

LOS ESTUDIOS CUANTITATIVOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN ESPAÑA: DILEMAS METODOLÓGICOS Y LIMITACIONES

Pérez Guardo, Rocío
Departamento de Sociología y Trabajo Social
Universidad de Valladolid
rociopg@soc.uva.es

RESUMEN

El artículo que presentamos a continuación versa sobre el acoso sexual laboral, una realidad de indudable interés y relevancia que se ha ido configurando como un importante problema social en la esfera laboral. A partir de la revisión del contenido de los principales elementos que conforman su estructura conceptual, identificamos diferentes formas de entender el fenómeno y sus implicaciones a la hora de medir su incidencia. Los cinco estudios realizados en España con dicho objetivo, arrojan resultados que no son totalmente comparables, debido a las divergencias en las decisiones metodológicas tomadas. En primer lugar, realizamos una deconstrucción del concepto identificando los principales elementos de la estructura conceptual, para posteriormente analizar cómo se han valorado cada uno de ellos en las investigaciones realizadas. Finalmente, reflexionaremos sobre el impacto de cada decisión sobre los resultados obtenidos, así como sobre otras limitaciones en el estudio del fenómeno.

PALABRAS CLAVE

Acoso sexual laboral, conceptualización, medición.

EL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

A la hora de investigar una problemática o de intervenir sobre ella tenemos que comenzar por delimitarla, algo que habitualmente hacemos a partir del empleo de conceptos. Como señalan Rodríguez y Luengo (2003: 62), la reflexión sobre el alcance y limitaciones de los conceptos “constituye un mecanismo para la mejora de estos instrumentos básicos del discurso científico”. En el caso de la temática que nos ocupa, se puede afirmar sin dudas que no se pueden diseñar medidas de intervención para prevenir y erradicar el acoso sexual laboral, ni medirle, ni caracterizarle, si no tenemos claro de qué hablamos cuando nos referimos a él, lo que nos lleva necesariamente a la revisión del concepto.

Con el fin de delimitar el objeto de estudio de nuestro interés, el acoso sexual laboral, señalamos los principales elementos que integran las diversas definiciones procedentes de organizaciones internacionales, de normativa comunitaria y española y del mundo académico marcando diferencias entre ellas (Universidad de Cornell: 1974; EECO: 1980; Informe Rubenstein: 1987; Resolución 29 de mayo de 1990; Recomendación General 19 de 1992, Wise y Stanley: 1992; Nícolson et al: 1992; Alemany et al: 2000; Código Penal de 2003; Ley de Igualdad de 2007). La Figura 1 contiene la relación de los elementos más habituales, con indicación de sus posibles dimensiones. Hemos identificado tres elementos fundamentales, los sujetos, las conductas y la percepción de la persona acosada. Todos ellos se analizan a continuación.

FIGURA 1. Elementos de la estructura conceptual del acoso sexual laboral.



Fuente: Elaboración propia.

1. Los sujetos

Todas las definiciones de acoso sexual laboral intentan caracterizar a las personas potencialmente acosadoras y/o acosadas. Se trata implícita o explícitamente del sexo, la jerarquía entre ambos sujetos y la relación con la actividad laboral de la persona acosada.

1.a El sexo

De las definiciones manejadas son cuatro las que señalan que las personas destinatarias del acoso sexual laboral son las mujeres (Universidad de Cornell: 1974; Informe Rubenstein: 1987; Recomendación General 19: 1992 y Wise y Stanley: 1992), una la que explicita que lo pueden ser tanto mujeres como hombres (Resolución 29 de mayo de 1990) y seis las que siguen esta última línea de forma implícita. En la terminología de Wise y Stanley (1992), la mayor parte de ellas califican el fenómeno de un modo “unisexual”. Esto quiere decir que plantean de forma tácita o expresa que tanto los hombres como las mujeres pueden ser personas acosadas.

Respecto al sexo esperado de la persona acosadora sólo se posicionan dos definiciones (Universidad de Cornell: 1974 y Wise y Stanley: 1992), considerando que es el masculino. El resto, de forma tácita, se refieren a ambos sexos como potenciales acosadores. Pero pese a no incluirlo necesariamente en la definición, la mayor parte de la producción científica sobre el acoso sexual laboral le vincula a un ejercicio de poder de género. Este poder es concebido como resultado de un poder simbólico, un imaginario patriarcal que conduce a la valoración de la mujer por su papel sexual en detrimento del profesional ejercido gracias a la existencia de un poder real y referido a la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral. También la tradición jurídica europea tiene en consideración la dimensión de género de la problemática, ya que la conecta con el principio constitucional de igualdad entre los sexos y lo trata esencialmente desde la óptica de la discriminación por razón de sexo.

Obviamente ambas posturas no tienen por qué ser excluyentes, sobre todo si tenemos en cuenta que se trata de un concepto de marcado carácter jurídico. No podemos obviar que el bien jurídico protegido es la sexualidad del/la trabajador/a en sentido estricto, y no como género masculino o femenino. Por lo tanto, desde el punto de vista de la protección, ambos sexos han de ser considerados como potenciales destinatarios de episodios de acoso sexual laboral. Eso no exime, de forma complementaria y ya desde el punto de vista teórico - empírico, de indagar en las sustanciales diferencias entre sexos que se manifiestan en su incidencia, casuística y significación. Como señalan Wise y Stanley (1992), hay que evitar la neutralización del fenómeno evidenciando que se trata principalmente de una manifestación más de la violencia contra las mujeres.

1.b La jerarquía

La dimensión jerárquica es explícita tan sólo en la definición de la Resolución de 29 de mayo de 1990, ausente en las de la Universidad de Cornell (1974) y Wise y Stanley (1992) e implícita en las demás. La definición explícita recoge en su texto que se incluye la conducta de superiores y compañeros/as. Decimos que la jerarquía es considerada implícitamente cuando se alude a la posibilidad de que la persona acosadora utilice un poder para tomar decisiones que afecten al empleo de la acosada, y cuando se señala que le puede generar un ambiente intimidatorio y hostil. En el primer caso, cuando hablamos de la toma de decisiones que afectan al empleo, se presupone que el principal poder que otorga tales privilegios es el poder jerárquico. Pero ésta no es una condición indispensable, ya que el poder de influencia, por ejemplo, también puede contribuir a esos fines. En el segundo caso, cuando hablamos de la generación de un entorno hostil, se presupone que no es necesario ser superior en el escalafón laboral para intimidar a un/a superior/a o compañero/a. No obstante, se sobreentiende que apoyan la

tesis de que tanto compañeros/as como superiores pueden ser acosadores/as y acosados/as.

El consenso es bastante generalizado. Si en un primer momento tenía mayor protagonismo un discurso centrado en la noción unidimensional de poder, la del poder jerárquico, posteriormente esta noción se diluye y se considera que no es una condición indispensable para poder acosar sexualmente a alguien. Aunque los superiores jerárquicos continúen siendo los principales acosadores en el imaginario colectivo, desde el punto de vista teórico y legal se reconoce la existencia de otras formas de ejercer el poder además del poder jerárquico. Este es el caso del poder de género y/o el poder de influencia sobre el entorno. Y es que, incluso sin ostentar ningún tipo de poder, una persona puede acosar sexualmente a otra generando un ambiente intimidatorio y hostil. Así, los/as compañeros/as pueden ejercer el acoso, y también lo pueden hacer los clientes. La producción científica sobre acoso sexual laboral considera que los/las clientes son también potenciales acosadores/as de los/las profesionales, aunque no viceversa. Un ejemplo frecuente lo encontramos en el trato discriminatorio y de acoso sexual que las enfermeras reciben de algunos pacientes, como ilustra un estudio realizado en Andalucía y Cataluña (Alemany et al: 2000). Ninguna definición recoge explícitamente esta posibilidad, aunque implícitamente cabe perfectamente en cualquiera de ellas.

1.c La relación con la actividad laboral

Con respecto a esta dimensión existe una acusada ausencia de posicionamientos manifiestos, ya que seis de las definiciones dejan abierta esta cuestión. Las de EECO (1980), Informe Rubenstein (1987), Resolución de 29 de marzo (1990), Nicolson y Usher (1992) y Código Penal (2003), engloban a las personas en vías de acceso al empleo además de a los/las trabajadores/as integrados/as en la plantilla. Las personas que se encuentran como becarias de prácticas pueden ser acosadas sexualmente al igual que cualquier trabajador/a integrado/a en la plantilla, porque también participan de la dinámica organizacional y pueden incluso ser más vulnerables y menos creíbles que quienes tienen mayor estabilidad en la organización y/o llevan más tiempo dentro de la misma. Olvidar a estas personas sería negar una parte importante del alcance del fenómeno.

2. Las conductas

Todas las definiciones de acoso sexual laboral intentan caracterizar las conductas que lo constituyen abordándolas de dos maneras. La primera hace referencia a las posibles interpretaciones sobre la naturaleza “sexual” de estas conductas. Una es la interpretación estricta, que entiende por tales únicamente a aquellas relativas al sexo (insinuaciones, tocamientos, etc.). Otra es la interpretación amplia, que amplía la visión a cualquier conducta intrusiva e indeseada practicada contra los sujetos de sexo femenino. La segunda cuestión alude al reconocimiento de la doble vertiente del acoso sexual: el acoso ambiental y el chantaje sexual.

2.a. Naturaleza sexual

La naturaleza sexual de las conductas es entendida de forma restrictiva por nueve de las once definiciones. La gran mayoría de ellas limita el acoso sexual laboral a las

conductas que están relacionadas con el sexo (miradas, insinuaciones, tocamientos...). La formulación amplia está presente únicamente en los inicios de la formulación del fenómeno por parte de las feministas norteamericanas (Universidad de Cornell: 1974) y en la definición de las académicas Wise y Stanley (1992), que trataron de rescatar el sentido originario. El sentido amplio abre las vistas a numerosas situaciones que se producen habitualmente, tanto en el entorno laboral como fuera de él, y que acarrear consecuencias negativas para las mujeres. Estas situaciones no deben quedar invisibilizadas y, una vez identificadas, tienen que ser designadas para poder hacerse visibles. Pero dotar al concepto de acoso sexual laboral de tanta amplitud puede no ser operativo de cara a su judicialización, comprensión y medición, ya que engloba bajo una misma denominación situaciones muy divergentes. Por otra parte, es posible que dificulte el deseable consenso social en la definición del concepto. Una definición es aceptada en la medida que parece “adecuada” y “lógica”. La excesiva amplitud puede ser considerada socialmente como una “exageración”. El optar por una conceptualización más precisa y abierta a la aceptación no significa negar otras realidades que constituyen manifestaciones del sexismo.

La delimitación de conductas que pueden catalogarse como tal no es una tarea sencilla, ya que el hecho de que constituyan acoso está más ligado a la percepción de la persona receptora que a la propia conducta en sí. Aún así, también aparece recurrentemente en diversos estudios sobre esta temática, como Calle y otros/as (1988); EMER Estudios (1994); Pernas y otros/as (2000); INMARK Estudios (2006) e Ibáñez y otros/as (2007). Todos ellos utilizan un catálogo de conductas para preguntar por la posible vivencia del acoso a las personas de la muestra. De esta forma diferencian las cifras del acoso declarado (porcentaje de personas que declaran haber sido objeto de acoso) y del acoso técnico (porcentaje de personas que manifiestan haber experimentado alguna situación del marco de las conductas sexuales incluidas en los catálogos, independientemente de que lo etiqueten como acoso sexual), calculando así el diferencial entre ambas. Las dos primeras investigaciones incluso clasifican las conductas contenidas en el catálogo atendiendo al criterio de gravedad. En principio, parece que existe un gran abismo entre conductas catalogadas como leves, como por ejemplo se supone que son los piropos, y conductas graves, como se supone que es un acorralamiento. Cabría preguntarse entonces sobre una cuestión no contenida en las definiciones: ¿es necesaria la reiteración de conductas leves para poder hablar de acoso sexual laboral?

2.b. Tipología

La tipología de las conductas de acoso está muy unida a la dimensión de la jerarquía, ya que parece como si el chantaje sexual sólo pudiera ser llevado a cabo por los/as superiores y el acoso ambiental por los/las compañeros/as. Realmente, el chantaje sexual se genera cuando la persona tiene poder para generarlo, independientemente de la jerarquía; y el acoso ambiental lo pueden efectuar tanto superiores como compañeros/as, e incluso clientes.

Igual que se tiende a pensar que el acoso sexual laboral es generalmente ejercido por un/a jefe/a, también se piensa que se suele ejercer en la modalidad de chantaje sexual. De hecho, en la primera etapa de regulación del fenómeno sólo se considera como

acoso al chantaje sexual¹ y sólo con el paso del tiempo se termina por reconocer de forma generalizada la existencia del acoso ambiental.

De forma más o menos explícita, ambas tipologías son reconocidas por las diferentes definiciones. Esta forma amplia de entender el fenómeno es necesaria para evidenciar que el acoso sexual no se genera únicamente en los ámbitos en los que interviene el poder jerárquico, sino que está presente en otros ámbitos de la vida social. No sólo conforman el acoso las conductas más aparentemente graves. Además, si entendiéramos que los/las compañeros/as y clientes no tienen poder para cometerlo, estaríamos negando una parte sustancial del generado en la propia esfera laboral.

3. La percepción de la persona acosada

En todas las definiciones de acoso sexual laboral se aborda el tema de qué supone dicha conducta sexual para la persona acosada y cómo la recibe o se posiciona frente a ella. Los calificativos al respecto son numerosos y diferentes: indeseada, ofensiva, irrazonable, inaceptada o no buscada. Aunque estos son calificativos para las conductas, los consideramos en un apartado diferente porque son fruto de la percepción de que ellas tiene la persona acosada. Es decir, una conducta determinada no es ofensiva intrínsecamente, lo es en la medida que genera molestia para quien la recibe. Posiblemente este sea uno de los criterios más importantes para delimitar el fenómeno.

La etiqueta de “ofensiva” es una de las más utilizadas. La encontramos en todas las definiciones salvo en la de la Universidad de Cornell (1974), MacKinnon (1979) y Wise y Stanley (1992). En este sentido, es perfectamente entendible que una conducta sexual llegue a ser considerada como acoso cuando es humillante y genere ofensa para la persona que la recibe. El calificativo de “irrazonable” sólo es utilizado por la definición de la Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas. Una conducta irrazonable es aquella que carece de razón, de justicia, rectitud en las operaciones o derecho para ejecutarla. En consecuencia, lo irrazonable de una conducta puede ser el resultado de la ofensa que genera. Este calificativo no aporta mucha información adicional, pero es adecuado como complemento del de ofensiva.

La etiqueta de “no buscada” es recogida solamente por la definición de Wise y Stanley (1992), y la de “no deseada” por todas salvo por la del Informe Rubenstein (1987), la Recomendación General 19 (1992), el Código Penal (2003) y la Ley de Igualdad (2007). Es evidente que no todas las atenciones sexuales no solicitadas tienen por qué constituir acoso sexual. Además, la utilización de estos términos puede introducir el peligro de propiciar errores de atribución, culpando a la persona acosada de lo sucedido en los casos en los que su carácter es abierto, desinhibido, o su vestimenta provocativa. Incluso cuando una conducta pudiera ser en determinadas ocasiones realmente buscada y deseada, la simple negativa posterior debe inhibir a la persona emisora de futuras manifestaciones. Por ambas razones consideramos que este calificativo es ambiguo e inadecuado para definir la percepción de la persona acosada.

La “no aceptación”, es decir, la necesidad de manifestar implícitamente (dar a entender) o explícitamente (decir abiertamente) el rechazo ante las conductas sexuales, no es una cuestión que se evidencie en la mayor parte de las definiciones (sólo lo recoge la de

¹ Un ejemplo es el Código Penal español, que hasta 1999 no reconoce la punición de uno de los supuestos de acoso sexual ambiental.

Nicolson et al: 1992). Una conducta es aceptada cuando se recibe voluntariamente o sin oposición. Mostrar oposición ante conductas que resultan ofensivas se torna entonces necesario para poder penalizarlas. Si no se da a conocer al interlocutor nuestra forma de valorar su conducta, estamos omitiendo información relevante para poder catalogarla como un uso o como un abuso. Pero la no aceptación tampoco es un criterio totalmente decisivo, porque puede haber muchos casos en los que las conductas sean ofensivas pero aceptadas por el miedo a perder el empleo o prerrogativas en el mismo, a causar conflicto en la organización laboral o a no ser creído/a por la ausencia de pruebas. Y también existen determinadas conductas que, sin necesidad de ser desaprobadas, pueden ser catalogadas sin lugar a confusión como acoso sexual. No son comparables en ese sentido conductas como solicitar repetidas veces una cita y realizar presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales.

En ocasiones (salvo en los casos de presión y/o amenaza), la persona que realiza la conducta puede tratar de una forma más o menos acertada de acercarse y/o “ligar” con la persona que la recibe, y precisa de una aclaración en sentido negativo para que la prolongación de su conducta pueda ser objeto de penalización. Se puede identificar como una manifestación de acoso cualquier aproximación sexual que carezca de estilo o que sea irrespetuosa, pero no es lo mismo observar que quien acosa se manifiesta a veces como un/a zafio/a irrespetuoso/a que afirmar que quien se manifiesta zafia e irrespetuosamente en cuestiones de aproximación sexual es una persona acosadora. Según Martín (1999), la primera solicitud podrá ser considerada como una propuesta, que será de recibo si la persona solicitada se aviene y que no deberá de repetirse en el caso de que la persona destinataria rechace ese avance.

Mejías (1991: 64) señala al respecto que “la mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo”. Pero hay que considerar que la reacción airada de la víctima, su incomodidad y desagrado ante los requerimientos, son indicios racionales de que tal conducta es molesta. Desde ese punto de vista, no sería exigible que reaccione de inmediato y con especial contundencia, sino que bastaría una señal del carácter no querido de tal conducta para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto.

ESTUDIOS CUANTITATIVOS SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL EN ESPAÑA

En la segunda mitad de la década de los ochenta la Unión Europea encomendó a los Estados miembros la realización de investigaciones referentes al acoso sexual laboral. A partir de ese momento y siguiendo la dinámica de Estados Unidos, comenzaron a proliferar estudios tanto teóricos como empíricos sobre la materia. Y es que la progresiva consideración del acoso sexual laboral como un problema social ha venido acompañada de un gran interés por su medición. Día tras día el acoso sexual laboral se convierte en el freno de desarrollo personal y laboral de muchas personas, sobre todo mujeres. Tratar de cuantificarlo se torna fundamental.

Las principales conceptualizaciones de acoso sexual laboral señaladas en el apartado anterior nos dan idea de la variedad de formas de entender y abordar esta problemática. Asimismo, cada apuesta por una caracterización u otra del fenómeno tiene importantes

implicaciones metodológicas que condicionarían cualquier intento de medir la incidencia del acoso sexual en la población trabajadora. A la vista de las definiciones revisadas y de los elementos que las componen, se podría afirmar que las principales divergencias existentes tienen que ver con las siguientes cuestiones:

- Si las personas potencialmente acosadas son únicamente las mujeres o también lo pueden ser los hombres.
- Si es acoso sexual laboral solamente el que proviene de superiores jerárquicos o también al que proviene de compañeros/as o clientes.
- Si es acoso sexual laboral tan sólo el experimentado por personas integradas en la plantilla de una organización o también el vivenciado por personas en vías de acceso al empleo.
- Si es acoso sexual laboral toda conducta intrusiva en la esfera laboral o sólo las conductas estrictamente sexuales.
- Si son acoso sexual laboral sólo las conductas de chantaje sexual o también las conductas de acoso ambiental.
- Si son acoso sexual laboral las conductas ofensivas y/o las irrazonables, las indeseadas, las no buscadas y/o las inaceptadas.
- Si es necesario que la persona acosada manifieste tácita o manifiestamente su desagrado y oposición y que la conducta se repita tras dicha manifestación.

Aunque se admite de una forma generalizada que el acoso puede afectar a personas de ambos sexos, algunos estudios se centran solo en las mujeres. Todos ellos reconocen tanto el acoso horizontal como el vertical, pero no incluyen en su universo de estudio a las personas en vías de acceso al mercado de trabajo. En cuanto a conductas, se refieren a las estrictamente sexuales manifestadas en las tipologías de chantaje sexual y acoso ambiental. Las mayores diferencias se encuentran en la forma de etiquetar tales conductas (indeseadas, irrazonables, ofensivas, etc), en la necesidad de que la persona que las recibe manifieste su desagrado y posteriormente se reitere la conducta sexual. A continuación presentamos una revisión de los estudios que han tratado de medir la incidencia del acoso sexual en España:

a) Estudio sobre acoso sexual laboral en el municipio de Madrid (Calle et al, 1988)

En 1988 Mercedes Calle, Carmen González y Juan Antonio Núñez, publicaron un estudio sobre acoso sexual laboral en el municipio de Madrid². Con él perseguían contrastar la existencia de acoso sexual femenino en el puesto de trabajo. Para responder a dicho objetivo elaboraron un cuestionario dirigido a una muestra de 772 personas de un universo constituido por mujeres ocupadas como técnicas de cabinas de pasajes, administrativas, hosteleras, periodistas, productoras del metal y química y sanitarias.

Consideraron como acoso sexual laboral cualquier acercamiento de contenido sexual no deseado por parte de la persona que lo recibe, pudiendo ser expresada esta ofensiva de manera verbal y/o no verbal, y en el que se utilizan presiones físicas y/o psíquicas para obtener favores sexuales. Partiendo de ese concepto diseñaron un catálogo de conductas basado en el grado de intimidación recibido por la trabajadora y en el modo en que ésta

² Los/as citados/as autores/as, integrantes del *Departamento de la Mujer de la UGT*, realizaron el estudio con motivo del primer centenario de la UGT.

es considerada como objeto sexual, entendiendo que el acoso sexual laboral puede ser leve, moderado, medio, fuerte y muy fuerte.

Este trabajo de investigación mide únicamente el acoso técnico, preguntando por la vivencia de cada una de las conductas recogidas en la tabla de forma indeseada y tomando como tiempo de referencia el relativo al empleo del momento de las mujeres encuestadas³. No introduce en la pregunta el matiz de la negativa tácita o expresa ante las conductas sexuales recibidas que, sin embargo, sí que recoge en su definición de partida. Las preguntas tampoco hacen referencia a la reiteración de las mismas tras la posible negativa.

b) Estudio sobre acoso sexual laboral en la Comunidad Valenciana (EMER Estudios, 1994)

La empresa EMER Estudios de mercado recibió el encargo del Institut de la Dona de realizar un estudio sobre acoso sexual laboral en la Comunidad Valenciana, estudio que fue publicado en 1994⁴. Los objetivos fueron cuantificar la incidencia del acoso sexual laboral en la Comunidad Valenciana e identificar las conductas y situaciones a través de las cuales se manifiesta. Para responder a dichos objetivos optaron por emplear la encuesta como técnica cuantitativa. El universo objeto de estudio fueron las mujeres que desarrollaban en ese momento su actividad laboral en la Comunidad Valenciana, mujeres de 16 a 45 años.

El concepto de acoso sexual laboral de partida fue el de la Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991 donde se indica que “El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”. Los comportamientos resultan inaceptables si “dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresario o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

³ Los resultados de acoso leve ponen de manifiesto que un 63% de las mujeres han sido objeto de chistes, comentarios y conversaciones de contenido sexual, un 30% de silbidos y un 78% de piropos. Los relativos al acoso moderado manifiestan que el 39% han recibido miradas lascivas, el 21% muecas y gestos insinuantes y el 33% guiño de ojos. Respecto al acoso medio registran un 4% en la recepción de cartas y llamadas no deseadas y un 25% en presiones para acudir a citas con intenciones eróticas. Las conductas catalogadas como acoso fuerte, los roces intencionados, los acorralamientos y los tocamientos con intenciones eróticas, se manifiestan en un 16%, 8% y 6%, respectivamente. El acoso muy fuerte, definido como cualquier comportamiento dirigido fundamentalmente a consumir el coito, se manifiesta en un 4% de los casos.

⁴ Actualmente se encuentra descatalogado y el acceso al mismo se ha tenido que realizar mediante contacto con la empresa que se encargó de su elaboración.

Partiendo de este concepto y ayudados/as por los discursos expuestos en los grupos de discusión, elaboraron un catálogo de conductas graduado según el nivel de gravedad. Para medir la incidencia del acoso, preguntaron través del cuestionario por la vivencia de tales conductas a lo largo de la vida laboral, teniendo en cuenta el matiz de conducta indeseada y la negativa tácita o expresa ante la misma⁵.

c) *Estudio sobre acoso sexual en España (Pernas et al, 2000)*

Begoña Pernas, Josefina Olza, Marta Román, Juan A. Ligeró, Raquel García Yagüe y las empresas Gea 21. S.L e Intergallup S.A, realizaron otro de los estudios sobre el acoso sexual en el trabajo en España⁶. La primera parte de este trabajo se llevó a cabo en el año 1998 y se publicó de forma autónoma bajo el título de “La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual”. La segunda parte se realizó durante el año 2000. Juntas constituyeron posteriormente una publicación conjunta “El alcance del acoso sexual en el trabajo en España”. Para analizar la incidencia del acoso sexual en el ámbito laboral se valieron de la técnica cuantitativa de la encuesta. Realizaron encuestas telefónicas dirigidas a una muestra de 1.004 casos de un universo comprendido por individuos ocupados de 16 y más años de todo el territorio nacional.

En el estudio no aparece ninguna definición de acoso sexual laboral de referencia. Para medir la incidencia del mismo, se establecen dos mecanismos. El primero, preguntar a través de un listado de conductas por los comportamientos indeseados que las personas encuestadas han reconocido haber sufrido, al menos, en una ocasión a lo largo de su vida laboral, lo que sería equivalente al acoso técnico⁷. El segundo, preguntar directamente sobre la vivencia del acoso, para conocer la distancia entre el acoso técnico y éste, que representa el declarado⁸. Finalmente optaron por medir la sexualización del entorno laboral, a la que entienden como comportamientos de carácter verbal, sin mencionar si son o no deseados, valorados como acoso leve⁹. Consideraron que la sexualización es un elemento clave para la creación de un clima proclive al acoso. Esta pregunta sólo apareció dirigida hacia el colectivo femenino.

⁵ El 12% manifestaron haber vivenciado conductas de acoso catalogadas como muy graves, el 20% muy graves, el 41% medianamente graves, el 58% moderadamente graves y el 75% de baja gravedad.

⁶ Este estudio está enmarcado en el programa comunitario DAPHNE, promovido por la *Secretaría General de la Comisión Europea* con el fin de establecer medidas para combatir la violencia contra las mujeres.

⁷ En la pregunta sobre acoso sexual en algún momento de la vida laboral a través de un listado de posibles conductas de carácter indeseado, el porcentaje de acoso se eleva al 18,3% entre las mujeres trabajadoras y desciende al 8,8% cuando se trata del colectivo masculino. El 58,5% sufrieron el acoso en un único episodio, el 28,4% en dos episodios y el 12,5% en tres o más ocasiones. Dichos porcentajes dejan fuera del cómputo al conjunto de situaciones próximas al acoso como lo son los chistes de contenido sexual, exhibición de imágenes pornográficas, etcétera

⁸ Se aprecia claramente la reducción porcentual del acoso declarado sobre el acoso técnico, ya que tan solo un 6,6% de las mujeres trabajadoras y un 2% de los hombres responden afirmativamente a la pregunta sobre si consideran haber sufrido acoso sexual alguna vez en su vida laboral.

⁹ En la pregunta sobre sexualización del entorno laboral las cifras fueron de 54,6%.

d) Estudio sobre acoso sexual en España (INMARK Estudios y Estrategias S.A, 2007)

En el año 2004 el *Instituto de la Mujer*¹⁰ decidió llevar a cabo una investigación para ampliar la información de referencia sobre el acoso sexual laboral, proponiendo como objetivos conceptualizar el acoso sexual, delimitar situaciones asociadas al mismo y medir su incidencia en el territorio nacional. La metodología utilizada para responder al objetivo de medición fue la encuesta, dirigida a una muestra de 2.007 mujeres del universo constituido por aquellas activas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y ocupadas en la fecha de referencia (el último año).

Este estudio tomó como referente conceptual la Directiva 2002/73/CE que define el acoso sexual laboral como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Se estableció la doble fórmula comúnmente utilizada para preguntar por la vivencia de acoso sexual. La pregunta a través de un catálogo de conductas susceptibles de haber sido vivenciadas y la pregunta directa sobre si la persona encuestada ha sufrido acoso sexual laboral (ambas referidas al último año)¹¹. También se incluyó una pregunta referente a la percepción de conductas asociadas al acoso sexual en el entorno laboral¹².

e) Estudio sobre acoso sexual laboral en Euskadi (Ibáñez et al, 2007)

En 2007 Mónica Ibáñez González, Zuriñe Lezaun Barreras, Mariola Serrano Argueso y Gema Tomás Martínez, publicaron un libro denominado "Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la Comunidad Autónoma de Euskadi". La publicación fue el resultado de un estudio sobre acoso sexual laboral realizado por las autoras con el objetivo de conocer la incidencia y magnitud aproximada del problema en la Comunidad Autónoma de Euskadi, entre otros. La técnica de investigación cuantitativa utilizada para conseguir dicho objetivo fue la encuesta. Los cuestionarios estuvieron dirigidos a una muestra de 600 personas de un universo conformado por la población activa de Euskadi con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años ocupada en la actualidad o en el último año.

Para la elaboración de la pregunta sobre acoso sexual laboral siguieron el concepto marcado por la Directiva 2002/73/CE, que lo entiende como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u

¹⁰ Para ello encargó a la empresa Inmark Estudios y Estrategias S.A la elaboración de dicho estudio.

¹¹ El 14,9% de las mujeres entrevistadas han sufrido alguna situación de acoso sexual en el trabajo en el último año (acoso técnico). Sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual (acoso declarado). El 8,5% de las trabajadoras entrevistadas reconoce haber sufrido algún tipo de acoso sexual en otros trabajos anteriores, y más de la mitad de las mismas (51,9%) reconocen que la situación vivida fue un factor para dejar la organización laboral en la que trabajaban.

¹² La percepción de presencia de conductas asociadas al acoso sexual se situó en un porcentaje mayor que los relativos al acoso técnico y declarado (24,3%).

ofensivo”. Una pregunta estuvo referida al acoso declarado¹³. Para realizar esta pregunta elaboraron previamente un catálogo de conductas indeseadas sin añadir los matices de la negativa tácita o expresa ante las mismas ni el de la posterior reiteración de la conducta. Otra pregunta estuvo referida al acoso técnico¹⁴ y otra a la percepción de situaciones de acoso sexual en el centro del trabajo¹⁵.

LIMITACIONES EN EL ESTUDIO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

A la vista de la información presentada podemos concluir que la realización de éstas y otras investigaciones de similar naturaleza no han estado exentas de dificultades. Varios/as investigadores/as mencionan las importantes limitaciones que se manifiestan a la hora de *encontrar a personas que estén dispuestas a formar parte de la muestra* en encuestas, entrevistas, grupos de discusión, etcétera. Un ejemplo lo encontramos en el estudio realizado en 2007 en País Vasco en el que sus autoras matizaban que “Hemos de señalar la complejidad que ha supuesto poder llevar a cabo este trabajo de campo, debido a la cantidad de personas que se negaban a participar en el estudio” (Ibáñez et al, 2007: 22). Este límite se ve aún más acentuado cuando los/las investigadores/as requieren de la participación de personas que hayan sufrido acoso sexual laboral. Es frecuente encontrarse con la negativa de quienes vivieron episodios de acoso, ya que a muchas de estas personas les resulta doloroso volver a recordarlos. Generalmente se opta por recurrir a las vías informales, a contactos personales directos o a despachos privados de abogados/as. Las vías oficiales como los sindicatos, la patronal o las asociaciones de asistencia, suelen ser también infructíferas, debido al limitado número de casos que se ponen en conocimiento de estas organizaciones.

La forma de abordar y medir el fenómeno también es una cuestión controvertida. Como ya señalamos en epígrafes anteriores existen conceptualizaciones diferentes sobre acoso sexual laboral y las definiciones que toman como *referencia las investigaciones realizadas son en ocasiones divergentes*. Este hecho genera ya diferencias de partida. Si no existe un planteamiento común sobre el contenido del fenómeno éste no se medirá de la misma manera y, por lo tanto, las cifras serán dispares y los resultados *no serán en ningún caso comparables*. Tomando como ejemplo los estudios europeos de ámbito nacional realizados a partir de la segunda década de los ochenta podemos observar cómo las cifras sobre acoso sexual laboral se situaron en un margen muy amplio que fluctuó desde el 2% de acoso a mujeres en Suecia hasta el 81% registrado en Austria (Comisión Europea, 1999). La escasa información aportada por dicho informe sobre el concepto de acoso sexual laboral de partida y sobre la metodología, complica la comprensión de la disparidad de resultados. En ese sentido los estudios españoles no presentan tantas lagunas metodológicas como los europeos, pero están sometidas a algunos problemas metodológicos y tienen que tomar decisiones importantes sobre la metodología. Estas decisiones, que pueden repercutir de forma decisiva en las cifras de acoso obtenidas, se refieren al período de referencia por el que preguntan, a qué tipo de acoso miden, a cómo califican la percepción de la conducta sexual por parte de quien lo

¹³ Pregunta a la que respondieron afirmativamente el 1,8% de las personas encuestadas.

¹⁴ Cuestión a la que respondieron afirmativamente el 12,1% de los hombres y el 24,2% de las mujeres.

¹⁵ Interrogante al que respondieron afirmativamente un 7,3% de las personas encuestadas.

recibe, a si establecen como condición necesaria la manifestación de la negativa tácita o expresa ante esas conductas y a si es necesario que se hayan producido de forma reiterada.

A la vista de los estudios revisados, cabría afirmar que generalmente se utilizan tres fórmulas para abordar el estudio del acoso sexual laboral. Una es preguntando por el “acoso técnico”, otra por el “acoso declarado” y otra por el conocimiento de situaciones de acoso a otros/as compañeros/as en el lugar de trabajo. La primera, el acoso técnico, consiste en preguntar por la vivencia de una serie de conductas integradas en un catálogo elaborado por los/las investigadores/as o por las personas integrantes de la muestra en grupos de discusión o entrevistas realizadas previo diseño del cuestionario. Se concibe que todas las conductas que forman parte del catálogo se constituyen como vivencias de acoso sexual, independientemente de que una persona concreta entrevistada o encuestada las valore como tal. La segunda, el acoso declarado, consiste en preguntar directamente por la vivencia de experiencias de acoso sexual laboral. En algunos estudios también se pregunta sobre el conocimiento de situaciones de acoso en el entorno laboral, sin necesidad de que lo haya experimentado la persona entrevistada o encuestada. Estas cifras junto con las de acoso técnico son, como se puede esperar, bastante más altas que las cifras de acoso declarado. Un ejemplo lo tenemos en las cifras del estudio de CC.OO (Pernas et al, 2000) con un 18,3% y 8,8% de acoso técnico y un 6,6% y 2% de acoso declarado en el caso de las mujeres y de los hombres respectivamente; en el estudio del Instituto de la Mujer (INMARK Estudios, 2006) con un 14,4% de acoso declarado y un 9,9% de acoso técnico; y en el estudio de Ibáñez y otros/as (2007) con un 12,7% de acoso técnico y un 1,8% de acoso declarado. Se denomina “gap diferencial” a la distancia porcentual entre los resultados de acoso técnico y declarado.

El dimensionamiento exclusivamente a través de la experiencia subjetiva encierra dos peligros. Uno es la voluntad de ocultamiento y otro es la normalización de las conductas. Señalan Barak, Fisher y Houston que “las percepciones subjetivas de acoso sexual ocurren sólo de un quinto a un décimo de las ocasiones en que se reporta objetivamente la experiencia” (Barak et al, 1992: 19). No obstante, es el/la receptor/a de las mismas el/la que se ha de constituir como árbitro de su calificación. En línea con la tipificación del acoso sexual laboral como fenómeno contra la libertad sexual, la consideración de lo que es y lo que no es acoso no puede establecerse en función de la actitud de la persona supuestamente acosadora, o de si existe un consenso mayoritario sobre la normalidad, lo correcto o lo incorrecto de tales conductas, o si se refiere a conductas que el/la receptor/a ha aceptado con otros/as emisores/as. Como señala del Rey (1993: 86) “una misma conducta por parte de un trabajador/a hacia otro/a puede ser considerada por este/a último/a como sumamente rechazable o, por el contrario, como intrascendente o incluso positiva, dependiendo de las circunstancias y de las personas en cuestión”. Se tornaría interesante poder llegar a conocer qué parte de ese gap diferencial corresponde a una normalización de conductas que generan daño y qué parte se percibe con naturalidad y a la vez sin daño. Situar al/la receptor/a como árbitro de su calificación introduce, además, otro dilema metodológico. Una conducta sexual es más o menos grave en función de muchas variables, sobre todo en función de lo humillado/a que se sienta el/la receptor. ¿Cómo va a ser entonces el/la investigador/a quién establezca qué conductas son leves y cuáles graves?.

En la medición de acoso técnico existen tres aspectos fundamentales susceptibles de ser introducidos en la pregunta sobre el catálogo de conductas. Uno es el carácter ofensivo, indeseado, etcétera, de tales conductas; aspecto que suele ser tenido en cuenta en todos los trabajos. Lógicamente, su omisión se reflejará en el incremento de las cifras de acoso, ya que muchas de las conductas comúnmente presentes en los catálogos lo están también en las dinámicas de seducción sin necesidad de constituir acoso sexual laboral. Aunque sea un aspecto que se suele incluir en el interrogante para medir el acoso, elegir uno u otro adjetivo puede introducir variaciones en las cifras. Optar por la etiqueta de “ofensivas” frente a la de “indeseadas” podría aportar precisión al interrogante, ya que no todas las aproximaciones sexuales indeseadas por la persona receptora han de ser catalogadas como acoso, pero sí cuando éstas generan ofensa.

Otros aspectos son *la negativa tácita o expresa* que la persona acosada transmite a la acosadora y *la reiteración de las conductas* tras esa negativa. Este aspecto no suele ser tenido en cuenta en las preguntas sobre acoso de la mayor parte de los trabajos. La atención sexual se convierte en acoso sexual laboral si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, con lo cual la consideración de esta negativa tácita o expresa es fundamental para catalogar a una conducta como acoso. Si bien, un único incidente puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave, como lo son aquellas conductas que implican amenazas, chantajes o promesas condicionadas a favores sexuales, ya que son conductas que en su expresión ponen en cuestión abiertamente la libertad de las personas en su elección.

Pero, sin lugar a dudas, dos de los aspectos que más influencia tienen en el incremento o disminución de las cifras de acoso son la utilización o no de *muestreos probabilísticos* y el *intervalo temporal de referencia* al que se refieren las preguntas sobre acoso. Los estudios en los que no se selecciona aleatoria y proporcionalmente a los/las informantes que componen las muestras tienden a obtener cifras más elevadas de acoso. Los colectivos en donde se centra la toma de datos están especialmente sensibilizados con el problema, como sucede con aquellas encuestas dirigidas a organizaciones sindicales, o quienes mayoritariamente responden a las encuestas son personas afectadas (Pernas et al, 2000). El intervalo temporal de referencia puede referirse a toda la vida laboral, al último año, etcétera. Cuanto más largo sea, más elevadas serán las cifras de acoso, y viceversa.

CONCLUSIONES

En definitiva cabe señalar que es fundamental tener en cuenta que no existe un consenso absoluto en torno a la definición de acoso sexual laboral y que la definición que se toma como referente de partida va a condicionar el diseño de las investigaciones. Normalmente es complicado generar resultados comparables con otros estudios, pero al menos es necesario procurar dejar constancia de qué se mide y cómo se mide.

Las decisiones metodológicas más importantes a tomar son: el tipo de acoso a medir, la calificación de la percepción de la conducta sexual, la consideración de la existencia de negativa tácita o expresa ante la conducta sexual ofensiva, la contemplación de un período de referencia y la realización de muestreos probabilísticos.

Respecto a la primera cuestión, es interesante medir el técnico y el declarado, teniendo muy presente que es la persona receptora de las conductas sexuales quien se constituye

como árbitro de su calificación, y que el gap diferencial entre ambos tipos de acoso se puede referir a un acoso sexual normalizado (porque genere ofensa) pero también a conductas percibidas con naturalidad y sin daño.

Respecto a la calificación de la percepción hay que tratar de elegir la más precisa. Desde nuestro punto de vista ya explicado a lo largo de los anteriores epígrafes el adjetivo que consideramos más preciso es el de “ofensivas”. También es importante considerar la existencia de negativa tácita o expresa ante la conducta sexual ofensiva, sobre todo en las conductas más “leves” como miradas, piropos, etcétera, para poder así comprobar si se han reiterado tras expresarse tácita o expresamente el desagrado.

El período de referencia puede referirse a toda la vida laboral, al último año, etcétera. Esta decisión no es de gran calado mientras se exprese claramente cuál ha sido el intervalo temporal por el que se pregunta. Lo que sí es imprescindible es la realización de muestreos probabilísticos, es decir, seleccionar aleatoria y proporcionalmente a los/as informantes que componen las muestras.

BIBLIOGRAFÍA

Alemanya, Carmen, Mozo, Carmen y Luc, Verónica (2000): *El acoso sexual en diferentes sectores económicos en Andalucía y Cataluña*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

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. pp.17-37.

Comisión Europea (1999): II Informe sobre acoso sexual en el lugar de trabajo en la Unión Europea. Consulta on-line:

<http://www.unece.org/stats/gender/publications/Multi-Country/SexualHarassmentReport.pdf> [Consulta: 20 de marzo de 2011]

Del Rey, S. (1993): "Acoso sexual y relación laboral". *Relaciones Laborales*, N°1. pp. 223-233.

Emer Estudios (1994): *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*. Institut de la Dona. Valencia.

Equal Employment Opportunity Commission. Consulta on-line en:

<http://www.eeoc.gov/languages/spanish/sexualdis.html> [Consulta: 08 de enero de 2011]

Ibáñez, Mónica.; Lezaun, Zuriñe; Serrano, Mariola y Tomás, Gemma (2007): *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la C.A. de Euskadi*. Universidad de Deusto. Deusto.

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

Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/A41842-41875.pdf> [Consulta: 15 de enero de 2012]

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf> [Consulta: 15 de enero de 2012]

Mejías, Ana María (1991): *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. UGT P-V. Madrid.

Nicolson, Paula y Ussher, Jane (1992): *The Psychology of Women's Health and Health Care*. MacMillan Press. London.

Pernas, Begoña.; Olza, Josefina y Román, Marta (2000): *El acoso sexual en el trabajo en España*. Paralelo Edición. Madrid.

Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Consulta on-line: <http://vlex.com/vid/recomendacion-dignidad-mujer-hombre-15456821> [Consulta: 25 de noviembre de 2011]

Rodríguez, Carmen y Luengo, Tomasa (2003): “Un análisis del concepto de familia monoparental a partir de una investigación sobre núcleos familiares monoparentales” *Papers*, N° 69. pp. 59-82.

Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo.

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.

Wise, Sue. y Stanley, Liz. (1992): *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Paidós. Barcelona.