,3% 385
Para demostrarlo (...) debería bastar con la palabra de la mujer	27,6% 104	61,8% 232	53,9% 307	31,1% 179
Es un abuso de un superior	54,3% 212	34,7% 136	78,3% 379	23,0% 136
Los que acosan son principalmente viejos verdes	21,2% 81	68,4% 251	26,6% 155	61,1% 357
Se trata de una discriminación sexual	48,2% 166	46,8% 185	58,2% 320	35,1% 207
(...) echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres	32,4% 122	59,6% 224	24,9% 138	67,6% 379

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

En cambio, ante la idea de que *debería bastar la palabra de la mujer para creerla*, es decir cuando se trata de la credibilidad de las mujeres, la identificación juega un papel fundamental. Son las mujeres las que más apoyan esta frase, más del 50%, frente a un 61% de los varones que opina lo contrario, es decir, que no basta con la palabra de la mujer.

Pero donde el sexo es más importante es en la idea de *que se trata de un abuso de un superior*. En ese caso las mujeres muestran su casi unánime apoyo (80%). La conclusión es que las mujeres no dudan de su propia experiencia vital cuando el poder de la jerarquía se añade al poder de género. Nadie puede entonces acusarlas de aguafiestas y no se produce ninguna confusión entre "acoso" y "ligue" o "sexualización". Las opiniones son mucho más esquivas cuando se trata de acoso entre iguales, pues se toca ahí el núcleo del problema, la voluntad de salvaguardar las relaciones entre hombres y mujeres, tal como son.

Efectivamente, ante la frase *"Hablar tanto de ello echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres"*, la mayor parte de la población muestra su desacuerdo, pero entre los que están de acuerdo, el nivel de estudios tiene otro comportamiento, pues la frase es apoyada por los universitarios. Es como si ante las frases más machistas, la educación actuara como un freno. Pero cuando el tono se relaja, trabajadores con un alto nivel muestran un cierto hastío ante el tema, pues no creen que exista realmente un problema grave.

c) La ideología

La posición ideológica se vuelve la variable principal cuando la frase es marcadamente política, como en el caso de *se trata de una discriminación sexual*. El acuerdo se concentra en las posiciones de centro izquierda, tanto en varones como en mujeres. Es notable que sea también en la franja de edad intermedia, 30-45 años, donde se es más consciente de esta realidad. A lo largo del estudio hemos comprobado muchas veces que los jóvenes presuponen y esperan trabajar en un mundo igualitario y carecen de la experiencia que les hace percibir y nombrar la discriminación y el abuso como tales.

d) La experiencia de acoso

Lógicamente haber sufrido acoso sexual es un hecho que afecta a la percepción sobre este tema. Las mujeres que han vivido una experiencia de acoso reaccionan ante las afirmaciones en las que se sienten aludidas. El desacuerdo es muy superior a la media cuando se plantea que el acoso es una exageración de las mujeres que no entienden de bromas y la mayoría coinciden en que la palabra de las afectadas debería bastar cuando se ha de demostrar que ha habido acoso.

3. CIRCUNSTANCIAS DEL ACOSO SEXUAL

La forma de acoso más común entre las trabajadoras acosadas es la "invasión física", 61,8%. Los roces y tocamientos destacan en segundo lugar, 15,5%, seguido del chantaje de un superior, 11,8%. Otro 9% se ven sometidas a presiones para mantener relaciones por parte de compañeros, jefes y clientes, y aproximadamente un 2% son víctimas de algún asalto o agresión sexual.

Los rasgos personales de la trabajadora no afectan al tipo de acoso sufrido, sin embargo las condiciones de trabajo sí aparecen estrechamente asociadas a las distintas modalidades de acoso. El chantaje se ejerce sobre las trabajadoras con mayor precariedad laboral, alcanzando el 21% entre las trabajadoras sin contrato. Se produce sobre todo en entornos de trabajo feminizados (17%), desapareciendo casi por completo en los mixtos feminizados, que parecen más proclives a la invasión física. Las presiones para mantener relaciones y las formas más físicas del acoso como tocamientos y agresión son más propias de aquellos entornos con mayoría masculina.

La posición del acosador también influye en el tipo de acoso. Este es sobre todo obra de superiores jerárquicos (57%) y la forma más común es el chantaje o la presión para mantener relaciones. Sumados, compañeros y clientes protagonizan el 41% de las situaciones, adoptando el acoso la forma de invasión física o intromisión en la privacidad de la trabajadora. El acoso sexual por parte de subordinados es mucho más raro.

La proporción de hombres y mujeres en el entorno de trabajo es una variable que se asocia estrechamente con la identidad del acosador. Los jefes o superiores son los protagonistas en los entornos femeninos, y compañeros y clientes en los mixtos feminizados. De esta forma podemos establecer dos pautas de acoso más comunes:

- El llevado a cabo por superiores jerárquicos en entornos feminizados, pero donde la jefatura es masculina, que toma muy a menudo la forma de chantaje, o de presión para mantener relaciones. El resultado suele ser negativo para la trabajadora, que a menudo deja el puesto o el empleo.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

- El acoso que realizan compañeros de trabajo en forma de invasión física o intromisión en la intimidad de la trabajadora. Se lleva a cabo en entornos mixtos feminizados y es más probable que se resuelva con medios informales. Existe una variedad, el acoso de clientes, que consiste más bien en roces y tocamientos y se lleva a cabo en entornos mixtos masculinos.

La duración de la experiencia de acoso es importante, pues cuanto más se prolonga una situación, peores son los resultados y las posibilidades de lograr una solución aceptable y satisfactoria para la trabajadora. En la mayor parte de los casos, el acoso fue un episodio aislado (59,8%). Para el 23% de las trabajadoras acosadas, el problema duró algunos meses y un 17% ha vivido la experiencia más de seis meses.

Las reacciones más comunes de las mujeres acosadas dependen en gran medida de la actitud de la empresa y del sexismo del entorno, de la posición del acosador y la acosada y de las características del incidente, pero en general las trabajadoras recurren a estrategias informales o "adaptativas". Teniendo en cuenta que las encuestadas citaban varias respuestas posibles, en un 60% de los casos evitaron a la persona, un 56% se enfrentó y un 47% ignoró el comportamiento. El segundo tipo de reacción consiste en cambiar de puesto o empleo (35%), lo cual muestra que han fallado todas las demás estrategias.

La jerarquía de la empresa no parece ofrecer garantías suficientes desde el punto de vista de las trabajadoras para resolver sus problemas, pues sólo la cuarta parte de las encuestadas recurrió al jefe superior. Tampoco el apoyo de los compañeros (18%) es una respuesta muy extendida, ya que estas situaciones se viven a menudo como problemas personales.

En último lugar se acude a las instancias formales. Un 4,5% acudió al sindicato o comité de empresa y un 3% inició un procedimiento legal.

Pero las reacciones de las trabajadoras ante el acoso tienen evidentemente unos resultados que a su vez están afectados por la duración del episodio, el tipo de acoso y la posición del acosador. De esta forma, cuanto más largo es el episodio y más alta la posición de quien acosa, menores serán los recursos de la trabajadora y menor la posibilidad de utilizar con éxito una estrategia personal.

La mayor parte de las trabajadoras está satisfecha con el resultado (41%) o incluso muy satisfecha (25%). El 34% restante se halla ni satisfecho ni insatisfecho (19%), insatisfecho (10%) y muy insatisfecho (5%). Cuanto más breve es el incidente mayor es la satisfacción que también aumenta con las formas de acoso menos graves o más manejables. Cuando quien acosa es un superior, la insatisfacción es más alta que en situaciones de acoso por compañeros o clientes.

La mayor proporción de trabajadoras satisfechas está vinculada con la respuesta "la persona dejó de molestarla". Se demuestra así que las personas que sufren acoso desean esencialmente que la situación finalice, aunque el final no sea el más justo. Sólo teniendo el mayor apoyo del entorno se atreven las mujeres a reclamar una reparación.

El estudio no ha insistido en el aspecto individual y psicológico de las consecuencias del acoso en las trabajadoras, pues se considera de sobra recogido en numerosos estudios, sino más bien en el aspecto laboral. La experiencia del acoso tiene graves consecuencias sobre la satisfacción en el trabajo y la percepción del clima laboral. Las mujeres acosadas se sienten menos valoradas y más discriminadas en el trabajo que sus compañeras.

4. CONDICIONES LABORALES FAVORECEDORAS DEL ACOSO SEXUAL

El análisis de los datos nos ha permitido concluir que el acoso no se asocia de forma directa con ningún entorno específico del mundo laboral. Hemos comprobado que se produce en empresas grandes y pequeñas, en entornos con mayoría masculina y femenina y que se distribuye de forma proporcional en todos los sectores de actividad.

Sin embargo, toda una serie de elementos combinados explican que determinados entornos sean más favorables a la aparición de conductas hostiles o despectivas hacia las mujeres, que a su vez permiten el acoso sexual. Para observar mediante una encuesta la aparición del sexismo en las organizaciones, indagamos sobre una serie de rasgos:

- la sexualización del entorno de trabajo,
- la proporción de hombres y mujeres,
- el tipo de tareas que realizan los trabajadores/as,
- la discriminación sexual,
- la valoración del trabajo
- el ambiente o clima laboral.

Combinados, pueden dar una idea de lo que diferencia un lugar de trabajo respetuoso con las mujeres o que por el contrario tiende a desvalorizarlas.

Así, hemos comprobado una estrecha asociación entre lo que hemos denominado "sexismo" y acoso sexual. Definimos sexismo por la presencia, frecuente o rara, de comentarios y chistes de naturaleza sexual, la exhibición de imágenes o carteles pornográficos y los comentarios sugerentes o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de las trabajadoras. Un 14% de los empleados españoles trabaja en un entorno fuertemente sexualizado. Un 40% lo hace en lugares donde el sexismo está presente, aunque es más leve. Por último, un 45% dice desconocer los hábitos citados en su lugar de trabajo.

Cuanto más fuerte el sexismo, más fácil es que se produzca acoso sexual. El acoso asciende hasta un 39% en aquellos entornos con una fuerte presencia de sexismo, descendiendo hasta el 11% en aquellos juzgados por las trabajadoras como no sexistas. Al mismo tiempo, el sexismo aparece asociado también a ciertos rasgos personales de los trabajadores, así como a otros propios del lugar de trabajo. Mujeres separadas y divorciadas, de entre 30 y 45 años, en puestos de cualificación media de empresas grandes, y en entornos masculinos y mixtos, serían las más afectadas por estas conductas.

La proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo influye enormemente en las características del acoso, aunque no necesariamente en su extensión. Si tomamos como indicador la presencia de sexismo, antes descrito, el más fuerte se produce en entornos con mayoría masculina (17%), mientras que el leve destaca en los mixtos (47%). En aquellos contextos donde la presencia femenina es muy mayoritaria, las actitudes sexistas o poco respetuosas disminuyen mucho. No así el acoso, pues, como hemos visto, una pauta posible de acoso sexual, la del superior que acosa a una subordinada en entornos muy femeninos, puede darse sin un entorno sexualizado.

En el análisis de las dimensiones del sexismo en las empresas, las obligaciones y exigencias del puesto ocupan un lugar importante. Alrededor de un tercio de las trabajadoras que realizan tareas que no son propias del puesto, como poner cafés, hacer recados personales para superiores o tomar actas, han sufrido acoso. Esto supone que la posibilidad de sufrir un episodio de acoso se dobla para aquellas tra-

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

bajadoras con responsabilidades cuyos límites no son claros. No quiere decir que exista una causalidad directa entre la realización de determinadas tareas y el acoso, pero sí una raíz común propia de contextos laborales sexistas, así como un solapamiento entre lo laboral y lo privado que es una de las causas del acoso sexual.

Los datos indican que el hecho de sufrir acoso aparece estrechamente asociado con la conciencia sobre discriminación en las mujeres y afecta de forma muy significativa a la percepción del valor del trabajo. Entre las mujeres que han manifestado sentirse alguna vez discriminadas en su trabajo (11% del total), más de la mitad (51,5%) ha sufrido alguna forma de acoso. En relación con la percepción del valor, la tendencia es igualmente clara. Un tercio de las mujeres que han sufrido acoso no se sienten valoradas en el trabajo, frente al 15% que se siente poco valorada sin haber sufrido acoso. La desvalorización del trabajo femenino favorece el acoso y, al mismo tiempo, la vivencia del acoso provoca un sentimiento de poco valor: la circularidad de la experiencia es una marca propia de toda forma de discriminación.

En relación con las cualidades que más se valoran en el puesto de trabajo, es interesante comprobar cómo un término lleno de prestigio como es la profesionalidad es objeto de duda para las mujeres que han sufrido acoso, que prefieren resaltar otro mucho más neutro y frío como es la eficacia, carente de reconocimiento personal.

Por último, el acoso sexual tiene un efecto perturbador no sólo para la persona afectada, sino también para su rendimiento y satisfacción con el trabajo. Afecta de este modo al clima laboral propiciando un mal ambiente de trabajo e interfiriendo en las relaciones con los compañeros y jefes. Las trabajadoras que han sufrido alguna experiencia de acoso tienden a percibir un clima más competitivo y frío que otras trabajadoras, sufriendo un importante retroceso la percepción de un clima agradable.

5. FACTORES DE RIESGO

La realización de un análisis factorial nos ha permitido desvelar una serie de factores latentes que explican de manera más profunda las raíces del acoso. Tras observar qué entornos de trabajo favorecen la discriminación o desvalorización de las mujeres, concluimos que ciertos factores combinados pueden explicar el ambiente permisivo con estos hechos y determinar los riesgos sobre los que actuar.

Luchar contra el acoso exige conocer que la hostilidad del entorno de trabajo es una combinación compleja de rasgos objetivos -diferencia de poder o estatus de hombres y mujeres, tipo de tareas, sexualización del entorno- y subjetivos -credibilidad de las mujeres, opinión del grupo sobre el tema del acoso, etc.

De esta manera comprobamos que existen varios colectivos que son evidentemente "constructos teóricos", pero también grupos humanos muy reales con posiciones diferentes cuya comprensión permite orientar las políticas:

- ▶ En torno a la interpretación del acoso sexual, los hombres y las mujeres se diferencian únicamente cuando tienen visiones progresistas o feministas. En los tópicos tradicionales sobre el tema participan ambos sexos, por lo que cualquier medida debe tenerlo en cuenta. Por el contrario, son varios grupos de mujeres los que se muestran más sensibles: trabajadoras de baja cualificación, sin un punto de vista ideológico claro, pero con solidaridad hacia otras mujeres; ejecutivas o técnicas con experiencia de la discriminación y capacidad de entender el problema aunque no lo vivan directamente; mujeres en entornos muy feminizados que no conocen el sexismo fuerte de otros ambientes, pero sí el acoso directo y defienden igualmente la palabra de las mujeres.

- ▮ Frente a estos colectivos concienciados, por diferentes motivos, se encuentra otro colectivo enormemente heterogéneo pero que mantiene un discurso sexista. Por una parte, el discurso tradicional machista que culpa a la mujer de la situación y que desconfía de cualquier medida contra el acoso. Se encuentra en entornos de trabajo de baja cualificación y edades avanzadas. No obstante, otros dos grupos participan de la desconfianza hacia la palabra de las mujeres: un colectivo acostumbrado a un entorno de bromas y chistes masculinos, con tolerancia hacia el acoso; y un segundo grupo de jóvenes que ven el tema como ajeno a su experiencia y consideran que no hay discriminación hacia las mujeres.
- ▮ Por último, existen dos grupos cuyo comportamiento depende más de la ideología que de la situación laboral. Se trata de las personas, hombres y mujeres, de centro izquierda, que han asumido un discurso mediático sobre el acoso, y aunque no tengan experiencia del mismo, lo consideran un problema de discriminación. Y otro grupo, más a la derecha, que muestra una postura moderada. Le preocupa que se trate de una exageración y que enturbie el ambiente de trabajo, pero no quiere culpar a las mujeres de la situación de acoso.

Parece que en entornos de poco respeto a las mujeres, o donde no se cree en su palabra, es más probable que exista el acoso sexual. No se trata de buscar si los factores de riesgo se encuentran en ciudades grandes o pequeñas, en industrias o servicios, en sectores con mayoría femenina o masculina. El análisis permite ver contra qué tópicos hay que luchar, tanto aquellos que culpan a las mujeres, como aquellos que minimizan el tema o pretenden que se supere por sí solo. Una educación progresista colabora con el respeto a las trabajadoras. Pero, sobre todo, nos parece imprescindible formar o ampliar aquellos grupos de mujeres de diferentes estratos socioprofesionales que tienen en común la capacidad para solidarizarse e imponer una visión de género.

Por otra parte, no se trata sólo de cambiar opiniones, también de combatir actitudes. Un ambiente "sexualizado" donde se respetara a las mujeres y se valoraran sus deseos, no tendría nada de negativo. El problema es que tal ambiente no parece existir. Siempre que se da una presencia fuerte de sexualización, se acompaña de sexismo. Y este entorno, unido a la poca credibilidad de las trabajadoras, favorece, más que cualquier otro factor, el acoso sexual. No sólo su aparición sino su duración y la dificultad de luchar contra algo que el colectivo no permite nombrar. Si los chistes y comentarios están bien vistos, y al mismo tiempo se considera que denunciar el acoso es un arma de las mujeres y que éstas no paran a tiempo las bromas, es fácil suponer en qué postura se encontrará la trabajadora que pretenda transformar su situación laboral o encontrar el apoyo del grupo contra un acosador.

Por lo tanto, el sexismo en el trabajo y los tópicos sobre el acoso nos parecen ser los dos elementos básicos, los dos factores de riesgo, que más que cualquier característica personal o de empleo permiten explicar el acoso y sus causas. Luchar contra el primero e influir en la opinión pública deberían ser, por lo tanto, los ejes de cualquier política que pretenda mejorar la posición de las trabajadoras.

Bibliografía

Bergalli y Bodelón, E. (1992). *"La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico"*, en Anuario de Filosofía del derecho IX.

Calle, M., González, C. y Núñez, J. A. (1987). *"Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo"*. Fundación Largo Caballero. Madrid.

Comisión Europea (1998). *"Sexual harassment at the workplace in the European Union"*. Luxembourg.

Camps del Saz, P. y otros autores, (1996). *"Hostigamiento psicológico en el trabajo: El mobbing"*. Revista Salud y Trabajo, nº 118.

De la Fuente Vázquez, T. (1998). *"Acoso Sexual"* en Análisis de la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género. Dirección General de la Mujer. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales. Volumen 2. Comunidad de Madrid.

De Vega Ruiz, J. Augusto (1991). *"El acoso sexual como delito autónomo"*. COLEX. Madrid.

De Vicente Pachés, F. (1998). *"El derecho del trabajador al respeto de su intimidad"*. CES. Madrid.

Diez Piñol, M. (1997). *"Clima laboral y empresa"*. Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 170.

Dirección General de la Mujer (1997). *"Las mujeres en la Comunidad de Madrid"*. Madrid.

EMER/GfK (1994). *"Estudio sobre acoso sexual de la mujer en el trabajo"*. Instituto de la Dona. Valencia.

Fernández, J. (Coord.). (1998). *"Género y sociedad"*. Pirámide. Madrid.

Generalitat Valenciana. Dirección General de la Mujer (1999). *"Intervención asistencial especializada en violencia de género. Experiencias del Centro Mujer 24 Horas de Valencia" 1997*. Valencia.

Gómez Bueno, C. (1997). *"La valoración de la propia ocupación"*. Revista Internacional de Sociología, nº 17.

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Gutek, B., Dunwoody, V. (1987). *"Understanding sex in the workplace"*, en Women at Work, Sage, Beverly Hills.

Hernández Perlino, Felipe (1996). *"Análisis sociolaboral de la provincia de Toledo"*. Diputación Provincial. Toledo.

Hyde, J. Sh., (1995). *"Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana"*. Morata. Madrid.

LeMoncheck, L. y Hajdin, M. (1997). *Sexual Harassment: a Debate*. Rowman & Littlefield, Maryland.

Luke, C., (Comp.) (1999). *"Feminismos y pedagogías en la vida cotidiana"*. Morata. Madrid.

Martín Serrano, E., y Martín Serrano, M. (1999). *"Las violencias cotidianas cuando las víctimas son las mujeres"*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Serie Estudios, nº 56. Madrid.

Ministerio de Trabajo e Instituto de la Mujer (1997). *"III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1997-2000"*. Madrid.

Pernas, B., Román, M., Olza, J., Naredo, M. (2000). *"La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo"*. Fundación 1º de Mayo. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Los Libros de la Catarata 2000. Madrid.

Pont Cháfer, N. y González Cuevas, E. (1996). *"Análisis de la situación del acoso sexual en el lugar de trabajo"* en 1ª Jornadas sobre Violencia de Género en la sociedad actual. Generalitat Valenciana. Consellería de Bienestar Social. Dirección General de la Mujer. Valencia.

Rodríguez Ramos, L. (1988). *"La justicia ante la libertad sexual de las mujeres: jurisprudencia, datos estadísticos y doctrina"*. Instituto de la Mujer. Madrid.

Rubenstein, Michael (1991). *"Hacia una política contra el acoso sexual"*. AEDIPE, boletín de la Asociación Española de Dirección de Personal. Madrid.

Saco Dulanto, Carmen (1996). *"El acoso sexual en los centros de trabajo"* en 1ª Jornadas sobre Violencia de Género en la sociedad actual. Generalitat Valenciana. Consellería de Bienestar Social. Dirección General de la Mujer. Valencia.

Sau, Victoria (1986). *"Ser mujer, el fin de una imagen tradicional"*. Icaria Editorial. Barcelona.

Torns, T., Borrás, V., Romero, A. (1999). *"El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal"*. Revista Sociología del Trabajo, nº 36. Madrid.

Valiente Fernández, Celia (1999). *"La importancia de la política simbólica: la prohibición del acoso sexual en el trabajo en España"* en XII Jornadas de Investigación Interdisciplinarias. Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Madrid.

Wise, S., Stanley, L. (1992). *"El acoso sexual en la vida cotidiana"*. Paidós. Barcelona.

Anexo

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

()	()	()	()

Introducción: Buenos días, estamos realizando un estudio de ámbito nacional sobre el clima laboral, la satisfacción en el empleo y otros temas afines. Por este motivo, solicitamos su colaboración y se la agradecemos anticipadamente. Le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas.

(Rellenar por el encuestador)

Hábitat del encuestado:

- | | |
|---|----|
| | () |
| – Población hasta 10.000 habitantes | 1 |
| – Entre 10.001 y 50.000 habitantes | 2 |
| – Entre 50.001 y 100.000 habitantes | 3 |
| – Entre 100.001 y 500.00 habitantes | 4 |
| – Más de 500.000 habitantes | 5 |

P. 1: ¿Está usted en la actualidad trabajando?

- | | |
|--|----|
| | () |
| (Continuar) – Sí | 1 |
| (Fin entrevista) – No / NS/NC | 2 |

P. 2: ¿En qué sector de actividad se encuadra la actividad profesional que usted realiza?

- | | |
|----------------------|----|
| | () |
| – agricultura | 1 |
| – industria | 2 |
| – construcción | 3 |
| – servicios | 4 |

P. 3: Sexo

- | | |
|-----------------|----|
| | () |
| – hombre: | 1 |
| – mujer: | 2 |

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

P. 4: ¿Cuántos años tiene?

--	--

() ()

(Fin de entrevista)		()
	- Hasta 16	1
	- 16-29	2
	- 30-44	3
	- 45 y más	4

P. 5: ¿Podría decirme cuál es su estado civil?

	()
- soltero/a	1
- casado/a o viviendo en pareja	2
- viudo/a	3
- separado/a o divorciado/a	4

P. 6: ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que usted ha completado?

	()
- no sabe leer ni escribir	1
- sin estudios (primarios incompletos)	2
- primer grado (certificado escolar, EGB 1ª etapa, aprox. 10 años)	3
2º grado	
- 1º ciclo (graduado escolar hasta 14 años, EGB 2ª etapa, 6º de primaria) ...	4
- 2º ciclo (FPI y II, Bachiller Superior, ESO, BUP, COU, PREU, hasta 18 años)	5
3º grado	
- 1º ciclo (Universitarios de Grado medio, Diplomados, Ingenieros Técnicos)	6
- 2º ciclo (Licenciados Superiores, Doctorados)	7

P. 7: ¿Cuál es su ocupación principal?

	()
1. Agricultor (cooperativa)	1
2. Agricultor sin empleados	2
3. Agricultor (con 1 a 5 empleados)	3
4. Agricultor (con 6 o más empleados)	4
5. Empresario o comerciante (con 1 a 5 empleados)	5
6. Empresario o comerciante (sin empleados/familiar)	6
7. Empresario o comerciante (6 o más empleados)	7
8. Profesión liberal	8
9. Trabajador manual	9
10. Director empresa (+ de 25 empleados)	0
11. Director empresa (- de 25 empleados)	X
12. Mando superior/empleo nivel superior	Y

	()
13. Mando intermedio/empleado nivel medio	1
14. Capataz	2
15. Representantes.....	3
16. Administrativos	4
17. Obreros especializados.....	5
18. Vendedores y dependientes.....	6
19. Obreros no cualificados	7
20. Empleados subalternos	8
21. Otro personal no cualificado	9
22. Jornaleros del campo.	0
23. Otros.	X

P. 8: Aproximadamente e incluyéndole a usted, ¿cuántos empleados hay en la empresa donde usted trabaja?

	()
1.....	1
2-3	2
4-6	3
7-10	4
11-50	5
51-100	6
101-1.000	7
+1.001	8
Ns/Nc	9

P. 9: ¿De qué modalidad es su contrato o relación laboral?

	()
- autónomo	1
- duración indefinida:	
- funcionario o personal laboral en admón. pública	2
- indefinido o fijo en empresa privada	3
- fijo discontinuo.....	4
- temporal	
- de aprendizaje, formación o práctica	5
- estacional o de temporada	6
- de obra o servicio	7
- eventual	8
- interino.....	9
- otro tipo	0
- sin contrato.....	X
- Ns/Nc	Y

P. 10: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual?

			(reflejar en meses)
()	()	()	

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

P. 11: ¿Cree que el año que viene seguirá trabajando en su empresa actual?

- ()
- Si 1
 - No 2
 - Ns/Nc 3

Nos ocuparemos a continuación del ambiente de su lugar de trabajo, poniendo el acento en las relaciones personales.

P. 12: Aproximadamente, ¿qué porcentaje de personas en su centro de trabajo son hombres y cuántas son mujeres?. **(Entrevistador: Asegúrese de que el total suma el 100%).**

- ()
- Ns/Nc999
- Hombres

--	--	--

 %
() () ()
- Mujeres

--	--	--

 %
() () ()
- Total

--	--	--

 %
() () ()

P. 13: Voy a leerle una serie de frases y me gustaría que me fuera diciendo en cada una si se ajusta completamente, bastante, algo, poco o nada con el tipo de trabajo que Vd. realiza.

	Se ajusta						()
	Completamente	Bastante	Algo	Poco	Nada	NS/NC	
A- Las tareas que realizo son rutinarias y muy definidas	5	4	3	2	1	0	()
B- Mi trabajo consiste esencialmente en satisfacer las necesidades de los clientes	5	4	3	2	1	0	()
C- Las tareas que realizo dependen en gran medida de las necesidades y deseos de mis superiores	5	4	3	2	1	0	()
D- Tengo gran capacidad de decisión sobre mi trabajo	5	4	3	2	1	0	()
E- Tengo responsabilidad sobre otros trabajadores	5	4	3	2	1	0	()

P. 14: Si tuviera que describir el ambiente de su lugar de trabajo, ¿cuál de los adjetivos que cito a continuación emplearía?

- ()
- agradable..... 1
 - hostil 2
 - competitivo 3
 - cooperativo 4

- frío 5
- otros, especifica 6
- Ns/Nc 7

P. 15: Le voy a nombrar una serie de características. Dígame qué es lo que su entorno de trabajo valora más de personas en puestos como el suyo. *(Elegir una única respuesta)*

- ()
- La eficacia..... 1
- La simpatía 2
- La seriedad 3
- La profesionalidad..... 4
- La buena presencia 5
- Otros (especificar) 6
- Ns/Nc 7

P. 16: ¿Siente usted que se valora su trabajo?

- ()
- Si 1
- No..... 2
- Ns/Nc 3

P. 17: ¿Para acceder a su empleo actual, le pidieron que cumpliera alguna de las condiciones que enumero a continuación?

	SÍ	NO	NS/NC	
A- le pidieron que dijera si pensaba casarse o tener hijos	1	2	3	()
B- le exigían buena presencia	1	2	3	()
C- requerían disponibilidad completa de horario	1	2	3	()

P. 18: En su empleo actual, ¿realiza tareas que no están en relación con su actividad principal, como las que cito a continuación? **(Entrevistador: SI, SÍ ES DE SU COMPETENCIA, SEÑALE N/A)**

	SÍ	NO	N/A	NS/NC	
A- poner cafés	1	2	3	4	()
B- hacer recados personales para los superiores	1	2	3	4	()
C- atender a los clientes	1	2	3	4	()
D- tomar actas en las reuniones	1	2	3	4	()

ENTREVISTADOR: LEA EN MASCULINO O FEMENINO SEGÚN CORRESPONDA

P.19: ¿Se ha sentido alguna vez discriminada/o en el empleo por el hecho de ser mujer/hombre? ()

- Pasar a P.19.b**
- Sí 1
 - No..... 2
 - NS/NC 3

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

P. 19.b: ¿Por qué motivo principalmente?. (ENTREVISTADOR: RESPUESTA ÚNICA)

- | | |
|------------------------------|-----|
| | () |
| – salario | 1 |
| – ascensos | 2 |
| – tareas a desarrollar | 3 |
| – falta de respeto | 4 |
| – otras, especificar | 5 |

A TODOS

P. 20: A veces, en el trabajo se producen conflictos personales. En caso de que usted viviera una situación conflictiva, ¿a quién acudiría para resolverla?: (Espontáneo, no sugerir. Insista para que diga el sexo del interlocutor)

- | | |
|------------------------------|-----|
| | () |
| – a su jefe directo | 1 |
| – a su jefa directa | 2 |
| – a un jefe superior | 3 |
| – a una jefa superior | 4 |
| – a un compañero | 5 |
| – a una compañera | 6 |
| – a sus compañeros/as | 7 |
| – al comité de empresa | 8 |
| – a nadie | 9 |
| – otros, (especificar) | 0 |
| – NS/NC | x |

En los lugares de trabajo se conoce a muchas personas y es posible mantener relaciones muy diferentes. Para conocer mejor el ambiente y las relaciones entre hombres y mujeres, nos gustaría hacerle una serie de preguntas sobre este tema:

P. 21: Suponiendo que se sintiera atraído/a por una persona de su entorno laboral, ¿le invitaría a salir?

- | | |
|------------|-----|
| | () |
| – Sí | 1 |
| – No | 2 |

Pasar a P.21.a

P. 21.a. Principalmente, ¿por cuál de los siguientes motivos? (pueden responder a varias)

- | | |
|---|-----|
| | () |
| – Tengo pareja | 1 |
| – No me gusta mezclar relaciones laborales y personales | 2 |
| – Lo prohíben las normas de la empresa | 3 |
| – Por ética profesional | 4 |
| – Por los rumores y la fama | 5 |
| – Por timidez | 6 |
| – Otros | 7 |
| – NS/NC | 8 |

A TODOS

P. 22: ¿En su centro de trabajo son muy frecuentes, algo frecuentes o nada frecuentes los comentarios y chistes de tipo sexual?

- ()
- Muy frecuentes 1
- Algo frecuentes 2
- Nada frecuentes..... 3
- Ns/Nc 4

P. 23: ¿Hay imágenes y/o carteles pornográficos en su centro de trabajo?

- ()
- Sí 1
- No..... 2
- Ns/Nc 3

P. 24: ¿Ha presenciado alguna vez que se hayan hecho comentarios sugerentes y/o poco respetuosos sobre el cuerpo y la vestimenta de sus compañeras/os o suyo?

- ()
- Sí, con frecuencia 1
- Sí, en algunas ocasiones 2
- No, nunca..... 3
- Ns/Nc 4

P. 25: ¿Podría ir diciéndome si ha experimentado en su empleo actual, en otro anterior o no ha vivido nunca, cada una de las situaciones que le leo a continuación? **(ENTREVISTADOR: LEA EN MASCULINO O FEMENINO SEGÚN CORRESPONDA)**

	Sí en empleo actual	Sí en empleo anterior	Nunca	NS/NC	
A- Ha sentido que algún compañero/a o jefe/a se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente	1	2	3	4	()
B- Se ha sentido presionada/o por alguien para mantener relaciones o salir juntos	1	2	3	4	()
C- Algún superior le ha insinuado que conseguiría alguna mejora laboral a cambio de favores de tipo sexual	1	2	3	4	()
D- Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes/as o jefes/as.	1	2	3	4	()
E- Ha sufrido algún asalto o agresión física por parte de alguien del trabajo	1	2	3	4	()

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

(Sólo para las personas que han contestado afirmativamente en alguna de las situaciones de la pregunta 25. Si han contestado NUNCA en todas, pasar a pregunta 32)

Si ha contestado SÍ en los dos empleos o en varias situaciones pregunte

P.25.a. ¿Cuál de esas situaciones que ha vivido es la que más le afectó?

	Empleo actual (..)	Empleo anterior (..)
A- Ha sentido que algún compañero/a o jefe/a se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente	1	1
B- Se ha sentido presionada/o por alguien para mantener relaciones o salir juntos	2	2
C- Algún superior le ha insinuado que conseguiría alguna mejora laboral a cambio de favores de tipo sexual	3	3
D- Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes/as o jefes/as.	4	4
E- Ha sufrido algún asalto o agresión física por parte de alguien del trabajo	5	5

P. 26: ¿Puede decirme quién es o era dicha persona? **(ENTREVISTADOR: INSISTA PARA QUE ACLARE EL SEXO DEL INTERLOCUTOR).**

- ()
- dueño de la empresa 1
- dueña de la empresa 2
- un superior 3
- una superior 4
- su jefe inmediato 5
- su jefa inmediata 6
- un compañero 7
- una compañera 8
- un subordinado 9
- una subordinada 0
- un trabajador de otra empresa x
- una trabajadora de otra empresa y

- ()
- un cliente 1
- una clienta 2
- NS/NC 3

P. 27: ¿Cuánto duró la situación a la que ha hecho referencia? **(Leer opciones)**

- episodio aislado () 1
- hasta seis meses 2
- entre seis meses y un año 3
- más de un año..... 4
- es continuo en mi vida laboral..... 5
- NS/NC 6

P. 28: Ante este problema, vaya diciéndome, por favor, cuál de las siguientes acciones llevó Vd. a cabo: **(Entrevistador: codifique en cada una sí/no según corresponda)**

	SÍ	NO	
A- Ignoró el comportamiento / no hizo nada	1	2	()
B- Evitó a la persona	1	2	(..)
C- Se enfrentó a la persona	1	2	(..)
D- Buscó el respaldo de sus compañeros	1	2	(..)
E- Se quejó a un jefe inmediato	1	2	(..)
F- Se quejó a una jefa inmediata	1	2	(..)
G- Se quejó a un jefe superior	1	2	(..)
H- Se quejó a una jefa superior	1	2	(..)
I - Acudió al comité de empresa	1	2	(..)
J- Acudió al sindicato	1	2	(..)
K- Acudió a una asociación de mujeres (preguntar sólo a mujeres)	1	2	()
L- Acudió a una comisaría	1	2	(..)
M- Cambió de puesto	1	2	()
N- Cambió de empleo	1	2	(..)
Ñ- Puso una denuncia o demanda	1 <input type="checkbox"/>	2	(..)

Pasar a P.29 _____ ↑

O- Otras, (especificar _____) ()

(Sólo para los que han puesto una denuncia o demanda) Sí en P.28.ñ

P. 29: ¿Cuál de los siguientes trámites inició?

	SÍ	NO	NS/NC	
A- Denuncia ante el Juzgado o comisaría (Vía Penal)	1	2	3	()
B- Demanda laboral ante el Juzgado de lo Social (Vía Laboral)	1	2	3	(..)
C- Procedimiento administrativo (Vía Administrativa)	1	2	3	(..)
D- Proceso civil por daños y perjuicios (Vía Civil)	1	2	3	(..)

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

Pregunta a quienes hayan contestado afirmativamente en alguna de las situaciones de P.25.

P. 30: ¿Cuál ha sido el resultado de su reacción? (respuesta única)

- | | |
|---|-----|
| | () |
| - la situación continuó o continúa..... | 1 |
| - la situación empeoró..... | 2 |
| - la persona dejó de molestarle..... | 3 |
| - la persona fue sancionada..... | 4 |
| - otros (especificar)..... | 5 |
| - NS/NC..... | 6 |

P. 31: ¿Está muy satisfecha/o, satisfecha/o, ni satisfecha/o ni insatisfecha/o, insatisfecha o muy insatisfecha con el resultado? (**Entrevistador: Leer en masculino o femenino según corresponda**)

- | | |
|--|-----|
| | () |
| - muy satisfecha/o..... | 1 |
| - satisfecha/o..... | 2 |
| - ni satisfecha/o ni insatisfecha/o..... | 3 |
| - insatisfecha/o..... | 4 |
| - muy insatisfecha/o..... | 5 |
| - NS/NC..... | 6 |

(Para todos los entrevistados)

P. 32: ¿Considera usted que ha sufrido acoso sexual en el trabajo alguna vez?

- | | |
|--------------|-----|
| | () |
| - Sí..... | 1 |
| - No..... | 2 |
| - NS/NC..... | 3 |

P. 33: A continuación voy a ir leyendo algunas opiniones que otros han dado sobre el acoso sexual, ¿podría decirme si está completamente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo o completamente en desacuerdo con cada una de ellas?

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo	NS/NC	
A- Se trata de una discriminación sexual	5	4	3	2	1	0	()
B- Es un abuso de un superior	5	4	3	2	1	0	()
C- Es un arma que utilizan algunas mujeres para vengarse	5	4	3	2	1	0	()
D- Es una exageración de algunas mujeres que no entienden las bromas	5	4	3	2	1	0	()
E- Los que acosan son principalmente "viejos verdes"	5	4	3	2	1	0	()
F- Ocurre porque las mujeres no les paran a tiempo	5	4	3	2	1	0	(..)
G- Hablar tanto de ello echa a perder las relaciones entre hombres y mujeres en el trabajo	5	4	3	2	1	0	(..)
H- Para demostrar que ha habido acoso debería bastar con la palabra de la mujer	5	4	3	2	1	0	(..)

Para finalizar esta entrevista, nos gustaría que nos respondiera a las siguientes preguntas

P. 34: Sobre una escala de 0 a 10, donde 0 significa "extrema izquierda" y 10 "extrema derecha", señale una puntuación que mejor refleje dónde se situaría Vd. por sus ideas políticas.

Extrema izquierda										Extrema derecha	NS/NC	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	()	

El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

P.35. Ingresos totales del hogar (**ENTREVISTADOR: VAYA LEYENDO LOS RANGOS DE INGRESOS**)

	()
- 40.000 ptas. o menos.....	1
- De 40.001 a 60.000 ptas.	2
- De 60.001 a 80.000 ptas.	3
- De 80.001 a 120.000 ptas.	4
- De 120.001 a 160.000 ptas.	5
- De 160.001 a 200.000 ptas.	6
- De 200.001 a 250.000 ptas.	7
- De 250.001 a 400.000 ptas.	8
- De 400.001 a 600.000 ptas.	9
- Más de 600.000 ptas.	0
- NS/NC	X