



COMISION EUROPEA  
Secretaria General



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



# EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN ESPAÑA



**CC.OO.**

secretaría confederal de la mujer

# EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN ESPAÑA



**CC.OO.**

*secretaría confederal de la mujer*

Autoras: Gea 21, S.L.; Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Román.

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

Dirección técnica: Fundación FOREM Miguel Escalera

Realización: Paralelo Edición, S.A.

Madrid, noviembre de 2000

Depósito Legal: M-48175-2000

## **Presentación**

*La publicación que a continuación se presenta es la síntesis de una investigación llevada a cabo sobre el acoso sexual en España, y que se inició en 1998 con un estudio cualitativo basado en grupos de discusión y en un análisis cuantitativo a partir de una amplia encuesta realizada durante este año 2000.*

*Este informe es uno de los diversos resultados obtenidos, tras llevar a cabo un amplio análisis del problema en cuestión; análisis que ha ido acompañado de debates, reflexiones y controversias enriquecedoras que han tenido lugar durante estos dos últimos años bajo el impulso y la coordinación de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.*

*Han participado activamente en este proyecto sindicalistas de Suecia, Irlanda y España, profesoras de universidad, juristas y, por supuesto, la consultora GEA 21, que ha sido la empresa encargada de realizar estas investigaciones. El equipo que ha elaborado ambos estudios y que ha confeccionado esta síntesis está formado por Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Román. En el primer estudio participó también María Naredo realizando una aproximación jurídica al tema del acoso. En la investigación cuantitativa ha colaborado en el análisis estadístico el sociólogo Juan Andrés Ligeró. Asimismo, la realización del trabajo de campo de la encuesta la ha llevado a cabo la empresa Intergallup, S.A. Por último, la socióloga Fefa Vila Núñez, de FOREM, estuvo a cargo de la dirección técnica de todo este proceso.*

*Pero también es el resultado del apoyo económico y político de instituciones diversas: la Secretaría General de la Unión Europea, a través de la Iniciativa Daphne, y el Instituto de la Mujer financiaron inicialmente la realización de estos dos proyectos; Pandora I y Pandora II. Por otro lado, FOREM Confederal, la*

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

*Fundación 1º de Mayo y la Confederación Sindical de CC.OO. facilitaron y contribuyeron al desarrollo de muchas de sus fases. Sin la confluencia de todas estas partes difícilmente habiésemos podido abordar el tema del acoso sexual en el Trabajo con la amplitud y el rigor con el que se ha materializado.*

*Con la publicación de este documento queremos concluir una etapa marcada por el deseo de entender y aprehender un grave problema laboral, el del acoso, a menudo invisibilizado o rodeado de estereotipos que impiden comprender las relaciones asimétricas entre los sexos y el sexismo imperante en las organizaciones. Aunque no queremos acotar caminos en ninguna dirección, creemos que tras la información recabada, ahora es necesario abrir la puerta que dé paso a la acción, a la articulación de propuestas desde diferentes frentes (el sindical, el judicial, el político), con el objetivo común de que se converja en una actuación que incluya la experiencia de las mujeres y que permita enfren-tarse al grave problema del acoso sexual en el trabajo tanto para prevenirlo como para atajarlo.*

*En definitiva, esta síntesis es una herramienta más que hace, sobre todo, un llamamiento urgente a seguir profundizando desde la actuación sindical en los aspectos concretos que definen el trabajo diario de mujeres y hombres. Pero también quiere ser una llamada de atención para impulsar un debate social que abra el camino a medidas más eficaces para que las relaciones sociales y laborales entre mujeres y hombres sean más justas e igualitarias.*

**Rita Moreno Preciado**

Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.

Madrid, noviembre de 2000

# Índice

<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	7
1. Las tres dimensiones de las investigaciones sobre el acoso sexual ....	7
2. Objetivos de la investigación y estructura del documento .....	9
3. Metodología de la investigación .....	11
<b>CAPÍTULO II. LAS DIMENSIONES DEL ACOSO SEXUAL EN EUROPA...</b>	15
<b>CAPÍTULO III. LA MAGNITUD DEL ACOSO SEXUAL EN ESPAÑA</b> .....	21
1. Tres formas de medir el acoso sexual.....	21
2. Resultados a partir de un listado de conductas: acoso .....	22
3. Resultados incluyendo conductas sexistas: sexismo .....	25
4. Resultados de la pregunta directa de acoso: acoso reconocido .....	27
<b>CAPÍTULO IV. LAS CLAVES DEL ACOSO SEXUAL</b> .....	31
1. Rasgos de los trabajadores/as .....	31
2. Circunstancias del acoso sexual.....	34
3. Condiciones laborales favorecedoras del acoso sexual .....	37
<b>CAPÍTULO V. LA EXPERIENCIA DEL ACOSO</b> .....	41
1. Experiencias .....	41
2. Explicaciones.....	48
<b>CAPÍTULO VI. LA PERCEPCIÓN SOCIAL DEL ACOSO SEXUAL</b> .....	53
<b>CAPÍTULO VII. FACTORES DE RIESGO</b> .....	57
<b>CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES</b> .....	61
<b>CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	71

## ***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, Bárbara 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 nuevo concepto. 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

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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 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 complementan. 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 impregnan 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 DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO**

Nuestro deseo ha consistido en aportar una reflexión, basada en las tres dimensiones citadas, para un debate que en España tiene menos tradición que en Europa y Estados Unidos. Un debate con muchas caras, desde la jurídica hasta la sindical, pero donde la metodología ha jugado un importante papel, pre-

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

cisamente por la dificultad de “medir” un fenómeno complejo. De ahí que comencemos, en el capítulo II, con un resumen de las principales investigaciones realizadas en Europa y los datos que arrojan. Eso nos permite situar los datos de nuestro país en un contexto comunitario.

El tercer Capítulo presenta las principales conclusiones de la encuesta y analiza la magnitud del acoso sexual en el ámbito laboral en España. En particular, presenta los datos según tres aproximaciones diferentes: el acoso basado en un listado de preguntas, el sexismo en las organizaciones y el acoso reconocido.

En el capítulo IV hemos querido identificar las características personales que pueden influir en el hecho de sufrir acoso sexual, como el sexo, el hábitat, la edad, el estado civil, el nivel de estudios o las ocupaciones de los trabajadores. Igualmente, nos hemos propuesto conocer las condiciones del entorno laboral que pueden aparecer asociadas con mayor frecuencia a conductas de acoso, tales como el sector de actividad, el tamaño de empresa, la proporción de hombres y mujeres, el tipo de contrato, etc. Por último describimos, mediante la combinación de los datos y de las experiencias, las circunstancias más comunes que rodean el fenómeno y lo caracterizan, desmintiendo así algunos de los tópicos más extendidos sobre perfiles de “acosador” y “acosada”.

El capítulo V presenta parte del análisis cualitativo, precisamente el que hace referencia a las experiencias, de las trabajadoras y a sus interpretaciones. De esta manera, dejando hablar a los actores sociales, deseamos completar los datos con las vivencias. Nuestra intención es situar el acoso sexual en su contexto social, aproximándonos al significado que mujeres y varones conceden a su posición en el espacio laboral y la forma en que construyen sus identidades, expresando sus reacciones y reinterpretaciones sobre el trabajo y la sexualidad.

En el capítulo VI exponemos las conclusiones de la encuesta sobre la percepción social del acoso sexual entre la población trabajadora española. En efecto, no nos interesa 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.

En el capítulo VII resumimos un análisis factorial que desvela una serie de

variables latentes capaces de explicar cuáles son los factores de riesgo más importantes en relación con el acoso. Su presencia permite comprender mejor las raíces del acoso, los grupos que generan o se enfrentan a esta realidad, orientando cualquier intervención en favor de las trabajadoras.

Por último proponemos una serie de conclusiones, nacidas del debate en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., y que pretenden desmentir tópicos y aportar elementos de juicio, datos y experiencias que puedan animar la discusión social y orientar la acción sindical en este tema.

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Para comprender las raíces del acoso y su extensión en España se ha llevado a cabo una investigación en dos momentos: un análisis cualitativo basado en grupos de discusión y una encuesta de carácter nacional.

#### **3.1. Los grupos de discusión**

Los siete grupos de discusión en los que se basa el estudio se llevaron a cabo entre abril y mayo de 1998 en Madrid. El objetivo de los grupos de discusión es producir diferentes discursos sociales que aportan luz sobre el significado que hombres y mujeres conceden a su posición en el espacio laboral, el valor que otorgan al trabajo, cómo interpretan las relaciones laborales o sus manifestaciones sexuales, así como las experiencias relacionadas con el acoso sexual.

Las variables tenidas en cuenta para crear los grupos han sido las siguientes:

- a) Situación socio-profesional: es evidente que las mujeres que trabajan viven situaciones muy distintas según su estatus social y su posición en las organizaciones. Establecimos cuatro categorías diferentes que determinan de forma importante la autonomía y la posición sociolaboral, y que han sido estructuradas de la siguiente forma:
  - Empleadas en puestos de trabajo no cualificados y situación laboral precaria.

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

- ▶ Trabajadoras de cualificación media en actividades tradicionalmente femeninas o masculinas.
  - ▶ Trabajadoras de cualificación media alta: profesionales, técnicas, etc.
  - ▶ Puestos de mando o dirección.
- b) El sexo: esta es otra variable tenida en cuenta, ya que entre los objetivos del estudio está el conocer el significado que las mujeres otorgan a su posición en el mundo laboral. De ahí que formásemos cinco grupos de mujeres de donde extraer la discusión fundamental para nuestro análisis. Los dos grupos de hombres nos sirvieron esencialmente como contraste, permitiéndonos recoger las diferencias entre hombres y mujeres en relación con el trabajo y la sexualidad.
- c) La edad: se trata igualmente de una variable importante para explicar fenómenos como la identidad, la autonomía, la dependencia, la capacidad de respuesta, la percepción del trabajo, etc.
- d) Trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos: es una variable fundamental cuando se pretende comprender cómo se ve y cómo es vista la mujer en el entorno laboral. La investigación quería recoger la tradicional segmentación horizontal del mercado de trabajo, cuya superación apenas se ha iniciado.

Atendiendo a las variables anteriormente expuestas, formamos los siguientes grupos:

**Grupo 1:** Trabajadoras no cualificadas y empleos precarios.

- Ocupaciones: servicio doméstico, hostelería, limpieza, comercio, etc.
- Edad comprendida entre 25 y 35 años.

**Grupo 2:** Trabajadoras de cualificación media en entornos feminizados.

- Ocupaciones: secretarías, administrativas, azafatas, enfermeras, etc.
- Edad comprendida entre 25 y 35 años.

**Grupo 3:** Trabajadoras de cualificación media en empleos tradicionalmente masculinos.

- Ocupaciones: industria, transporte, seguridad, etc.
- Edad comprendida entre 30 y 40 años.

**Grupo 4:** Trabajadoras con cualificación media alta en actividades profesionales.

- Ocupaciones: informática, Administración Pública, abogadas, arquitectas, enseñanza, etc.
- Edad comprendida entre 30 y 40 años.

**Grupo 5:** Mujeres en puestos de mando o dirección.

- Ocupaciones: dirección de empresa y cargos en la Administración Pública, etc.
- Edad comprendida entre 35 y 50 años.

**Grupo 6:** Trabajadores de cualificación media–alta.

- Ocupaciones: informática, funcionarios, enseñanza, arquitectos, etc.
- Edad comprendida entre 35 y 45 años.

**Grupo 7:** Trabajadores de cualificación media–baja.

- Ocupaciones: industria, transporte, servicios, etc.
- Edad comprendida entre 30 y 40 años.

### 3.2. La encuesta

Con las conclusiones del análisis de los grupos de discusión llevamos a cabo una encuesta nacional en la primavera de 2000. La herramienta utilizada para la recogida de información fue sido una encuesta telefónica sobre un cuestionario.

La encuesta, además de conocer las características personales de los encuestados (sexo, edad, nivel educativo, etc.) y su situación laboral, se ha centrado en cuatro temas básicos: el sexismo en las organizaciones, el clima laboral y la satisfacción en el trabajo, las situaciones y la experiencia de acoso sexual y, por último, la opinión sobre el acoso.

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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:	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.
Trabajo de campo:	Cuotas de sexo, edad y sector de actividad. 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.

## ***Las dimensiones del acoso sexual en Europa***

### **La representatividad de los datos**

La forma de abordar y de medir el problema del acoso es decisiva para entender la diferencia 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 entre el amplio margen del 2% de acoso a mujeres obtenido en Suecia hasta el 81% registrado en Austria (Comisión Europea, 1999).

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

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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 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*<sup>1</sup>–, no sucede lo mismo cuando se pretende medir ciertas situaciones del llamado *acoso ambiental*<sup>2</sup>. Dentro de esta amplia categoría se pueden incluir desde miradas y chistes obscenos hasta el contacto físico indeseado. Y dado

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> El *acoso ambiental* se produce cuando la conducta de naturaleza sexual crea para quien la recibe un ambiente “humillante, hostil e intimidatorio”.



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.

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 simplemen-

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

te 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 periodo 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 periodo de tiempo al que se hace referencia que fue de tan sólo tres meses.

## Capítulo II. Las dimensiones del acoso sexual en Europa

**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.

## ***La magnitud del acoso sexual en España***

### **1. TRES FORMAS DE MEDIR EL ACOSO SEXUAL**

A continuación exponemos los principales resultados obtenidos en la encuesta llevada a cabo a nivel nacional en abril de 2000. La encuesta ha sido realizada 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.

Como se explicaba en el capítulo anterior, 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 cuatriplica 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 se ha considerado más oportuno analizar por separado el acoso sexual de este tipo de conductas sexistas. Hemos denominado a esta variable "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

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

*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".

### 2. 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

### Capítulo III. La magnitud del acoso sexual en España

---

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.

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

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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 el 70% en Alemania.

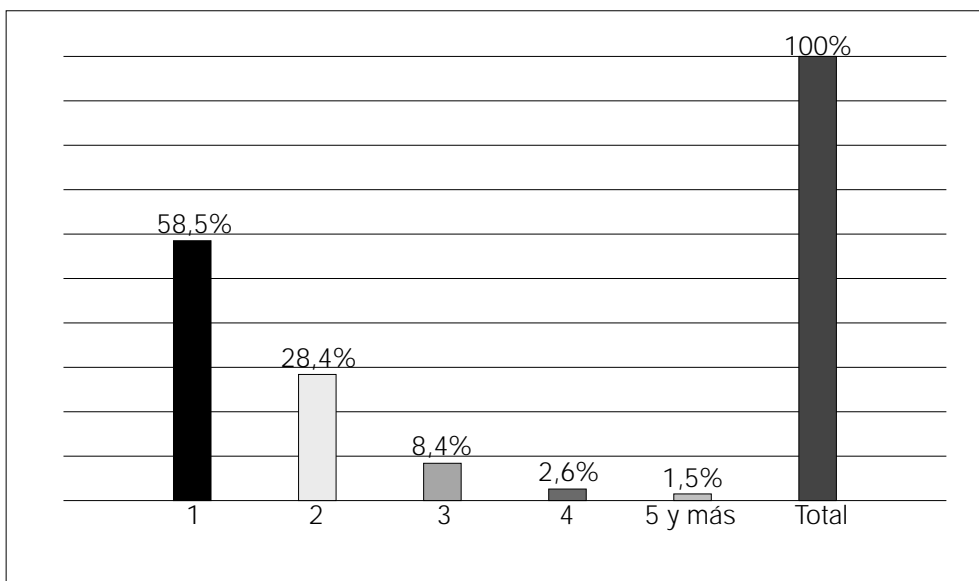
Las agresiones sexuales en el ámbito laboral representan el 2% de los casos de acoso. Esta cifra se corresponde con los resultados de otros países comunitarios donde la incidencia de las agresiones en el ámbito laboral oscila entre el 1% y el 6%. Pero debido a su baja frecuencia y al error muestral, 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, o sea, 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. El gráfico de la página siguiente muestra el número de situaciones de acoso por persona.

Gráfico 1. Número de situaciones de acoso y personas acosadas afectadas



Más de la mitad de las personas acosadas han sufrido un solo caso de 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. 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



## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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 4. 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.*

Para integrar las situaciones mencionadas dentro de las cifras de acoso se asume que es a las mujeres a quienes afectan 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%.

#### 4. 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 5. 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.

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

En cuanto al grupo de mujeres que sí nombran la experiencia como acoso sexual aparece una fuerte relación entre este colectivo y el hábitat poblacional. Así, en las zonas urbanas con poblaciones entre 100.000 y 500.000 habitantes, el acoso reconocido duplica la media, con un 12,6%.

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.

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, las mujeres que hablan de acoso son el doble 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 signifi-

ca 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 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 describen su experiencia como acoso, entre aquellas que se sitúan en el otro extremo, las muy satisfechas, sólo un 27,6% lo considera como tal.

## ***Las claves del acoso sexual***

### **1. RASGOS DE LOS TRABAJADORES/AS**

La condición más clara del 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 son sufridas por mujeres y algo menos de una cuarta parte por hombres.

En el caso de los hombres, el acoso sexual tiene unas características netamente diferentes del que viven las mujeres, lo que permite afirmar que se trata de un fenómeno distinto. Mientras que el acoso a mujeres está íntimamente vinculado a 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.

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. 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.

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 pesetas, uno de cada tres reconoce haber

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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% 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.

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%.

Gráfico 2. Mujeres por acoso y estado civil

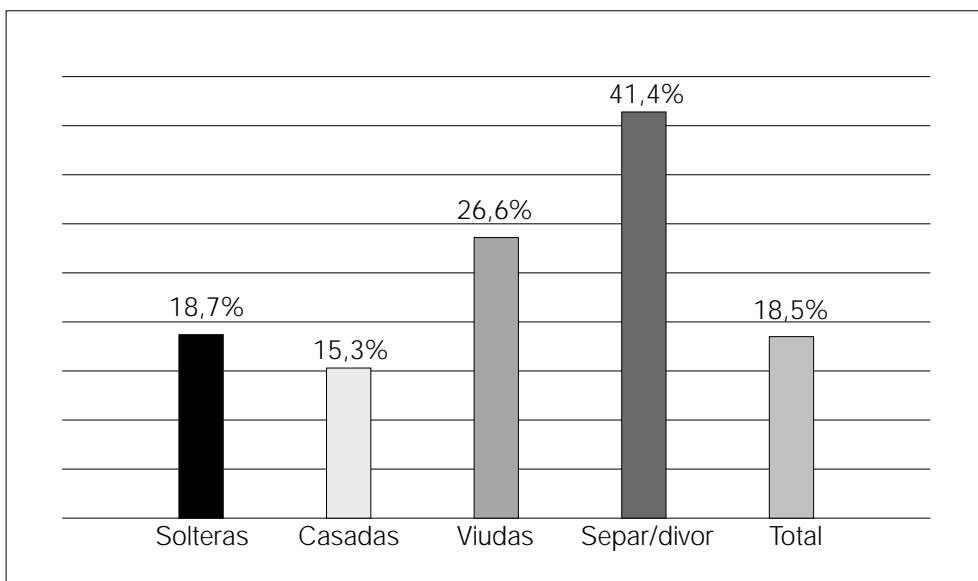
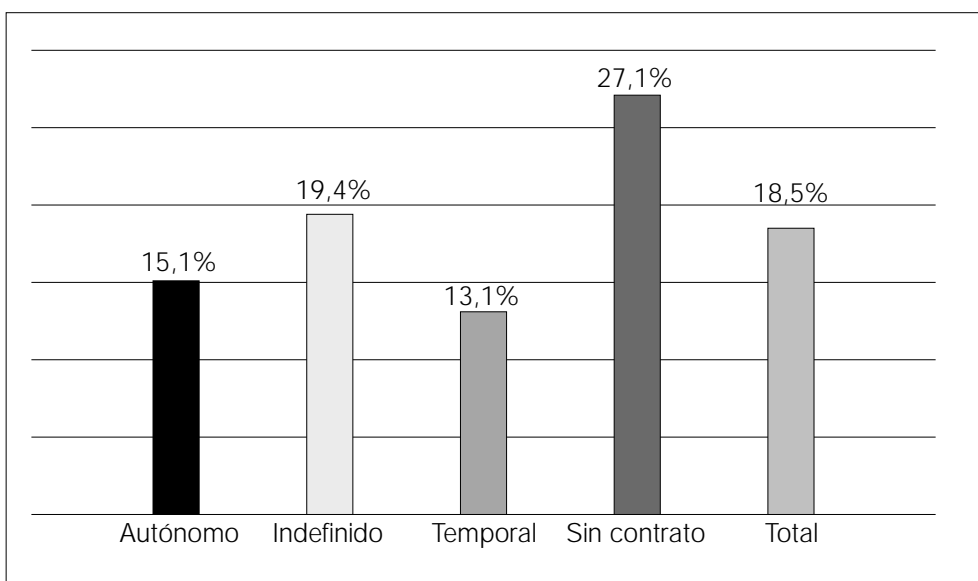


Gráfico 3. Mujeres por acoso y tipo de contrato



## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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%).

## 2. 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. Éste 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 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.

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

**Tabla 6. 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.

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" (41%) o incluso "muy satisfecha" (25%) con el resultado. El 34% restante se halla "ni satisfecha ni insatisfecha" (19%), "insatisfecha" (10%) y "muy insatisfecha" (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 las 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 conse-

cuencias 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.

### **3. 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 detectar, a partir de la encuesta, la posible aparición de sexismo en las empresas analizamos una serie de rasgos de las mismas:

- 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

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

donde el sexismo está presente, aunque es más leve. Por último, un 45% dice desconocer los hábitos citados en su lugar de trabajo.

**Tabla 7. 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.

Como se puede observar, cuanto más fuerte es 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 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 trabajadoras 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.

**Tabla 8. 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
<b>Hacer recados personales</b>				
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
<b>Le preguntaron si pensaba casarse y tener hijos</b>				
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	
<b>Le exigían buena presencia</b>				
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
<b>Le pidieron disponibilidad completa de horario</b>				
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 sí puede ser propia del puesto.

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

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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 sienten poco valoradas 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.

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.

## La experiencia del acoso

### 1. EXPERIENCIAS

Todos estos elementos, que hemos presentado en forma de datos, se encarnan en los discursos de los grupos de discusión. Antes de analizar las respuestas es interesante recordar que el tema surgió por sí solo en cuatro de los cinco grupos de mujeres y que en cada uno se narra una historia o varias de acoso, aunque las trabajadoras duden en atribuir a su experiencia ese nombre.

Las posturas más contrastadas se dan entre los dos grupos de hombres con respecto a los grupos de mujeres. Por otra parte, existe más homogeneidad en las respuestas femeninas ante este tema que ante cualquier otro de los tratados en el estudio cualitativo. Puede deducirse que el acoso "iguala" a las mujeres, poniendo el problema del género en primer plano y situándose por encima de otras diferencias como la clase social o cualquier otra variable. Pero también puede deducirse que existe ya una respuesta social "correcta" que se ha encargado de definir el acoso sexual y ponerle límites, mientras prepara sanciones y presupone reacciones. Veremos que en estos aspectos es donde más se distinguen las posturas.

*"Yo he sufrido hasta acoso sexual de un subdirector general. Sé lo que es. Es muy duro. Es una auténtica guarrada. Es que tienes que elegir entre tu puesto de trabajo o aguantar; eso sí, a distancia... Hombre, no es que fuera a agarrarte de los pelos, pero con un señor que está así, que te llama por teléfono, que te vengas a tomar una copa. Es muy duro. O sea, que en cualquier momento iba a utilizar la extorsión (...) Yo se lo decía a mi jefe directo, pero solamente cuando me fui se lo contó al jefe de mi jefe. Que era el superjefe de la compañía, una multinacional, por cierto. Y se montó el follón. Había más ingredientes en la salsa..." (Grupo 5).*

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

Habla una mujer directiva relatando una experiencia de su pasado laboral. El final de la historia es que se “montó el follón”, pero ella no volvió a la empresa. En su relato están presentes algunos de los elementos que acompañan habitualmente al acoso en el trabajo.

En primer lugar, el sufrimiento de las trabajadoras que se encuentran en esta situación. Sufrimiento que causa temor, rabia y humillación, pero también incertidumbre. Pues, casi siempre, la situación se plantea en términos de dicotomía entre renunciar al puesto de trabajo o “aguantar”. No parece a priori que exista una solución favorable para la mujer.

Al mismo tiempo, forma parte del sufrimiento la dificultad de expresarlo y encontrar apoyos. Pues el señor “no es que fuera a agarrarte de los pelos”. Efectivamente, en todos los estudios se comprueba que muchas mujeres sólo perciben como agresión susceptible de denuncia la agresión física. Traspasado ese límite, se sienten legitimadas para responder. Y no siempre lo hacen, como veremos. En todo caso, en la experiencia de la directiva, parte de la dificultad estribaba en que la extorsión, más que previsible, no se había producido todavía. Podría parecer que el señor “sólo” intentaba ligar con ella y nadie iba a tomar en serio su reclamación.

Pues el otro elemento presente en el relato es el de la credibilidad de las mujeres. La directiva se lo había contado a su jefe, pero éste no pudo o no quiso actuar ante un superior. Sólo cuando ella dejó la empresa estalló el escándalo. ¿Por qué? Con la mujer acosada fuera, resultaba evidente que no se perseguía ningún interés o venganza (idea que puede resultar absurda, pero está muy presente en los lugares comunes sobre el acoso). Si había perdido el puesto de trabajo, aparecía claramente como la víctima y, por lo tanto, podía ser creída. Ya no había armas de mujer. Incluso así, fueron necesarios “más ingredientes en la salsa” para que su palabra fuera tomada en serio.

Por último, existe un elemento muy importante, la figura del acosador. Se trata de un jefe, no sabemos más. Pero aunque la jerarquía está presente en muchos casos de acoso, no es ni mucho menos determinante. Como veremos, se producen situaciones de acoso con iguales y con subordinados.

*“En fin, hasta obscenidades, a mí me pasó de todo, pero también parto de la*



*base de que hay gente muy bruta y no me ha pasado con todos, pero sí ha habido gente que me ha hecho la vida imposible. De todo, desde provocarme, no te puedo decir exactamente por qué, es que he intentado olvidarme mucho y ha pasado mucho tiempo, y ya te digo, meterme mano incluso, y bueno, como comentarios de que tú tendrías que estar en la cocina, esto lo he oído como cien veces.*

*(...) Yo me he sentido acosada sexualmente, dialécticamente y hasta físicamente. Yo sí me he sentido acosada. Yo sé que nunca ha llegado a mayores, siempre se ha mantenido en simple amenaza, pero realmente yo tampoco me hubiera sentido con fuerzas ni apoyada suficientemente como para denunciarlo, como que habrían dicho, pero bueno, ésta qué, sale ahora por peteneras... La verdad es que me sentía tan aislada, tan en mi mundo, tan al margen, que un poco sentía que tenía que tragar el temporal, y que tendría que pasar tiempo para que se dieran cuenta de mi postura y de mi situación." (G3).*

El relato pertenece a una mujer que entró en un entorno que era exclusivamente masculino hasta su llegada, y lo hizo en un puesto de responsabilidad. Encontramos aquí también el sufrimiento y la impotencia característicos, junto con otros elementos.

El principal es la evitación, la voluntad de quitarle importancia u olvidar la experiencia, presente en todos los discursos. En primer lugar, destaca el empeño en mostrar que no todos los hombres son así, que ni siquiera es un rasgo masculino, sino de "gente muy bruta". Además, se relega la experiencia al pasado y se reconocen los esfuerzos por olvidarlo. Por último, se intenta limitar la mala experiencia a una situación de amenaza, ya que "no llegó a mayores".

Puede uno preguntarse qué sería llegar a mayores, pero aquí tenemos un elemento presente en el testimonio anterior: la mujer justifica su "susceptibilidad" y a la vez su "aguante". Es decir, la amenaza de una agresión física es lo que justifica que se hable de acoso, aunque ésta no se haya producido. Al mismo tiempo, el hecho de haber aguantado ciertas humillaciones se justifica porque no hubo agresión física (que socialmente la mujer no debe tolerar, mientras que el resto puede ser "minimizado").

Nos encontramos así con un elemento básico del proceso. Las mujeres tie-

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

nen que armonizar dos exigencias: no exagerar su percepción, ser tolerantes ante comportamientos “normales” y “no pasar una” cuando éstos se vuelven “anormales”, aunque no haya la menor ruptura entre unos y otros. Pues si denuncia determinados comportamientos demasiado pronto será tildada de exagerada e incluso de histérica. Por el contrario, si denuncia demasiado tarde tendrá que justificar haber aguantado más de la cuenta y, por lo tanto, haber legitimado el comportamiento del otro. De nuevo se está haciendo responsable a la trabajadora de la situación o de su resultado.

El último elemento presente, de enorme interés para la comprensión del problema, es la descripción de la mujer de su propia impotencia. Reconoce que incluso si hubiera pasado a mayores no se hubiera sentido con fuerza para denunciarlo. ¿Por qué? Porque estaba “tan en su mundo, tan aislada, tan al margen”.

Curiosas expresiones cuando ella era la protagonista de la situación. Se reconoce aquí un rasgo típico de la psicología femenina que se ha llamado “realidad fragmentada”. Como veremos, las mujeres están tan acostumbradas a vivir en un mundo donde la “normalidad” es masculina, que tienden a comparar su propia experiencia con la norma y desconfiar de sí mismas, si éstas no coinciden. Así, lo que le ocurría a la trabajadora sólo le sucedía a ella y ocurría para ella, que es como decir en su imaginación, pues el mundo real, el de los hombres, era precisamente el que la estaba expulsando y negando. De ahí que la mujer hable de una experiencia nítida y propia como de un sueño, sin posibilidad de comunicación con el “mundo real”.

*“Lo tuve, ¡eh! No acoso como tal porque yo tampoco me lo tomé así. A lo mejor es que fue, sabes, mi actitud. Que lo deseché desde un principio y dijera lo que dijera a mí me traía al fresco... Pero bueno, era una tienda de muebles. Un tío, repugnante, o sea no os lo podéis imaginar. O sea, un triponcio así, sin dientes porque tenía los dientes podridos..., horrible. O sea, la persona más desagradable de ver que me he echado a la cara. Pues un día me dijo que había que limpiar las lámparas, que estaban expuestas, que tenía que ir a limpiarlas, pues que tenía que venir con minifalda y sin bragas.” (G2).*

De nuevo se observa la misma voluntad de quitar importancia a la experiencia y al mismo tiempo de justificar la propia actitud. No fue “acoso como tal”,

expresión que presupone una categoría que no describe, aunque añade “porque yo tampoco me lo tomé así”, haciéndose responsable de dicha categoría. Parece que le cuesta juzgar la propia experiencia porque no está claro si es objetiva o subjetiva.

Un sujeto autónomo hace objetiva, real, aquella experiencia que nombra. Una mujer, no sintiéndose lo bastante “real”, necesita que su sentimiento subjetivo se corresponda con un molde o definición externa y objetiva. De ahí la preocupación de las instituciones por definir el acoso y sus límites, y la inutilidad de dicho intento. No será una definición nítida lo que haga que las mujeres dejen de dudar de su experiencia.

Ante esta indeterminación o incapacidad de nombrar, aparece la voluntad de justificar la propia reacción:

*“Pues mira, yo quiero pensar que reaccioné bien. Y directamente me callé, ¿sabes?, e incluso hasta sonreí, fijate. Digo, ‘te voy a reír la gracia, fijate’. A lo mejor soy otra y se pillá el berrinche padre, o directamente agarra y se va, o le coge miedo. Pero a mí, no sé, a lo mejor porque ya me pilló mayorcita...” (G2).*

Así surge otro elemento clave: lo físico no admite interpretación. Si a una mujer le meten mano contra su voluntad, no puede responder en términos de igualdad, aunque esa sea la solución que propone el grupo a la anterior experiencia:

*“Si tú le partes la boca, no te vuelve a hacer nada.” (G2).*

Cuando la agresión es verbal, siempre cabe la respuesta, que en este caso consiste en el silencio y la indiferencia simulada, y en un mundo como el nuestro en que la comunicación se supone igualitaria, exenta de violencia, las mujeres sienten que han mantenido el tipo mientras respondan o puedan “interpretar” como no peligrosa o humillante una actitud masculina.

De ahí que el mundo de las bromas sea sagrado y que pocas trabajadoras se atrevan a reconocer que ciertas bromas o juegos no les hacen gracia. Sobre este tema, vale el siguiente diálogo:

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

*“– Pues mira, tú puedes a lo mejor aguantar, por así decir, un acoso así... eventual, o sea de estos que te digan...*

*– Verbal.*

*– O sea....*

*– Lo de las bragas, sí. Lo de las bragas pasamos de largo, ¿vale? Hasta ahí llegamos...” (G2).*

Destacar por último la figura del acosador como “repugnante”, otro tópico que surge a menudo, como si el hombre normal y atractivo no pudiera incurrir en esos comportamientos que se acercan a “lo monstruoso”.

*“Yo fui a una entrevista de trabajo y me acordaré toda la vida, me dijo el hombre... ‘necesito que me hagas una prueba a máquina’... Estaba yo escribiendo a máquina, y se me puso detrás, ¿sabes? Y entonces me intentaba corregir la posición de las manos, ya ves tú... Y todo el rato metiéndome las manos por delante para colocarme. Y claro, y aquello me lo notaba aquí, a ver si me entiendes. Y decía, bueno es que como me dé la vuelta para decirle ‘oiga, déjeme en paz’, le voy a tener muy cerca, me lo voy a tragar (risas). Bueno, directamente yo acabé, y recuerdo sentir una vergüenza ajena... O sea como decir: si yo fuera él me sentiría fatal por hacer lo que está haciendo. Pero claro, es que la que realmente me sentía mal era yo. Él no, él estaba tan a gusto...” (G2).*

De nuevo una descripción de un caso de acoso, “rebajado” por la percepción fragmentada de la trabajadora. Su reacción consiste en la vergüenza y el intento de pasar por alto lo que está ocurriendo. Y en lugar de culpar al individuo, siente “vergüenza ajena”. Se pone en su lugar y siente su ridículo, asumiendo así la subjetividad del otro.

Tiene que reprenderse en el discurso, años después, y recordarse que es su experiencia la que vale y no la del hombre, y que ella era la que lo estaba pasando mal. Mientras que para él, ella no existía.

En todo el análisis, así como en la literatura, parece repetirse un fenómeno esencial, relacionado con lo anterior: por más que lo comprueben, las mujeres niegan siempre en un primer momento ser meros objetos de naturaleza sexual para un hombre. Es una idea que rechazan siempre que pueden, pues pone en duda las bases mismas no sólo de su valía, sino de su relación con los hombres,

que se sustenta en la confianza en la reciprocidad. Ser vistas como objetos es negar la posibilidad de conexión con la subjetividad masculina, conexión que es básica en la vida emocional de la mayor parte de las mujeres. La conexión legítima el sistema de relaciones, pues la asimetría de la posición de hombres y mujeres en nuestra cultura se soporta mientras no se base en la violencia, sino en el amor. Esto explica en gran medida los esfuerzos femeninos por negar las ofensas que perciben, salvo que traspasen un límite que cada una establece.

No es necesario repetir todas las experiencias narradas espontáneamente por las informantes, aunque sí recoger algunos otros rasgos que emergen del discurso del grupo. Si seguimos la clasificación que se ha venido estableciendo sobre formas de acoso, tendremos a lo largo de los distintos grupos un ejemplo de cada uno. Aparece el acoso generado por un entorno de trabajo hostil para las mujeres:

*“En el taller hay doscientos... yo qué sé. Todos son hombres. Con la decoración fantástica de todos los talleres, esa que ya sabemos. Y entonces, yo soy responsable de seguridad e higiene y tengo que evaluar los riesgos del puesto de trabajo. Entonces, claro, cuando yo empecé a bajar allí... claro, ojos que no ven corazón que no siente, que no se te ocurra hacer un comentario de que esa espatarrada ahí sobra totalmente, claro, aunque la tengas delante. Tú, claro, te fijas en el torno, ¿entiendes?” (G2).*

O la invasión física descrita específicamente como “no acoso”:

*“Yo la única vez que me he sentido intimidada, pues no he sentido acoso, fue tasando unos chalets... En lugar de sentarse enfrente se sientan al lado, como para ver pierna y nos vamos en mi coche, y me das dos besos para despedirte...” (G4)*

O el tipo de acoso de intercambio, es decir cuando se intercambia un “favor” por otro:

*“En un principio cuando entré a trabajar, sí. Yo te doy esto porque tú me hagas esto, eh, como si dijéramos un poquito, como tipo acoso sexual, diríamos, no llegando a tanto... Le pedí a mi jefe un día libre, en un café que había, y entonces me dijo, yo te doy el día, si tú haces algo, que no sé qué exacta-*

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

*mente, pero yo en ese momento me sentí como ofendida, él me daba el día como un favor, pues yo le dije, ni hablar, lo recupero.” (G1).*

## 2. EXPLICACIONES

De esta forma, los grupos de mujeres narran anécdotas y, poniéndose en el lugar de la trabajadora acosada, comentan actitudes y reacciones. Las mujeres se preocupan por definir el acoso, aunque no tanto como los hombres, pero sobre todo se preguntan cuál sería su propia reacción. Entre los elementos en juego en una situación de acoso, destaca la desconfianza del entorno hacia la mujer.

*“Una chica, la chica vestía faldas bastante cortas, era bastante simpática, agradable, yo para mí, era demasiado sincera, más que utilizar armas de mujer ni ninguna cosa, pero bueno, cogió una fama, cogió una fama y ella me contó lo que pasó, lo que pasa es que se lo contó a otro compañero y se enteró todo el mundo... Pues uno de los jefes de la sección, había entrado con ella en el despachito donde tenemos todas las cosas y bueno llegó y le tocó el culo, y ella le dio una bofetada y salió corriendo, y allí quedó la cosa. El problema fue... que nadie hizo nada, que se lo ha buscado ella con esas pintas, porque con esas pintas dónde va a ir... Tanto compañeros como compañeras, todo el mundo le echó la culpa a ella.” (G1).*

*“Ahí en patrimonio, teníamos un exhibicionista, nadie lo sabía porque si nadie lo comenta, pues no te enteras. Y un día hablando, una que es Pepita la fantástica pues lo comentó, pero no le hicimos ni caso, porque como se montaba unas historias de miedo, y mira por donde, hay una que era lo más calladito, lo más modosito y dice, a mí también me ha pasado. Bueno, pues ya todos allí pendientes, ves si eso no se comenta, el asunto queda todo callado, a lo mejor le va sucediendo a más gente, no sale el tema. Esa persona, claro está, lo echaron, pero lo echaron porque la modosita dijo a mí también me ha pasado.” (G3).*

De momento, para que una mujer sea creída deben estar presentes una serie de elementos: que no pueda tener ningún interés en la denuncia, que pueda describir una forma de acoso “anormal o extrema”, no “eventual” o “verbal”, como el propio grupo dice; que sea personalmente creíble en un sentido sexual, es decir

modosa y recatada. No es de extrañar la unanimidad con la que los grupos responden que no sabrían cómo comportarse o a quién acudir si les sucediera.

*“El acoso no es bien conocido, porque a ver quién denuncia al que te acosa.” (G4).*

*“Es impotencia, es decir es que no puedo, es que no está claro lo que yo estoy viviendo, son mundos separados en definitiva.” (G3).*

*“Donde trabajo, a las mujeres de la limpieza les ha pasado... y por más de una persona, en un lugar donde hay más de 2.500 hombres, lo que es curioso es que no lo han denunciado.” (G3).*

*“Porque yo creo que es demasiado denigrante para una mujer como para contarlo, ¿no? Yo creo que es muy duro.” (G1)*

*“Yo creo que no estamos amparadas para poder llegar y decir ‘Es que me ha dicho esto y yo he notado una cosa’, pero bueno, tú, uf, puedes notar lo que te dé la gana, yo creo que no nos creen.” (G1).*

Varias voces entre las mujeres en puestos de baja cualificación declaran que ellas lo denunciarían, pero el grupo no quiere culpar a las mujeres por “no denunciar” las agresiones. Reconocen que es un tema tabú, que es difícil mostrarlo y que no existen vías a las que acudir. En general, consideran que se lo contarían a una amiga, a personas de confianza o a una asociación de mujeres. No se plantean, a priori, acudir a un abogado o al comité de empresa. De hecho, algunas no acudirían ni a sus compañeras, mucho menos a un hombre.

De manera que uno de los problemas, junto con la falta de credibilidad de las mujeres, es la dificultad de comunicar una experiencia que no se considera común o universal, aunque todas las mujeres la comprendan perfectamente. De ahí que una informante ofrezca la siguiente definición del acoso sexual:

*“La cuestión es que está invadiendo tu espacio vital, tu propio espacio, en el que tú te sientes a gusto, tú tienes un espacio mental, ¿no?, psicológico, y está entrando ahí, de alguna manera, para mí eso es acoso, me da igual si es sensual o no...” (G1).*

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

Esta penetración en la privacidad de otra persona nos parece la definición más acertada, aunque evidentemente difícil de encuadrar en códigos o clasificaciones. Pero es más útil aceptar la complejidad y llegar a la raíz de los problemas, escuchando a los actores sociales, que simplificarlos para hacerlos manejables. El resultado de una simplificación será que las mujeres no utilizarán las vías para defenderse del acoso y seguirán dudando de su experiencia o culpándose.

Pues la responsabilidad femenina está presente también en la forma de afrontar este problema, sobre todo en el discurso del grupo de mujeres en puestos tradicionalmente "femeninos". Sobre la culpa de las mujeres, el grupo establece la siguiente discusión:

- O sea, hay acoso porque tú dejas que haya acoso. Está clarísimo.*
- Pero es por el miedo que comentábamos antes.*
- Pero tú lo permites hasta cierto punto. Nadie quiere que la acosen, nadie quiere que la violen. Sin embargo hay violaciones, ¿entiendes?*
- Hombre ya, pero es otro tema...*
- Lo que yo quiero decir es que nosotras no nos tenemos..., no nos valoramos.*
- No se trata de valorarte o no, o que te dejes o no. Simplemente, pues que estás en unas condiciones en las que no puedes negociar." (G2.)*

Evidentemente, las mujeres que hablan no están culpando a las trabajadoras por el acoso, sino que discuten si influye la "mentalidad de aguantar", la "mentalidad de corderitos", tan presente en el discurso del grupo. Parece claro que la perspectiva, no ya de organizar un escándalo y dañar la carrera de un hombre, sino simplemente de hablar públicamente de sus sentimientos, resulta muy difícil para muchas mujeres, otra barrera que se une a la desconfianza hacia su palabra que perciben en los demás.

En este caso, los comentarios del grupo se limitan a expresar una verdad compleja: las mujeres aguantan muchos comportamientos por parte de los hombres, chistes, bromas, ligues, desplantes, agresiones de sus jefes, etc., y los aguantan porque forman su entorno desde siempre y porque resultarían ridículas y exageradas si los denunciaran. Forman la trama de la vida social. Contrariamente al tópico, el acoso sexual rara vez es una conducta separada, aislada y "monstruosa" realizada por un "acosador" identificable. ¿Cómo saber entonces dónde y cuándo cortar?



Esa incomodidad con la propia resignación y la voluntad de ser tratadas como iguales, a costa incluso de cegarse y negar la realidad, juegan aquí de forma contradictoria. El sentimiento de haber aguantado debilita su postura y les hace preguntarse dónde poner el límite.

Las mujeres profesionales, hablando de los chistes verdes que llegan por Internet, comentan:

*“No es que protestáramos las chicas, simplemente los ignorábamos. Hay tantas cosas del machismo que te llegan, que un chiste verde me parece una chorrada.” (G4).*

Y el Grupo 2, al hablar de una mujer que sufrió acoso y ha formado una asociación, se pregunta:

*“Al final ha ganado porque lo ha llevado a juicio, y ha hecho una asociación y tal. ¿De verdad te crees que se puede soportar durante un año que estuvo los acosos de su jefe sin hacer nada? O sea, eso, ¿por qué es?” (G2).*

Las dos situaciones pueden parecer opuestas, pero en la vida real no lo son necesariamente. Una mujer no puede saber cuándo se está pasando de la “camaradería” a la agresión, cuándo la broma deja de serlo, porque está acostumbrada a callarse ante numerosas ofensas “leves”.

Pues, efectivamente, para que el acoso exista tiene que haberse producido. La perogrullada no lo es tanto, sino una de las cuestiones que más difícil hacen la denuncia, pues la mujer siempre tendrá que explicar por qué “ha aguantado” y por qué ha permitido, como dirán los hombres, “situaciones ambiguas”.

Por último, recordemos otro elemento importante: en todos los casos el acoso se produce por parte de un hombre hacia una mujer. No se trata de un comportamiento irregular o abusivo que puede aparecer en cualquier tipo de relación, sino un componente extremo de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Las trabajadoras lo comentan como sigue:

- Yo no sé cómo será el tema del acoso con los tíos, la verdad...*
- Pues acoso igualmente (risas).*

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

– *Ya, muy bien, pero quiero decir... Pero yo digo que si el tío ese se le pone burro, la mujer ya no le vuelve a hacer nada. Por la superioridad física. Es superioridad física.*

– *Por eso y porque te sientes avergonzada, porque la mujer se avergüenza antes. Lógicamente, tú le entras a un tío, y te corta, y yo por lo menos me moriría de vergüenza. Pero un tío, por mucho que le digas 'no, no, no', si él mantiene esa actitud, como a él no le importa tres narices lo que tú pienses. Él te está pagando." (G2).*

Las mujeres respetan la subjetividad de los hombres, sus deseos o respuestas, y respetan su poder. Ambos elementos están ausentes en las situaciones de acoso sexual. De ahí que el fenómeno se produzca de hombres hacia mujeres y no al revés. Una vez más no se trata de un problema estadístico, sino lógico. La prueba más contundente de que los hombres no se conciben en situación de acosados es la naturalidad con que los grupos masculinos se sitúan en la postura de posible acosador, para negarla, claro está. Pero no se les ocurre verse a sí mismos como objeto sexual, salvo en broma y considerando la posición como halagadora.

## *La percepción social del acoso sexual*

Nada muestra tanto la diferencia y complementariedad entre las técnicas cualitativas y cuantitativas como el contraste entre las experiencias en torno al acoso y las opiniones sociales. En el capítulo anterior, los grupos de trabajadoras han ido recreando experiencias y dotándolas de una explicación. A la vez que enunciaban tópicos, los desmontaban, mostrando las contradicciones y ambigüedades de toda identidad social.

En este capítulo presentamos las conclusiones de la investigación cuantitativa 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. Ni que decir tiene que dichas frases provienen del propio análisis del discurso de los grupos de discusión.

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

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

**Tabla 9. 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.

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.

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.

## *Factores de riesgo*

Cuando se habla de “riesgo”, es decir de una combinación de circunstancias o variables que pueden favorecer las conductas de acoso, la intención es prevenir su aparición. En efecto, si se pudiera saber qué trabajadoras o en qué entornos es más probable que se produzca una conducta ofensiva, sería más sencillo actuar, orientar normas y políticas. En relación con este concepto, pueden buscarse rasgos personales, la edad de la trabajadora o su estatus en la empresa, o bien rasgos propios de entorno de trabajo, como el tamaño de la empresa o el hábitat.

A lo largo de nuestra investigación hemos comprobado que no existen factores simples capaces de dibujar pautas o perfiles, aunque las situaciones se repiten a menudo. Puesto que la raíz del acoso es el sexismo en el mundo del trabajo, puede darse el primero allá donde exista el segundo. Sin embargo, sí es posible delimitar una combinación compleja de variables que hemos denominado factores de riesgo y que permiten una explicación más profunda de 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 reconocer 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.

Las variables actúan aquí como puntas de iceberg de unos factores latentes

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

que están operando bajo la superficie. Se trata de fenómenos “escondidos”, no recogidos explícitamente en el cuestionario, pero que influyen en las variables registradas.

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. Resumiendo los diferentes discursos revelados por el análisis factorial, obtenemos las conclusiones siguientes:

- ▶ 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.

## *Conclusiones*

La investigación que hemos llevado a cabo, basada en el análisis del discurso de los grupos y en la encuesta nacional, nos ha permitido alcanzar una serie de conclusiones que a su vez orientan nuestras recomendaciones.

1. En primer lugar, hemos comprobado que la visión más tópica del acoso como hecho aislado, propio de empresas atrasadas y que sólo afecta a las trabajadoras más vulnerables, no se sostiene. El acoso sexual no es una conducta aislada, ni extraordinaria, ni puede sucederle a ambos sexos. La cifra del 18% de trabajadoras que lo han conocido sería suficientemente expresiva, si no fuera porque el discurso de los grupos muestra que el fenómeno es más amplio, pero que las mujeres tienden a minimizarlo, olvidando los sucesos o quitándoles importancia.

De ahí que nuestro estudio haya diferenciado al menos dos formas de medirlo: el acoso basado en un listado de conductas que se proponen a los encuestados y que arroja la cifra citada del 18%; en segundo lugar, la pregunta directa de acoso, que hemos llamado acoso reconocido. En este caso, un 6,6% de las trabajadoras en España reconoce haber sufrido acoso sexual en el trabajo.

La diferencia es muy importante desde un punto de vista teórico y práctico. Teórico, porque muestra que ciertas experiencias cotidianas vividas por grupos discriminados tardan en alcanzar una categoría conceptual clara. Hemos incluido en la lista de acoso conductas que nuestra cultura considera ofensivas o molestas; pero no necesariamente la interesada se reconoce en un concepto público que delimita y sanciona una conducta que puede parecerle natural, aunque desagradable.

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

En la práctica esto es muy importante: campañas agresivas y tajantes que exigen conductas claras por parte de las mujeres pueden ser poco útiles, desde el momento en que muchas trabajadoras no se dan por aludidas. Por el contrario, una serie de medidas de valorización y concienciación más lentas pueden tener efectos a más largo plazo sobre la solidaridad y la conciencia de mujeres y hombres.

Otro tópico es que el acoso se produce casi siempre entre superior y subordinada. Hemos comprobado que un número importante de situaciones de acoso se da entre compañeros y clientes (40%), aunque las trabajadoras reconocen más a menudo el acoso como tal cuando es obra de un jefe. Pues el poder es un elemento básico, pero no el poder del estatus, sino el poder de género. Es evidente que si una mujer está en un puesto superior tendrá más posibilidades de ser respetada. Al igual que puede estar más protegida una mujer casada, apareciendo las solteras y sobre todo las separadas como más vulnerables. La edad implica también una cierta barrera de respeto, aunque no tengamos datos concluyentes. La máxima debilidad, expresada en la falta de contrato, es proclive sin duda a la aparición de estas conductas. Pero todas las barreras pueden ser franqueadas por la superioridad de género, si ésta decide manifestarse en esta forma.

Se ha discutido a menudo si el acoso afecta más a las trabajadoras en posición de debilidad o, por el contrario, se dirige sobre todo a las mujeres que pisan fuerte y pueden representar un peligro. Hemos comprobado que la experiencia se extiende por todo el arco laboral y por empresas muy diferentes. Las vivencias muestran una variedad enorme de comportamientos: en un entorno masculino, un grupo de trabajadores acosan a una jefa para castigarla por su autoridad; en entornos muy feminizados, un jefe hace chantaje a una trabajadora, abusando de su superior jerarquía; en entornos mixtos, las bromas y chistes que "sexualizan" el ambiente hacen sentirse molestas a las mujeres, pero éstas no se atreven a quejarse, etc. El acoso sexual es una manifestación del poder de género y puede utilizarse para tantos fines como intereses se mueven en el mundo laboral: aumentar la cohesión del grupo masculino, satisfacer el ego, parar los pies a una ambiciosa, etc. Convertir a una mujer en objeto sexual, es decir negar su subjetividad, es un arma que puede servir a las más variadas estrategias.

2. Al igual que sus protagonistas, las circunstancias del acoso sexual son muy variadas, de ahí que las definiciones luchen vanamente por ser exhaustivas. Partiendo de la definición más amplia y comprensiva del fenómeno, que destaca el carácter sexual y hostil u ofensivo de un comportamiento, hemos recogido en la encuesta la incidencia de las formas más comunes, como la invasión del espacio físico (62% de los casos), los roces y tocamientos (15%), el chantaje sexual (12%), las presiones para mantener relaciones (9%) y el asalto o agresión sexual (2%).

Estas formas se corresponden con las que aparecen en la discusión de grupo y coinciden con otros estudios europeos. Sin embargo, muchas investigaciones incluyen entre las conductas objetivas de acoso sexual los comentarios, los chistes y sugerencias sobre el aspecto o cuerpo de las trabajadoras o la existencia de carteles o imágenes pornográficas. En nuestra investigación hemos preferido establecer una variable separada, llamada "sexismo", que recoge varias preguntas sobre la frecuencia de los comportamientos descritos en el lugar de trabajo.

Esta variable nos ha permitido conocer la extensión de una sexualización de los ambientes de trabajo, sin prejuzgar cómo lo valoran las mujeres. Un 14% del conjunto de los trabajadores están expuestos a entornos donde estas prácticas son muy frecuentes y un 40% trabaja en entornos que hemos llamado de "sexismo leve". Pero más importante es la fuerte asociación que existe entre las variables sexismo y acoso. Se trata de una de las conclusiones más importantes de nuestro estudio. En entornos donde es muy intensa la sexualización, el acoso aumenta. Así, en aquellos entornos con fuerte presencia de sexismo el acoso se duplica, alcanzando al 40% de las trabajadoras.

No debe pensarse que el entorno sexualizado es la única explicación del acoso; en entornos muy femeninos, donde es raro que se produzcan comentarios y chistes, el acoso se produce también, quizás de forma más clandestina. Tampoco quiere esto decir que las trabajadoras busquen un entorno aséptico. Simplemente, en muchos espacios laborales, la única sexualidad que puede expresarse libremente es la masculina. Y cuando aparece, lo hace a menudo a costa de la libertad y la seguridad de las mujeres, que se ven convertidas en objeto de los comentarios y chistes, minando su posición profesional.

3. Creemos poder confirmar la hipótesis de partida: la sexualidad juega un

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

papel importante, pero instrumental, en la situación de acoso. El sexismo, es decir la existencia de conductas o valores que desvalorizan o someten a las mujeres, es un elemento mucho más importante. Efectivamente, se tiende a asociar el acoso a un deseo masculino que se expresa de forma abusiva. Se aísla así el fenómeno, y se desvincula de otras conductas que en apariencia no tienen nada que ver, como el tipo de tareas que realizan hombres y mujeres, el reparto de la autoridad, etc. Nuestra investigación ha intentado realizar la operación contraria. Poner el acoso sexual en relación con otras variables que caracterizan el mundo del trabajo.

Por una parte, nos preguntamos qué tipo de empresa o de puesto favorece la aparición de esta conducta. Como sucede con los rasgos personales de las trabajadoras, no encontramos un tamaño de empresa, un sector o hábitat que fuese más favorable a su existencia. No hay duda de que el entorno de trabajo, la proporción de hombres y mujeres, juega un papel importante. Sin embargo, este papel es complejo y exigiría otro tipo de investigación. Pues no puede decirse que un entorno más masculino o femenino sea más proclive al acoso. Lo que hemos apreciado es que el tipo de acoso y sus consecuencias varía dependiendo de esta proporción. Así, existen dos pautas repetidas: el acoso que lleva a cabo un superior jerárquico, en forma de chantaje o presión, a menudo se realiza en entornos feminizados, pero donde la jerarquía es masculina; otras formas de presión, los roces, la invasión física, se realizan a menudo en entornos con mayoría masculina, y por parte de los compañeros y clientes.

Pero es mucho más clara la relación entre la presencia de acoso y otros elementos clave en la descripción de los ambientes laborales. Ya hemos comentado la asociación con un ambiente permisivo hacia conductas y bromas sexistas; igualmente, se da una estrecha relación entre acoso y el tipo de tareas que realizan las mujeres. Una de las explicaciones clásicas del acoso hace referencia al desbordamiento de los roles sexuales. Las mujeres tienden a asumir un papel de protección o servicio de los varones en la vida privada y a menudo se espera de ellas que lleven a la vida pública dicho comportamiento. Es más, numerosos puestos o tareas asumen el carácter no autónomo del trabajo femenino. Entre los grupos de discusión, el que formaban las secretarías, azafatas, enfermeras, etc., expresó con claridad la desvalorización que acompaña a esta clase de puestos de trabajo, esenciales para las organizaciones. Los datos cuantitativos confirman una relación estable entre ciertas expectativas del puesto y el acoso

sexual. Poner cafés, hacer recados personales, pasar por procesos de selección que interrogan sobre la vida privada, estar en puestos donde la buena presencia es importante, estos rasgos del trabajo, que aquí deben tomarse como síntomas de una relación desigual, se asocian con una presencia del acoso que dobla la media.

Finalmente, el acoso coincide con la discriminación y la desvalorización. Entre las mujeres que se han sentido discriminadas en el trabajo, un 11% del total, la mitad de ellas ha conocido experiencias de acoso. Por otra parte, un tercio de las mujeres que han sufrido acoso no se sienten valoradas en el trabajo. El sentimiento de poco valor desciende a la mitad entre aquellas trabajadoras que no han conocido ninguna forma de acoso sexual.

Por lo tanto, la falta de respeto por la libertad sexual de las mujeres, la falta de aprecio por su trabajo, la discriminación laboral o salarial, la existencia de puestos que tienden a solapar lo privado y lo público, y a generar tareas y exigencias personales, son rasgos de ciertos entornos de trabajo que tienen una gran relación con el acoso sexual.

4. Al igual que existe una variedad de circunstancias posibles, aunque se repitan pautas comunes, son también variados los sentimientos y las respuestas de las trabajadoras. Los grupos permiten ver algunas de las reacciones que creemos características: reírse y quitarle importancia a los sucesos, culparse, encerrarse en el distanciamiento emocional, o bien quejarse y no encontrar respuesta. A veces, también protestar y conseguir que la situación cese.

Los datos confirman la prevalencia de reacciones informales y adaptativas que combinan varias estrategias: evitar a la persona, enfrentarse, ignorar lo sucedido. Pero también confirman que a menudo estas estrategias fallan y las trabajadoras se ven obligadas a cambiar de puesto o de empleo. Por último, destaca que casi todas las respuestas son individuales. Menos de una cuarta parte de las trabajadoras recurren a la jerarquía de la empresa o buscan el respaldo de los compañeros (18%). Únicamente un 5% acude al comité de empresa, al sindicato o a una organización de mujeres. Apenas un 3% inicia un procedimiento legal.

Los grupos muestran además algunos de los rasgos que acompañan los

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

procesos donde destaca la falta de credibilidad de las mujeres. No sólo existe una tendencia social a culpar a la mujer por la situación creada y a proteger las conductas de los hombres, justificando su espontaneidad y poca gravedad, sino que las mujeres no se creen a sí mismas. Dudan de tener derecho a protestar o se culpan por no haberlo hecho antes. En esta ambigüedad se mueve el tema. Para muchas trabajadoras resulta muy difícil cortar ciertas conductas hacia ellas, no sólo por temor a perder el puesto. La razón es que dichas conductas se corresponden con otras que las mujeres deben considerar halagadoras y aun necesarias, como atraer a los hombres. Numerosas empresas hacen explícita esta exigencia en las obligaciones de la vestimenta o del trato.

5. La opinión social, según la encuesta, está dividida en torno al acoso sexual. El desacuerdo es mayoritario en relación con los tópicos más negativos para las mujeres, como aquellos que las culpan por la situación. Pero siempre hay alrededor de un tercio de los trabajadores y trabajadoras que consideran que el tema puede ser una exageración o un arma de venganza para las mujeres. La población está dividida en torno a otras interpretaciones, como la visión del acoso como discriminación sexual o abuso de un superior. La división de opinión tiene mucho que ver con el nivel de estudios de los trabajadores, su edad, su ideología y su sexo.

El análisis factorial realizado a partir de la encuesta permite matizar lo anterior: afloran grupos que podríamos llamar "de apoyo" que, sin tener necesariamente opiniones feministas, muestran una gran sensibilidad hacia el tema. Se trata de mujeres en puestos de baja cualificación, solidarias con otras trabajadoras; de mujeres que han sufrido acoso, o lo conocen, y de otros grupos de trabajadoras de nivel medio y alto con experiencia en la discriminación laboral. Al mismo tiempo, otros entornos de trabajo son hostiles al tema, por muy diferentes razones: pueden ser grupos tradicionales, con personas que por su edad o nivel de estudios niegan el problema; pero también grupos masculinos acostumbrados a una solidaridad entre varones y que desconfían o no toman en serio el tema. Por último, están los que hemos denominado como "jóvenes integrados" en puestos de servicio y dinámicos, que conciben el mundo del trabajo y del ligue como igualitario. Éstos, sin ser sexistas, ignoran el problema y lo consideran extraño a su mundo.

Este análisis nos ha permitido confirmar lo que los grupos y el resto de la

encuesta anunciaba: los factores de riesgo no son rasgos personales de la trabajadora ni del acosador, ni rasgos estructurales de la empresa. Son una combinación compleja de rasgos objetivos y subjetivos, en particular dos: la posición de las mujeres en el entorno de trabajo y la opinión del grupo sobre la sexualidad y el acoso. La posición de las mujeres hace referencia al número, a la autoridad, al tipo de tareas, a la autonomía y al salario, entre otras cuestiones. A más igualitarios estos rasgos, más seguridad y libertad mostrarán las mujeres. El segundo factor de riesgo, la opinión, se refiere al respeto por la trabajadora y a la solidaridad en caso de molestias o acoso sexual. Un entorno joven y moderno que niega a priori la desigualdad puede acallar una queja tanto como un entorno tradicional y con valores masculinos. Cualquier intervención ha de tener en cuenta la doble dimensión, estructural y discursiva, del acoso sexual.

6. Por lo tanto, ni la discusión ni las medidas que se tomen contra el acoso pueden ser exclusivamente jurídicas. Es necesario que existan sanciones para las conductas que ponen en peligro la integración de las mujeres en el mundo laboral, pero nunca el debate puede limitarse a las definiciones y problemas legales. Hemos comprobado una y otra vez que las verdaderas raíces del acoso son dos:

- *La desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino.* Su presencia menor como población activa, su menor poder y autoridad, sus salarios más bajos y sus peores contratos; en definitiva, todo aquello que confirma o genera que las mujeres sean trabajadoras de segunda clase favorece el acoso sexual. No es sólo el trabajo productivo de las mujeres lo que está infravalorado. También lo están las tareas de servicio, el apoyo y la cooperación, la atención y cuidado de personas no productivas, etc. Cuando se lucha por la integración laboral de las mujeres, nunca hay que dejar de lado las relaciones generales entre los sexos y la división simbólica y práctica que ha sostenido la economía en los dos últimos siglos.
- *El sexismo como rasgo cultural, presente en entornos laborales.* Dicho sexismo impregna muchas relaciones y situaciones, desde las formas de selección y promoción de las empresas, hasta las exigencias de vestimenta y trato hacia las mujeres. Explica la dificultad de muchos varones para identificarse con las mujeres, y la dificultad de muchas mujeres para apoyar a las trabajadoras que conocen el acoso de un compañero o superior.



## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

De ahí que las medidas preventivas deban enfocarse a aumentar las dos fuentes de respeto:

- Luchar por la igualdad de hombres y mujeres y por otro reparto del tiempo de trabajo y del tiempo vital.
- Combatir el sexismo aumentando la conciencia y solidaridad de diferentes grupos de mujeres a diferentes niveles, mediante campañas, charlas o debates que tengan en cuenta la verdadera relación de fuerzas y desmientan los tópicos sobre el acoso sexual.

En cuanto a las acciones para luchar directamente contra el acoso, la primera cuestión a destacar es que situamos la vía judicial como el último camino y no como el único. Antes de llegar allí, proponemos siempre acudir a lo más próximo y accesible, como pueden ser las compañeras y compañeros de trabajo con quienes iniciar acciones internas, la representación sindical y la Inspección de Trabajo.

Entendemos que los sindicatos pueden y deben tomar una postura mucho más activa en la lucha contra la discriminación. Para ello, tienen que asumir dentro de su propia estructura el que deje de ser un asunto que concierne únicamente a las mujeres para convertirse en una preocupación general de la política sindical. Los sindicatos pueden tomar cartas en la lucha contra el acoso impulsando la negociación colectiva y la adopción por parte de las empresas de un procedimiento de denuncia y sanción interna; interviniendo activamente en los casos de acoso sexual de los que se tenga conocimiento, tanto a nivel interno como a nivel judicial si la trabajadora lo solicita, y realizando actividades informativas sobre los derechos de las mujeres trabajadoras.

En cuanto a la Inspección de Trabajo, se propone reforzar este mecanismo dotándole de más medios para ejercer su actividad. En este sentido, la formación y especialización de los profesionales que ejercen esta labor tanto en los aspectos concretos como en temas generales relativos al género, debe ser considerado un requisito indispensable para la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. Esta medida se considera interesante para poder llegar a las pequeñas empresas, mayoría en el país, que carecen de representación sindical y donde las trabajadoras pueden difícilmente encontrar apoyo interno. Esta sería una medida con más fuerza si la actuación de la Inspección fuese acompañada

de informes al respecto de las situaciones detectadas. La capacidad sancionadora de la Inspección de Trabajo hacia el empresario, por permitir o no poner medidas para evitar la discriminación, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, parece la forma de acceder a este amplio conjunto de empresas.

Si se llega a la vía judicial, siempre antepondremos la jurisdicción laboral a la penal. La vía laboral ofrece un conjunto de alternativas a la trabajadora para hacer valer sus derechos, desde la acción de nulidad, la acción de resolución o la acción de indemnización. En la jurisdicción laboral rige el principio *in dubio pro operario* en el que en caso de duda se beneficia la trabajadora, mientras que en el Código Penal se antepone la presunción de inocencia del acusado por el principio *in dubio pro reo*. A su vez, existe el principio de "inversión de la carga de la prueba" en los casos de discriminación sexista, que imponen al demandado la obligación de probar que ha actuado conforme a derecho. El proceso penal, por el contrario, obliga a la trabajadora a probar lo que alega y, en caso de dudas, se absuelve al demandado.

No obstante, tal como hemos comentado anteriormente, entendemos que la vía judicial es el último recurso al que acudir, y por ello consideramos que se debería empezar a transformar el contenido de muchos mensajes dirigidos a las mujeres acosadas, donde se les muestra la denuncia como la única salida.

En definitiva, el acoso sexual es ante todo un problema social y como tal no se va a dirimir en los tribunales. Si las mujeres, si las trabajadoras, retoman, analizan y discuten este problema en su lugar de trabajo, si deja de ser un asunto individual y lo asumen como algo colectivo, habrán empezado a transformar su posición en el espacio laboral y a luchar activamente contra el acoso.

## Bibliografía

Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Anthropos, Barcelona.

Baron, E. (de) (1991). *Work Engendered, Toward a new History of American Labor*, Cornell University Press, Ithaca and London.

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

Bodelón, E. (1998). *El análisis del género en los tribunales de justicia*, en 6. Oñati Papers.

Buisán, N. (1997). *Aspectos de la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores: acoso sexual, registros y medios audiovisuales* en Perfiles del derecho constitucional a la vida privada y familiar, Cuadernos del Derecho Judicial (Consejo General del Poder Judicial), Madrid.

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

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

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

De la Fuente Vázquez, T. (1998). *Acoso Sexual*, en Análisis de la Negociación

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

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.

Dikson, A. (1993). *El espejo interior. La nueva visión de la sexualidad femenina*, Plural de Ediciones, Barcelona.

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.

Escudero, R. (1993). *El acoso sexual en el trabajo*, en Relaciones Laborales nº 24.

Estudios de Mercado (EMER). (1994). *Resumen del estudio El Acoso Sexual en la Mujer en el Trabajo*, Institut de la Dona, Valencia.

Falcón, L. (1991). *Violencia contra la mujer*, Vindicación Feminista Publicaciones, Madrid.

Farley, Lyn (1978). *Sexual Shakedown*, Warner Books, New York.

Firestone, Sulamith (1973). *La dialéctica del sexo*, Kairós, Barcelona.

Foucault, M. (1989). *Historia de la sexualidad*, Siglo XXI, Madrid.

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.

Gutek, B. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

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

Gutek, B. (1989). *Sexuality in the workplace: key issues in social research and organizational practice*, en J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred Sheriff and G. Burell (eds), *The sexuality of Organization*. London: Sage.

Hanson, S. y Pratt, G. (1995). Routledge, London.

Hearn, J., Parkin, W. (1987). *'Sex' at 'Work': The Power and Paradox of Organization Sexuality*, Brighton: Harvester Wheatsheaf.

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

Hite, S. (1988). *Mujeres y Amor. Nuevo Informe Hite*, Plaza y Janés, Barcelona.

Husbands, R. (1993). *Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual*, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, nº 1.

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

Instituto de la Mujer (1997). *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Teresa Pérez del Río y otras autoras. Instituto de la Mujer, Madrid.

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

Jenson, Hagen & Reddy (eds) (1988). *Feminization of the Labour Force, Paradoxes and Promises*, Polity Press, Cambridge.

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

Lousada, F. (1996). *El derecho de los trabajadores frente al acoso sexual*, Ed. Comares, Granada.

Lousada, F. (1997). *El acoso sexual*, Ponencia Instituto de la Mujer 26/27 abril 1997.

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

MacKinnon, C.A. (1979). *Sexual harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.

Martin, M. (1990). *Mujeres con mono azul. Historias de lucha y de éxito en el trabajo*, Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer.

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 Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer (1992). *Código de Conducta para combatir el Acoso Sexual*, Madrid.

Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer (1993). *Discriminación e Igualdad en la negociación colectiva*, Madrid.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer (1996). *¿Qué ha supuesto la Conferencia de Beijing para las mujeres?*, Madrid.

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

Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*, Ed Narcea, Madrid.

OIT, (1992). *Combating sexual harassment at work*, OIT.

País Vasco. Gobierno. Instituto de la Mujer, (1993). *Código de Conducta contra el Acoso Sexual*, País Vasco.

Pérez Del Río, (1997). *Legislación laboral: definición y aplicación*, en Quadern CAPS, 26, Barcelona.

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.

Pinto, M. J., (1990). *Romper el silencio*, Debates Feministas.

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. Conselleria de Bienestar Social. Dirección General de la Mujer. Valencia.

Pringle, R. (1989). *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*. London: Verso.

Reskin, B., Padavic, I. (1994). *Women and men at work*. Pine Forge, California.

Rey Guanter, (1993). *El acoso sexual y su sanción social*, en Discriminación e Igualdad en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer.

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

Rubinstein, M., (1987). *La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les états membres des communautés européennes*, Comisión Europea.

## El alcance del acoso sexual en el trabajo en España

---

Rubenstein, Michael (1991). *Hacia una política contra el acoso sexual*. AEDI-PE, 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.

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (1993). *Acción Sindical frente al Acoso Sexual*, Madrid.

Secretaría de la Mujer de la USMR de CC.OO. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Dirección General de la Mujer (1997). *Guía para evitar el Acoso Sexual en el trabajo*, Madrid.

Servantie, A. (1972). *Lo normal y lo patológico*, Fundamentos, Madrid.

Stockdale, J.E. (1991). *Sexual Harassment at work*, en Firth-Cozens, Jenny and West (eds), *Women at Work*, Open University Press, Philadelphia.

Stockdale, J.E. (1996). *Sexual Harassment in the Workplace ; Perspectives, Frontiers and Response Strategies*. Sage Publications, California.

Studia, S.A. (1990). *Oportunidad y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Thomas, A.M, Kitzinger, C. (eds) ,(1997). *Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives*, Open University Press, Buckingham.

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

Valcárcel, A. (1994). *Sexo y filosofía*, Anthropos, Barcelona.



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.

VV.AA. (1990). *Violencia y Sociedad Patriarcal*, Pablo Iglesias, Madrid.

VV.AA. (1995). *El espacio según el género. ¿Un uso diferencial ?*, Comunidad de Madrid, Dirección General de la Mujer, Madrid.

Ventimiglia, C. (1993). *Donne delle mie brame. Viaggio intorno al problema della molestia sessuale sul posto di lavoro*, De Franco Angeli.

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