



**FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**GRADO EN TURISMO**

**EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:  
EL CASO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR TURÍSTICO.**

Trabajo Fin de Grado presentado por Vanessa García García, siendo el tutor del mismo el profesor Manuel González Rendón.

Vº. Bº. del Tutor:

Alumno/a:

D.

D.

Sevilla. Septiembre de 2016





**GRADO EN TURISMO  
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO  
CURSO ACADÉMICO [2015-2016]**

TÍTULO:

**EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: EL CASO DE LAS EMPRESAS DEL  
SECTOR TURÍSTICO.**

AUTOR:

**VANESSA GARCÍA GARCÍA**

TUTOR:

**Dr. D. MANUEL GONZÁLEZ RENDÓN**

DEPARTAMENTO:

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y C.I.M (MARK.)**

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

**ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**

RESUMEN:

En los últimos años, hemos visto como se han incrementado los casos de acoso sexual en las empresas de cualquier sector. Hacemos hincapié en las empresas del sector turístico, puesto que mantienen un contacto más directo con el cliente y hay mayor presencia femenina. Sin embargo, no sólo nos vamos centrar en casos de acoso sexual hacía mujeres, sino también hacía hombres aunque sea algo más minoritario y poco habitual, como según se ha demostrado en varias investigaciones.

Acoso sexual no es sinónimo de Mobbing o acoso laboral, debemos tratar de diferenciar cuando estamos ante un acoso sexual y cuando ante acoso laboral. Analizaremos los posibles daños que pueden derivarse de situaciones de acoso sexual y ampliaremos el conocimiento, sobre cómo las empresas pueden tratar de reducirlo e intentar erradicarlo en la medida de lo posible.

**PALABRAS CLAVE:** Acoso sexual; Acoso por razón de sexo; Absentismo laboral; Hostigamiento; Entorno hostil.



# ÍNDICE

---

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	4
1.1. Introducción y metodología de estudio .....	4
1.2. Objetivos .....	6
1.3. Justificación del tema elegido.....	6
CAPÍTULO 2: ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL, TIPOLOGÍA Y POSIBLES CAUSAS .....	8
2.1. Delimitación conceptual del acoso sexual en el trabajo .....	8
2.2. Tipos de acoso sexual.....	9
2.2.1. Según la persona responsable del acoso sexual.....	9
2.2.2. Según la intensidad o grado del acoso sexual.....	10
2.2.3. Según el fin principal de la persona responsable del acoso .....	10
2.3. Comportamientos que evidencian situaciones de acoso sexual en el trabajo .	11
2.4. Posibles consecuencias del acoso sexual tanto para el trabajador como para la organización.....	12
2.5. Las mujeres como principales protagonistas de acoso sexual en el ámbito laboral.....	13
CAPÍTULO 3: MEDIDAS PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL. CONSECUENCIAS Y POSIBLES DAÑOS.....	16
3.1. Acciones y medidas para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral.....	16
3.2. Protocolos de actuación para casos de acoso sexual.....	17
CAPÍTULO 4: ACCIÓN SINDICAL Y MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	22
4.1. Acción sindical .....	22
4.2. Marco jurídico.....	23
4.3. Jurisprudencia .....	25
CAPÍTULO 5: ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL SECTOR TURÍSTICO EN ESPAÑA .....	28
5.1. Metodología.....	28
5.2. Análisis de los resultados .....	30
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y LIMITACIONES.....	40
7.1. Conclusiones .....	40
7.2. Limitaciones en el estudio del acoso sexual laboral.....	43.
BIBLIOGRAFÍA .....	45
ANEXOS .....	47
Anexo I.....	47



## **CAPITULO 1**

### **INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO**

#### **1.1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA DE ESTUDIO**

El acoso sexual en el trabajo según Pernas et al. (2010) no es algo nuevo, sin embargo, ha ido adquiriendo gran importancia en los medios de comunicación desde los años ochenta. El concepto de acoso fue acuñado por el movimiento feminista norteamericano en la década de los setenta, cuando un grupo de mujeres universitarias llevaron a cabo un estudio sobre su experiencia laboral, considerando que este tipo de acoso constituye una conducta intrusiva e indeseada de los hombres sobre la vida de las mujeres. En este momento no se hablaba de que la conducta fuera necesariamente de naturaleza sexual, y fue en los años ochenta cuando adquirió gran resonancia la temática de acoso sexual en el trabajo. En España el tema adquiere mayor relevancia tras la incorporación de nuestro país a la CEE.

En primer lugar, debemos tener en cuenta siguiendo a Mansilla (2003), que el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, varios estudios han demostrado que las mujeres son más proclives a sufrir este tipo de situaciones puesto que, a menudo se encuentran en un contexto de mayor subordinación, precariedad e inestabilidad en el empleo. El acoso sexual es relevante en las empresas de cualquier sector, y especialmente, en el sector servicios, ya que hay gran presencia femenina, aunque, como se ha indicado anteriormente, el acoso sexual no es algo que afecte exclusivamente a las mujeres. Hoy en día, muchos trabajadores son conscientes de que las condiciones y entorno en las que se desempeña el trabajo son tan importantes o más que el salario, existiendo una mayor sensibilidad social ante posibles situaciones de acoso y otras problemáticas que atenten contra la dignidad y el trato adecuado para cualquier individuo.

El acoso sexual tiene importantes consecuencias para las personas que lo padecen, entre las que podemos destacar fundamentalmente los daños de carácter psicológico (p.e., estrés, ansiedad, depresión, etc.). Además, es una de las principales causas que hacen que se reduzca la competitividad potencial de las organizaciones. Sin embargo, hay que tener en cuenta que existen importantes dificultades para saber qué tipo de conductas en las relaciones humanas tienen un carácter o componente sexual y cuáles no, así como qué conductas podrían calificarse de acoso y cuáles no. Igualmente hay que tener presente que sí la persona objeto o destinataria de ciertos comportamientos se muestra receptiva o, al menos, no muestra signos de rechazo, no podríamos calificar la situación de acoso sexual. Por otro lado, hay que tener en cuenta el acoso no implica necesariamente un contacto físico sino que a menudo se produce exclusivamente de forma verbal, pero también puede ser algo relacionado con el ambiente de trabajo que se crea para la persona afectada en concreto, haciendo que se cree un entorno hostil para ésta. También hay que tener en cuenta que el límite entre el acoso sexual y otras

situaciones que puedan tener consecuencias penales (p.e. el abuso sexual) no siempre es claro, lo que pone de manifiesto la tremenda dificultad del tema objeto de estudio

Para añadir, a menudo se tienen varias concepciones de acoso sexual que no se corresponden con su realidad. La Organización Internacional del Trabajo (2010) señala las siguientes:

- Actualmente se tiende a pensar que el acoso sexual es fenómeno poco frecuente. Sin embargo, la realidad muestra que alrededor del 40-60 por ciento de las mujeres trabajadoras declaran haber padecido alguna vez situaciones de este tipo en su entorno laboral.

- También se tiende a pensar que con mucha frecuencia se exagera la gravedad de esta problemática. Para OIT no es algo que se exagere, ya que puede tener unas consecuencias devastadoras para las víctimas, viéndose obligadas con mucha frecuencia a abandonar su puesto de trabajo y/o sufrir daños psicológicos severos.

- En diversas investigaciones, se afirma que el acosador no lo hace intencionadamente y que no era consciente que su conducta podría ser catalogada de acoso sexual. La realidad es que esos comportamientos hacen que la víctima se sienta humillada, ofendida y se cree un ambiente incómodo para el desarrollo de sus capacidades dentro de la organización, de lo cual sí suele ser consciente el acosador.

- En último lugar, en ocasiones se hace alusión a que ciertas personas denuncien falsamente posibles casos de acoso sexual por razones muy diversas. Sin embargo la OIT (2010) considera que la realidad es otra, afirmando que menos del 1 por ciento de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas. Se trata de una cuestión sobre la que existe un intenso debate.

Otra cuestión que merece ser resaltada en este apartado es la problemática que existe hoy en día para establecer un límite entre acoso laboral y sexual. A través del análisis de la literatura, hemos llegado a la conclusión de que la diferencia entre ambos conceptos radica en que en el primer caso, las personas que son las causantes de este tipo de acoso tienen como principal objetivo destruir el desempeño de las víctimas para así, inducirles a que abandonen su puesto de trabajo. En el caso de acoso sexual, el principal fines que las víctimas se sometan a sus requerimientos de carácter sexual, ofreciéndoles mejores condiciones laborales y amenazando a éstas, si no se someten a dichas peticiones, hasta con la posible pérdida del empleo. No obstante, el acoso sexual puede ser utilizado como un instrumento de acoso laboral, cuestión que será analizada más adelante.

Finalmente, en nuestro estudio, abordaremos la problemática del acoso sexual en las organizaciones y las posibles alternativas de actuación. Para llevar a cabo nuestro estudio, estructuraremos el trabajo en dos bloques; en el primero, ampliaremos nuestro conocimiento en cuanto a definiciones de acoso sexual, tipos y posibles causas que pueden derivar de dicho comportamiento; y en el segundo bloque, realizaremos un estudio exploratorio, llevado a cabo mediante la técnica del cuestionario, cuyo objeto es obtener información sobre la realidad del acoso sexual en el sector turístico.. Analizaremos los resultados obtenidos y realizaremos un informe teniendo en cuenta las conclusiones que puedan derivar de dicho estudio.

Es la relevancia de este problema en los últimos años y los daños tan severos en de carácter psicológico de las personas, lo que nos conduce a su investigación.



## **1.2. OBJETIVOS**

Los objetivos fundamentales de nuestro estudio son los siguientes:

- Ampliar el conocimiento respecto a la problemática del acoso sexual en el trabajo.
- Conocer las consecuencias que podrían derivarse, tanto para el trabajador como para la propia organización.
- Conocer las tipologías de acoso sexual en el trabajo.
- Proponer alternativas de actuación que ayuden a las empresas a reducir o intentar erradicar en la medida de lo posible el acoso sexual en el trabajo.
- Investigar el alcance de dicho problema y conocer las posibilidades de que pueda ser padecido.
- Realizar un estudio empírico, analizando el comportamiento que tendrían los sujetos ante la posibilidad de ser testigos o víctimas directas de acoso sexual en el trabajo.

## **1.3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO**

El interés de la reflexión sobre este fenómeno, el porqué de su elección, viene avalado por su relevancia y por el incremento de la sensibilización social al respecto. En primer lugar, es la relevancia de este tema en los últimos años, lo que nos conduce a su investigación. Debemos tener en cuenta que no es algo nuevo que haya aparecido en los últimos años, sino que en los últimos tiempos se le está prestando mayor atención. Las organizaciones son conscientes de los daños que les puede provocar, o al menos, sobre parte de dichos daños.

En segundo lugar, es un tipo de acoso que incorpora gran complejidad, puesto que se tiene dificultad para establecer un límite que separe mobbing o acoso laboral y acoso sexual. A menudo, muchos comportamientos que creemos que se corresponderían con acoso sexual, en realidad, son acoso laboral y viceversa.

Finalmente, muchos investigadores han tratado de tratar esclarecer cuál podría ser dicho límite. Sin embargo, desde nuestra óptica, dependerá en gran medida de como dichos comportamientos o conductas sean adoptadas por la víctima en cuestión.



## CAPITULO 2

### ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL, TIPOLOGÍA Y POSIBLES CAUSAS

#### 2.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

En primer lugar, el término acoso sexual posee una elevada complejidad para su definición. Es complejo establecer un límite, el cual nos indique que estamos ante acoso sexual en el trabajo. Es un tema que incorpora una elevada subjetividad y dependerá en gran medida de cómo sea interpretada la situación padecida por el sujeto hostigado en cuestión. Varias organizaciones y autores son partícipes en la elaboración de una definición lo más acertada posible, de esta forma, explicitamos a continuación las siguientes.

Autores como Casas (2003) definen el acoso sexual como “imposición no deseada de favores sexuales en el contexto de una relación desigual de poder”. Este autor, no señala en su definición que el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres y hacemos hincapié en esta cuestión debido a que aunque en mujeres es un fenómeno que se produce de manera más habitual, no quiere decir que los hombres no puedan ser víctimas de acoso sexual en el trabajo. Además, estas situaciones no sólo se producen en el contexto de una relación desigual de poder, sino que podría producirse entre un empleado y su superior, empleado y su subordinado, trabajadores al mismo nivel en la empresa, así como con cualquier otro sujeto que tenga relación con la unidad de trabajo.

Bates (2013) define acoso sexual como toda conducta o comportamiento de carácter sexual que hace que la persona que padece dicha situación se sienta incómoda e incluso se pueda dar lugar a un entorno hostil para la misma. En su artículo, se hace alusión a que estos comportamientos pueden ser sufridos tanto por hombres como por mujeres, y se hace hincapié en que es un tema complejo debido a que las víctimas podrían tener miedo a que sus condiciones laborales pudieran verse mermadas o incluso se pudiese producir la pérdida del empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (2010) trata al acoso sexual como comportamientos de carácter físico o verbal, que suceden en el lugar de trabajo por jefes, empleados, clientes o consumidores de la unidad de trabajo, que no son bienvenidos por las personas que los reciben y que causan que la persona se sienta violada, insultada y se genere un entorno hostil para la misma. La definición de la OIT contempla que son comportamientos y conductas que pueden ser tanto verbales como físicos, esclareciendo que son conductas cuyos responsables podrían ser jefes, empleados al mismo nivel, clientes o cualquier sujeto que tenga relación con la unidad de trabajo. Además, hace hincapié en que las causas para la víctima son sentirse violada, insultada y generando un entorno hostil para la misma.

Pérez & Serrano (2012) realizan la definición más completa. Para los mencionados autores, el acoso sexual está constituido por conductas o comportamientos de índole físico o verbal, de naturaleza estrictamente sexual, manifestándose a modo de chantaje o acoso ambiental, que se generan en el entorno laboral por cualquiera de los dos sexos, y de cualquiera de las posiciones jerárquicas, dirigidas hacia personas de cualquiera de los dos sexos, que resultan ofensivas para quien las recibe.

Siguiendo con la delimitación conceptual, desde el punto de vista jurídico, nuestro ordenamiento diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Estos artículos se corresponden con el 7.1 y 7.2 de la ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo, respectivamente. Se define acoso sexual como cualquier comportamiento, ya sea físico o verbal, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En cambio, el acoso por razón de sexo se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el objetivo de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio u ofensivo. La diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo radica en que la primera se conduce al ámbito de lo sexual y la segunda, supone situaciones laborales discriminatorias más amplias sin que pueda existir intencionalidad por parte de la persona agresora. En definitiva, aunque son conceptos que a menudo inducen a confusión, no son similares. La diferencia más significativa radica en cuales son los objetivos finalistas perseguidos por ambos.

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 111 y la recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, del 27 de noviembre de 1991, establece que se tienen que dar tres situaciones para indicarnos que estamos ante una situación de acoso sexual. Esas situaciones son las que se presentan a continuación:

1. Un comportamiento de carácter sexual.
2. Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Así, proponemos nuestra propia definición sobre acoso sexual, afirmando que es toda situación, ya sea realizada por hombres o mujeres, que tenga como fin obtener algún tipo de favor de tipo sexual, no siendo bienvenido por la víctima en cuestión y que atente contra su dignidad, pudiéndose sentir violada o humillada y que en caso de reiteración, pueda traer consecuencias severas tanto para el trabajador como para la propia organización.

## **2.2. TIPOS DE ACOSO SEXUAL**

Existen diferentes tipos de acoso sexual en el trabajo si atendemos a diferentes criterios. En primer lugar, si consideramos a la persona responsable de dicho acoso, podría ser un superior, empleado al mismo nivel, subordinado, clientes, proveedores o cualquier persona que pudiera tener relación con la unidad productiva. En segundo lugar, si tenemos en cuenta la intensidad o grado del hostigamiento, distinguimos entre acoso de carácter leve, grave o muy grave. Sin embargo, aunque se pueden establecer diferentes tipos en función de distintos aspectos a tener en cuenta, la mayoría de autores distinguen entre los dos siguientes: acoso *quid pro quo* y acoso sexual ambiental, dependiendo del fin que tenga como objetivo la persona responsable de dicho acoso. En este apartado, proponemos la siguiente clasificación:

### **2.2.1. Según la persona responsable del acoso sexual**

Si consideramos a la persona que es la causante del mencionado acoso, podemos distinguir entre un acoso causado por un superior jerárquico, empleados al mismo nivel

dentro de la empresa, clientes y proveedores que mantengan una relación con la unidad productiva. Además, contemplamos la posibilidad de que dicho acoso se pueda producir entre un subordinado hacia su superior, aunque es algo menos habitual como según han demostrado varios estudios.

### **2.2.2. Según la intensidad o grado del acoso sexual**

Teniendo en cuenta el mencionado criterio, diferenciamos entre acoso de carácter leve, grave y muy grave.

Siguiendo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006), establecemos la siguiente clasificación:

- Acoso leve: chistes de contenido sexual hacia la víctima, piropos/comentarios sexuales sobre cualquier trabajador, solicitar reiteradamente citas, acercamiento excesivo y realizar gestos o miradas insinuantes.
- Acoso grave: realizar 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: abrazos y/o besos no deseados, contacto físico excesivo y no necesario, presionar a la víctima a mantener relaciones sexuales ofreciéndole mejores condiciones o amenazándola, realizar peticiones de carácter sexual bajo la presión de despido. Esta tipología se caracteriza principalmente por la existencia de una fuerte coacción para mantener relaciones sexuales independientemente de que exista contacto físico o no.

### **2.2.3. Según el fin principal de la persona responsable del acoso**

Siguiendo a Mansilla (2003) distinguimos entre acoso quid pro y acoso sexual ambiental. Ambos conceptos son los más habituales a la hora de establecer una clasificación sobre los distintos tipos de acoso sexual.

1. Acoso quid pro quo: es un chantaje sexual, realizado por un superior jerárquico cuyo fin es afectar negativamente al trabajo. Lo que ocurre es que se chantajea al trabajador para que se someta a requerimientos sexuales y en caso de no ser así, se verán perjudicados beneficios o condiciones laborales. Es en todo caso, un abuso de autoridad, ya que el principal fin es obtener beneficios sexuales anteponiendo su situación de superioridad. Se puede manifestar mediante diversas modalidades siguiendo a Mejías (2001):
  - Si atendemos a la forma, distinguimos entre chantaje explícito e implícito. El chantaje explícito hace referencia a la proposición directa de solicitud sexual, acompañado de compulsión física, cuando se prescinde de voluntad por parte del trabajador agredido; en cambio, el chantaje implícito hace referencia a cuando el trabajador nunca ha sido solicitado sexualmente, pero otros trabajadores que se encuentran en su misma situación ascienden y reciben mejores salarios y beneficios, lo cual conduce implícitamente a su aceptación.
  - Si atendemos a los efectos, distinguimos entre el chantaje sexual que implica pérdida de derechos y el que no implica pérdida de derechos laborales. El primero se refiere a que el empresario cumple su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual; en cambio, el segundo, se refiere a que a pesar de la negativa del trabajador, el empresario no cumple sus amenazas.

2. Acoso sexual ambiental: consiste en generar un clima de trabajo hostil, suficientemente grave para la inestabilidad de las condiciones laborales de los trabajadores de la organización. En este tipo de acoso se desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, ya sean bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador, requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc., creando un entorno incómodo, hostil y humillante para el trabajador. Este comportamiento hace que se le cree al trabajador una situación laboral intolerante, donde su motivación se ve mermada de manera significativa.

Continuando con los diferentes tipos de acoso sexual, destacamos la posible aparición en los últimos años de un nuevo tipo de acoso sexual, en este caso a través de internet, el denominado ciber acoso. Su aparición se debe principalmente al uso de las nuevas tecnologías. Debemos tener en cuenta que actualmente no se le está prestando demasiada atención, puesto que es algo relativamente nuevo. En este tipo de acoso destacamos el uso del correo corporativo para otros fines que no se corresponden con los laborales, inadecuado uso de dispositivos móviles, etc. Desde el punto de vista jurídico, sólo se encuentra regulado el ciber acoso en menores, considerándose que son grupos sociales más vulnerables a sufrir este tipo de situaciones y los cuáles necesitan de una especial protección.

### **2.3. COMPORTAMIENTOS QUE EVIDENCIAN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Para comenzar, es muy difícil poner un límite a los comportamientos, conductas o actos que puedan formar parte de casos de acoso sexual. Sin embargo, a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar de manera excluyente, destacamos los siguientes comportamientos que podrían evidenciar el padecimiento de este tipo de acoso.

En primer lugar, destacamos que dentro del acoso sexual, éste se puede manifestar de múltiples maneras, ya sea mediante conductas verbales, no verbales y de carácter físico. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, 2015) y (Organización Internacional del trabajo, 2012).

1. Respecto a conductas verbales, destacamos las siguientes: bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, propagar rumores sexuales acerca de la víctima, llamadas telefónicas y/o correos electrónicos de carácter sexual, ejercer presión para concertar citas y demanda de favores sexuales a cambio de mejores condiciones en el puesto de trabajo.
2. Haciendo referencia a conductas no verbales, destacamos las siguientes: uso de fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito, gestos, miradas lascivas, cartas y/o notas de carácter ofensivo de contenido sexual y comportamientos que tengan como fin humillar a la persona trabajadora por su condición sexual.
3. Finalmente, como conductas de carácter físico, son todas las situaciones que impliquen un acercamiento físico y/o contacto, el cuál no es consentido y necesario, o buscar quedarse a solas con la víctima deliberadamente.

Las conductas o comportamientos anteriormente mencionados, podrían evidenciar el padecimiento de este tipo de acoso. Sin embargo, desde nuestra óptica, en varias ocasiones depende en gran medida de como dichos comportamientos o conductas sean interpretadas por la persona afectada por acoso sexual.

## **2.4. POSIBLES CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL TANTO PARA EL TRABAJADOR COMO PARA LA ORGANIZACIÓN**

Debemos ser conscientes que el posible padecimiento de acoso sexual en el ámbito laboral no es algo que beneficie al trabajador o a la organización. Hoy en día, las organizaciones tienen presente, que se trata de un problema que puede afectar a su estructura de costes e imagen de marca. A continuación, explicitamos las principales consecuencias que tiene sufrir acoso sexual en el trabajo, tanto para los trabajadores como para la propia organización en cuestión.

En primer lugar, comenzamos abordando las consecuencias que tiene sufrir situaciones de acoso sexual en el ámbito profesional. Una de dichas consecuencias es el absentismo laboral también llamado ausentismo, que se define según Nova (1996) como la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo en horas en las que le correspondería trabajar. El absentismo laboral conlleva importantes consecuencias, tanto para el trabajador como para la organización, entre dichas consecuencias destacamos las siguientes: para la empresa, dificulta la planificación, obstaculiza la consecución de objetivos y encarece el producto final; para el trabajador, disminuye las percepciones económicas, genera tensiones entre compañeros; y para el conjunto de la sociedad, disminuye los ingresos a la seguridad social, encarece los productos y a menudo se dan deficiencias en los servicios. Las personas afectadas por casos de acoso sexual no se sienten cómodas en su lugar de trabajo y una posible vía de escape puede ser no acudir a su puesto de trabajo o intentar eludirlo de manera reiterada.

Otra consecuencia que se deriva de esta situación es la baja productividad y dificultad en el desempeño del trabajo, por parte de los trabajadores. Esto se debe a que ante posibles situaciones de acoso, las víctimas están menos motivadas y trabajarán a un menor rendimiento. Además, tendrán dificultades a la hora de desarrollar su trabajo, puesto que no se sentirán cómodas y a menudo con el pensamiento en otro lugar que no se corresponde con las labores que se encuentran realizando. El descenso de la productividad mencionado anteriormente, afecta también a la organización, ya que obstaculiza la consecución de objetivos previamente marcados por la misma.

Para añadir, se crea un ambiente tenso y hostil que puede afectar a la salud de la persona afectada e incluso a la de los trabajadores testigos de la conducta de acoso: en este sentido, puede afectar a la salud de los trabajadores, llegando incluso a la pérdida o abandono del puesto de trabajo con la consiguiente pérdida de perspectivas de promoción, y a menudo, de estabilidad en el empleo. El padecimiento de daños de carácter psicológico puede hacer que el trabajador desarrolle una inestabilidad emocional y pueda sufrir ansiedad, estrés, depresión, etc.

Finalmente, en la empresa se producirá un enrarecimiento del clima laboral que dificultará el trabajo en equipo y en caso de tener que pagar indemnizaciones, esto supone un incremento de costes para el empresario y un deterioro de la imagen de la empresa. Debido a la subjetividad de la problemática del acoso sexual, dependerá en gran medida de quien sea la persona responsable en la empresa para casos de acoso sexual y en la vía legal, del juez encargado de dictar sentencia, la cuantía de las indemnizaciones. En cuanto a las indemnizaciones, Mejías (2001) señala que un estudio realizado por la OIT en 160 empresas estadounidenses ha reflejado que el acoso sexual le cuesta a cada empresa una media de 6.7 millones de dólares anuales, teniendo en cuenta el absentismo laboral y la baja productividad. El Merit System Protection Board de EEUU determinó que los casos de acoso sexual le habían costado al Gobierno federal 1898 millones de dólares entre 1978 y 1980, sin estar incluidos los costes judiciales e indemnizaciones.

En 1998 el periódico "El País" publicó el siguiente titular "El acoso sexual más caro del mundo". La noticia se refería a casos de acoso sexual por directivos y mandos

intermedios de la empresa estadounidense Astra, dedicada a la fabricación de productos farmacéuticos, cuya política de empresa era “despedir a madres y mujeres maduras para sustituirlas por jóvenes bellas y solteras”, a las cuales después presionaban para que mantuvieran relaciones sexuales con ellos. En el caso particular de España, los tribunales cada vez recortan más en indemnizaciones por acoso sexual.

## **2.5. LAS MUJERES COMO PRINCIPALES PROTAGONISTAS DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Desde hace varios años se ha venido observando, a través de documentos como Inmark Estudios (2006) que la mayor parte de las víctimas de acoso sexual son mujeres. Esto según nuestro propio conocimiento, podría deberse a que la mujer tiende a ser más vulnerable en determinados aspectos de la vida, además de que en muchos países, aún se continúa viendo a la mujer a un nivel distinto que al hombre.

Determinadas culturas, no permiten a la mujer trabajar, no les permiten ir con ninguna prenda insinuadora y simplemente se dedican al cuidado de sus hijos y esposo. Hoy en día, esas situaciones hacen que esos estereotipos que se crean de la mujer en casa, mujer e hijos, entre otros, impidan que goce de las mismas condiciones laborales que el hombre y por consiguiente, sea más proclive ante posibles situaciones de acoso, principalmente en su lugar de trabajo.

La vestimenta, consideramos que es un condicionante de especial relevancia ya que podría incrementar la posibilidad de sufrir este tipo de situaciones. Sin embargo, varios estudios demuestran que la forma de vestir no guarda relación con sufrir este acoso, en cambio, puede incrementar las posibilidades de que pueda ser padecido, aunque en varias ocasiones es una excusa que los acosadores utilizan para justificarse. La vestimenta insinuadora puede ser uno de los motivos por los que una mujer recibe comentarios de contenido sexual no aceptados por ésta y que la podrían hacer sentirse incómoda. Es importante adoptar un estándar de moda para acceder al trabajo, para así, atenuar esta posible situación.

Para añadir, siguiendo a Barak et al. (1992), la inserción laboral tardía por parte de la mujer y en determinadas circunstancias, su poco reconocimiento laboral puede ser un condicionante fundamental.

Por otro lado, los clientes que recurren a bebidas alcohólicas son más proclives a agredir sexualmente a trabajadoras que les atienden. Los efectos del alcohol y/o drogas pueden hacer que la persona afectada se sienta agredida verbalmente e incluso que se vea sometida a propuestas de carácter sexual no aceptadas y que en caso de reiteración, puedan causar daños de carácter psicológico en la víctima, al sentirse no valorada como profesional.

En general, las mujeres son más vulnerables ante una posible violencia física y al acoso sexual. A la hora de ingresar en un puesto de trabajo, los obstáculos que deben superar son superiores a los que deben superar los hombres, incluyendo entre esos posibles obstáculos, discriminación en el salario de trabajo por su sexo. Según Nussbaum (2012) que fue premiada con el premio Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales, en muchas naciones, las mujeres no tienen igualdad ante la ley, con todo esto, queremos decir que no tienen los mismos derechos de propiedad que los hombres, ni los mismos derechos contractuales, de asociación, ni a nivel religioso. A menudo, se les carga con una doble jornada de trabajo teniéndose que encargar de su trabajo y de las tareas del hogar junto con sus hijos. Se les obstaculiza el cultivo de facultades imaginativas y cognitivas.

Gran parte de la población no se percata de que la mujer tiene más probabilidad de sufrir situaciones de acoso sexual a lo largo de su vida profesional, pero es una realidad



que debemos tener presente. La misma sociedad, es la causante de este hecho, ya que en multitud de organizaciones deben gustar, ser atractivas e ir bien maquilladas para conseguir aumentar las ventas de la misma y captar un mayor número de clientes. La alta preocupación que hay hoy en día con los temas de estética es lo que indirectamente lleva a este tipo de situaciones, llegando al extremo de que si no cumples unos ideales de belleza previamente definidos por la organización, no puedes optar a ocupar el puesto de trabajo. La mencionada sociedad se encarga de recordarnos una y otra vez que debemos estar bellas para trabajar, sin darnos cuenta que una mujer menos bella puede ser igual o más eficiente y que no es necesario discriminar a nadie por ese aspecto.

Finalmente, en el caso de España, la mujer hasta hace relativamente pocos años no accedió al mundo laboral y aún, en determinados trabajos no tiene el reconocimiento profesional que merece e incluso nos queda un largo camino para conseguir que se las valore al mismo nivel que a los hombres, por mucho que se hable de igualdad entre hombres y mujeres.

Por los hechos anteriormente mencionados, consideramos que es más vulnerable ante este tipo de situaciones y a continuación, enumeramos los grupos que tienen más posibilidades de sufrir situaciones de acoso a lo largo de su vida profesional, como según indica el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015):

- Mujeres solas con responsabilidades familiares ya sean madres solteras, divorciadas, viudas o separadas.
- Mujeres jóvenes que están ante su primera oportunidad laboral, normalmente en un trabajo de tipo temporal.
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores tradicionalmente masculinos.
- Mujeres con algún tipo de discapacidad.
- Mujeres con trabajos temporales; mujeres subcontratadas.
- Mujeres inmigrantes.
- Otro grupo vulnerable, aunque a menor escala, son personas homosexuales y hombres jóvenes.



## **CAPITULO 3**

### **MEDIDAS PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL. CONSECUENCIAS Y POSIBLES DAÑOS**

#### **3.1. ACCIONES Y MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

En el proyecto de la ley orgánica entre hombres y mujeres, el artículo 44 del Proyecto de Ley se refiere a Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. En el primer apartado del citado artículo, se les exige a las empresas que promuevan condiciones de trabajo que eviten posibles situaciones de acoso sexual. Las medidas que se establezcan, deberán negociarse con los representantes de los trabajadores. Entre las medidas que se pueden hacer al respecto, destacaríamos la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Es necesario hacer mención a que todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla, tienen la obligación legal de establecer medidas o protocolos de actuación y prevención para casos de acoso sexual. Si las empresas no adoptan estas medidas, supondrá una infracción del ordenamiento jurídico. Más adelante, hablaremos de protocolos de actuación y prevención. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015)

La LPRL (ley de prevención de riesgos laborales) instaura una nueva obligación empresarial consistente en el establecimiento de medidas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la necesidad de negociar tales medidas con los representantes de los trabajadores. En el establecimiento de medidas, no se diferencia entre empresas de mayor o menor dimensión como ocurre en los planes de igualdad.

Primeramente, debemos informar a los trabajadores para que estén al corriente sobre cuando están ante conductas de carácter sexual, y advertirles sobre la importancia que tiene denunciarlas a tiempo. El problema radica en la complejidad que tiene establecer un límite que nos permita saber cuándo nos encontramos ante un comportamiento de acoso sexual. En varias ocasiones, tal como indica Rubenstein et al. (1993), depende de cómo los comportamientos o conductas sean adoptados por la persona que los recibe. Existen circunstancias en las que podemos tomar determinados comentarios o roces, como algo sin importancia y no tenerlo en cuenta. Sin embargo, el problema nace cuando esas conductas se reproducen reiteradamente, ahí es donde está la palabra clave.

En cuanto a medidas de protección frente a posibles casos de acoso de acoso sexual, Vallejo (2006) afirma que la ley otorga una intensa protección a los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente cuando se trata de datos relacionados con la salud de los mismos, requiere que sean especialistas sanitarios, quienes tras valorar el caso concreto de acoso junto con el delegado de prevención y la propia víctima, tomen decisiones en cuanto a las medidas de protección que deban aplicarse. Dependerá del grado de intensidad con que se esté llevando a cabo el acoso,

o bien, de la gravedad de los comportamientos. Las medidas se solicitarán al empresario, pero sin que sepa por qué se han decidido. El proyecto de reforma no especifica el tipo de medidas que deban adoptarse. Sin embargo, existen dos referencias indirectas sobre las que debe caminar el legislador. Dichas referencias son la que introduce como supuesto de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Debemos recordar, que el supuesto de despido disciplinario sólo procederá si se dan las circunstancias de gravedad y culpabilidad que viene exigido en la jurisprudencia, teniendo en cuenta la intensidad de la conducta, su prolongación en el tiempo y los efectos sobre la salud psico-física de los trabajadores. Asimismo, no es descabellado que entre las medidas sancionadoras esté la posibilidad de someter a los trabajadores a un tratamiento psicológico/ psiquiatra, de manera que si el trabajador se niega pueda ser despedido.

Finalmente, dado que los principios de seguridad jurídica y de tipicidad de las sanciones se aplican en las relaciones laborales, es necesaria la intervención de la negociación colectiva para que queden plasmadas en los convenios colectivos las posibles sanciones por las que puedan verse afectadas los hostigadores.

### **3.2. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL.**

Primeramente, debemos aclarar la definición de protocolos de actuación. Los protocolos de actuación son definidos según Sánchez et al. (2011) como un acuerdo entre profesionales expertos en un determinado tema y en el que quedan claras las actividades que vamos a realizar ante una determinada tarea. De esta forma, son susceptibles de protocolizarse aquellas actividades físicas, verbales y mentales que son planificadas y realizadas por profesionales, incluyéndose tanto actividades autónomas como delegadas.

Un protocolo de prevención y actuación frente a posibles casos de acoso sexual es definido según el Sindicato de Comisiones Obreras (2012) como un conjunto ordenado de medidas, negociadas entre la empresa, la administración pública y los sindicatos, para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual que se puedan producir en el lugar de trabajo. Es elaborado por la dirección de la organización y los representantes legales de los trabajadores.

Una recomendación importante a la hora de elaborar protocolos de actuación es la importancia de que sea elaborado por especialistas en igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres, bien sea por parte de los representantes legales de los trabajadores o por parte de la organización. Un protocolo de actuación debe contener los siguientes puntos siguiendo a La Asociación de Empresas de la Merindad de Estella (2013):

1. Normativa de referencia.
2. Ámbito de actuación.
3. Declaración de principios.
4. Objetivos.
5. Definición de conceptos.
6. Medidas preventivas.
7. Procedimientos de actuación para abordar casos de acoso.
8. Comunicación y seguimiento.

Como ejemplo de un protocolo de actuación, proponemos el obtenido mediante fuente propia a través de varios documentos. Destacamos, el realizado por la empresa Gamesa, empresa líder en España en la fabricación, venta e instalación de turbinas eólicas. Es uno de los principales fabricantes de aerogeneradores del mundo. (Gamesa, 2015)

En primer lugar, dejamos claro que el acoso sexual queda totalmente prohibido, ya que debemos fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Destacamos que si se incumple el protocolo propuesto, podría dar lugar al despido con causa.

Como primer punto del protocolo, definimos en que consiste el acoso sexual y enumeramos todas las conductas que deben ser consideradas como este tipo de acoso. Anteriormente, hemos enumerado todas esas conductas cuando nos referíamos a los comportamientos que evidencian situaciones de acoso sexual. Continuando, definimos el ámbito de aplicación, concretando que en la mayoría de ocasiones será de aplicación para cualquier miembro de la organización que tenga condición de empleado, ya sea directivo, operario, administrativo, etc. Destacamos, que quedan totalmente prohibidas este tipo de conductas tanto dentro de la propia organización, como en viajes o eventos que tengan relación con el ámbito laboral.

En tercer lugar, prohibimos posibles represalias contra cualquier persona que reporte una conducta discriminatoria o de acoso, o participe en una investigación de una denuncia. Las represalias contra cualquier sujeto que reporte una situación de acoso, será una grave violación de este protocolo.

Las personas que crean haber sufrido una situación de acoso, deben contactar con su Representante de Recursos Humanos y además, se creará una cuenta de email para que puedan reportar estas situaciones al Comité de prevención del acoso. La denuncia e intervención a tiempo, han demostrado que es el método más eficaz para resolver los incidentes de acoso.

La existencia de un protocolo de actuación, no impide que las personas que crean que sufren situaciones de acoso adviertan al agresor de que su conducta no es de buen gusto y mucho menos bienvenida.

En último lugar, debemos adoptar medidas correctoras para solventar esta situación. Se adoptarán las medidas correctoras que la organización crea adecuadas según la situación de acoso sufrida. Algunas de estas medidas pueden ser: Formación, asesoramiento y/o acción de advertencia, suspensión sin paga, despido, según la legislación que se encuentre en vigor.

Las personas que tengan alguna duda o cuestión sobre el tema tratado, podrán adquirir información a través del Responsable de Recursos Humanos. A continuación proponemos un ejemplo de conductas leves y muy graves, y sus posibles sanciones.

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO		ACTUACIONES
LEVE	ACOSO SEXUAL LEVE	VERBAL	Decir piropos Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona Hablar sobre las propias habilidades y capacidades sexuales Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física Hacer comentarios sexuales Pedir citas
		NO VERBAL	Mirar de forma lasciva el cuerpo
		FÍSICO	Realizar acercamientos no consentidos
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO LEVE	VERBAL	Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a causa de su sexo Asignar a una persona, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) Utilizar humor sexista Ridiculizar, menospreciar las capacidad y habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo
		NO VERBAL	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio
		FÍSICO	Provocar acercamientos

Tabla 3.1: Conductas de acoso sexual leves y posibles sanciones.

Fuente: LASEME (2013)

MANUAL DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Asociación de Empresas de la Merindad de Estella - LASEME

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO		ACTUACIONES
MUY GRAVE	ACOSO SEXUAL MUY GRAVE	VERBAL	Demandar favores sexuales Realizar insinuaciones directas
		NO VERBAL	Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo
		FÍSICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados)
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO MUY GRAVE	VERBAL	Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado Utilizar formas de dirigirse denigrantes
		NO VERBAL	Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento)
		FÍSICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro

Tabla 3.2: Conductas de acoso sexual graves y posibles sanciones.

Fuente: LASEME (2013)

NÚMERO DE FALTAS	ACTUACIONES
1 FALTA LEVE	Amonestación
2 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo 1 semana
3 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo 2 semanas
4 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo 1 mes
5 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de empleo por 1 mes y suspensión de sueldo por 2 meses
6 FALTAS LEVES	Despido
1 FALTA GRAVE	Amonestación y suspensión de empleo por 1 mes y suspensión de sueldo por 2 meses
1 FALTA GRAVE	Despido
1 FALTA MUY GRAVE	Despido

**Tabla 3.3: Actuaciones de la empresa en función del número de faltas.**

*Fuente: LASEME (2013)*

El anterior protocolo, nos sirve como referencia para entender las actuaciones que toman las empresas ante este tipo de situaciones de acoso en su lugar de trabajo. Las conductas anteriormente citadas, es simplemente a modo de ejemplo para poder hacernos una idea de las medidas que podrían ser tomadas a este respecto. Como podemos observar, es un tema que concentra gran subjetividad, puesto que, para determinados responsables de RRHH, una falta grave puede ser motivo para el despido; mientras que para otros, puede que no sea lo suficientemente grave y simplemente, se le suspenda de empleo y sueldo por unos meses. Finalmente, si prestamos atención, observamos que lo que más se penaliza es la reiteración, como hemos insistido en varias ocasiones.





## CAPITULO 4

### ACCIÓN SINDICAL Y MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

#### 4.1. ACCIÓN SINDICAL

La tarea de elaborar guías y protocolos de actuación, no es una tarea únicamente de la organización, sino que otras entidades también están implicadas, hablamos en este caso de los Representantes de los trabajadores, es decir, sindicatos como Comisiones Obreras que se encuentran implicados en esta labor. Éste ha elaborado una guía que se titula “la acción sindical frente al acoso sexual” elaborada por el Sindicato de Comisiones Obreras (2009). Esta guía ha sido elaborada por la Secretaria de la mujer de Comisiones Obreras, como un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones para combatir el fenómeno de acoso sexual en el ámbito laboral, debido a que es una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia de género que acentúa la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

En este sentido, desde 1986 la UE ha ido mostrando su preocupación y la importancia que posee el fenómeno del acoso sexual, toda esta preocupación, se concretó en varias disposiciones y en la elaboración del informe Rubestein, cuyos resultados dejaron eco sobre la importancia real del fenómeno aquí tratado.

La recomendación del consejo CEE de noviembre de 1991, no tiene carácter vinculante y obligatorio. Sin embargo, insta a los Estados miembros a que adopten medidas para combatir comportamientos de carácter sexual que afecten a la dignidad de las personas.

El acoso sexual en el trabajo se encuadra dentro de las competencias de la acción sindical. Comisiones obreras lleva veinte años trabajando para la eliminación del acoso sexual en el ámbito laboral, impulsando actuaciones dirigidas a la sanción y erradicación de estos comportamientos, y asegurando un asesoramiento sindical y judicial para la denuncia y actuación ante organismos legales competentes. Además, ha impulsado campañas de sensibilización y acciones formativas.

La CSI (Confederación sindical Internacional) ha elaborado una Guía sindical con orientaciones para abordar el acoso sexual en el trabajo. La CSI cuenta con una política de actuaciones para combatir el acoso sexual.

Desde la Secretaria de la mujer de Comisiones Obreras se plantean las siguientes actuaciones para mejorar el conocimiento y detección del acoso sexual. De esta manera, contribuye a la mejor atención y tratamiento de los posibles casos que se pudieran producir. Se encargan de formar y sensibilizar a personas con responsabilidades sindicales, incluyendo las personas que ostenten la Representación sindical dentro de la organización. Promueve debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva y realiza campañas de sensibilización para trabajadores y trabajadoras.

Finalmente, desde la guía elaborada por el Sindicato Comisiones Obreras, se propone un procedimiento interno de denuncia. Este procedimiento consiste en:

- Asesorar: sobre actuaciones a seguir en casos de acoso sexual, interviniendo activamente, tanto a nivel interno como de testigo en un procedimiento judicial si la persona acosada lo solicita.
- Garantizar que las denuncias sean tratadas con seriedad, agilidad, eficacia y confidencialidad.
- Hacer un seguimiento de la denuncia, dando una respuesta eficaz ante el problema y apoyando a la víctima en todo momento, tratando de evitar cualquier tipo de represalia.

Debemos aclarar que sin perjuicio de acudir al procedimiento interno de denuncia, la víctima podrá ejercer las acciones legales que crea pertinentes.

## 4.2. MARCO JURÍDICO

En este apartado, vamos a abordar la normativa jurídica en materia de acoso sexual. Haremos referencia a la Constitución, Código Penal, ley orgánica para la igualdad entre hombres y mujeres y Estatuto de los trabajadores, recabando los artículos que hacen alusión a nuestra temática en concreto, y resumiendo brevemente en qué consisten. (Comisiones Obreras, 2009)

Primeramente, hacemos referencia la carta magna española, es decir, La Constitución. En este sentido, La Constitución española del 27 de diciembre de 1978, pone de manifiesto algunos artículos que hemos creído relevante mencionar. En este caso, dichos artículos son los siguientes:

*“España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. (Art. 1. 1)*

En dicho artículo se pone de manifiesto que en España debe promoverse el principio de igualdad. En este sentido, no hay nadie que merezca ser hostigado por otra persona, ya que todos somos iguales ante la ley.

*“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”. (Art. 14)*

Resumiendo el art 14 de la constitución, todos somos iguales ante la ley, tanto hombres como mujeres, por tanto, no se da cabida a la discriminación, ya sea por sexo, religión o cualquier otra circunstancia.

*“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. (Art. 18. 1)*

Todos los españoles tenemos derecho a nuestra intimidad, tanto personal como familiar y a una imagen, sin que esta se pueda minar.

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. (Art 35. 1)*

Para finalizar con la constitución, dicho artículo defiende que todos los españoles tienen derecho a trabajar, tanto hombres como mujeres y a ambos se les deben proporcionar las mismas condiciones laborales.

En segundo lugar, destacamos lo recogido en el Código Penal en materia de acoso sexual.

*“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.*

*2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.*

*3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo”. (Art. 184).*

Destacamos este artículo del código penal porque define claramente las posibles sanciones en caso de acoso sexual, afirmando que en caso de que se de esta situación, el hostigador podrá verse afectado por un arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses. También, resalta que si el culpable del acoso sexual es un superior jerárquico que pudiese minar las expectativas de la víctima en la empresa, se someterá a un arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

Finalmente, si la víctima es más vulnerable, por razón de edad, enfermedad, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses. Sin embargo, si el hostigamiento a una víctima vulnerable es realizado por un superior jerárquico, podrá entrar a prisión de seis meses a un año.

Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

*“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”. (Art. 14).*

Hacemos referencia a este artículo, puesto que corresponderá adoptar las medidas necesarias para erradicar casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, a los poderes públicos.

*“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. (Art. 46).*

En dicho artículo, se dan unas nociones sobre el contenido de los planes de igualdad de las empresas. Se destaca, que se debe hacer alusión a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

*“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la*

*elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos". (Art. 48).*

A modo de aclaración, las empresas deben tomar medidas para evitar posibles casos de acoso sexual y los representantes de los trabajadores deben contribuir a dicho fin, mediante campañas de sensibilización.

Estatuto de los trabajadores:

*"... En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

*c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*

*d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*

*e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". (Art. 4.2).*

En el estatuto de trabajadores, se afirma que ningún trabajador debe ser discriminado en su lugar de trabajo, ya sea por sexo, estado civil, por edad, raza, etc. Se debe respetar la intimidad e integridad física.

*"1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se considerarán incumplimientos contractuales:*

*g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa". (Art. 54).*

Finalmente, acabamos afirmando que dentro del citado estatuto, se establece que podrá ser causa de despido e incumplimiento contractual, el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

### **4.3. JURISPRUDENCIA**

El término jurisprudencia, siguiendo a Schiele (2007) hace referencia al conjunto de pronunciamientos de los tribunales superiores de justicia. La jurisprudencia contiene una labor resolutoria. En definitiva, se encarga de dar fallo a una serie de sentencias propuestas.

En primer lugar, creemos que es conveniente hablar de la jurisprudencia, pero simplemente destacando algunos aspectos relevantes, puesto que es un tema que requiere de mayor profundidad.

Tras haber realizado una investigación entre varios portales de jurisprudencia, hemos revisado varias sentencias y hemos sacado una serie de conclusiones. Hemos de decir, que la mayoría de casos encontrados se corresponden con supuestos en los que el hostigador es el superior jerárquico. Este hecho, conseguiremos averiguarlo en la parte

empírica del proyecto. Sin embargo, lo que si es cierto desde nuestro punto de vista, es que en la mayoría de ocasiones las penas que se imponen son a menudo leves, teniendo en cuenta el daño que ha podido ocasionar a la víctima.

Como ya dijimos anteriormente, es un tema que incorpora gran subjetividad, por lo que en varias ocasiones, depende del juez que lleve la sentencia, una pena u otra, ya que la ley no ha llegado a aclarar en profundidad, las medidas que deben tomarse en cada caso y es por tanto, labor del juez encargado, revisar caso por caso.

Para añadir, las sentencias analizadas, describían comportamientos relacionados con el acoso sexual, como contacto físico indeseado, mensajes de carácter sexual, invitaciones a salir de manera reiterada, etc. Comportamientos que son claramente de acoso sexual según han sido descritos con anterioridad.

Las consecuencias para la víctima en la mayoría de casos, han sido abandono del puesto de trabajo dándose de baja, o bien, daños de carácter psicológico. Como hemos explicado previamente, el absentismo laboral genera elevados costes para la empresa, obstaculizando la consecución de objetivos y encareciendo el producto final. Además, los daños de carácter psicológico, pueden dar lugar a depresiones severas en los trabajadores de la organización.

Finalmente, aclaramos que no son casos aislados, sino que son bastantes frecuentes en las empresas, de ahí, que actualmente se esté haciendo tanto hincapié en la elaboración de protocolos de prevención y actuación en las organizaciones. El comportamiento de acoso sexual realizado por un superior genera dificultad para la víctima, puesto que a menudo, se tiene miedo a perder el empleo o simplemente que no se les crean sus acusaciones.



## **CAPITULO 5**

### **ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL SECTOR TURÍSTICO EN ESPAÑA**

#### **5.1. METODOLOGÍA**

El estudio que se les plantea a continuación tiene por objeto la obtención de información sobre la realidad del acoso sexual en las empresas del sector turístico en España. Para obtener información al respecto, se ha utilizado como técnica básica de investigación la encuesta (véase ANEXO I), donde se recogen una serie de preguntas para dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- Conocer si las personas que sufren acoso sexual son únicamente mujeres o también puede ser sufrido por hombres.
- Observar si el acoso sexual laboral proviene únicamente del superior jerárquico o puede ser también consecuencia de la relación con clientes, iguales o subordinados.
- Verificar si para que exista acoso sexual la persona debe manifestar su desagrado u oposición, y necesariamente tiene que ser una conducta que se produzca reiteradamente en el tiempo por parte del mismo individuo.
- Profundizar en la gravedad de los casos de acoso sexual en el trabajo de los que los sujetos tienen conocimiento y en los que ellos directamente han sido víctimas.
- Conocer el grado de respuesta que tendrían las empresas ante hipotéticas situaciones de acoso sexual en el trabajo.
- Indagar en aspectos subjetivos tales como si denunciarían un acoso sexual en el trabajo del cuál pudiesen ser víctimas o testigos.

Aunque se admite de forma generalizada que el acoso sexual puede ser sufrido por ambos sexos, numerosos estudios se centran exclusivamente en casos de acoso sexual laboral hacía mujeres. Desde nuestro estudio queremos hacer hincapié en que estas situaciones podrían ser sufridas por ambos sexos y en concreto, analizaremos dicha situación contando con un 79.2% de mujeres y un 20.8% de hombres encuestados.

El mencionado estudio se lleva a cabo a través de un cuestionario elaborado a través de formularios y hojas de cálculo de Google Drive, el cual consta de 15 preguntas, cuyo principal objeto es el mencionado anteriormente. Dicho cuestionario ha sido respondido por un total de 125 individuos y los cuales, son trabajadores o han trabajado en el sector turístico. En cuanto al ámbito en el cual trabajan es muy diverso, contando con

encuestados que son o han sido empleados en establecimientos hoteleros, alquiler de coches, agencias de viajes, cafeterías y bares, pubs, etc.

El cuestionario se ha realizado de manera online y se ha enviado a través de la red social Facebook a varios grupos cerrados formados exclusivamente por empleados actuales o anteriores del sector turístico de toda España. Esta metodología nos ha permitido un número relativamente elevado de encuestados, no centrándonos únicamente en empleados de establecimientos hoteleros, sino ampliando el estudio hacia cualquier empleo relacionado con el sector turístico. Los encuestados no tienen un perfil en concreto, sino que va dirigido a empleados de cualquier edad y sexo, como hemos podido observar en la tabla anterior. Para la realización del cuestionario, los encuestados lo podían hacer a través de su Smartphone o cualquier dispositivo inteligente, sin conllevarles más de 7 o 10 minutos. La razón por la cual la encuesta es breve es para que los encuestados concentren su máxima atención y no comiencen a mostrar un nivel alto de desinterés. Las preguntas son sencillas, relevantes y concisas, tratándose de evitar preguntas ambiguas.

Para fomentar un mayor ratio de respuesta, hemos intentado que los sujetos entrevistados se sientan seguros a la hora de responder el cuestionario, eludiendo preguntas de carácter personal que pudiesen comprometer la identidad del individuo, salvo aquellos como el sexo y edad. El tratamiento de los datos se ha llevado a cabo de manera confidencial y se estableció una dirección de correo electrónico para todos aquellos individuos a los que les pudiese surgir alguna cuestión al respecto.

En cuanto a la estructura del cuestionario, consta de una serie de preguntas de carácter personal, tales como edad, sexo, lugar donde se encuentra trabajando o ha trabajado, etc. En segundo lugar, se han realizado preguntas relacionadas con la posibilidad de haber sido testigos o víctimas directas de acoso sexual en el ámbito laboral y para medir el grado de respuesta y la gravedad de las situaciones de las que han sido testigos, o han podido sufrir directamente se ha utilizado la escala Likert con valores de 1 a 5, ya que es el método más habitual y confiable para medir este tipo de situaciones.

Fecha de realización	Del 10 al 16 de junio de 2016
Universo	Personas ocupadas o con experiencia en el sector turístico, con edades comprendidas entre los 16 y 50 años en adelante, que se encuentren en los grupos de Facebook donde hemos dirigido la encuesta.
Tipo de encuesta	Encuesta online elaborada a partir de formularios y hojas de cálculo de Google Drive
Ámbito de la investigación	Todo el territorio español
Cuestionario	Preguntas cerradas, escalas Likert, que permiten un correcto tratamiento estadístico y facilitan la creación de índices. Se estima una duración media por encuesta de 7 a 10 minutos
Tipo de muestreo	Aleatorio simple
Tamaño de la muestra	125 individuos

**Tabla 5.3: Ficha técnica de la encuesta**

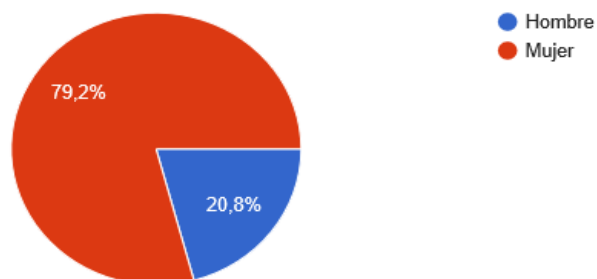
*FUENTE: Elaboración propia*



## 5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS A PARTIR DE LOS DATOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO

En el siguiente gráfico obtenido a partir de los resultados del cuestionario, observamos como existe una mayor presencia femenina, muy por encima de la masculina. Dicha desproporción podría deberse al predominio del colectivo femenino en puestos relacionados con el sector turístico. Y para añadir, cabe objetar al respecto que dichos resultados podrían deberse a la existencia de una mayor sensibilidad en el público femenino y es un tema que les afecta mayoritariamente a éstas, motivo por el que podrían estar más dispuestas a responder al cuestionario.

Indique su sexo. (125 respuestas)

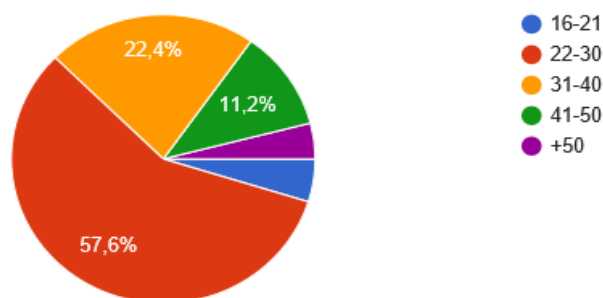


**Figura 6.1: Sexo**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

Respecto a la edad, la encuesta ha sido respondida por individuos de diferentes edades. Sin embargo, un 57.6% de los encuestados tienen una edad comprendida entre los 22 y 30 años, seguido de un 22.4% que representan aquellos con una edad entre 31 y 40 años. El hecho de que la mayoría de los encuestados tengan una edad comprendida entre 22 y 30 años, podría deberse a que la mayor parte de los individuos que se encuentran en los grupos de Facebook a los que se ha ido dirigidos el cuestionario, tengan mayoritariamente dicha edad. El bajo porcentaje de individuos con edades superiores a los 50 años, podría deberse a la metodología utilizada para la obtención de datos, ya que cabe esperar que un porcentaje alto este colectivo, sobre todo en el sector turístico, podrían encontrarse menos familiarizados con el uso de las nuevas tecnologías y redes sociales.

Indique su edad. (125 respuestas)

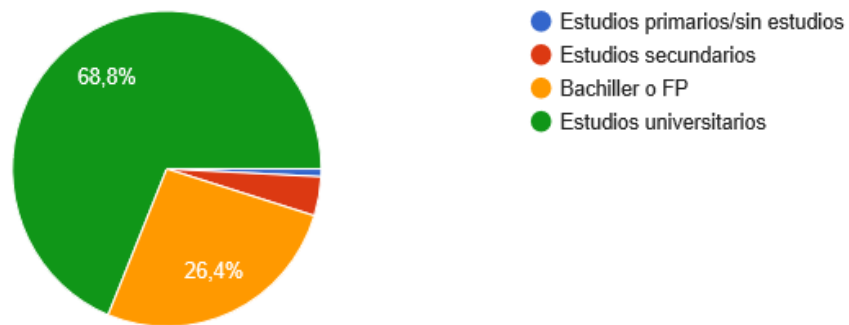


**Figura 6.2: Edad**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

Respecto al nivel de estudios, predominan aquellos con estudios universitarios seguidos por aquellos con estudios de bachiller o FP. Nos llama la atención como el porcentaje más elevado lo encontramos en individuos que cuentan con estudios universitarios, algo que desde nuestro punto de vista podría estar motivado, como anteriormente, por el hecho de que nuestra muestra se encuentra condicionada por los individuos que pertenecen a los grupos de Facebook a los que ha sido dirigida.

¿Cuál es su nivel de estudios? (125 respuestas)



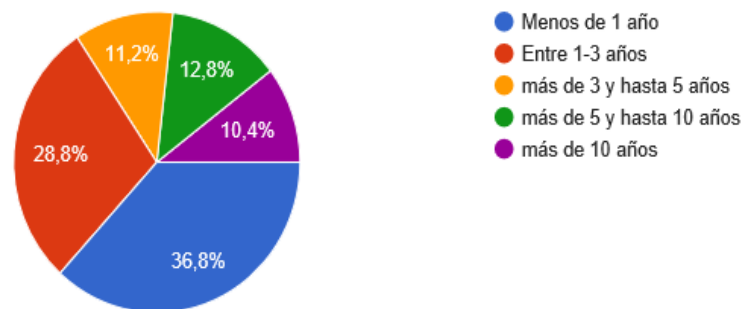
**Figura 6.3: Nivel de estudios**

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario

En la siguiente pregunta, se les preguntó a los encuestados sobre cuánto tiempo llevan trabajando en su actual empresa o en relación a su último empleo, si actualmente no trabajan. En este caso, un 65.6% de los encuestados llevan desde menos de 1 año hasta 3 años, predominando los encuestados que se encuentran con una duración inferior a un año. Este hecho, nos ilustra la posible existencia en el sector turístico de una alta rotación de personal y precariedad laboral en dichos empleos.

¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en su actual empresa? Si actualmente no trabaja responda a esta pregunta con relación a su último empleo

(125 respuestas)



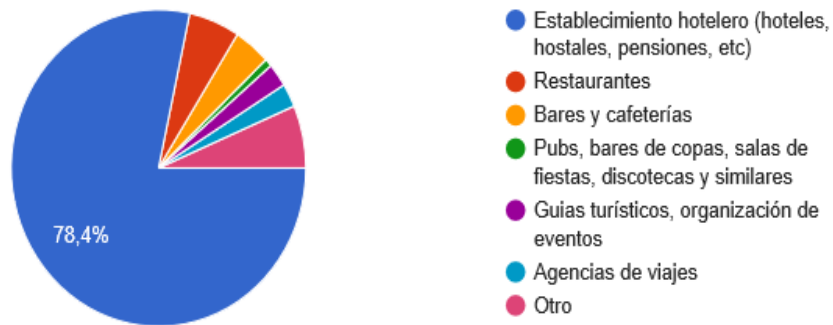
**Figura 6.4: Duración**

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario

Respecto a la actividad principal de la empresa donde se encuentran actualmente trabajando nuestros encuestados o han trabajado, si actualmente no lo hacen, observamos una amplia mayoría de empleados en establecimientos hoteleros.

Indique la actividad principal de la empresa en la que trabaja o ha trabajado (si no lo hace actualmente):

(125 respuestas)



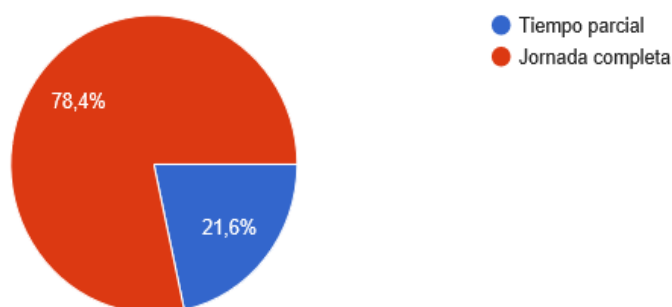
**Figura 6.5: Actividad**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

En la siguiente pregunta, se les planteó a nuestros encuestados si se encontraban trabajando a jornada completa o a tiempo parcial. En este caso, predomina una mayoría de encuestados que se encuentran desarrollando su trabajo a jornada completa.

Indique si trabaja (o trabajó, si actualmente no lo hace) a jornada completa o a tiempo parcial:

(125 respuestas)



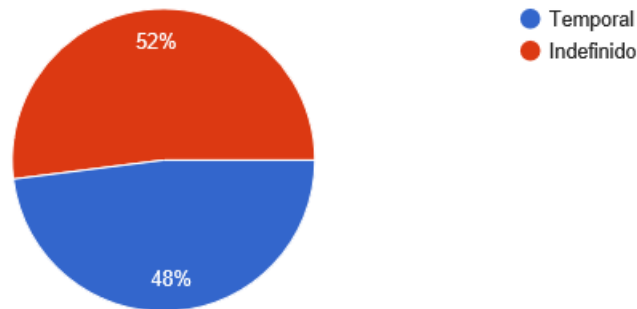
**Figura 6.6: Jornada laboral**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

Respecto a la pregunta relacionada con el tipo de contrato con el que cuentan actualmente nuestros encuestados, tanto el contrato indefinido como temporal se encuentran muy equilibrados, contando con un 52% de encuestados con contrato indefinido y un 48% con contrato temporal.

Indique el tipo de contrato que tiene o que tuvo en su último empleo si actualmente no trabaja:

(125 respuestas)



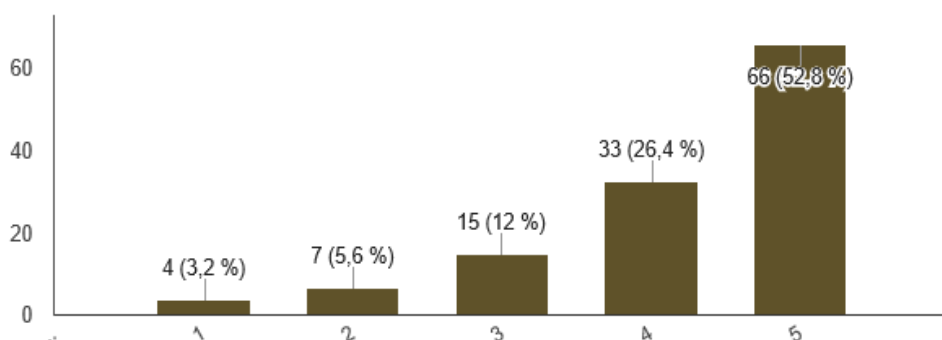
**Figura 6.7: Tipo de contrato**

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario

En la siguiente pregunta se les preguntó a nuestros encuestados sobre si en caso de sufrir situación de acoso sexual en el trabajo o ser testigo de ello, estarían dispuestos a denunciarlo. En este caso, un 52.8% denunciarían los hechos con toda seguridad frente al 3.2% que con toda seguridad no harían nada al respecto. A este respecto, observamos la existencia de un mayor número de individuos que estarían dispuestos con toda seguridad a emprender medidas contra su agresor.

En caso de sufrir situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, o ser testigo de ello, ¿denunciaría ante su empresa lo ocurrido?:

(125 respuestas)



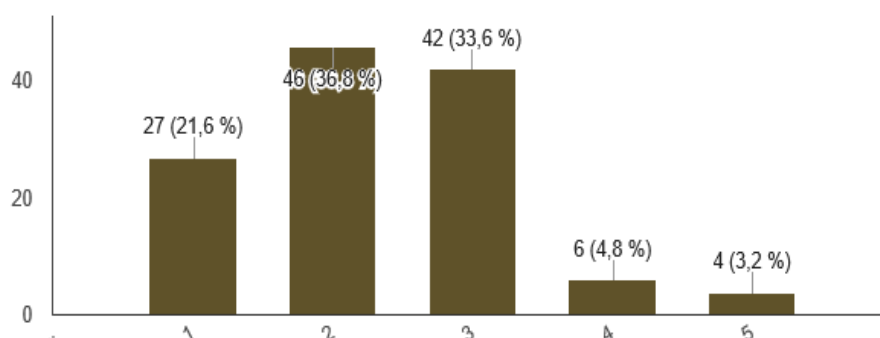
**Figura 6.8: Grado de respuesta de los empleados ante casos de acoso sexual en el trabajo**

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario

Sin embargo, seguida de la pregunta anterior, se les planteó a nuestros encuestados que valorasen según su punto de vista si las demás personas, sin considerarse a sí mismos, estarían dispuestas a denunciar un posible caso de acoso sexual ante sus empresas. En cuanto al resultado, la mayoría considera que seguramente estas personas no harían nada y no denunciarían los hechos. Este resultado nos podría evidenciar la tendencia que existe entre los humanos en general de considerar que otros no harían lo que ellos si que estarían dispuestos a realizar. Desde nuestro punto de vista, los resultados obtenidos en esta pregunta son los que incorporan mayor validez, puesto que en varias ocasiones consideramos que los demás no reaccionarían ante determinadas situaciones por el simple hecho de que el propio individuo tampoco estaría dispuesto a realizarlo.

En su opinión, ¿considera que la mayoría de las personas están dispuestas a denunciar situaciones de acoso sexual ante sus empresas?

(125 respuestas)



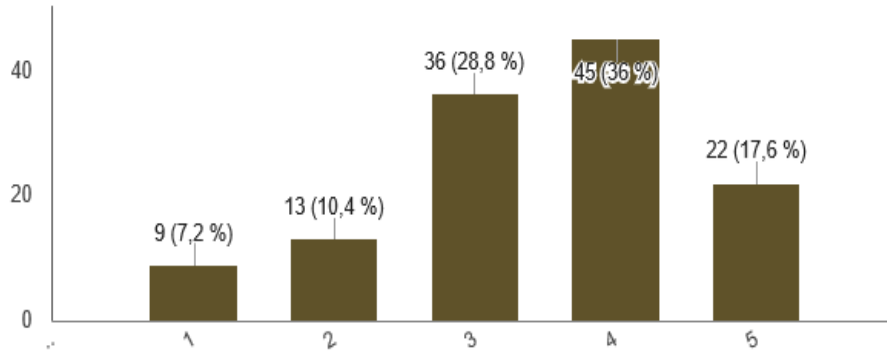
**Figura 6.9: Grado de respuesta para casos de acoso sexual hacia terceros**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

Respecto al nivel de respuesta o reacción de las organizaciones ante casos de acoso sexual que se les puedan plantear, destacamos como un 67% de los encuestados señalan que sus actuales empresas o en la última en la que han trabajado, tendrían una respuesta buena y contundente ante este tipo de situaciones. Estos resultados podrían evidenciar el compromiso que están adoptando actualmente las empresas con respecto a la problemática del acoso sexual en el trabajo, desarrollando y poniendo a disposición de los trabajadores códigos de buenas prácticas, manuales para la prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual en el trabajo, etc.

Valore el nivel de respuesta o reacción que usted considera que tendría su actual empresa (o en la que trabajó anteriormente si actualmente no lo hace) ante una hipotética denuncia de acoso sexual en el trabajo.

(125 respuestas)



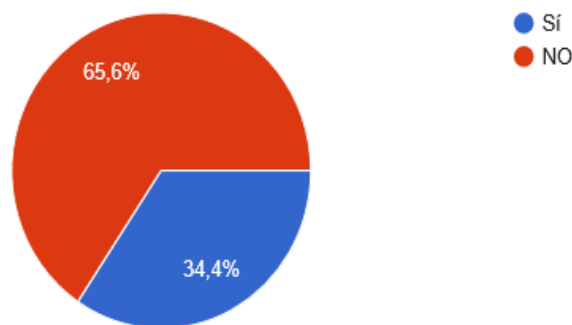
**Figura 6.10: Nivel de respuesta de las empresas para casos de acoso sexual**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

Respecto a la pregunta que se les plantea a nuestros encuestados dedicada a obtener información sobre el grado de conocimiento que tienen sobre terceros que hayan podido sufrir acoso sexual en el ámbito laboral, un 34.4% de los encuestados afirma tener conocimiento de situaciones de acoso sexual en el trabajo. El mencionado dato, nos resulta interesante debido a que nos ayudaría a confirmar que el tema aquí tratado no es algo esporádico u ocasional, sino que es más frecuente de lo que imaginamos.

¿Conoce usted a alguien de su ámbito laboral actual o anterior que haya sufrido algún tipo de acoso sexual en el trabajo?

(125 respuestas)



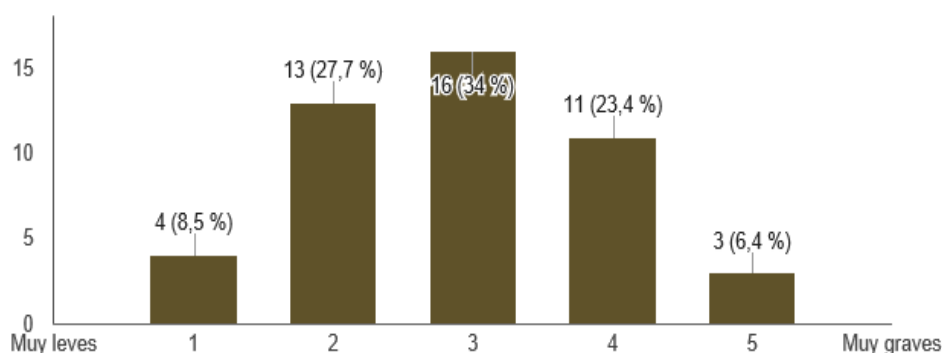
**Figura 6.11: Conocimiento de casos de acoso sexual hacía terceros**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

Posteriormente, vinculada con la pregunta anterior, nuestros encuestados debían valorar las situaciones de acoso sexual en el trabajo hacía terceros, de las cuales tienen conocimiento. A este respecto, nos llama la atención como un 29,8% de los encuestados califican las situaciones de las que han sido testigos como graves o muy graves. Este hecho nos resulta relevante, debido a que no se tratan comportamientos que carezcan de gravedad desde la óptica de nuestros entrevistados. El mayor porcentaje lo encontramos en situaciones con una valoración intermedia, es decir, ni muy graves ni muy leves.

Califique las situaciones de acoso sexual de las que usted tiene conocimiento de terceros. No tiene que responder a esta pregunta si no tiene conocimiento de estas situaciones.

(47 respuestas)



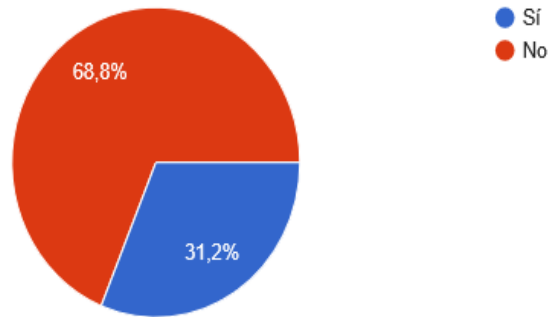
**Figura 6.12: Valoración de situaciones de acoso sexual hacía terceros**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*

Respecto a la pregunta relacionada con si han sido alguna vez víctima de acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida profesional, un 31.2% de los encuestados han padecido esta situación en algún momento a lo largo de su carrera profesional. De estos resultados, podemos concretar que un total de 26 hombres que han respondido el cuestionario, 4 de ellos han sido directamente víctimas de acoso sexual en el trabajo en alguna ocasión, lo cual representaría un 15,38%. Por lo tanto, hemos de decir que no es algo que exclusivamente afecte al colectivo femenino, sino que es algo que también podría afectar a los hombres, aunque en menor medida como hemos podido observar. Desde nuestro estudio, hacemos hincapié en este aspecto debido a que la mayoría de investigaciones que se hacen con relación con este tema, se refieren sobretodo en acoso sexual en el trabajo hacía mujeres sin considerar que es algo que también podría ser padecido por el colectivo masculino.

¿Ha sido usted directamente víctima de acoso sexual en el trabajo en alguna ocasión a lo largo de su vida profesional?

(125 respuestas)



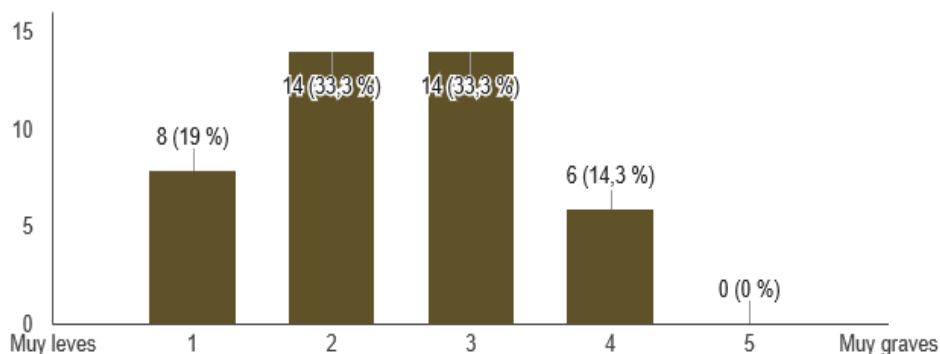
**Figura 6.13: Víctimas directas de acoso sexual en el trabajo**

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario

En relación con la valoración de las situaciones de las cuales nuestros encuestados han sido directamente víctimas de acoso sexual en el trabajo, un 33,3% de los encuestados las califican como intermedias, es decir ni demasiado graves ni muy leves. Sin embargo, tienden a calificarlas más como situaciones leves que graves o muy graves. De estos resultados obtenidos nos llama la atención como un 14,3% de los encuestados que han sido directamente víctimas de acoso sexual, las califica como situaciones graves, siendo la amplia mayoría de los individuos que califican las situaciones de este modo, mujeres.

Califique las situaciones de acoso sexual de las que usted ha sido directamente víctima. No tiene que responder a esta pregunta si no se ha producido esta situación.

(42 respuestas)



**Figura 6.14: Valoración de las situaciones en las que se ha sido directamente víctima de acoso sexual en el trabajo.**

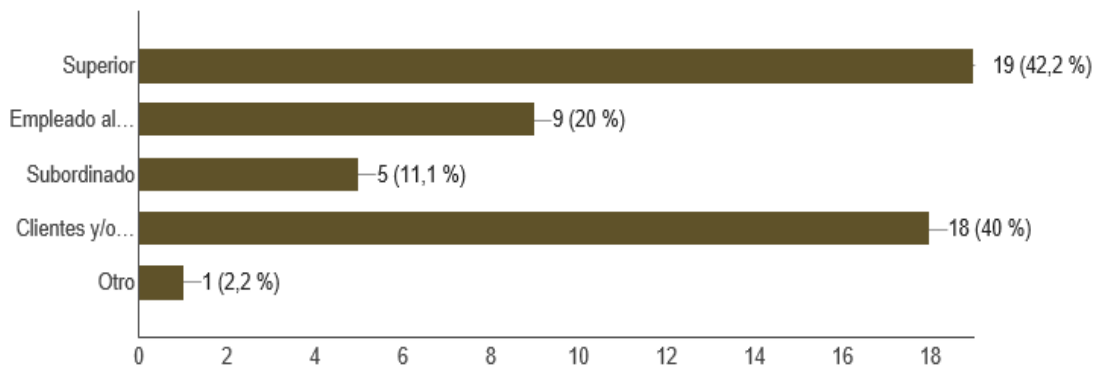
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario



Finalmente, se les planteó a nuestros encuestados que indicasen la posición que ocupaba la persona que la acosaba, teniendo en cuenta no sólo individuos de dentro de la empresa como superiores, compañeros o subordinados, sino también, clientes y/o proveedores que tienen relación con la organización. En este caso, un 42.2% de las personas que han declarado haber sido víctimas de acoso, señalan que han sido acosados directamente por parte de un superior, seguido de un 40% que lo han sido por clientes y/o proveedores. A este respecto, debemos destacar como en el sector turístico, los principales responsables del acoso sexual en el trabajo no siempre se encuentran dentro de la empresa, sino que a menudo son clientes y/o proveedores. Este hecho, se podría deber a que en el sector turístico se exige una mayor presencia de cara al público y en este caso, existe dificultad para calificar dichas conductas como acoso sexual, ya que un requisito indispensable para que se produzca el mencionado acoso es que el comportamiento se repita a lo largo del tiempo por el mismo individuo. Sin embargo, en ocasiones la relación con el cliente es puntual y dicho comportamiento no se vuelve a repetir, en ese caso, no estaríamos ante acoso sexual, pero si constantemente dichos sucesos se repiten por clientes diferentes hacia una misma persona, ésta podría sentirse acosada y desarrollar muchos de los síntomas o consecuencias que se derivan del acoso (estrés, depresión, miedo a desarrollar el trabajo, problemas psicológicos diversos, etc.).

¿Qué posición ocupaba la persona que la acosaba? No tiene que responder a esta pregunta si usted no ha sido víctima de acoso sexual.

(45 respuestas)



**Figura 6.15: Posición ocupada por la persona responsable del acoso**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario*



## CAPITULO 6

### CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

#### 7.1. CONCLUSIONES

En primer lugar, las conclusiones que podemos sacar una vez finalizado nuestro estudio compuesto por una parte teórica y otra empírica, son las siguientes.

Con relación a la primera parte del estudio, podemos objetar al respecto que el acoso sexual en el trabajo posee una gran complejidad para ser definido de manera adecuada. Numerosos autores lo definen sin concretar que son situaciones que podrían ser padecidas por ambos sexos, otros en cambio, no consideran en su definición la posibilidad de que se produzca entre sujetos que no se encuentran dentro de la empresa, y finalmente, no existe un consenso unánime sobre la definición más acertada.

En segundo lugar, un factor que se repite en varias investigaciones es el hecho de que para que exista acoso sexual en el trabajo, es necesario que los comportamientos o conductas se produzcan de manera reiterada, por el mismo individuo. El mencionado factor, una vez concluida nuestra parte empírica, nos ha servido para comprobar que en el sector turístico no siempre es así, ya que un empleado/a podría padecer una situación de acoso sexual en el trabajo por parte de un cliente puntual, y que no se vuelva a repetir por parte de dicho cliente. Sin embargo, si constantemente dicho empleado/a sufre este tipo de situaciones por parte de clientes diferentes entre sí, podría llegar a sentirse acosado.

Si tenemos en cuenta los diferentes tipos de acoso sexual que consideran los distintos autores, la mayoría de ellos distinguen entre chantaje sexual y acoso sexual ambiental. Desde nuestro estudio, hemos querido hacer una división más detallada en función de la persona responsable del acoso, la intensidad del mismo y los objetivos perseguidos por dicha persona responsable.

Por otro lado, las empresas cada vez se están sensibilizando más al respecto, elaborando códigos de buenas prácticas, manuales de prevención y actuación, etc. Esto nos indica que es un problema del cual las empresas no son ajenas y están comenzando a ser conscientes de los daños que les puede ocasionar. Entre dichos daños, destacamos el absentismo laboral, dificultad en la consecución de objetivos y baja productividad, añadiendo los elevados costes que les podría suponer el pago de indemnizaciones, en caso de ser necesario.

Como hemos podido observar, tanto en la teoría como en la práctica, el colectivo femenino es el que tiene más posibilidades de sufrir acoso sexual laboral a lo largo de su carrera. Este hecho, se debe principalmente a la gran presencia femenina que existe en el sector turístico, vulnerabilidad y desequilibrio en las condiciones laborales con respecto a los hombres. Sin embargo, aunque es algo que afecta mayoritariamente a mujeres, no quiere decir que los hombres no puedan padecerlo. De hecho, en nuestro

estudio empírico, hemos podido observar que un 15,38% de los hombres encuestados han sido víctima directa de acoso sexual laboral en alguna ocasión. Además, un dato interesante que hemos podido deducir de los resultados obtenidos en el estudio empírico, es que los hombres son más proclives a sufrir situaciones de acoso sexual en el trabajo por parte de subordinados y en el caso de las mujeres, se presenta de manera más habitual por parte de superiores.

Otro aspecto que debemos resaltar en el ámbito jurídico, es el hecho de que en gran parte de los casos, las sentencias que se aplican dependen en gran medida del juez encargado. Esto principalmente se debe a la subjetividad que posee el tema en cuestión e igualmente dentro de las empresas, dependerá de la persona que se encuentre llevando casos de acoso sexual en el trabajo.

Continuando con la parte empírica, vamos a ir analizando cada pregunta del cuestionario y sacando conclusiones al respecto. Primeramente, si analizamos la primera pregunta, observamos como existe una amplia mayoría de encuestados que son mujeres. Esto se debe a que en el sector turístico hay gran presencia femenina como ya hemos indicado anteriormente, puestos de trabajo tales como camareras de pisos, gobernanta, recepcionista, etc. Son ocupados habitualmente por mujeres en lugar de por hombres. Sin embargo, no es algo que exclusivamente afecte al colectivo femenino, sino que también podría afectar al masculino.

En relación con la segunda pregunta vinculada con la edad de nuestros encuestados, hemos de decir que el hecho de que la mayoría de los encuestados tengan edades comprendidas entre 22-30 años, se debe a que la inserción laboral se produce normalmente a partir de los 22 años en España y lo cuál, tiene relación con la siguiente pregunta sobre el nivel de estudios, ya que destaca una mayoría de encuestados que cuentan con títulos universitarios, seguidos de los que han obtenido bachiller o FP. Decimos que guarda relación con la pregunta anterior, porque si nos encontramos realizando estudios universitarios que es lo que más predomina, lo habitual es no finalizar dichos estudios antes de los 22 años. Nos sorprende el bajo porcentaje de individuos que no tienen estudios o simplemente cuentan con estudios secundarios. Esto podría deberse a que nuestra muestra no es representativa y se ve condicionada por la metodología que ha sido utilizada para la recogida de datos.

Respecto a la pregunta relacionada con el tiempo que llevan trabajando en su actual empresa o en la última si actualmente no lo hacen, observamos como predominan los sujetos que llevan trabajando desde menos de 1 año hasta 3 años, esto nos podría indicar que existe una elevada rotación de personal en las empresas del sector turístico, pudiendo ser objeto de una investigación futura en mayor profundidad. Nos sorprende como el porcentaje más bajo lo encontramos en aquellos que llevan trabajando durante más de 10 años, siendo éste únicamente del 10,4%.

Si continuamos analizando la pregunta sobre el lugar donde desarrollan su trabajo, observamos que un 78,4% de los encuestados se encuentran trabajando o han trabajado en establecimientos hoteleros, tales como hoteles, hostales, pensiones, etc. existiendo un porcentaje más bajo, no superior al 10% que trabajan o han trabajado en agencias de viajes, alquiler de coches, restaurantes, bares, cafeterías y aerolíneas.

Respecto al tipo de contrato que tienen o han tenido nuestros encuestados, destacamos como un 52% cuentan con contrato indefinido y un 48% tienen contrato temporal. Existe un equilibrio entre ambos contratos, lo cual nos sorprende, debido a que en la mayoría de ocasiones se tiende a pensar que los empleos relacionados con el sector turístico son en una amplia mayoría temporales. Sin embargo, el tener un contrato indefinido, no tiene porqué significar tener estabilidad. Para añadir, si consideramos la jornada laboral de nuestros encuestados, éstos afirman tener jornada completa y tan sólo un 21,6% tienen jornada a tiempo parcial. Hemos de decir, que tras haber analizado los datos en mayor profundidad, gran parte de nuestros encuestados

han mostrado un gran descontento en relación con su jornada laboral, ya que la califican de excesiva en muchas ocasiones. Esto se debe a que aunque la jornada laboral sean 8 horas diarias, en muchos empleos ese número de horas se amplía, bien por terminar de atender a una gran cola de clientes o por tener que trabajar hasta el cierre del establecimiento en el caso de bares, restaurantes, pubs, etc.

En relación con la pregunta de si denunciaría ante su empresa un posible caso de acoso sexual del cual fuese testigo o pudiese padecer directamente, la amplia mayoría de nuestros encuestados señala que con toda seguridad denunciaría lo ocurrido. Destacamos como un 50% de los hombres estarían dispuestos a denunciar posibles situaciones de acoso sexual que se les pudiesen plantear o ser testigo. En el caso de las mujeres, existe un mayor temor ante este hecho. Sin embargo, posteriormente se les planteó la pregunta de si creen que la mayoría de personas estarían dispuestas a denunciarlo y la respuesta fue que con seguridad no denunciarían estas situaciones. Por lo tanto, esto nos ilustra que podría existir un temor generalizado para denunciar los casos de acoso sexual en el trabajo. Dichos temores podrían ser pérdida de empleo, posibles represalias, entre otros, los cuales no son ajenos entre los empleados de la organización.

Posteriormente se les planteó a nuestros encuestados que valorasen el nivel de respuesta o reacción, que desde su punto de vista cree que tendría su actual empresa o la anterior, si actualmente no trabaja. En este caso, un 53,6% consideran que su empresa tendría una respuesta aceptable y contundente ante un posible caso de acoso sexual en el ámbito laboral. Este hecho, nos ilustra la implicación que están teniendo las empresas para este tipo de situaciones y la existencia en ellas, de protocolos de actuación y prevención, códigos de buenas prácticas, etc.

Respecto a la pregunta de si nuestros encuestados tenían conocimiento de que alguien de su ámbito laboral sufra o hubiera sufrido acoso sexual en el trabajo, un 34,4% afirma tener conocimiento de que alguien de su ámbito laboral haya sufrido o se encuentre sufriendo esta situación. Como podemos observar, es un dato relevante debido a que no es algo que sea poco habitual. Posteriormente, en relación con la pregunta en la que nuestros encuestados debían valorar las situaciones de las cuales tienen conocimiento, un 34% de los encuestados las califican como intermedias, seguido del 27,7% de los mismos que se inclinan más hacia situaciones de carácter leve. Estos datos desde nuestra óptica, se deben a que existe una dificultad generalizada entre los sujetos a la hora de calificar las situaciones en leves, graves y muy graves. Este aspecto incorpora elevada subjetividad.

En cuanto a la pregunta donde se les solicitaba a nuestros encuestados que nos aportaran información sobre si habían sido alguna vez a lo largo de su vida profesional víctimas directas de acoso sexual, un 31,2% de los mismos lo ha sido en alguna ocasión. A este respecto, aunque la mayoría de personas que han sido víctimas son mujeres, los hombres como ya hemos mencionado con anterioridad también lo han sido y es por tanto un dato relevante. Por lo tanto, confirmamos lo mencionado en la parte teórica relacionado con que las mujeres son quienes mayoritariamente sufren situaciones de acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, hacemos hincapié es que no es algo exclusivo para este sexo, sino que podría afectar a ambos.

Posteriormente, los individuos que habían sido víctimas directas de acoso sexual, debían valorar la gravedad de dichas situaciones y los resultados fueron que la mayoría de los sujetos las califican como intermedias, inclinándose más hacia situaciones leves.

En último lugar, nuestros encuestados debían aportarnos información acerca de quiénes fueron las personas responsables de dicho acoso. En este caso, un 42,2% señala al superior jerárquico, seguido de un 40% correspondiente a clientes y/o proveedores. Debemos de realizar un comentario a este respecto, puesto que a menudo se tiende a pensar que el acoso sexual se produce entre miembros de dentro de la empresa. Sin

embargo, como hemos demostrado a partir de los resultados del cuestionario, esto no es así, al menos en el sector turístico. El sector turístico engloba a puestos de trabajo que requieren de una gran presencia de cara al público y por lo tanto, existe una mayor probabilidad de sufrir acoso sexual por parte de clientes. Debemos mencionar que en muchas ocasiones, las situaciones sufridas con clientes no se engloban dentro de casos de acoso sexual por el simple hecho de que no es una conducta que se produzca reiteradamente por el mismo sujeto. Sin embargo, a partir de varias respuestas al cuestionario, hemos llegado a la conclusión de que no necesariamente tienen que ser conductas que se repitan en el tiempo por el mismo sujeto, sino que si esos comportamientos se producen a menudo por parte de diferentes individuos, la persona se podría llegar a sentir acosada y tener miedo a realizar su trabajo al no sentirse segura. En este caso por ejemplo una camarera de pisos, al haber padecido una situación de acoso sexual podría llegar a sentir miedo a limpiar la habitación de un cliente por miedo a que pueda darse de nuevo una situación parecida y no sentirse respaldada por su empresa. Al mismo tiempo, debemos ser conscientes de que dentro de las empresas es bastante frecuente el acoso sexual por parte del superior jerárquico como ya lo habíamos mencionado con anterioridad en la parte teórica. Este caso es bastante delicado, puesto que las personas podrían llegar a tener un mayor miedo a denunciar lo sufrido y sobretodo, miedo a que no se le crean sus acusaciones.

## **7.2. LIMITACIONES EN EL ESTUDIO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL**

A la vista de la información obtenida por parte de nuestra investigación podemos concluir que la realización de ésta y otras investigaciones de similar naturaleza no han estado exentas de dificultades. Varios investigadores que han realizado estudios similares han expuesto las dificultades que han tenido a la hora de encontrar personas que estén dispuestas a ser parte de la muestra. Este límite se ve más acentuado cuando los investigadores requerimos de sujetos que hayan sido víctimas directas de acoso sexual en el trabajo, ya que es habitual encontrarse con la negativa de estas personas, debido a que no están dispuestos a recordar los episodios dolorosos sufridos. Es un tema delicado que requiere que los sujetos entrevistados se sientan seguros y cómodos, intentando eludir cualquier pregunta de carácter personal que pueda hacer que el sujeto se niegue a continuar con el cuestionario. En ocasiones, las personas que han sido víctimas de acoso sexual en el trabajo prefieren como afirma Pérez (2012), ponerlo en conocimiento de vías oficiales como los sindicatos, la patronal u otras. Sin embargo, la labor realizada por sindicatos resulta infructífera, debido al bajo número de casos que se ponen en conocimiento de dichas organizaciones.

Teniendo en cuenta los estudios revisados, generalmente se utilizan tres fórmulas para concretar el estudio del acoso sexual laboral. Siguiendo a Pérez (2012), la primera consiste en preguntar sobre el “acoso técnico”, la segunda por el “acoso declarado” y la última consiste en preguntar acerca del conocimiento sobre situaciones de acoso hacia otros compañeros/as en el lugar de trabajo. El acoso técnico se refiere a preguntar acerca de la vivencia de una serie de conductas integradas en un catálogo que es elaborado por el investigador. El catálogo que es elaborado por el investigador está formado por un conjunto de conductas que se califican de acoso sexual. Por otra parte, el acoso declarado consiste en preguntar directamente sobre la experiencia de casos de acoso sexual en el trabajo. En nuestro estudio, además de preguntar sobre la vivencia de experiencias de acoso sexual de manera directa, hemos preguntado sobre la posibilidad de tener conocimiento de estas situaciones en terceros, habitual en numerosas investigaciones.

Por otro lado, otra limitación que podemos observar es la derivada de la subjetividad que tiene calificar situaciones de acoso sexual, ya que es complicado calificar las situaciones de acoso sexual, sobre todo cuando no se ha sido víctima directamente de

ello. Además, hemos de decir que nuestra principal limitación al realizar la investigación ha sido la de que nuestra muestra no se puede considerar representativa por circunstancias de tiempo y recursos.

Para concluir, queremos señalar que es fundamental tener en cuenta que no existe un consenso sobre la definición más acertada acerca del acoso sexual laboral y que, dependiendo de la definición que consideremos como punto de partida se condicionará nuestro estudio. Es difícil que los distintos estudios sobre acoso sexual en el trabajo puedan ser comparables. Sin embargo, debemos dejar constancia de qué mide y cómo lo mide.

## BIBLIOGRAFÍA

Bates, L. (2013). Sexual harassment in the workplace is endemic". Theguardian.com. Disponible en <http://www.theguardian.com/lifeandstyle/womens-blog/2013/oct/23/sexual-harassment-workplace-endemic-women> (consulta: 5 de junio de 2016)

Barak, Azy, Fisher, Way y Houston, Sandra (1992): "*Individual difference correlates of the experience of sexual harassment among female university students*". Journal of Applied Social Psychology, N° 22. págs.17-37.

Casas, E. (2010). *Acoso sexual en el trabajo*. Edita Asepeyo. Navarra

Comisiones Obreras (2009). "Guía sindical: *La acción sindical frente al acoso sexual*". Edita la Secretaria confederal de la mujer de CCOO. Madrid.

Comisiones Obreras (2012). "*Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*". Edita la Secretaria de mujer de CCOO de Extremadura. Badajoz.

Empresa Gamesa (2015). "Protocolo de actuación en casos de acoso y discriminación". Noviembre de 2015. Gamesacorp.com. Disponible en <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/capital-humano/nuestras-personas/protocolo-de-actuacion-en-caso-de-acoso-laboral.pdf> (consulta: 21 de febrero de 2016)

Nova, P. (1996). "*El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo*". Revistas.ucm.es. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220229A/32581> (consulta: 04 de abril de 2016)

Nussbaum, M. (2007):*El enfoque de las capacidades:un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas*. Publicado en Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, nº 100, CIP-Ecosocial/Icaria

Inmark Estudios (2006):" *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*". Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

La Asociación de Empresas de la Merindad de Estrella (2013). *Manual de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo*. Edita La Asociación de Empresas de la Merindad de Estrella-LASEME.

Mansilla, F. (2003). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Psicología-online.com. Disponible en <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/> (consulta: 14 de junio de 2016)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). "*Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*". Edita en Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Madrid.



Mejías, A. M. (2001): *El acoso sexual en el trabajo: análisis y propuestas para su prevención*. Edita UGT-P.V. Madrid

Organización Internacional del Trabajo (2010). “*Guide of prevention of sexual harassment in the workplace*”. Edita Beijing Zhongze Women’s Legal Consultation and Service Center. Beijing.

Organización Internacional del Trabajo (2012). “*El hostigamiento o acoso sexual*”. Edita Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Hoja informativa.

Pernas, B., Román, M., Olza, J., & Naredo, M. (2000). “*La dignidad quebrada, las raíces del acoso sexual en el trabajo*”. Madrid. Publicaciones electrónicas [empleo.gob.es](http://empleo.gob.es) Disponible en [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/30/recen6.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/30/recen6.pdf) (consulta: el 20 de abril de 2016)

Pérez (2012). “*Los estudios cuantitativos sobre el acoso sexual laboral en España: dilemas metodológicos y dilemas*”. Depósito de investigación de la Universidad de Sevilla, idus.us.es.

Pérez & Serrano (2012). “El acoso sexual: cómo es/ cómo se percibe socialmente. Indicaciones para un fiel reflejo de la realidad en los medios de comunicación”. I Congreso Internacional de Comunicación y Género. 5-7 marzo, Sevilla.

Rubenstein, Michael y De Vries, Ineke (1993): “*How to combat sexual harassment at work. A guide to implementing the European Commission code of practice*”. Commission of the European Communities. Luxemburgo.

Sánchez Ancha, Yolanda; González Mesa, Francisco Javier; Molina Mérida, Olga; Guil García, María. “*Guía para la elaboración de protocolos*”. Biblioteca Lascasas, 2011; 7(1). Disponible en <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0565.php> (Consulta: 15 de junio de 2016)

Schiele, C. (2008). “La jurisprudencia como fuente del derecho: el papel de la jurisprudencia”. *Ars Boni et Aequi*, nº 4, 2008, págs 181-200.

Vallejo, R. (2006). “El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora”. Localizado en trabajo: revista andaluza de relaciones laborales, nº17, 2006, págs 55-84.

---

## ANEXOS

---

### ANEXO I

27/6/2016

Cuestionario para el estudio de la problemática del acoso sexual en las empresas del sector turístico en España

## Cuestionario para el estudio de la problemática del acoso sexual en las empresas del sector turístico en España

El cuestionario que se les plantea a continuación tiene por objeto la obtención de información sobre la realidad del acoso sexual en las empresas del sector turístico en España. Este estudio se está realizando como parte de un Trabajo Fin de Grado en la Facultad de Turismo y Finanzas de la Universidad de Sevilla, bajo la tutela del Departamento de Administración de Empresas y Marketing. Todos los datos obtenidos serán tratados de forma anonimizada y con la máxima confidencialidad. Muchas gracias por su colaboración. Para cualquier duda puede contactar directamente conmigo a través del siguiente correo electrónico: [vangargar199428@gmail.com](mailto:vangargar199428@gmail.com) (Vanessa García)

\*Obligatorio

1. **Indique su sexo.** \*

*Marca solo un óvalo.*

- Hombre  
 Mujer

2. **Indique su edad.** \*

*Marca solo un óvalo.*

- 16-21  
 22-30  
 31-40  
 41-50  
 +50

3. **¿Cuál es su nivel de estudios?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- Estudios primarios/sin estudios  
 Estudios secundarios  
 Bachiller o FP  
 Estudios universitarios

27/6/2016

Cuestionario para el estudio de la problemática del acoso sexual en las empresas del sector turístico en España

4. **¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en su actual empresa? Si actualmente no trabaja responda a esta pregunta con relación a su último empleo \***

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- Entre 1-3 años
- más de 3 y hasta 5 años
- más de 5 y hasta 10 años
- más de 10 años

5. **Indique la actividad principal de la empresa en la que trabaja o ha trabajado (si no lo hace actualmente): \***

Marca solo un óvalo.

- Establecimiento hotelero (hoteles, hostales, pensiones, etc)
- Restaurantes
- Bares y cafeterías
- Pubs, bares de copas, salas de fiestas, discotecas y similares
- Guías turísticos, organización de eventos
- Agencias de viajes
- Otro: .....

6. **Indique si trabaja (o trabajó, si actualmente no lo hace) a jornada completa o a tiempo parcial: \***

Marca solo un óvalo.

- Tiempo parcial
- Jornada completa

7. **Indique el tipo de contrato que tiene o que tuvo en su último empleo si actualmente no trabaja: \***

Marca solo un óvalo.

- Temporal
- Indefinido

8. **En caso de sufrir situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, o ser testigo de ello, ¿denunciaría ante su empresa lo ocurrido?: \***

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Seguramente no	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Seguramente sí

27/6/2016

Cuestionario para el estudio de la problemática del acoso sexual en las empresas del sector turístico en España

9. En su opinión, ¿considera que la mayoría de las personas están dispuestas a denunciar situaciones de acoso sexual ante sus empresas? \*

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5		
Seguramente no	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Seguramente si

10. Valore el nivel de respuesta o reacción que usted considera que tendría su actual empresa (o en la que trabajó anteriormente si actualmente no lo hace) ante una hipotética denuncia de acoso sexual en el trabajo. \*

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5		
Respuesta nula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Respuesta muy contundente

11. ¿Conoce usted a alguien de su ámbito laboral actual o anterior que haya sufrido algún tipo de acoso sexual en el trabajo? \*

No tenga en cuenta su propia experiencia, solo valore el conocimiento que usted tiene sobre situaciones de acoso sexual a terceros.

Marca solo un óvalo.

- Sí
- NO

12. Califique las situaciones de acoso sexual de las que usted tiene conocimiento de terceros. No tiene que responder a esta pregunta si no tiene conocimiento de estas situaciones.

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5		
Muy leves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy graves

13. ¿Ha sido usted directamente víctima de acoso sexual en el trabajo en alguna ocasión a lo largo de su vida profesional? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

14. Califique las situaciones de acoso sexual de las que usted ha sido directamente víctima. No tiene que responder a esta pregunta si no se ha producido esta situación.

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5		
Muy leves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy graves

27/6/2016

Cuestionario para el estudio de la problemática del acoso sexual en las empresas del sector turístico en España

15. **¿Qué posición ocupaba la persona que la acosaba? No tiene que responder a esta pregunta si usted no ha sido víctima de acoso sexual.**

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Superior
- Empleado al mismo nivel
- Subordinado
- Clientes y/o proveedores
- Otro: .....

---

Con la tecnología de

