



El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad de este fenómeno en el ámbito laboral.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo la mujer se convierte en la principal víctima del mismo porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional.

A modo meramente introductorio, y tomando como referente la Directiva 2002/73/CE, define el acoso sexual como:

“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

El Instituto de la Mujer ya abordó en el año 1999 la problemática del acoso sexual en el trabajo y, en el año 2004 decidió emprender una amplia investigación para conocer la situación actual del acoso sexual en España, encargando a la empresa INMARK Estudios y Estrategias su elaboración.

METODOLOGÍA

Desde una perspectiva metodológica, la investigación se abordó de una forma plural, profundizando en el acoso sexual desde diferentes visiones sobre el tema (mujeres trabajadoras, expertos en el tema, varones trabajadores, mujeres que han sufrido acoso y desde diferentes técnicas metodológicas.

Brevemente, el desarrollo proceso metodológico secuencial del trabajo ha sido el siguiente:

Análisis documental:

Se ha recopilado información sobre el tema utilizando todo tipo de fuentes secundarias accesibles, de tal manera que permitiera establecer un marco teórico del estudio.



Reuniones de grupo:

Se realizaron 5 reuniones de grupo:

- ✓ 1 reunión con experto/as y responsables de instituciones y/o programas relacionados con el acoso sexual, así como representantes de empresas privadas;
- ✓ 1 reunión de grupo con profesionales de atención directa a personas que han sufrido acoso sexual;
- ✓ 2 reuniones de grupo con trabajadores de diferentes ámbitos sectoriales y tipologías de empresas (1 mujeres y 1 varones)

Sondeo estadístico mediante entrevista telefónica

El universo del estudio lo configuran todas las **mujeres activas con edades entre los 16 y los 64 años**, que estén ocupadas en la actualidad o lo hayan estado en el último año.

Se han realizado 2.007 entrevistas, lo que supone asumir un margen máximo de error del $\pm 2,23\%$ trabajando con un nivel de confianza del 95,5% y en el caso más desfavorable que $p=q=50$.

El procedimiento de muestreo ha sido polietápico estratificado con cuotas por Comunidades Autónomas, hábitat de residencia, sector de actividad y edad de la persona trabajadora.

Historias de vida

Se realizaron 6 historias de vida recogiendo el itinerario personal y laboral de mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo

Impactos cruzados

Esta técnica consiste básicamente en una reunión de grupo con experto/as en la materia en la que se presentan los principales resultados y conclusiones del estudio con el fin de debatirlos y validarlos y plantear posibles medidas de intervención en cada situación.

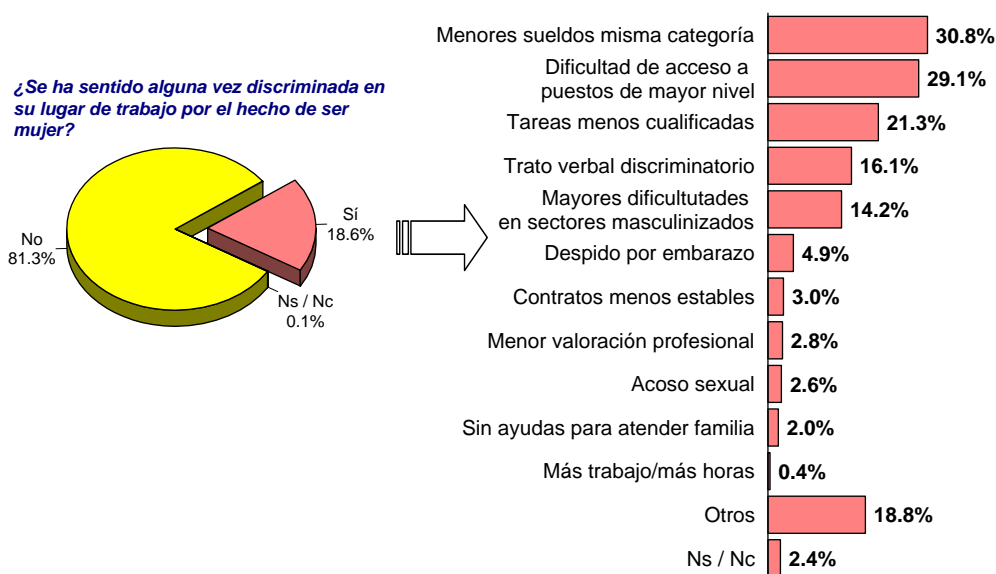


ALGUNOS CONCEPTOS PRELIMINARES

Como ya se pone de manifiesto de forma continuada, la posición de la mujer en el trabajo es claramente deficitaria. Además de los propios datos laborales que publican periódicamente las diferentes instituciones (menores niveles salariales en trabajos similares, acceso a puestos de trabajo de nivel inferior, mayor temporalidad en sus contratos, ...), los datos de la encuesta generan elementos propicios para situaciones de acoso sexual:

- ✓ **una alta percepción de inestabilidad e inseguridad laboral** (el 52,3% de las mujeres entrevistadas con contrato temporal consideran que su puesto es poco o nada seguro)
- ✓ **con situaciones de discriminación en su trabajo** (el 18,6% de las mujeres entrevistadas se siente discriminada en su trabajo. Las situaciones de discriminación más habituales señaladas hacen referencia a “menores sueldos en puestos de la misma categoría (31%)”, la “dificultad de acceso a puestos de mayor nivel” (29,1%), la “realización/asignación de tareas menos cualificadas” (21,3%), “trato verbal discriminatorio” (16,1%) y “mayores dificultades en sectores masculinizados” (14,2%).

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO





En este sentido, un dato significativo: mientras que en entornos laborales mayoritariamente femeninos el porcentaje de trabajadoras que se sienten discriminadas se sitúa en el 13%, este porcentaje se eleva al 22% en entornos de equilibrio de género y alcanza el 24,5% en entornos laborales masculinizados.

LOS EJES DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género).

- ✓ En primer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino.
- ✓ Asimismo, se incardina en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos, etc. De manera secundaria, se asocia también a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral.
- ✓ En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homófobas, etc. En este sentido, el acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre compañeros/ as, puesto que en el primer caso el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser jefe -y que de él dependan la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción-, y la que emana de su género.

ACTITUDES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL

Cuando se expuso a la consideración de las mujeres trabajadoras su opinión ante diferentes situaciones o actitudes relacionadas con el acoso sexual, el análisis de las respuestas señala **una fuerte unanimidad, principalmente en tres aspectos esenciales:**

- ✓ **El acoso sexual es una forma de violencia (92,4%).**



- ✓ El acoso sexual no tiene que venir necesariamente de un superior (solamente el 4,7% aceptan la relación de acoso sexual y jerarquía laboral).
- ✓ El acoso sexual no se produce debido a una actitud complaciente de la mujer (solamente el 11,0% de las mujeres aceptan que el acoso se inicie por que la mujer no se ha puesto en su sitio).

En el resto de opiniones se observa una mayor heterogeneidad de respuestas. Hay que prestar una especial atención a una división de opiniones sobre que el acoso sexual **“es una forma de discriminación sexual”**, probablemente debido a que las trabajadoras españolas enfatizan más el componente de agresión implícito en este tipo de conductas que el propio de la segregación que puede suponer este tipo de actitudes machistas.

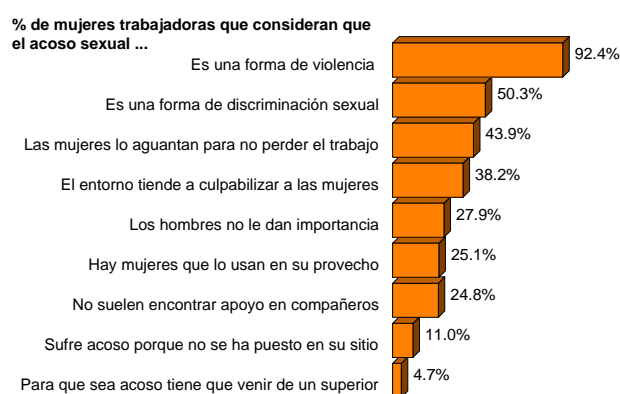
También hay que llamar la atención sobre un 43,9% que está de acuerdo con que **“las mujeres aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo”** y que un 38,2% reconozca que aún **“el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres acosadas sexualmente”**.

El hecho de que un 27,9% opine que **“los hombres no le dan importancia”** y que un 25,1% afirme que **“hay mujeres que usan el acoso en su provecho”**, muestra que aún quedan realidades y actitudes por cambiar, en ambos sexos, para tratar de erradicar estos comportamientos agresivos.

LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Con el fin de conceptualizar el acoso sexual y delimitar las situaciones asociadas al mismo, se plantearon a las mujeres entrevistadas una serie de situaciones que se pueden producir el

ACTITUDES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL





ámbito laboral con el fin de que las delimitaran en función de su consideración como susceptibles de considerarse acoso sexual, utilizando una escala de cuatro posiciones: no es acoso, acoso leve, acoso grave y acoso muy grave.

En base a las respuestas obtenidas, **se ha elaborado una taxonomía partiendo de la premisa de que todas las situaciones analizadas pueden considerarse situaciones de acoso sexual, en tanto y cuanto, dicha percepción depende de la sensibilidad y vivenciación de cada mujer ante la ocurrencia de dichas situaciones.**

Una clasificación operativa del acoso sexual en el trabajo según la percepción de las trabajadoras

Una vez analizadas las valoraciones sobre las 15 conductas de acoso, se establece una clasificación operativa de lo que puede considerarse acoso leve, grave o muy grave. Esta taxonomía se utilizará en los análisis de los apartados siguientes:

- **Acoso leve:** criterio → *menos de un 55% lo considera grave o muy grave.*
 - *Chistes de contenido sexual sobre la mujer*
 - *Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras*
 - *Pedir reiteradamente citas*
 - *Acercamiento excesivo*
 - *Hacer gestos y miradas insinuantes*

- **Acoso grave:** criterio → *de un 55% a un 85% lo considera grave o muy grave.*
 - *Hacer preguntas sobre su vida sexual*
 - *Hacer insinuaciones sexuales*
 - *Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones*
 - *Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero*

- **Acoso muy grave:** criterio → *más de 85% lo considera grave o muy grave.*
 - *Abrazos, besos no deseados*
 - *Tocamientos, pellizcos*
 - *Acorralamientos*
 - *Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas*
 - *Realizar actos sexuales bajo presión de despido*
 - *Asalto sexual*

A tenor de las respuestas obtenidas, la gradación de gravedad de las mismas parece ir asociada a la existencia de contacto físico entre el agresor y la víctima. Así, se puede determinar un **acoso sexual de componente verbal**, compuesto por acercamientos, miradas insinuantes, preguntas e insinuaciones sexuales, ... , que son valorados mayoritariamente como "graves" por



las mujeres trabajadoras; y un **acoso sexual de componente físico**, señalado mayoritariamente como “muy grave”, caracterizado por la existencia de un contacto físico forzado por parte del acosador hacia la víctima.

Es importante reseñar un segundo factor que redundaría en la consideración de la gravedad del acoso: la presión ejercida sobre la víctima con el fin de mantener relaciones sexuales supone un fuerte agravamiento de la conceptualización de dicha situación. De hecho, y más allá del asalto sexual con fuerza física (que ya constituye de por sí un delito tipificado en el código penal) **el acoso sexual se considera muy grave (independientemente de que haya un contacto físico) siempre que se produce una fuerte coacción (como puede ser la amenaza de despido) para mantener una relación sexual no consentida**. Así, el 85,6% de las mujeres entrevistadas valoran como acoso muy grave *“las presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo la amenaza del despido”*, en tanto que el 89,6% remarca la extrema gravedad del acoso cuando el acosador consigue *“realizar actos sexuales bajo presión de despido”*.

LA PERCEPCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR LAS MUJERES TRABAJADORAS

Hay una falta de visibilidad social del acoso sexual, debido sobre todo a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, que tiende a circunscribirlo exclusivamente a la frontera del delito. Al tratarse de un grave problema social, es necesario que se abra a su concepto más amplio.

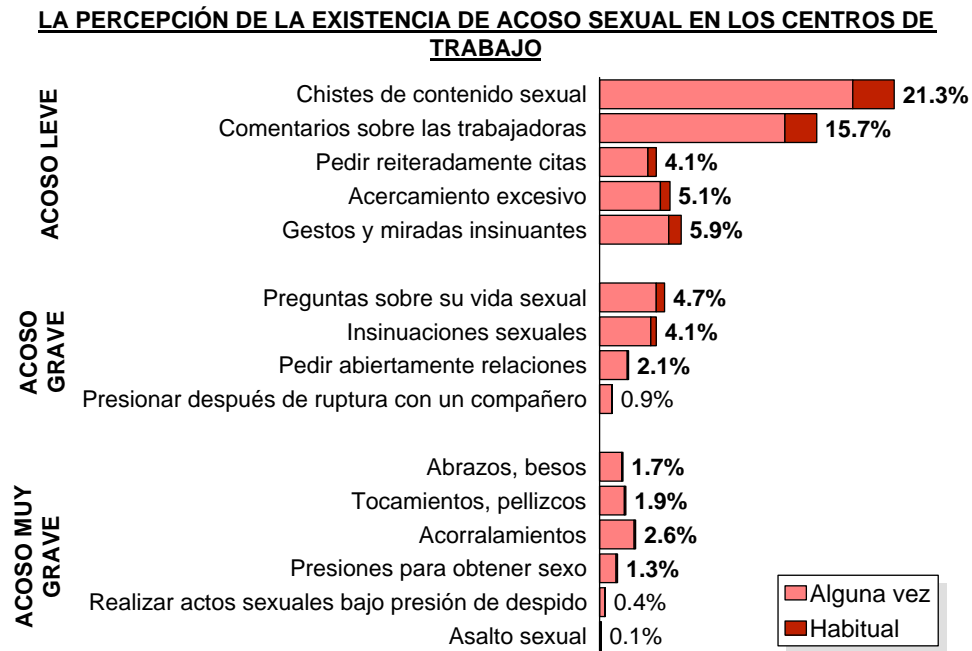
- ✓ **Existe un entorno social que tiende a negar el acoso sexual, que lo oculta.** Tan sólo se reconoce en sus situaciones más graves y también cuando se trata de casos paradigmáticos.

Así, **sólo una de cada cuatro trabajadoras (24,3%) ha percibido la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo**. Más en concreto:

- sólo el 4,6% de las entrevistadas afirman que situaciones de acoso se producen de forma más o menos habitual en sus empresas.
- el 23,3% de las situaciones observadas se enmarcan dentro de un tipo de acoso leve, si bien un 9,2% ha percibido conductas de acoso grave (un 1,0% de forma habitual) y un 3,9% indica haber advertido comportamientos de acoso sexual muy grave en su empresa (el 0,3% de forma habitual).



Entre las situaciones más observadas se encuentran: los chistes de contenido sexual, los comentarios sobre las trabajadoras, los gestos y miradas insinuantes, el acercamiento excesivo o la realización de preguntas sobre acoso sexual.



- ✓ Con una actitud similar a cómo se abordaba hasta hace poco tiempo la violencia de género, **los medios de comunicación y otras instituciones socializadoras contribuyen a estereotipar el acoso sexual, y circunscribirlo tan sólo al delito, y a que los casos leves permanezcan ocultos.**

Dos datos significativos al respecto:

- Revisando los grandes periódicos nacionales, en el año 2005 sólo aparecieron 14 noticias que contenían "acoso sexual" en titular en el diario El País; 5 en El Mundo y 7 en ABC.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad social realizó, en 2004, 120 actuaciones por acoso sexual, de las que sólo se detectó una infracción.



LA DELIMITACIÓN DEL ACOSO: CRITERIOS DE ABORDAJE

Como ya se ha puesto en evidencia anteriormente, el acoso sexual tiene implícito un elevado componente de subjetividad a la hora de valorar las diferentes situaciones que lo producen. De hecho, y a pesar de que en todos los casos contemplados en el estudio existe una amplia base bibliográfica y un elevado consenso entre los expertos consultados en la presente investigación de que en todos los casos cabe hablar de acoso sexual, no todas las mujeres trabajadoras han considerado algunas situaciones como acoso sexual.

En este sentido, a la hora de establecer la incidencia del acoso sexual en el trabajo en España se ha optado por establecer dos diferentes niveles de cuantificación, diferenciando para ello en lo que se ha denominado acoso técnico y el acoso declarado.

Conceptualmente, se considera **acoso técnico** el padecido en el último año por una trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual.

Como **acoso declarado** se entienden aquellas situaciones sufridas por una trabajadora en el último año y que ella las considera como acoso sexual.

En otras palabras, mientras que el primero de los términos considera que una mujer ha sufrido acoso sexual en su trabajo siempre que haya sufrido alguna de las situaciones definidas, el segundo lo acota a sólo en los casos en que la mujer vivencia la situación como acoso sexual.

LA INCIDENCIA Y DIMENSIONAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Desde las perspectivas anteriores, los resultados del estudio indican que **el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico)**. Sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el **9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual (acoso declarado)**.

Trasladando estos datos al conjunto de las mujeres activas en España, que según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa en el cuarto trimestre de 2005 ascendían a 8.425.000 trabajadoras, se **estima que 1.310.000 trabajadoras han sufrido en España alguna situación de acoso sexual en su trabajo en el último año (acoso técnico)**, si bien sólo **835.000 mujeres lo han vivido como tal (acoso declarado)**.

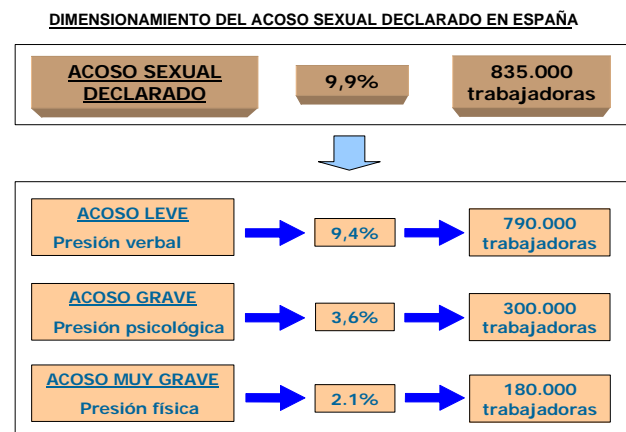


De forma más concreta, y centrando el análisis en el acoso técnico, ...

- ... 1.240.000 padecen situaciones de acoso leve;
- ... 340.000 sufren situaciones de acoso grave; y
- ... 185.000 trabajadoras sufren acoso muy grave.

Si se centran los datos en el acoso sexual declarado, el número de trabajadoras que perciben sufrir acoso sexual se sitúan en 835.000 mujeres, de las cuales ...

- ... 790.000 padecen situaciones de acoso leve;
- ... 300.000 sufren situaciones de acoso grave; y
- ... 180.000 trabajadoras sufren acoso muy grave.



EL PERFIL DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

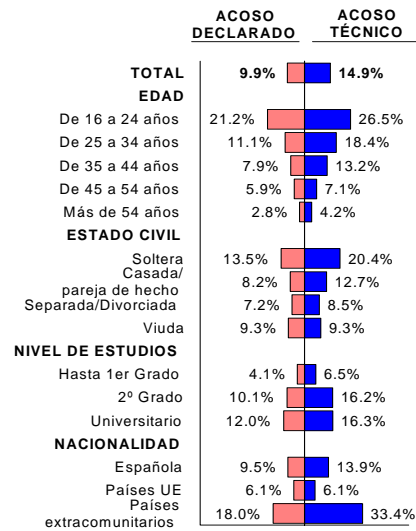
El acoso sexual presenta muy distinta incidencia según los grupos sociales analizados. Como se puede apreciar en el gráfico siguiente, la edad, el estado civil y la nacionalidad aparecen, dentro de las características personales de las trabajadoras, con amplias diferencias internas. Circunstancia que se observa tanto en el caso del acoso técnico como del acoso declarado.

En cuanto al marco laboral, se observan igualmente fuertes diferencias en función del sector de actividad, el puesto desempeñado y el tamaño de la empresa.

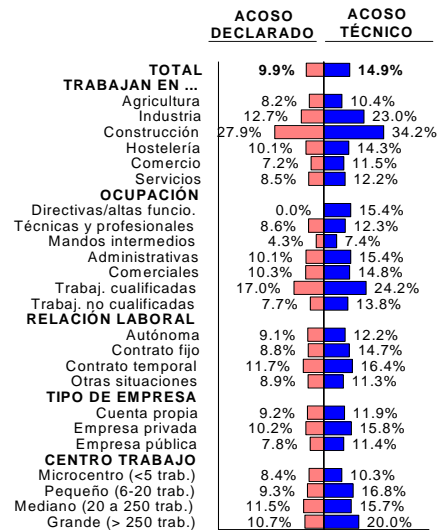


LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS VÍCTIMAS QUE SUFREN ACOSO SEXUAL

CARACTERÍSTICAS PERSONALES



CARACTERÍSTICAS LABORALES



Tomando como referente los datos relativos al acoso declarado, se puede señalar que afecta más a:

- ✓ Las trabajadoras menores de 34 años
- ✓ Solteras
- ✓ Procedentes de países extracomunitarios
- ✓ Las trabajadoras cualificadas

Y se da con más habitualidad en:

- ✓ Los sectores de construcción e industria
- ✓ En centros de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 250 trabajadores) y grandes (más de 250 trabajadores)

Más allá de las variables personales, laborales o situacionales, un dato a tener en cuenta es la relación existente entre acoso sexual y discriminación laboral. **En este sentido, las empresas en las que las mujeres trabajadoras perciben que son discriminadas en su trabajo por el hecho de ser mujer tienen una mayor incidencia de acoso sexual declarado. De hecho, se duplica la incidencia del acoso (18,7%) entre las trabajadoras que trabajan en empresas que discriminan a mujeres.**



LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN ESPAÑA

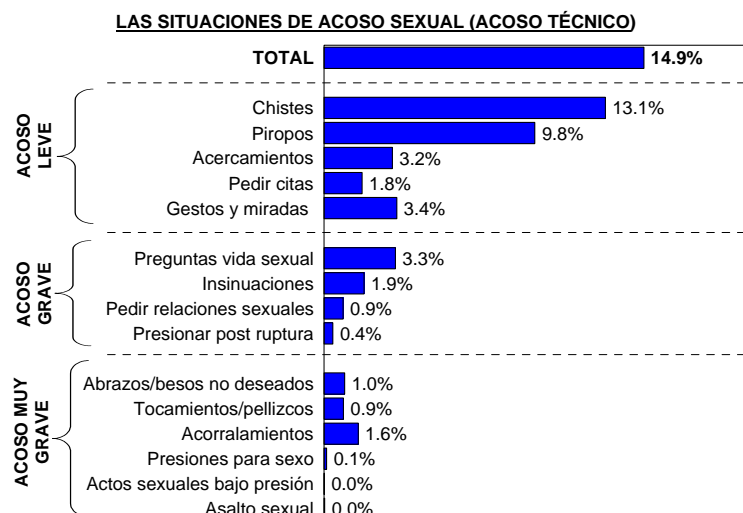
Acoso técnico

La incidencia de las diferentes situaciones de acoso es claramente desigual:

- **Las conductas de acoso más frecuentes suelen ser aquellas clasificadas como leves:** *los chistes de contenido sexual sobre la mujer* (13,1%) y *los piropos y comentarios sexuales sobre las trabajadoras* (9,8%) tienen una incidencia muy alta y superior a las demás. Este primer resultado da una idea de que **el acoso ambiental está muy presente** y es un primer paso –se verá más adelante- para otros tipos de comportamientos más dañinos.

Además, también destacan abusos como *acercamiento excesivo* (3,2%), *pedir reiteradamente citas* (1,8%), *hacer preguntas sobre la vida sexual* (3,3%) o *los gestos y miradas insinuantes* (3,4%).

- **Otras conductas tienen una incidencia más baja, pero por su gravedad deben ser tenidas en cuenta al mismo nivel de importancia.** Entre estas hay que citar a *los abrazos o besos no deseados* (0,9%), *los tocamientos y pellizcos* (0,9%) y especialmente, *los acorralamientos* (1,6%).

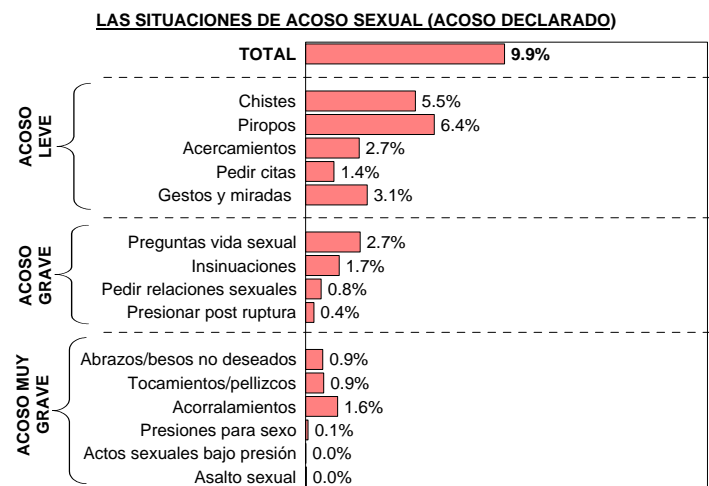




Acoso declarado

Cuando se particulariza el análisis en los casos de acoso declarado, se mantienen como más habituales las mismas de acoso señaladas en el caso del acoso técnico. Los piropos aparecen como la conducta de acoso que más afecta a las mujeres trabajadoras: el 6,4% de las mismas reconocen padecerlo. En segundo lugar aparecen los chistes (5,5%), en tanto los gestos y miradas insinuantes (3,1%), los acercamientos (2,7%) y las preguntas sobre la vida sexual

aparecen en los siguientes lugares de incidencia real en las mujeres trabajadoras.



DIFERENCIAS ENTRE ACOSO TÉCNICO Y ACOSO DECLARADO

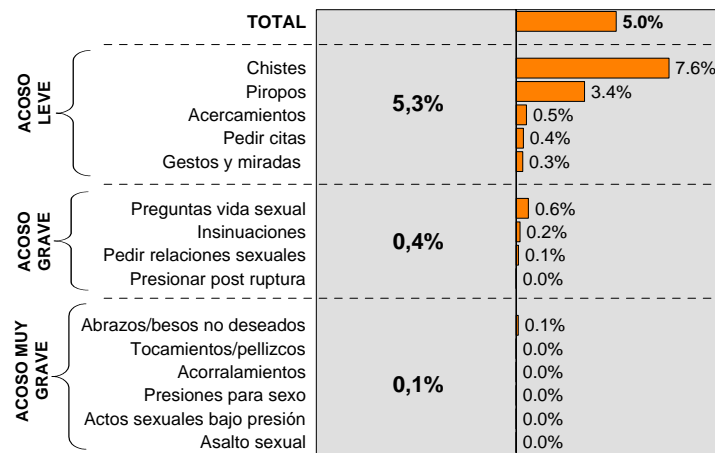
Los resultados anteriores ponen de manifiesto diferencias en el acoso técnico y el acoso declarado. Es lo que se denomina **gap perceptivo**, que expresa el porcentaje de mujeres trabajadoras que aún sufriendo en su trabajo situaciones técnicas de acoso sexual, no las perciben como tales.



De forma global, un 5,0% de las mujeres que padecen acoso sexual no lo perciben como tal, siendo lógicamente las situaciones consideradas como leves las que adquieren un mayor grado de tolerancia.

Así, los chistes de carácter sexista son admitidos como naturales por un 7,6% de las mujeres, algo más de la mitad (el 58%) de las que lo padecen.

EL GAP PERCEPTIVO: MUJERES QUE SUFREN SITUACIONES DE ACOSO Y NO LAS VIVENCIAN COMO TALES



En menor medida, en torno a una tercera parte de las trabajadoras que reciben piropos de sus compañeros de trabajo los consideran normales, en tanto que en el resto de situaciones la coincidencia entre su ocurrencia y el número de mujeres que las consideran acoso sexual es alta.

EL ITINERARIO DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual a las mujeres trabajadoras no es una situación aislada o agresión específica, sino que prevalecen de forma conjunta diferentes situaciones de acoso, circunstancia que se incrementa a medida que aumenta la intensidad del mismo.

De hecho, la gran mayoría (98,9%) de las mujeres que en la actualidad padecen algún tipo de acoso en su puesto de trabajo (independientemente de que lo perciban como tal), están expuestas a conductas de compañeros que se podrían calificar de leves, algo menos de la mitad a las graves (25,5%) y un 12,2% a las muy graves.



La incidencia conjunta de conductas de acoso sexual en función de su gravedad percibida				
	Total	Leve	Grave	Muy grave
Acoso Leve	98.9	100,0	97,0	93.8
Acoso Grave	25.5	25,0	100,0	75,0
Acoso Muy Grave	12.2	11.5	35.8	100,0
<i>Base:</i>	<i>263</i>	<i>260</i>	<i>67</i>	<i>32</i>

(*) *Datos relativos al acoso técnico*

En este sentido, parece haber un itinerario in crescendo del acoso. Prueba de ello es que las conductas muy graves están fuertemente asociadas a otras menos agresivas: un 93,8% pasa por experiencias de acoso leve y un 75,0% de acoso grave.

No obstante, hay dos trayectorias de acoso sexual: una para los casos leves, mucho más corta, menos estudiada y previsible, y otra para los casos graves y muy graves.

La secuencia del acoso sexual grave es la siguiente:

- **El acosador elige una víctima** con un perfil bastante definido, **basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida**.
- **Se granjea su confianza**: la apoya, le ayuda en aspectos relacionados con su puesto de trabajo y la llena de halagos. Se convierte en una especie de amigo- padre- protector.
- A partir de aquí **empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/ jefe**: aumento del número de llamadas –incluso fuera del horario laboral-, incremento de las visitas al lugar de trabajo de la víctima o los requerimientos para ser visitado en su despacho, etc.
- El resto de los trabajadores han percibido que existe una relación especial entre acosador y acosada, que encuadran más en una amistad o relación de privilegio que en una conducta de acoso, lo que ayuda al rechazo de los compañeros y al aislamiento de la víctima en el entorno del acosador. En este sentido, ella misma puede llegar a sentirse como ‘la elegida’, lo que posteriormente incrementará las consecuencias negativas del acoso y los sentimientos de culpa.
- **Empieza a hacer explícitas sus demandas, primero como evolución ‘natural’ de la relación, para pasar luego al chantaje**, recordando a la víctima el apoyo y los favores que ha obtenido de él, y el agradecimiento que espera en compensación.
- **Recurre a las amenazas** sobre la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora haya podido disfrutar ‘gracias a él’, e incluso sobre la pérdida de su puesto de trabajo. En muchas



ocasiones, la trabajadora se ve privada efectivamente de dichas prerrogativas y sufre además la humillación delante de los compañeros.

- **El acosador pasa al asalto con fuerza física.**

A la trabajadora le resulta muy difícil poner nombre a lo que le está sucediendo, y tarda mucho en asumir que está siendo acosada sexualmente, no sólo por la gravedad objetiva del acoso, sino por la sensación de traición y abandono proveniente de una persona por la que le llegó a sentir afecto –y en ocasiones incluso admiración-, así como por la pérdida de las prerrogativas que había disfrutado hasta ese momento.

LAS REACCIONES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL

Las reacciones de las mujeres que sufren algún tipo de acoso sexual varían notablemente en función de las situaciones padecidas. Para ilustrar esta afirmación, se han seleccionado seis diferentes situaciones de acoso, características de los distintos niveles de gravedad del mismo.

	Acoso leve		Acoso grave		Acoso muy grave	
	Piropos	Acerca- mientos	Preguntas sobre vida sexual	Insinua- ciones	Abrazos no deseados	Acorrala- mientos
No hizo nada	34.0	13.2	21.4	18.1	0.0	7.1
Evitó a la persona	24.1	29.3	39.5	32.1	40.9	56.0
Enfrentarse al acosador	31.2	47.7	38.3	35.7	53.2	56.7
Se quejó a sus jefes	0.0	3.6	0.0	0.0	18.3	9.8
Buscó respaldo de otros	0.4	0.9	2.5	1.4	2.8	17.8
Otros	3.4	4.3	0.0	6.9	0.0	0.0
Ns / Nc	11.5	4.5	6.4	5.7	3.1	0.0

Como se puede comprobar, las líneas de actuación varían en función del tipo de acoso, pudiendo afirmarse que a medida que se eleva la gravedad de la situación, se incrementa la búsqueda de soluciones, combinando diferentes estrategias de actuación.

Así, en los casos de acoso leve prevalece la táctica de la inacción (especialmente en el caso de los piropos); en las situaciones de acoso grave, se empiezan a articular medidas más amplias



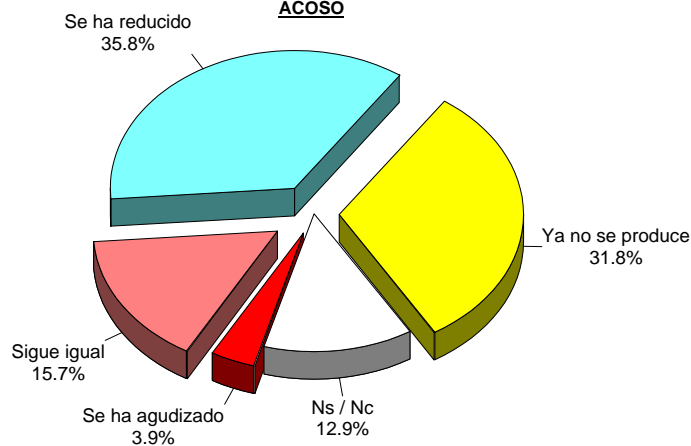
entre las que destaca sobre el resto el evitar al acosador o enfrentarse al mismo; y en el acoso muy grave, se articulan y combinan todo tipo de acciones con el fin de reducir los efectos del acoso sexual sufrido.

Un dato a destacar es la baja confianza que se tiene en la estructura empresarial como elemento de protección ante el acoso. De hecho, sólo en los casos muy graves se acude al jefe superior, si bien en niveles muy bajos (dos de cada diez mujeres que sufren abrazos no deseados y una de cada diez que ha vivido acorralamientos).

EL RESULTADO DE LAS ACTUACIONES DE LAS MUJERES QUE HAN SUFRIDO ACOSO SEXUAL

En aquellos casos en los que las mujeres tomaron algún tipo de iniciativa ante el acoso sufrido, **los resultados obtenidos no pueden considerarse satisfactorios**. De hecho, y aunque afortunadamente, **en un tercio de los casos cesó el acoso (31,8%), en un 35,8% sólo se ha aliviado sin llegar a desaparecer y todavía queda un importante grupo de mujeres que permanecen en la misma situación (15,7%) o incluso que padece incidentes más graves (3,9%).**

EL RESULTADO DE LAS ACTUACIONES EMPRENDIDAS EN LA REDUCCIÓN DEL ACOSO



La respuesta más eficaz es "*trasladar la queja a los jefes*": en casi 6 de cada diez casos que ha tomado esta iniciativa el acoso ha desaparecido.



LAS REACCIONES DEL ENTORNO

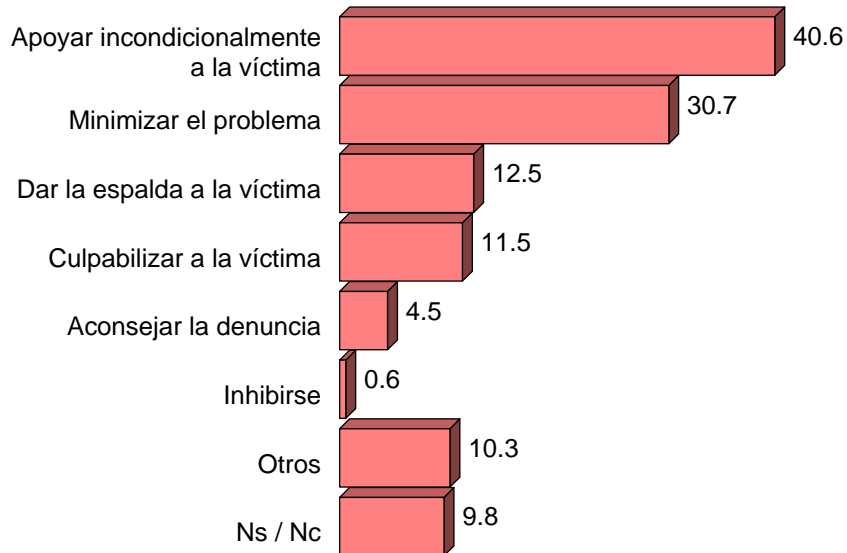
Existe un fondo ideológico que no sólo actúa como caldo de cultivo para que se produzcan este tipo de conductas, sino que de alguna manera lo justifica y 'normaliza', sobre todo en sus manifestaciones menos graves.

- Esta legitimación ideológica se produce fundamentalmente a través de conductas sexistas, de las que las mujeres no son sólo víctimas, sino también partícipes, dado que han recibido la misma educación que los hombres. Esto implica también un mayor umbral de tolerancia en las víctimas, que desemboca incluso en un bajo nivel de concienciación.
- Los ámbitos de socialización y de formación de patrones de conducta y los roles asociados a cada sexo, tales como la familia, la escuela o los medios de comunicación, pueden promover la 'aceptación' del acoso sexual como herramienta de relación entre las personas, al ser responsables en parte de la perpetuación de las conductas sexistas y agresivas en las que se inscribe el acoso sexual.

Atendiendo a los datos de la encuesta, tres actitudes conviven en el mundo laboral. La mayoritaria es apoyar incondicionalmente a la víctima: el 40,6% de las mujeres que han vivido una situación de acoso en el último año tienen esa percepción. Sin embargo, frente a esta conducta solidaria, casi una tercera parte (el 30,7%) de los trabajadores y trabajadoras tienden a minimizar el problema e incluso un significativo 24% se pone frente a la mujer acosada, bien dándole la espalda o bien culpabilizándola.



LAS REACCIONES DEL ENTORNO LABORAL CUANDO PERCIBEN ACOSO SEXUAL

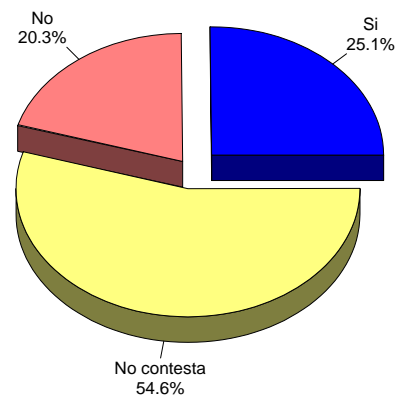


LA SOCIALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Las mujeres que sufren acoso sexual en el entorno laboral tienden a afrontarlo en solitario, ocultar lo ocurrido y circunscribirlo a la esfera personal, aunque a medida en que aumenta la gravedad del mismo se incrementa la búsqueda del apoyo del entorno cercano.

Prueba de ello es que **sólo una cuarta parte (25,1%)** de las trabajadoras que han vivido alguna situación de acoso sexual en el trabajo reconocen haber comentado esta situación con alguien de su entorno.

LA SOCIALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR LAS MUJERES QUE LO PADECEN





Esta forma de proceder supone, por un lado, un agravamiento notablemente de la vivenciación del acoso por parte de la mujer trabajadora, que no dispone de ningún apoyo ni referente externo para sobrellevar la situación y tomar decisiones ajustadas sin la fuerza de la auto presión que sufren por la situación. Por otro, la presencia de una bolsa de trabajadoras que sufren acoso sexual en el trabajo, que permanece oculta, sin que sea detectada por la sociedad, con la consiguiente creación de un grupo de riesgo y marginación sobre el que no se puede llegar a actuar.

Ante la pregunta de **¿quienes son los interlocutores?**, las mujeres que han comentado con otras personas su situación de acoso sexual se han dirigido **mayoritariamente a otras mujeres, como amigas (56,3%) y/o compañeras (46,7%)**. **Con menos frecuencia lo han comunicado a otros hombres: amigos (25,7%) y/o compañeros de trabajo (16,1%)**.

Deben destacarse dos aspectos:

- **La familia es el recurso menos utilizado** por las mujeres, probablemente para evitar la pesadumbre que pudiese causarles. De hecho, es el grupo social al que menos acuden a comentar las situaciones de acoso: el 31,5% de las entrevistadas indican habérselo contado a alguien de su familia, principalmente a sus padres (madre: 23,2% y padre: 22,5%), frente al 64,5% que se lo cuenta a alguna de sus amistades y el 51,4% a personas relacionadas con su entorno laboral.
- **No aparecen los responsables o superiores jerárquicos de la empresa como sujetos a los que las trabajadoras que sufren acoso sexual comentan el problema:** ninguna de las mujeres que han vivido en el último año alguna situación de acoso sexual en su trabajo se lo ha comentado a su superior jerárquico. Este proceder es una forma indirecta por el que la mujer acosada transmite la opinión de las enormes dificultades para acudir a la propia empresa y en todo caso, de su falta de esperanza de que vaya a resolverse nada.

LA RESPUESTA DEL ENTORNO

Las recomendaciones que realizan las personas a las que se comenta la situación de acoso coinciden con lo que en realidad –como se ha visto anteriormente- declaran estas mujeres sobre su respuesta al acoso sexual.

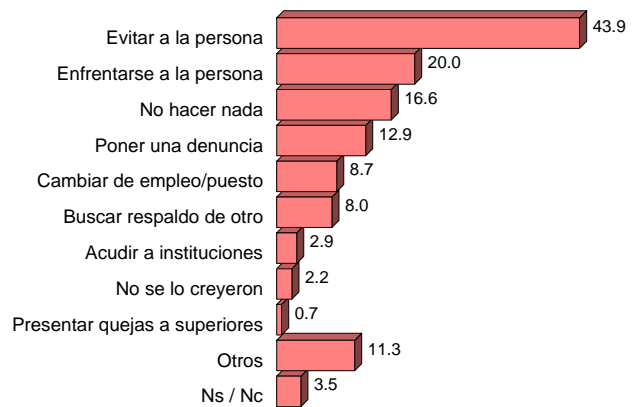


Los consejos que reciben son altamente conservadores y escasamente proclives a un enfrentamiento con la situación. De hecho, dos de cada tres consejos recibidos tienen un componente de evitación, frente a una tercera parte que recomienda adoptar acciones para solucionar el problema. Estos datos revelan la escasa confianza de las trabajadoras en la posibilidad de solucionar la situación de forma favorable para la mujer que sufre el acoso y que ponen de manifiesto que existen factores que frenan una adecuada repuesta de la propia mujer y de su entorno social cercano.

De forma concreta, las principales recomendaciones son de pasividad: y evitación: “que se evite la persona” (43,9%), “que no se haga nada” (16,6%), o “que cambien de empleo/puesto” (8,7%).

En sentido contrario, al 20,0% de las mujeres que han comentado la situación con personas de su entorno les han aconsejado que “se enfrenten al acosador” y el 12,9% “que pongan una denuncia”.

LAS RECOMENDACIONES Y CONSEJOS QUE OFRECEN LAS PERSONAS A LAS QUE LAS MUJERES COMENTAN QUE SUFREN ACOSO



Un elemento que permite clarificar la posición de las diferentes tipologías de personas relacionadas con la mujer que sufre acoso es comprobar el tipo de recomendación que realizan. Así, mientras que el entorno laboral y las amistades son altamente proclives a aconsejar acciones de inacción ante el acoso, la familia se decanta por aconsejar que se actúe frente al acosador.

LA RESPUESTA DE LA EMPRESA

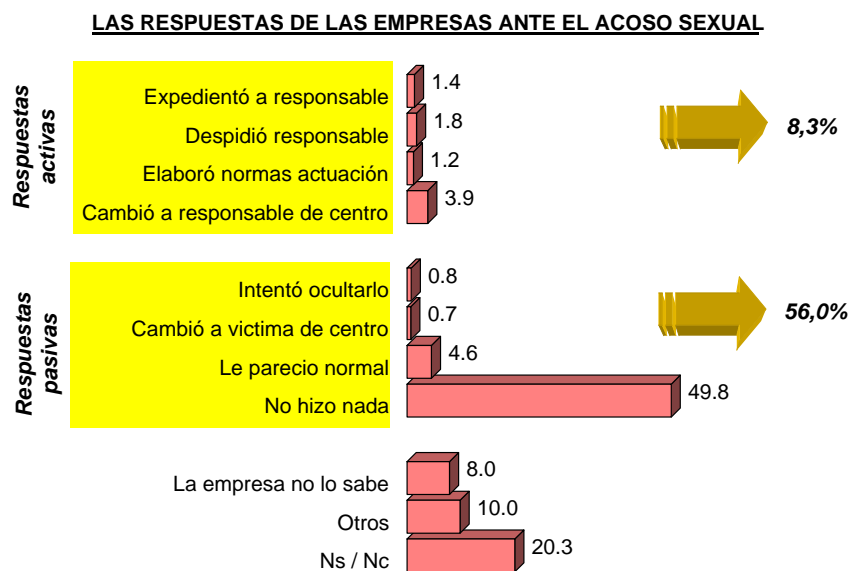
El papel que juega la empresa en la actualidad en la prevención y erradicación del acoso sexual es muy reducido, a tenor de las respuestas de las trabajadoras entrevistadas. La trabajadora acosada no encuentra apoyo en la entidad de la que depende económicamente y para su desarrollo profesional: **únicamente un escasísimo 8,3% de las**



mujeres que están sufriendo acoso consideran que la actuación de la empresa podría calificarse de adecuada.

La actuación más habitual por parte de las empresas es inhibirse del problema, es decir, no hacer nada al respecto. El 49,8% de las trabajadoras que están sufriendo acoso en la actualidad perciben esta situación, que en nada ayuda a paliar su situación.

La banalización de la situación ("lo ven normal") o el intento de ocultamiento de la misma aparecen igualmente en el repertorio de las empresas ante el acoso sexual, si bien con una reducida incidencia. Un dato a señalar es que, en algún caso, la empresa ha decidido cambiar a la víctima de centro de trabajo, con el consiguiente perjuicio de la víctima.



En el plano de las actuaciones positivas, y desgraciadamente dentro de su reducido número, las líneas de actuación más habituales son la de cambiar al acosador de centro de trabajo (con lo que se consigue trasladar también el problema, dado que el acosador no suele acosar a una sola trabajadora, porque se encapriche de ella, etc., sino que suele ser reincidente) (3,9%), despedirle o expedientarle. En algunos casos, la situación de acoso ha conllevado una toma de conciencia por parte de la empresa que la ha llevado a elaborar normas de actuación ante el acoso sexual.

El discurso de los responsables de empresa ante el acoso sexual confirman los datos anteriores, complementando la falta de apoyo a las víctimas. De hecho, se emiten dos tipos de respuesta



ante el acoso sexual: el ocultamiento/ la negación de que se esté produciendo un caso de este tipo, o bien la toma de partido por una de las partes, normalmente por el acosador, que puede desembocar incluso en el despido de la trabajadora afectada.

- La tendencia generalizada de sus directivos es el ocultamiento, e incluso negarse a sí mismos que se esté produciendo un caso de acoso sexual. Cuando el acoso se hace evidente, la dirección intenta disuadir a la víctima de su intención de denunciar al supuesto acosador, a cambio de mejoras laborales. Además, puede hacer recaer sobre la víctima parte de la culpa, que suele ser trasladada de centro de trabajo (a veces sin que ella lo haya solicitado), o incluso despedida.
- Se critica la escasa implicación de los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas en torno al acoso sexual, así como la resistencia de las mismas a tomar medidas contra el acosador y la renuencia de los empresarios a incluir el tema en la negociación de los Convenios Colectivos.
- Desde la propia empresa se reconoce que no se sabe cómo actuar ante este problema, aunque también se deja traslucir el miedo a establecer cauces que permitirían que este tipo de casos dejaran de permanecer ocultos, salieran a la luz y repercutieran negativamente sobre la imagen de la empresa.

EL ACOSADOR

Previamente a la presentación del acosador, parece necesario recordar, como ya se ha visto y señalado anteriormente, que **el contexto psicológico del acoso sexual está conformado por una relación de poder, ejercido por una de las partes, junto a una reacción de sumisión, por parte de la persona que lo sufre.**

Se trata de un modelo de relación que podría aplicarse a todo tipo de relaciones basadas en abusos de poder. En este sentido, desde una perspectiva feminista el acoso sexual se entiende más como un abuso de poder que como una conducta sexual, al que se asocia un valor instrumental de sometimiento de las mujeres, perpetuado a través de la relativa impunidad en la que se ejerce.



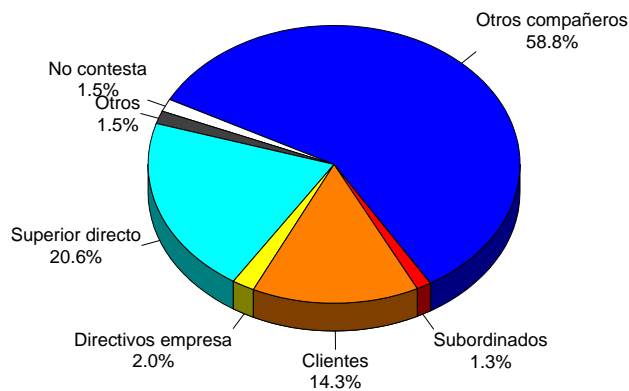
Desde esta premisa, no existe un único perfil de acosador, aunque sí determinadas características laborales, ya que lo ejercen en mayor medida compañeros que superiores, y algunos patrones de comportamiento comunes, sobre todo en los casos graves y muy graves, tales como la tendencia al sexismo, la agresividad, la escasa empatía o el carácter dominante.

Los datos de la encuesta ponen de manifiesto que el acoso sexual tiene un carácter fundamentalmente horizontal:

Del total de situaciones de acoso detectadas en el estudio (independientemente de que la mujer las haya percibido como acoso), en el 58,8% de los casos las han generado compañeros de trabajo, frente a un 20,6% que indican que fueron/son sus superiores directos. También puede provenir de fuera de la empresa a través de los clientes con los que se relaciona la mujer acosada (14,3%).

LAS PERSONAS QUE REALIZAN CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

% de situaciones susceptibles de ser consideradas acoso sexual, en función de la persona que las realiza

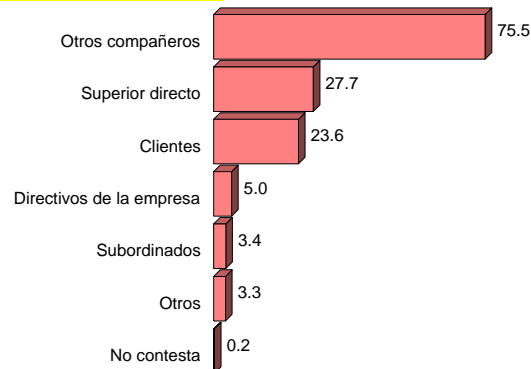


Si se profundiza en las figuras que han acosado a las mujeres que declaran haber sufrido acoso sexual, nuevamente se refleja el papel predominante de los propios compañeros de la víctima. Tres de cada cuatro mujeres que declaran haber sufrido acoso han sido acosadas por un compañero; un 27,7% por su superior jerárquico y un 23,6% por clientes.



LAS FIGURAS QUE HAN ACOSADO A LAS MUJERES QUE DECLARAN HABER SUFRIDO ACOSO SEXUAL EN EL ÚLTIMO AÑO

% de mujeres trabajadoras que declaran haber sufrido acoso en el último año en función de la persona que ha ejercido dicho acoso sexual

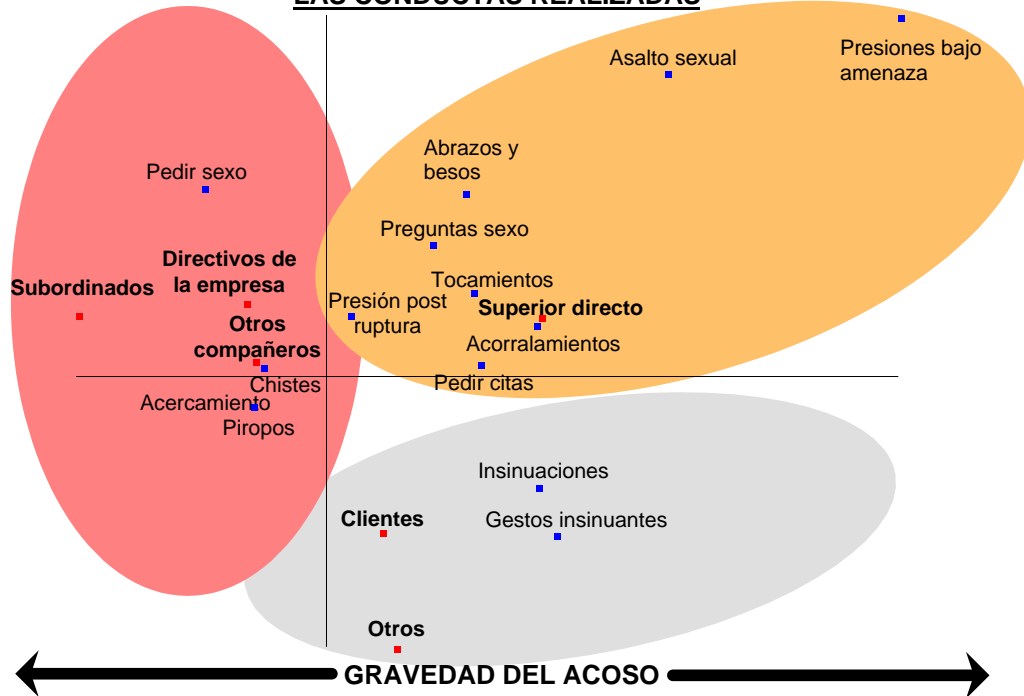


Un dato que destaca de los resultados anteriores es observar que, en algunos casos, en las situaciones de acoso que sufren las víctimas del mismo aparecen varias figuras de diferentes posiciones jerárquicas. De hecho, casi una cuarta parte del total de trabajadoras que reconocen que sufren acoso sexual en su trabajo, en su proceso de acoso intervienen varias personas de diferente rol profesional. Esta situación cabe interpretarla desde dos visiones:

- como un entorno laboral profundamente discriminatorio hacia la mujer trabajadora, que cuanto menos, justifica las conductas sexistas de los trabajadores hacia las empleadas del sexo contrario.
- la existencia de un prototipo de mujer trabajadora que, por sus circunstancias personales, laborales o caracteriales constituyen un grupo de riesgo de sufrir acoso sexual.

Igualmente resulta significativo comprobar que los superiores jerárquicos (y, en menor medida, los clientes) aumentan su protagonismo a medida que se eleva la gravedad (en los términos conceptualizados en este estudio) de las situaciones de acoso. De hecho, los superiores participan en aproximadamente la mitad de las situaciones de acoso grave y muy grave.

MAPA POSICIONAL DE LAS PERSONAS QUE COMETEN ACOSO EN FUNCIÓN DE LAS CONDUCTAS REALIZADAS



En este sentido, se puede señalar que ...

- ... los compañeros de la víctima suelen participar de manera más intensa en los chistes o bromas de contenido sexual, en los piropos, en pedir relaciones sin ejercer presión y en tocamientos y pellizcos;
- ... los superiores directos de la trabajadora que sufre acoso adquieren un mayor protagonismo en los abrazos y besos no deseados los tocamientos y pellizcos, los acorralamientos y, en menor medida, en realizar insinuaciones, tanto gestuales como verbales y en realizar acercamientos excesivos;
- ... los clientes muestran sus preferencias en realizar gestos y miradas insinuantes a la trabajadora acosada, así como pedir relaciones, si bien sin ejercer presión.

Profundizando en el acosador, aunque puede existir el acosador psicópata, **la mayoría de las personas que ejercen acoso sexual no tienen por qué presentar ningún tipo de psicopatía ni responder a un perfil definido.**

Sin embargo, las entrevistas con expertos y profesionales y el análisis de las historias de vida de trabajadoras que han sufrido acoso sexual permiten establecer una aproximación a los dos



perfiles tipo de acosador: el de la persona que ejerce un acoso leve y el de quien infringe acoso grave o muy grave.

En los casos leves no existe un perfil definido, dado que 'cualquiera' puede incurrir en una conducta de acoso ambiental, muchas veces sin conciencia de ello. Sin embargo, sí se pueden establecer algunos indicios: suele tratarse de compañeros con el mismo nivel en el organigrama, o incluso inferior; **presentan una conducta sexista en general, son inmaduros y se suelen enorgullecer de 'sus conquistas'.** Del discurso social se derivan dos caracterizaciones: **el inseguro, retraído, dominado por su pareja, y el atractivo y prepotente, que se cree irresistible.**

En los casos graves y muy graves, el perfil de acosador es el siguiente:

- Datos sociodemográficos: la edad no parece ser un elemento determinante, sí el estado civil, ya que **suele tratarse de hombres casados (o con pareja estable) y con hijos**, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su matrimonio.
- Situación laboral: **suele ocupar un cargo superior a la acosada (normalmente, mando intermedio)** y cuenta con el respaldo incondicional de la dirección de la empresa, así como con una larga trayectoria laboral en la misma. Como jefe, presenta un carácter dominante y es calificado de déspota y abusador, ya que utiliza su poder para sus pretensiones personales y trata de manera incorrecta a sus subordinados.
- Perfil psicosocial: se describe como **una persona más fría que impulsiva o pasional, ocupando un papel secundario y calificado incluso de 'perverso' y 'maquiavélico'.** Como en el perfil de acosador moral, su auto percepción no se ajusta a la imagen que transmite, ya que desde fuera se percibe narcisista, endiosado, soberbio, arrogante, prepotente, manipulador. Además, se cree invulnerable.
- Presenta cierto **carácter infantil y caprichoso.** No acepta un 'no' por respuesta y puede resultar vengativo si no consigue lo que pretende, llegando a ejercer sobre la víctima acoso laboral, aislamiento, insultos y vejaciones.
- **Sexista y machista**, en ningún caso considera a las mujeres como sus iguales, dado que su acercamiento a ellas se produce desde el embaucamiento, el abuso de poder y, finalmente, el chantaje.
- Muestra **escasa empatía hacia los demás, especialmente hacia las mujeres**, ya que no las valora. Es consciente de estar infringiendo un daño a la otra persona, sabe que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo entienda



exactamente como acoso sexual (puede que se niegue a admitirlo, a pesar de que la acosada haga patente su rechazo).

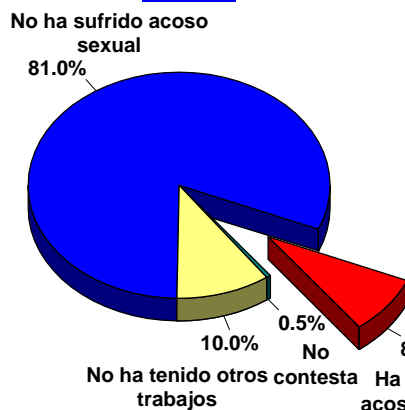
- Se suele observar en ellos cierta tendencia al acoso. Es decir, no se trata de que se obsesionen con una trabajadora, de manera excepcional, sino que suelen presentar una conducta repetitiva de menosprecio de género.

LA INFLUENCIA DEL ACOSO SEXUAL EN EL CAMBIO DE TRABAJO

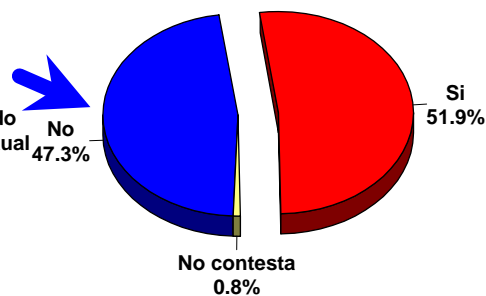
El 8,5% de las trabajadoras entrevistadas reconoce haber sufrido algún tipo de acoso sexual en otros trabajos anteriores. Preguntadas acerca de que influencia tuvo el acoso sufrido para cambiar de empresa, más de la mitad de las mismas reconocen que la situación vivida fue un factor para dejar la empresa en la que trabajaba.

LA INFLUENCIA DEL ACOSO SEXUAL EN EL CAMBIO DE TRABAJO

¿Ha sufrido acoso sexual en anteriores trabajos?



¿Ha influido el acoso sexual en el cambio de trabajo?



Si bien es difícil extrapolar los datos a la situación actual, puede realizarse una aproximación y señalar que más de 40.000 mujeres se verán obligadas a cambiar próximamente de trabajo debido al acoso sexual que están padeciendo.

En cuanto al origen del acoso y el tipo de situaciones vividas, aquellas conceptualizadas como muy graves conllevan en la mayor parte de las ocasiones el cambio de trabajo por parte de la mujer víctima del acoso, al igual que también se observa esta circunstancia en aquellos casos en que se produce una ruptura y el varón presiona a la víctima para seguir manteniendo dicha relación.



Situaciones que más conllevan que las trabajadoras tengan que cambiar de empresa

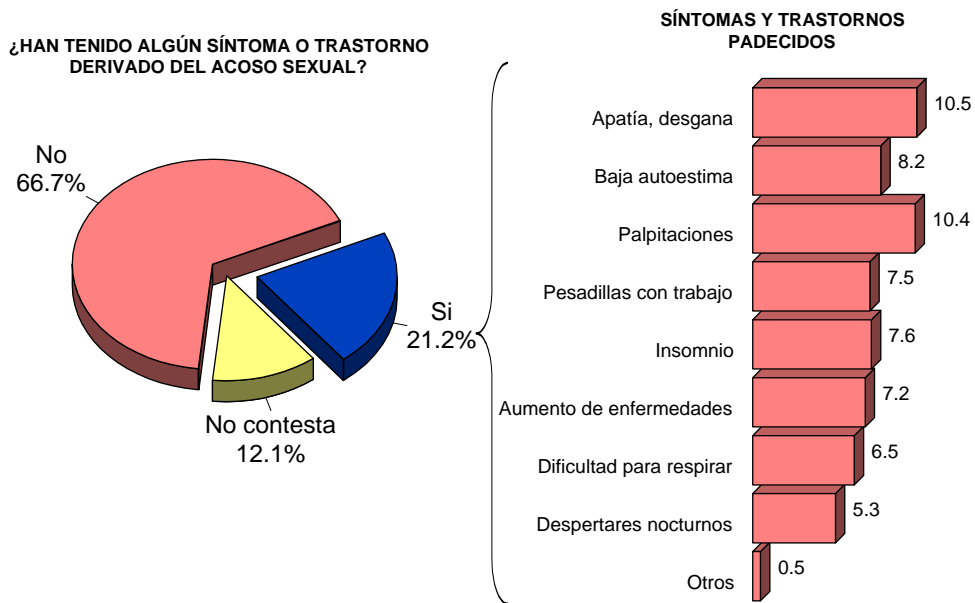
- ✓ Realizar actos sexuales bajo presión de despido
- ✓ Asalto sexual con fuerza física
- ✓ Presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo amenaza de despido
- ✓ Presiones post-relación sentimental
- ✓ Buscar estar a solas/Acorralamientos

Las situaciones anteriores son las que más generan movilidad, pero no debe perderse de vista que, situaciones socialmente inocuas como los chistes sexistas o los piropos probablemente influirán en que más de 20.000 mujeres se vean obligadas a buscar un nuevo empleo.

LAS REPERCUSIONES FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS

En un plano físico y psicológico, en torno a una quinta parte (21,2%) de las trabajadoras que sufren o han sufrido acoso sexual reconocen que el mismo les ha supuesto padecer algún tipo de trastorno físico y/o psicológico, a consecuencia de las agresiones sufridas.

LAS REPERCUSIONES FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DEL ACOSO SEXUAL





Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las trabajadoras y su rendimiento laboral: como la apatía y desgana (10,5%), la baja autoestima (8,2%) y otros síntomas relacionados con el sueño como las pesadillas (7,5%) o el insomnio (7,6%).

Otros síntomas, son somatizaciones reflejo de sentimientos profundos de ansiedad y miedo de difícil control. Las palpitaciones (10,4%) junto con las dificultades para respirar (6,5%) o el aumento de enfermedades en general (7,2%) son ejemplos de graves consecuencias del acoso sexual.

EL APOYO SANITARIO

En relación con los problemas físicos y psicológicos, y en coherencia con otros resultados de este estudio, **la mujer que es acosada y reconoce que ha tenido algún tipo de padecimiento físico o psicológico, no suele acudir a la atención médica para solucionar sus problemas. Solamente un ...**

... 24,2% afirma que acudió a un centro médico.

... 5,8% ha precisado ayuda psicológica

Cabe destacar que más de las dos terceras partes de las mujeres que acudieron a un centro médico recibieron la baja laboral. Este resultado es importante de considerar dado que, a lo largo de otras fases del estudio, aparece como una reivindicación por parte de las asociaciones y expertos que trabajan en este tema la consideración del acoso sexual como una enfermedad laboral.

De hecho, el discurso de los profesionales y expertos enfatizan en esta línea de actuación. Los argumentos son claros:

- El acoso sexual en el ámbito laboral viene siendo tipificado por la Unión Europea como riesgo emergente en la seguridad y salud en el trabajo desde el año 2.000. Sin embargo, la consideración de los problemas de salud derivados del acoso sexual como accidente de trabajo constituye, en estos momentos, una asignatura pendiente, al igual que otras patologías que afectan en mayor medida a las trabajadoras.



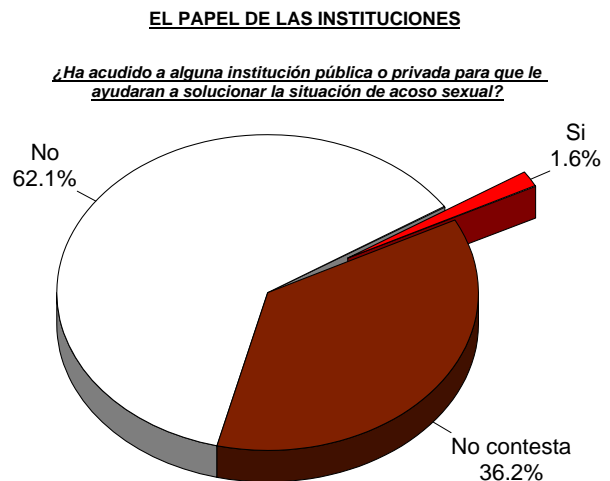
- La tipificación como riesgo laboral de los problemas derivados del acoso sexual ayudaría a rebajar la actual inseguridad jurídica y reduciría el margen de la actuación discrecional del juez.
- Dicha consideración permitirá, además, que las bajas médicas provocadas por el acoso sexual sufrido por la trabajadora no sean consideradas, como hasta ahora, bajas por enfermedad común, sino por accidente de trabajo, lo que tendrá consecuencias positivas para la víctima, especialmente desde el punto de vista económico.

En este sentido, la situación actual se encuentra lejos de ser la óptima en la respuesta a esta problemática. De hecho, sólo

- ... un 2,9% de las mujeres que declaran haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo en el último año reciben la baja médica por esta causa;
- ... un 16,7% de las que reconocen haber tenido síntomas físicos y/o psicológicos reciben la baja médica.

EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES

El papel actual de las instituciones ante el acoso sexual en el trabajo es meramente testimonial, ya que tan sólo el 1,6% de las mujeres acosadas acuden a algún organismo institucional para exponer lo ocurrido y las políticas de actuación en torno a las víctimas resultan insuficientes. De ese porcentaje mínimo, las vías más utilizadas son los sindicatos.





A pesar de esta realidad, la actuación de las Instituciones se revela crucial en el esfuerzo por atajar la expansión del acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral y paliar los daños que produce.

- Las Organizaciones Sindicales y las Asociaciones de Mujeres inciden de forma determinante en los ámbitos jurídicos y social: investigación social; protocolos de actuación/ guías de buenas prácticas; lucha por la inclusión explícita del acoso sexual en los Convenios Colectivos; cursos/ talleres de formación a trabajadores/ as; concentraciones de denuncia y concienciación social; asesoramiento jurídico y actuación como parte coadyuvante en las demandas de las víctimas de acoso sexual; atención psicológica.
- Las instituciones sanitarias tienen una gran responsabilidad, tanto en relación con la atención primaria (diagnóstico, elaboración de un informe donde aparezcan claramente las causas de los síntomas que presenta la víctima, derivación a especialistas, etc.), como en el tratamiento especializado de psicólogos y psiquiatras.
- El/ la psicólogo/ a resulta imprescindible para la restitución de la salud mental de la víctima, en lo referente a la elaboración de la experiencia traumática vivenciada y en la superación de las consecuencias psicológicas secundarias al acoso. La intervención psicológica puede ofrecer a las víctimas la oportunidad de asumir una historia vital que aparece jalonada de experiencias que han dificultado un desarrollo adecuado. Este trabajo va a permitir a la mujer acosada desarrollar una estructura emocional sólida, no dependiente de afectos externos, y capaz de evitar situaciones futuras similares o, en su caso, afrontarlas convenientemente.
- El/ la trabajador/ a social va a constituir otra de las figuras fundamentales en la atención a la mujer acosada sexualmente, tanto en lo que se refiere a la gestión de los recursos sociales y asistenciales disponibles para ella, como en las labores de acompañamiento de la víctima y seguimiento del proceso desde una perspectiva global.

ORIENTACIONES Y RECOMENDACIONES

A raíz de los resultados del estudio, el equipo investigador propone una serie de posibles actuaciones enfocadas en siete grandes líneas:



LÍNEA 1: POLÍTICAS DE ACTUACIÓN Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

El primer paso es diseñar y desarrollar un programa global de prevención del acoso sexual, en el que participen todas las organizaciones implicadas en el tema (Ministerio de Trabajo y/ o Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Educación, Ministerio del Interior, Organizaciones Sindicales, Organizaciones Empresariales, Asociaciones).

- Un programa multidisciplinar que abarque todas las perspectivas desde las que se puede abordar el acoso sexual.
- Que parta de la identificación de los elementos que intervienen en este tipo de procesos, y en cuyo marco se establezcan pautas y directrices institucionales para propiciar un entorno laboral seguro e incidir en la conducta del acosador.
- Para ello es necesario realizar estudios sociológicos que abarquen todo el contexto en el que se desarrolla el acoso, desde una perspectiva amplia y profunda.

LÍNEA 2: ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

Establecer medidas destinadas a la sensibilización social de la existencia y alcance de la problemática en torno al acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello se propone:

- Realización de Campañas monográficas de Sensibilización de carácter institucional que se podrían canalizar a través de los Colegios Profesionales, las Asociaciones y las Organizaciones Sindicales.
- Concienciación de los agentes sociales: sindicatos, patronal,...
- Sensibilización de las empresas.
- Sensibilización de los trabajadores/ as.
- Utilización de soportes y medios, tales como colocar carteles en empresas, etc.
- Presentaciones públicas y publicación del presente estudio.



LÍNEA 3: LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Las empresas deben asumir un papel proactivo en la prevención y actuación ante el acoso sexual e intervenir en la negociación y elaboración de códigos de conducta al respecto, que impliquen a todos los componentes del organigrama.

- El papel de las empresas se considera fundamental, no sólo en la prevención del acoso sexual sino también en lo que se refiere a su actuación en los casos que se producen, para resolver los problemas de este tipo, con la menor repercusión negativa posible para todas las partes.
- Sin embargo, ante la constatación de la pasividad que muestran las empresas con respecto al acoso sexual, es necesario que los empresarios tomen conciencia de la gravedad del fenómeno y pasen a ocupar un papel activo en el mismo, desde su responsabilidad en procurar a todos los trabajadores y trabajadoras un ambiente de trabajo seguro.
- En este sentido, se deben tomar las medidas oportunas para contribuir a que la empresa se implique en la elaboración de códigos de conducta, en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual y protección de las víctimas potenciales, y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que éste se produzca.
- Para ello, debería primarse la existencia de este tipo de iniciativas en las empresas, lo que podría vincularse a la expedición de un certificado oficial como empresa que cumple con la normativa vigente de prevención del acoso sexual y protección de las víctimas del mismo.

Es necesaria una mayor implicación en temas de acoso sexual por parte de la Inspección de Trabajo, no sólo con respecto a la consideración del mismo como Riesgo/ Accidente Laboral, sino también en el desarrollo de una normativa específica y una mayor proactividad en la concienciación, supervisión y sanción a las empresas.

- La Inspección de Trabajo interviene en algunos procesos, de manera desigual, elaborando informes a partir de las reuniones con las partes implicadas, solicitados por los Juzgados de lo Social. Sin embargo, la asunción del acoso sexual como riesgo o accidente laboral no es 'oficial', por lo que se demanda de dicha institución una mayor implicación en estos temas, el desarrollo de una normativa específica al respecto, y una mayor proactividad en la concienciación e información de las empresas.
- Finalmente, es a las Mutuas de Accidentes de Trabajo a quienes corresponde el reconocimiento del acoso sexual como accidente de trabajo, pero es la Inspección de



Trabajo la que tiene el poder para llamar la atención sobre esto y considerarlo como riesgo psicosocial.

- Ahora se están creando los delegados de prevención de riesgo medioambientales, para la aplicación del protocolo de Kioto. Desde las organizaciones sindicales se insta a que en los comités de prevención haya expertos en género.
- Es necesario formar a los inspectores de trabajo en torno al acoso sexual y fomentar la mayor implicación de la Inspección de Trabajo en este tema, desde su función de supervisión y sanción de las empresas que no cuenten con planes de prevención, manuales y protocolos donde se relate cómo debe afrontar la empresa un caso de acoso sexual.

Deben establecerse medidas punitivas ante el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Además, se proponen acciones punitivas, es decir, que se condene a los empresarios por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, se entiende que cuando se generalicen las condenas en esa línea los empresarios empezarán a implicarse en la prevención, dado que no estarán dispuestos a que su falta de diligencia les acarree pérdidas económicas y de prestigio.
- En este sentido, se propone también el despido del acosador, en los casos de acoso muy grave.

LÍNEA 4: LA FORMACIÓN Y LA INFORMACIÓN

Es necesario informar y formar a todos los participantes en cualquiera de las fases de la trayectoria del acoso sexual (víctima, representante sindical, acosador, empresa...), difundiendo los términos en los que se incluye en los Convenios Colectivos, así como los derechos y mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas. Una vía de concienciación podría ser la realización de presentaciones en las empresas, por parte de agentes sociales especializados.

- La desinformación generalizada de las partes implicadas se subsanaría, en parte, si se incluyeran en los Convenios Colectivos cláusulas específicas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual y se difundiera adecuadamente esta inclusión.
- Es necesaria también una mayor divulgación acerca de los derechos y los mecanismos legales y asistenciales de que disponen las trabajadoras/ es a este respecto, para garantizar el acceso de los mismos a los instrumentos apropiados.



- Las asociaciones de mujeres tienen un papel muy importante con respecto a la concienciación y formación. En este sentido, ya están llevando a cabo una interesante labor en la formación de las víctimas, que debería extenderse también a las empresas y el resto de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, podrían realizarse presentaciones en las empresas destinadas a la concienciación de todo el organigrama.
- Una de las funciones esenciales del representante sindical se debe centrar en detectar los casos de acoso sexual que se puedan estar produciendo en la empresa y establecer un primer contacto con la acosada, para orientarla en los pasos a seguir y derivarla a aquellos profesionales especializados que puedan atenderla como necesita. Pero presentan un elevado desconocimiento acerca de cómo afrontar un posible caso de acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que sería muy conveniente que se establecieran los cauces oportunos para subsanar dicha carencia, ya que va a resultar fundamental para la detección temprana y el tratamiento de estos casos.
- Además, se debe contribuir a la difusión y repercusión de los protocolos referentes al acoso sexual, por lo que es conveniente establecer algún sistema de información directa, para que las trabajadoras y trabajadores puedan consultarlos a través de la Intranet de la empresa. Si se adjuntara al convenio colectivo, podrían asesorarse incluso a través de Internet.

Se hace necesario formar en atención jurídica especializada y crear expertos en acoso sexual, a través del desarrollo de asignaturas especializadas en la licenciatura en Derecho, la creación de estudios de postgrado y la organización de jornadas monotemáticas abiertas a los profesionales del ámbito jurídico.

- Algunos abogados independientes, incluso laboristas, que se ocupan de casos de acoso sexual, presentan una elevada desinformación, por lo que resulta más recomendable acudir a profesionales especializados en maltratos y abusos contra las mujeres. Así, además de conseguir una mejor argumentación en la acusación, las denunciantes recibirán un trato más acorde con las circunstancias por las que están atravesando, y se sentirán seguras, no cuestionadas y respaldadas, algo vital para ellas en esos momentos.
- Pero no existe ninguna especialización en la carrera de Derecho a este respecto y se reconoce que incluso los expertos en Derecho Social presentan grandes lagunas en torno al acoso sexual, por lo que es necesario que haya en los sindicatos abogados especializados en temas de acoso sexual, a los que puedan acceder también las trabajadoras de PYMES y microempresas, más desprotegidas.
- Por todo ello, se hace necesario formar en atención jurídica especializada y crear expertos en acoso sexual en el ámbito de lo social, así como en el civil, para reclamación de daños,



en el contencioso administrativo, para los casos de la administración pública, y en Derecho Penal, para abordar todo lo relacionado con las coacciones, amenazas, abusos, etc.

- Así, se contempla la oportunidad de realizar jornadas monotemáticas e interdisciplinarias, a la imagen de las que ya se están auspiciando desde el Instituto de la Mujer y algunas asociaciones, que además están generando una elevada aceptación. Pero hay que hacerlo con mayor asiduidad y profundidad.

Implicación en la educación en las escuelas, como base de una política de prevención. Se puede materializar en la inclusión del acoso sexual en asignaturas transversales relacionadas con la igualdad de oportunidades, la violencia de género o la libertad sexual. También su deben destinar más recursos a la concienciación en los centros educativos por parte de las asociaciones de mujeres especializadas.

- La educación en las escuelas es una propuesta concreta liderada por las Asociaciones de Mujeres, como elemento de prevención a largo plazo, orientada a la erradicación de comportamientos sexistas y de todo tipo de violencia de género.
- Para ello, se considera imprescindible el concurso del Ministerio de Educación. Además, se entiende que la familia y los medios de comunicación, como instituciones socializadoras, deben responsabilizarse también de la transmisión de los valores de igualdad, libertad y respeto.

Para llegar a todos los profesionales que, desde una u otra disciplina, están en contacto con el acoso sexual en el ámbito laboral, se propone la creación de una Guía de Recursos, como instrumento útil y práctico de consulta que contenga información exhaustiva sobre este problema.

LÍNEA 5: EL ÁMBITO LEGAL

Es necesario que se agilicen los procesos judiciales, para favorecer la denuncia y no interrumpir el proceso de superación de la víctima, así como contribuir a la generalización de las condenas ejemplarizantes a las empresas.

- La lentitud de la justicia es un aspecto a mejorar: resulta importantísimo que se agilicen los trámites burocráticos, ya que las dilaciones pueden hacer desistir a la víctima, que puede arrepentirse de haber optado por esta vía y, además, no lograr superar la vivencia traumática.



- La importancia de condenar a la empresa: en algunas de las sentencias estudiadas se condena a la empresa, como culpable de atentar contra la dignidad y la integridad física y moral de la trabajadora, y como autor responsable del acoso sufrido por la denunciante, desde el momento en que asume como acto propio la agresión al proteger al acosador y despedir a la acosada.
- En este sentido, es fundamental que estas sentencias ejemplares creen jurisprudencia en torno a la obligación de las empresas, tanto públicas como privadas, de establecer medidas para que las trabajadoras no sufran acoso sexual en el ámbito laboral.

LÍNEA 6: LOS ASPECTOS SANITARIOS

Promover trabajos que estudien en profundidad las repercusiones del acoso sexual sobre la salud de quienes lo sufren, así como concienciar a los médicos de Atención Primaria para que reflejen en los partes de baja la causa exacta de la misma, y establecer un tratamiento diferencial a las víctimas, desde el punto de vista psicológico y psiquiátrico, con respecto a otro tipo de acoso o violencia de género.

- El estudio de las repercusiones del acoso sexual sobre la salud y la vida laboral de quienes lo sufren constituye una asignatura pendiente, por lo que es necesario promover trabajos que lo aborden en profundidad con el fin de mejorar la atención a las mujeres acosadas.
- El enfoque del parte de baja por parte de los médicos de Atención Primaria resulta clave para el abordaje del acoso sexual desde el punto de vista jurídico, por lo que se insta a los profesionales de la sanidad pública a que reflejen en dicho parte de baja que los trastornos psicósomáticos que sufre la víctima han sido causados por acoso sexual, dado que, en este momento, se suele definir como 'conflicto laboral'.
- En cuanto a la atención psicológica y psiquiátrica públicas es fundamental que la atención a las víctimas sea más consistente, menos tardía y más especializada, lo que contribuirá a establecer un trato diferencial teniendo en cuenta que se trata de una víctima de acoso sexual y no de cualquier otro tipo de acoso laboral o de agresión/ violencia de género.



LÍNEA 7: LA ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

Es necesario agilizar la respuesta asistencial a la víctima, proporcionársela desde un primer momento; que provenga de profesionales con experiencia en torno al acoso sexual; que sea integral (tenga en cuenta tanto a la víctima primaria como a las secundarias); y que se oriente principalmente a la superación del trauma psicofísico. Así se conseguirá reducir la sensación de desamparo y minimizar las repercusiones del acoso sobre la persona que lo ha sufrido y su entorno cercano.

- La asistencia debe llegar lo antes posible hasta la víctima para reducir, en la medida de lo posible, el sentimiento de desamparo que el impacto del acoso sexual y sus repercusiones personales, sociales, familiares y laborales pudo haberle provocado.
- Con respecto a todas las instituciones o figuras abordadas en este informe, es importante que la persona que ha sufrido acoso sexual se sienta comprendida en todo momento por los profesionales que la atienden, y que éstos tengan experiencia en el trato con mujeres que hayan sufrido abusos.
- En este sentido, las víctimas valoran de manera especialmente positiva la posibilidad de entrar en contacto con personas que también han sufrido acoso sexual. Así se sienten especialmente comprendidas y no cuestionadas.
- La ayuda debe ser integral, no debe abarcar sólo a la víctima primaria sino a las secundarias, si las hubiera. No olvidemos que las repercusiones del acoso sexual pueden llegar también a sus parientes más cercanos, especialmente sus hijos.
- La ayuda debe orientarse principalmente hacia la superación del trauma psicofísico, lo que no quiere decir su negación u olvido, pues ello podría significar facilitar las condiciones para recrear la victimización. No puede orientarse exclusivamente a la satisfacción de las necesidades materiales que el acoso sexual hubiera podido causar (resarcimiento y/ o indemnización).

Creación de la figura del/ la Mediador/ a en temas de acoso sexual, que sirviera de enlace entre la víctima, la empresa y las instituciones especializadas; contribuyera a la detección temprana, así como a la protección de la víctima y la presunción de inocencia del acosador; y fomentara la denuncia.

- Teniendo en cuenta aspectos como la falta de visibilidad, la desinformación generalizada, la dispersión y escasa publicidad de los recursos disponibles y la existencia de una gran cantidad de PYMES y micro empresas que no cuentan con representación sindical, podría



resultar interesante la creación de una figura específica que sirviera de enlace entre la víctima y las instituciones a las que puede acudir.

- Esta figura, externa e independiente, podría estar encarnada por un Mediador (que aparece de manera puntual en la literatura al respecto como 'Mediador/ a Sexual Laboral' o 'Consejera de Confianza'), que acompañaría desde el principio a la víctima en todo su proceso de afrontamiento y la informaría de los pasos a realizar y de los recursos institucionales a su disposición.
- Debería garantizar la detección temprana, la protección de la víctima y la presunción de inocencia del supuesto acosador, así como ayudar a establecer las pautas a seguir en este tipo de procesos.
- Además, podría fomentar la denuncia, lo que contribuiría a la consolidación de la vía legal como cauce de actuación y facilitaría el dimensionamiento de la incidencia del acoso sexual.

En la misma línea, se propone la creación de una Comisión Paritaria, especializada en temas de acoso sexual, con representación de todos los agentes sociales. Dicha comisión tendría que ser de obligado cumplimiento, para salvar las reticencias que podrían surgir, y se encargaría de analizar los casos y realizar propuestas de resolución de los mismos.

- Las asociaciones y los sindicatos están de acuerdo en crear una comisión representada por varios agentes sociales, que intervengan desde sus propias posturas con el fin de llegar a una solución.
- Para la creación de dicha Comisión Paritaria habría que concretar el fin por el que se quiere luchar y garantizar la participación de todas las partes implicadas. Además, debería ser de obligado cumplimiento.
- Dicha Comisión Paritaria se encargaría sobre todo de analizar los casos y hacer propuestas para resolverlos. Además, debería ocuparse de redactar un manual de consulta acerca de la actuación ante un caso de acoso sexual y consensuarlo con todas las partes implicadas, además de mantenerlo vivo, modificándolo en función de los cambios que pudieran producirse.

Los Centros Municipales de la Mujer deben cobrar un mayor protagonismo en la asistencia a víctimas de acoso sexual, sobre todo en poblaciones pequeñas que no cuentan con otro tipo de recursos.

- Los Centros Municipales de la Mujer constituyen un elemento valorado muy positivamente por quienes han accedido a ellos. Sin embargo, hay un conocimiento muy limitado de estos



Centros, por lo que sería interesante que cobraran un mayor protagonismo en la atención a las víctimas de acoso sexual y que, para ello, se publicitaran de manera adecuada en éste y otros sentidos.

- A pesar de que se tiene muy interiorizado que actúan en los casos de violencia doméstica y que el ámbito laboral no pertenece a los ayuntamientos, gozan de una elevada implantación y constituyen una institución muy cercana a las mujeres, ya que les proporcionan una información/ atención integral ante cualquier tipo de problema.
- En este sentido, deben ocuparse de acoger a todas las mujeres que acudan a ellos con este problema y derivarlas a organismos y profesionales especializados.

Dado que las mujeres que han sufrido acoso sexual en el ámbito laboral se muestran muy interesadas en entrar en contacto con otras trabajadoras que han vivido el mismo trauma, y conocer de primera mano otras experiencias, se propone la realización de una labor de potenciación del asociacionismo entre las víctimas.