

**Paula Torres Cebrián**

**ACOSO SEXUAL LABORAL**

**TREBALL DE FI DE GRAU**

**Dirigit pel Dra. Sonia González Recio**

**Grau de Relacions Laborals i d'Ocupació**



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

**Tarragona**

**2022**

**Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de (marcar l'opció que correspongui i completar)**

**Treball de Recerca**

**La recerca es presenta seguint les normes per a autors previstes a la Revista Behavioral Psychology/Psicología Conductual.**

[Cyberbullying and partner cyberviolence: Related phenomena? – Behavioral Psychology / Psicología Conductual](#)

**Simulació de judici**

**Dictamen/Informe**

**APS**

**L'entitat a la que s'ha prestat servei és.....**

**TFG vinculat a pràctiques**

**El lloc on s'han desenvolupat les pràctiques és.....**

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	5
<b>1.1 Marco teórico</b> .....	6
1.1.1 Salud Laboral.....	6
1.1.2 Riesgos psicosociales.....	7
1.1.3 Acoso laboral.....	7
1.1.4 Acoso sexual laboral.....	8
a) Definición.....	8
b) Tipos de acoso sexual laboral.....	8
c) Incidencia en España.....	10
d) Consecuencias.....	14
e) Obligaciones legales.....	14
<b>1.2 Objetivos e hipótesis del estudio</b> .....	15
<b>2. Método:</b> .....	17
2.1 Participantes.....	17
2.2 Instrumentos.....	18
2.3 Procedimiento.....	19
2.4 Análisis de datos.....	19
<b>3. Resultados:</b> .....	20
3.1 Incidencia de ambos géneros en las organizaciones.....	20
3.2 Género que prevalece para interponer denuncia.....	22
3.3 Grado de preparación de las empresas para hacer frente a dicho acoso.....	23
3.4 Eficacia del protocolo de actuación.....	24
3.5 Tendencia de su producción. Personas que intervienen en el acoso.....	24
3.6 Sector laboral e incidencia del acoso.....	25
3.7 Intersección de características sociodemográficas y de género en la presencia del acoso.....	26
3.8 Grado de sensibilización.....	26
<b>4. Discusión:</b> .....	30
4.1 Incidencia de ambos géneros en las organizaciones.....	30
4.2 Género que prevalece para interponer denuncia.....	31
4.3 Grado de preparación de las empresas para hacer frente a dicho acoso.....	31
4.4 Eficacia del protocolo de actuación.....	31
4.5 Tendencia de su producción. Personas que intervienen en el acoso.....	32
4.6 Sector laboral e incidencia del acoso.....	32
4.7 Intersección de características sociodemográficas y de género en la presencia del acoso.....	33
4.8 Grado de sensibilización.....	33
<b>5. Referencias:</b> .....	33
5.1 Webgrafía.....	33
5.2 Bibliografía.....	34
<b>6. Anexo:</b>	
6.1 Encuesta sobre el Acoso Sexual Laboral.....	35

## **Resumen**

El acoso sexual en el trabajo es reconocido cada vez más como una discriminación importante que afecta a la igualdad de oportunidades. Es importante puntualizar que estamos ante una forma de violencia que atenta contra derechos fundamentales como el Derecho a la Intimidad (artículo 18.1 de la Constitución Española), el Derecho a la Dignidad (artículo 10 CE), el Derecho a la Igualdad (artículo 14 CE) entre otros. Dicho acto, afecta negativamente al entorno laboral y tiene graves efectos sobre la salud, la autoestima y el rendimiento de los trabajadores. Así pues, el presente estudio tiene diversos objetivos, como analizar el grado de presencia de dicho acoso entre los diferentes géneros dentro de las organizaciones, saber hasta qué punto las empresas están preparadas para solventar la problemática, si el protocolo de actuación de las empresas es adecuado, conocer el grado de sensibilización de ambos géneros, entre otros. Si bien, la sociedad empieza a tomar más conciencia de la problemática derivada de dicho acoso, aunque todavía queda mucho camino por recorrer.

*PALABRAS CLAVE: acoso, sexual, laboral, trabajadores igualdad, género, derechos fundamentales.*

## **Abstract**

Sexual harassment at work is increasingly recognized as a major discrimination affecting equal opportunities. It is important to point out that we are facing a form of violence that violates fundamental rights such as the Right to Privacy (Article 18.1 of the Spanish Constitution), the Right to Dignity (Article 10 EC), the Right to Equality (Article 14 EC) among others. This act negatively affects the work environment and has serious effects on the health, self-esteem and performance of workers. Thus, this study has several objectives, such as analyzing the degree of presence of such harassment between the different genders within organizations, knowing to what extent companies are prepared to solve the problem, if the protocol of action of companies is adequate, knowing the degree of awareness of both genders, among others. Although, society is beginning to become more aware of the problems derived from such harassment, although there is still a long way to go.

*KEY WORDS: harassment, sexual, labor, workers, equality, gender, fundamental rights.*

## 1. INTRODUCCIÓN

Antes de iniciar el desarrollo del estudio del trabajo de investigación haré una pequeña introducción relativa al Trabajo de Fin de Grado. Así pues, he escogido el tema de “Acoso sexual laboral”, porque tengo interés por profundizar y adquirir nuevos conocimientos referidos al área de Psicología del Trabajo Laboral, respecto el tema concreto a tratar. Además, de analizar mediante una encuesta diferentes objetivos como el grado de presencia de dicho acoso entre los diferentes géneros dentro de las organizaciones, si el protocolo de actuación es eficaz, conocer el grado de sensibilización de ambos géneros, entre otros.

Como ya se ha mencionado en párrafo anterior, dicho estudio tiene diferentes objetivos, concretamente ocho, que se desarrollaron en la revista en un apartado en concreto con sus correspondientes hipótesis. Además, se realizará una exposición de conceptos para poder contextualizar la temática concreta, normativa, jurisprudencia y estudios al respecto.

Respecto la metodología, utilizaré en el desarrollo del trabajo una metodología descriptiva y además analítica mediante datos estadísticos. De tal manera que los datos a analizar se obtendrán a partir de una encuesta, promoviendo la participación mediante la recogida de datos de manera online, la cual han participado 159 personas en total. Dicha encuesta, consta de 3 partes diferenciales, la primera; respecto las características sociodemográficas, la segunda; consta de preguntas para la detección de si la persona se ha encontrado alguna vez en situación de acoso sexual laboral, en otras palabras, la percepción respecto dicho acoso, y la tercera; preguntas para estudiar el grado de sensibilización de cada participante.

En cuanto a la estructura de la revista, se encuentra dividida en cuatro apartados y dentro de estos, dividido en varios subapartados. El primer apartado trata el marco teórico, y dentro de este situamos el concepto de la salud laboral, los riesgos psicosociales, el acoso laboral y el acoso sexual laboral, y dentro de este último encontramos subapartados respecto su definición, tipología de acoso sexual laboral, la incidencia en España, las consecuencias y las obligaciones legales. Siguiendo en el marco teórico, situamos también los objetivos e hipótesis del estudio. El segundo apartado trata del método, formado por los participantes, los instrumentos, el procedimiento y el análisis de datos. El tercer apartado trata los resultados obtenidos en la encuesta, con sus respectivos porcentajes y algunas gráficas. Y, por último, la discusión, donde se realizará la

comparación de los resultados obtenidos de la encuesta con los objetivos e hipótesis del trabajo.

Por último, agradecer a la Universitat Rovira i Virgili, y en especial a mi tutora de este trabajo fin de grado, Sonia González Recio por su dedicación y ayuda para la realización del estudio.

## **1.1 Marco teórico**

### **1.1.1 Salud Laboral**

Para empezar, de acuerdo con la OMS, la salud laboral es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.<sup>1</sup> Así pues, destaca su carácter preventivo, situándola así dentro de la salud pública y de la medicina social.

De esta manera, se puede observar que la salud laboral puede tener efectos positivos como negativos sobre la capacidad de trabajar de cada trabajador. El comité mixto OIT/OMS<sup>2</sup> en su reunión de 1950 expuso los objetivos de la salud ocupacional de la siguiente manera: “Promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo”.

---

<sup>1</sup> Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. 2021.

<sup>2</sup> Definición abreviaturas: OIT: Organización Internacional del Trabajo. OMS: Organización Mundial de la Salud.

Dentro de la salud ocupacional, existe una clasificación de riesgos para la salud de los trabajadores que son: las condiciones de seguridad; los riesgos ambientales; la carga de trabajo y los riesgos psicosociales, y nos centraremos en este último mencionado.

### **1.1.2 Riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales, son los hechos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Así pues, habitualmente dañan la salud en el trabajador, concretamente la salud física, social o mental, aunque en cada individuo los efectos pueden ser diferentes. Uno de los ejemplos podría ser la violencia en el trabajo o el acoso laboral.<sup>3</sup>

Algunas de las características de los riesgos psicosociales es que afectan a los derechos fundamentales del trabajador, ya que atentan a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad. Además, tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, ya que como se ha mencionado en los párrafos anteriores afecta a más de un ámbito, como es en su ámbito laboral, social, familiar.

Otra de las características es que tienen formas de cobertura legal a raíz de su importancia y de la incidencia de las consecuencias, además de jurisprudencia. Algunos ejemplos son las directivas a nivel europeo, como el *Framework Agreement on Work Related Stress* (European Social Partners, 2004) y la *Framework agreement on harassment and violence at work* (European Social Partners, 2007).

### **1.1.3 Acoso laboral**

Así pues, uno de estos riesgos psicosociales es el acoso laboral o *mobbing*, que es una de las formas de violencia en el trabajo. Es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral. El número creciente de casos aparecidos en la prensa ha aumentado el interés social hacia el problema y la preocupación legal por el

---

<sup>3</sup> Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. ISTAS. 2021.

tema, hasta el punto que ya existen sentencias que consideran el acoso psicológico como un delito penal.<sup>4</sup>

El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001) define el acoso laboral una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla. Y, la decisión del TSJV<sup>5</sup> del País vasco del 7 de noviembre de 2006 define el acoso laboral como toda conducta no deseada por el trabajador que tuviera como objetivo o consecuencia atentar a su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo. Los autores Einarsen y Skogstard<sup>6</sup>, consideran que supone una serie de actos negativos en el ámbito laboral como el acoso, la intimidación, la descalificación y otras acciones que afectan a las personas.

#### **1.1.4 Acoso sexual laboral**

##### **a) Definición**

De esta manera, nos centraremos en un tipo de acoso laboral, concretamente el acoso sexual laboral. En España el Instituto de la Mujer propuso la siguiente definición (1996): “es todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, producido en el ámbito laboral, docente o similar, utilizando una situación de superioridad o compañerismo y que repercute a nivel laboral o docente generando un entorno intimidatorio o humillante”. El acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, y puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

##### **b) Tipos de acoso sexual laboral**

Así pues, se han considerado dos tipos básicos de acoso sexual laboral. El primer tipo, el acoso sexual conocido técnicamente como “quid pro quo”, es decir, el chantaje sexual. Consiste en solicitar los favores sexuales, de forma más o menos abierta, a cambio de la obtención de algún tipo de beneficios laborales o a cambio de no experimentar y sufrir

---

<sup>4</sup> Juzgado de lo Penal nº1 de Jaén, septiembre de 2006

<sup>5</sup> Tribunal Superior de Justicia de Valencia

<sup>6</sup> Einarsen, Stale y Skogstand, Anders. 1996. Pág. 185-201.

consecuencias desagradables como el despido, el cambio de puesto de trabajo u otros cambios molestos. En este caso, el tipo de acoso sexual se ejerce preferentemente por quien ostenta una posición de poder y puede afectar el destino laboral, habitualmente jefes y superiores, pero puede igualmente incluirse a los compañeros.

El segundo tipo, es el producido por un ambiente hostil. Consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo por el que los atributos sexuales, normalmente de mujeres, es una de las características que deben exhibirse incluso cuando no guarda relación con el trabajo que se está efectuando, tratándose así de un trato desconsiderado.

Según algunos autores como Fitzgerald en 1997, Gutek en 1985 y Jensen y Gutek en 1982 indicaban el predominio de una cultura masculina, concretamente en puestos directivos y de supervisión. Además, sus resultados indican que los efectos afectan a los trabajadores de manera individual como en las organizaciones, y constatar, además, que las mujeres que han sufrido acoso sexual laboral padecen más absentismo, intenciones de abandono, entre otros.<sup>7</sup>

Cualquier forma de acoso sexual produce una disminución del bienestar subjetivo vinculado al trabajo. Los datos actuales en España indican que la tasa de acoso sexual global es de 14,5 %, tasa que aumenta para las mujeres a un 18,3 %.<sup>8</sup>

El meta-análisis de Cantisano, Morales y Depolo (2008) sobre un total de 42 trabajos empíricos públicos, con 106.948 participantes y 60 poblaciones analizadas muestra igualmente, mediante un modelo de ecuaciones estructurales, que a nivel de salud personal los niveles de estrés, las quejas psicósomáticas y de bienestar psicológico están afectados negativamente por la incidencia del acoso sexual. Además, de analizar que la aparición del acoso corresponde a la falta de apoyo social, y de que la tolerancia de la organización favorece dicho acoso, y expone que la mayor proporción de varones en un ambiente de trabajo tiende a hacer más probable el acoso sexual. Dicho acto, produce un descenso del rendimiento en el puesto de trabajo y del compromiso con la organización,

---

<sup>7</sup> Fitzgerald L, Drasgow F, Hulin CL, & Magley VJ (1997). Pág. 82, 578-589.

Jensen, I. W. & Gutek, B. A. (1982). Pág. 38, 121-136.

Jossey-Bass, 1985. Pág. 130-132.

<sup>8</sup> Cantisano, Morales y Depolo, 2008. Pág. 207-218.

mientras aparece un aumento de la intención de abandonar el trabajo. Estos resultados se han replicado en diversos trabajos como el de los autores Willness, Steel y Lee en 2007.<sup>9</sup>

### **c) Incidencia en España**

De esta manera, para estudiar la incidencia del acoso sexual, se han realizado múltiples trabajos. En el 1986, la Secretaría de la Mujer del Sindicato General de Trabajadores, realizó un estudio a mujeres de la Comunidad de Madrid pertenecientes a 6 sectores económicos diferentes. Los resultados que se obtuvieron fueron: un 84% de las entrevistadas había sufrido en alguna ocasión acoso sexual verbal, chistes, piropos y halagos con connotaciones sexuales; un 55% había sido objeto de expresiones verbales con presencia de gestos provocativos y miradas insinuantes; un 27% había sufrido insinuaciones verbales o escritas para conseguir favores sexuales; otro 27% había padecido contacto físico no deseado y finalmente un 4% había mantenido contacto sexual no deseado.<sup>10</sup>

En el 1987, el Instituto de la Mujer<sup>11</sup> llevó a cabo un estudio sobre acoso sexual mediante entrevistas a trabajadoras de empresas del sector público y privado, y el resultado fue había afectado en algún momento de su vida laboral a un 90% de los casos.

Una de las encuestas europeas sobre Condiciones de Trabajo llevada a cabo en el 2000 por la Fundación Europea<sup>12</sup> se ocupó del acoso sexual, y concluyó afirmando que no es un fenómeno, ya que un 3% de las mujeres trabajadoras se han visto afectadas en los últimos 12 meses a la encuesta, y esto supone unos dos millones de personas. Así pues, el colectivo más afectado es el de las mujeres que viven en situación de precariedad laboral, ya que los hombres el porcentaje se sitúa en el 1.1%.

Otros resultados obtenidos en la investigación, encargada por el Instituto de la Mujer en el 2004 a Inmark, Estudios y Estrategias S.A., para conocer la situación de acoso sexual en España, y que sus resultados fueron publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en abril 2006, que reflejan que 2007 entrevistas hechas a mujeres trabajadoras

---

<sup>9</sup> Chelsea R. Willness, Piers Steel, Kibeom Lee. 2007. Pág. 27-162

<sup>10</sup> Casas Cáncer, Elisenda. Asepeyo. 2021. Pág. 4-25.

<sup>11</sup> Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. *Acoso sexual y acoso por razón de género*. 1987.

<sup>12</sup> Casas Cáncer, Elisenda. Op.cit. Acoso sexual en el trabajo.

entre 16-64 años, el 14,9% había sufrido una situación de acoso sexual técnico<sup>13</sup> en el último año y un 9,9% respecto el acoso declarado.<sup>14</sup> No obstante, según los datos de la Encuesta de Población Activa<sup>15</sup> en el cuarto trimestre de 2005 respecto a las mujeres trabajadoras, ascendía a 8.425.000 trabajadoras, de las cuales se estima que 1.310.000 han sufrido en España alguna situación de acoso sexual en su trabajo (acoso técnico), mientras que 835.000 lo han vivido como tal (acoso declarado).

Respecto a estudios más recientes, dentro del estudio promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) del 2021<sup>16</sup>, encontramos La Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (EFT), una encuesta que se realiza de forma coordinada en el ámbito de la Unión Europea, de acuerdo con lo indicado en el reglamento 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa de la Comunidad (Diario Oficial de las Comunidades Europeas L-77, de 14 de marzo). De tal manera, que, en el módulo del 2013, se constata que 229.700 personas ocupadas han sido víctimas de acoso o intimidación en el centro de trabajo, donde el 53% son mujeres. Además, expone que es importante conocer la percepción que tiene la sociedad sobre la violencia sexual, y que esta queda recogida en la encuesta sobre Percepción social de violencia sexual realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en 2017. En dicho estudio, se incluye un apartado de acoso sexual en el ámbito laboral, en la cual se manifiesta el rechazo social hacia este tipo de acciones. Así pues, entre el 59% y 81% de la población muestra su desacuerdo con las afirmaciones que indican que las mujeres se inventan el acoso sufrido, exageran el acoso sexual o ellas mismas lo promueven.

Además, la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer de 2019, realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y presentada en septiembre de 2020, es el estudio estadístico más importante de los que se realizan en España sobre violencias machistas. En dicha macroencuesta, hay un estudio que hace referencia específica al ámbito laboral donde se les pregunta a las mujeres que han padecido acoso sexual el tipo de vínculo que les unía con el agresor: un 17,3% de las mujeres expone que

---

<sup>13</sup> Definición concepto: Exposición de una persona ante alguna de las conductas clasificadas como verbales, físicas y otras conductas.

<sup>14</sup> Definición concepto: Aquél en el que, además de haber estado expuesto ante situaciones de dicho acoso, el receptor las ha vivido como tal.

<sup>15</sup> Instituto de la Mujer. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Presentación de resultados*. Abril, 2006. Pág.10.

<sup>16</sup> Comisiones Obreras (CCOO). Marzo 2021. Pág. 5-22.

han sufrido acoso sexual y han respondido que el agresor respondía a alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo).

En el mismo estudio, hace referencia al acoso reiterado o *stalking* que revela que el 15,2% de las mujeres españolas lo han sufrido en algún momento de su vida. Y, de estos resultados se infiere que también este tipo de acoso se encuentra que al preguntar a las mujeres víctimas por el tipo de vínculo que mantenían con el agresor, el 4,1% señala a su jefe o supervisor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo, concretamente hombre. Además, el 33,2% de las mujeres que han sufrido *stalking* afirman que tenía lugar al menos una vez por semana, y el 26% todos o casi todos los días. Es decir, casi el 60% de las mujeres lo sufrían con una frecuencia semanal o diaria. Y respecto a las formas en las que se produce dicha conducta concreta, se expone: haber recibido mensajes no deseados, llamadas telefónicas, emails, cartas o regalos, haber recibido llamadas telefónicas obscenas, amenazantes, molestas o silenciosas, y haber sido espiadas.

Cabe destacar, que, en el 2018, el 71% de los convenios no tiene una definición de acoso sexual y el 79% no tienen definición de acoso por razón de sexo. En 2019, el 4% de los convenios de empresa y ninguno de los convenios sectoriales incorporan definiciones de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo. Además, sólo el 10% de los convenios revisados califican el acoso sexual como falta grave o muy grave, y en el caso del acoso por razón de sexo es inferior al 3%.

Además, respecto los planes de igualdad publicados en el Boletín Oficial del Estado en el periodo 2018-2019, encontramos que se realizó un análisis del contenido respecto al tema de los 36 planes de igualdad de empresa de ámbito estatal. De tal manera, destacar la ausencia de referencias de dichas acciones en el 31% de los planes, lo cual significa que dicha ausencia es significativa ya que la ley de igualdad, recoge de forma expresa que los planes de igualdad podrán contemplar la prevención de dicho acto. Además, los planes que sí contienen definiciones, encontramos que se utilizan dichas definiciones de manera desigual, ya que el 33% recoge la definición de acoso sexual y el 36% el acoso por razón de sexo. Así pues, respecto a medidas destinadas a evitar estas situaciones, el 39% de los planes contempla alguna medida, pero dispares entre sí, y el 6% contempla algún tipo de medida preventiva. Cabe destacar, además, que en el 31% la redacción del

protocolo es considerado como la única medida a implantar, y el 2% establece la redacción de un código de buenas prácticas. Y que, únicamente un protocolo hace referencia a las medidas cautelares.

Por otro lado, en el mismo estudio, se realizó un cuestionario online de difusión estatal contestado por 1.119 mujeres víctimas de dicho acto, en el cual se han recibido respuestas de todas las comunidades autónomas. Por grupo de edad, el 35% de la muestra tiene entre 26 y 35 años, el 31% menos de 25 años, el 21% entre 36 y 44 años, el 10% entre 45 y 54 y el 2% más de 55 años. Por estado civil predominan las respuestas de mujeres solteras (53%) y casadas o que convivían como parejas de hecho (34%), habiendo un 1% de viudas, un 6% de mujeres separadas y un 6% de divorciadas. Además, destaca que son mujeres que han sufrido o están sufriendo dicha situación en diferentes ocasiones a lo largo de varios años. Respecto el perfil laboral de las mujeres de dicha muestra, se compone del 68% trabaja en el sector privado y el 32% en el sector público. Cuanto, al sector de actividad, el 6% trabaja en Agricultura, ganadería y pesca, el 23% en Industria, el 2% en construcción, el 33% en Servicios, el 4% en el Tercer Sector, y el 32% en el Sector Público. Entre las que trabajan en el sector privado, el 41% tiene un contrato temporal y el 59% un contrato indefinido. En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a chistes de carácter sexista con un 83%, piropos y comentarios sexuales un 75%, gestos o miradas insinuantes un 73%, contacto físico un 67% y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual un 31%.

Respecto las reacciones tras el acoso sexual en la empresa, de las mujeres que no lo han puesto en conocimiento de la empresa, el 62% no lo han hecho por temor a las represalias, y el 77% no se dirigió a la representación legal para solicitar ayuda. De tal manera, vemos que, a pesar de la gravedad de dicho comportamiento, su denuncia continúa siendo baja. Además, el 17% manifiestan que sí existían en la empresa protocolos de actuación ante tal situación, pero que la existencia de protocolo no representa una garantía para las mujeres en muchas ocasiones. Y cuanto al tamaño de las empresas, argumenta que este problema es más difícil de abordar cuando se producen en Pymes o Micropymes donde no siempre se aplica la normativa, y donde en muchas ocasiones, no existe representación legal de los trabajadores.

#### **d) Consecuencias**

De esta manera, se aprecia que existe una gran variabilidad en los resultados, y algunos de los factores que pueden afectar son: la falta de instrumentos estandarizados discriminatorios de acoso sexual, la dificultad para conceptualizar el acoso sexual de forma unitaria y la naturaleza emergente que tiene dicho acoso, ya que las personas que son víctima de este acoso pocas veces lo denuncian.

#### **e) Obligaciones legales**

Respecto a la normativa, su tratamiento legal ha pasado de abordarse jurídicamente a través del agravio de otros derechos, a ser reconocido como un tipo penal propio y a ser sancionado individualmente. En otras palabras, a contemplarse explícitamente como un delito, así como también una infracción laboral grave.

Las vías para combatir legalmente en España dicho acoso son tres: la constitucional, la social y la penal.

En la Constitución Española son varios los artículos que son vulnerados ante la situación de un acoso sexual laboral, como por ejemplo: el artículo 9.2 donde expone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean efectivas para cada individuo; el artículo 10.1 que habla de la dignidad y los derechos inviolables; el artículo 14 que expone a la igualdad; el artículo 18.1 que habla de la intimidad, y el artículo 35.1 que menciona que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo.

En el Código Penal Español, dedica el Título VIII a los Delitos contra la libertad e indemnidad sexual, donde recoge el acoso sexual en su artículo 184, y se establecen penas de arresto o multas.

En el Estatuto de los Trabajadores, dicho acoso se trata en varios artículos, como por ejemplo el artículo 4.2 que regula los derechos de los trabajadores como a no ser discriminados laboralmente por razón de sexo, su integridad física y adecuada política de Seguridad e Higiene y el respeto a la intimidad y dignidad. Además, en el artículo 96 señala como infracción laboral grave los actos de los empresarios contrarios al respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores y las decisiones unilaterales de los empresarios

que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de sexo. Pero, concretamente el artículo 17 hace referencia a la no discriminación en las relaciones laborales.

Además, encontramos la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), donde en su artículo 8 apartado 13, consta como infracciones muy graves el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de la misma, con una sanción de una multa que puede oscilar entre los 3.005,07 y los 90.151,82 euros, dependiendo de la graduación que se haga de la infracción, según sea grado mínimo, medio o máximo.

También podemos mencionar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ya que su objeto es promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Una vez introducida la normativa, podemos introducir el protocolo de acoso sexual, ya que la normativa establece que cualquier empresa ha de tener algún tipo de protocolo que permita detectar o resolver cualquier situación de dicho acoso.

Así pues, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 62 establece la obligación de toda empresa de promover condiciones de trabajo para evitar el acoso sexual y arbitrar procedimientos concretos para su prevención y ayudar a las víctimas para que tengan tutela dentro de las empresas sin tener que buscar ayuda fuera. Así pues, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo es un documento obligatorio para todas las empresas, según la Ley de Igualdad 3/2007 y RD 901/2020, que se aplicará para todo tipo de empresas independientemente de su tamaño, obligando a que dispongan como mínimo de unas medidas para su prevención.

## **1.2 Objetivos e hipótesis del estudio**

Un primer objetivo es conocer la incidencia del acoso sexual laboral en hombres y mujeres en las organizaciones y las conductas que se producen con mayor frecuencia. Respecto este primer objetivo, se plantea como hipótesis que el mayor grado de dicho acoso les afecta más a las mujeres que no a los hombres. Esta hipótesis la podemos reforzar con el estudio expuesto anteriormente con el estudio de Cantisano, Morales y

Depolo (2008), el cual exponen que el hecho de que haya más varones en una empresa, favorece dicho acoso. Además, una encuesta europea sobre Condiciones de Trabajo en el 2000, exponía que un 3% de las mujeres se vieron afectadas por dicho acto, en cambio los hombres se encontraban en el 1,1%. Y, según la EFT, en 2013 el 53% han sido las mujeres que han sufrido dicho acoso en las organizaciones.

El segundo objetivo es saber cuál de los géneros es capaz de denunciar más estas conductas, los hombres o las mujeres, con la hipótesis de que serán las mujeres, porque quizás los hombres sienten más vergüenza al ser el género “fuerte” y no quieren mostrar debilidad. En este caso, según el estudio de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer de 2019, la mayoría de mujeres no pusieron en conocimiento dichos actos mediante denuncias, por medio a las represalias, y respecto a los hombres no expone nada.

El tercer objetivo consta de saber hasta qué punto las organizaciones están preparadas para hacer frente estas situaciones. Con la hipótesis de que las empresas más grandes tienen más herramientas, por lo tanto, tendrán más difusión, y los trabajadores estarán más informados que no en cambio las empresas pequeñas, a causa de los recursos. Este hecho, lo podemos reforzar con el mismo estudio de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer de 2019, ya que expone que en las Pymes y Micropymes, es más difícil poder tratar el problema, que no en las grandes empresas.

El cuarto objetivo, ver si el protocolo se ha difundido correctamente entre los trabajadores de la empresa, y si al activarlo es eficaz en la resolución del caso. Su hipótesis es que no cumple con la finalidad total de erradicar este tipo de problema, ya que sino los individuos no sufrirían estos riesgos y mediante estudios está demostrado que sigue existiendo. Este hecho, lo reforzamos con el mismo estudio del párrafo anterior, ya que expone que solo el 2% establece una redacción de un código de buenas prácticas, y que únicamente un protocolo de los estudiados hace referencia a medidas cautelares.

El quinto objetivo, conocer si la frecuencia de dicho acoso tiene más tendencia a producirse entre directivos y subordinados, o entre compañeros de trabajo, con la hipótesis de que el acosador acostumbra a ser el directivo varón, o las personas con altos cargos, ya que tienen más poder para poder manipular y chantajear a la víctima. De este hecho vemos unos resultados diferentes, ya que, con el mismo estudio de La Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo, ya que el 17,3% de las mujeres expone que su agresor

corresponde a un 6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo.

El sexto objetivo, es conocer en que colectivos o sectores laborales son más propensos a sufrir este tipo de acto, con la hipótesis de que lo sufren más los individuos que están en trabajo de ocio nocturno, hostelería en turnos de noche, en la construcción y en oficinas. Así pues, según la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer de 2019, el sector más afectado es el sector servicios con un 33%, seguido de la industria con un 23%.

El séptimo objetivo, identificar las características sociodemográficas de cada género para estudiar si estas influyen o no en la práctica del acoso sexual laboral. Con la hipótesis de que lo sufren más las personas jóvenes y solteras. Dicha hipótesis se puede corroborar, con el estudio de EFT, ya que el porcentaje más alto es el 35% de mujeres entre 26 y 35 años. Y en cuanto a las solteras, nos encontramos con un 53%, siendo superior a las casadas o que conviven en pareja de hecho.

Y el octavo y último objetivo, conocer el grado de sensibilización de las personas de ambos sexos respecto dicho acoso, con la hipótesis de que las mujeres tendrán más sensibilización a determinados comentarios, situaciones, chistes o piropos. Es relativo dicho grado de sensibilización, ya que hay personas que quizás no son del todo conscientes. Quizás falta sensibilización en esta materia, y quizás lo hacen porque no son conscientes del daño real que pueden llegar a causar a la persona que lo recibe. Incluso también hay gente que sin saberlo está tolerando un acto propio de dicho acoso.

## **2. Método**

### *2.1 Participantes*

La muestra estuvo formada por 159 personas, de las cuales 56 son hombres (35,2%), 103 son mujeres (64,8%) y 1 persona considerada no binaria (0,6%), con edades comprendidas entre 18 y 64 años, con una mediana de edad de 22 años. El estado civil de estos participantes consta de 105 personas solteras (66%), 34 casados (21,4%), 4 divorciados (2,5%) y 17 personas en otras situaciones como en pareja de hecho, viudos, separados... (10,7%). En cuanto al nivel de estudios, hay 28 personas con estudios primarios/ESO (17,6%), 69 con estudios medios como Bachillerato/Ciclo Formativo

(43,4%) y 86 con estudios superiores como grado/postgrado/máster o doctorado (54,1%). Respecto a la población general en la que han trabajado, la gran mayoría son 148 personas perteneciendo a Cataluña (93,1%), seguida de esta hay 3 personas de las Islas Baleares (1,3%). También hay 1 persona de la Comunidad Valenciana, Madrid, Murcia, Andorra, Aragón, y 1 que ha estado por toda España. En cuanto al sector encontramos a 65 personas en Hostelería y Comercio (40,9%), 37 en Servicios (23,3%), 17 en Oficinas y Despachos (10,7%), 10 en Industria (6,3%), 3 en construcción (1,9%), 4 en Sanidad (2,5%), y los restantes se han clasificado en otros sectores. Respecto al tamaño de la empresa en la que trabajan, nos encontramos con un 39,6% de empresas grandes, un 28,3% de pequeñas empresas, un 16,4% de microempresas y un 15,7% de medianas empresas.

## *2.2 Instrumentos*

a) Encuesta sobre el acoso sexual laboral, la cual consta de 3 partes diferenciales. La primera parte es respecto características sociodemográficas, donde se exponen los ítems siguientes: género, edad, estado civil, nivel de estudios, tipo de contrato, horario laboral, entorno del trabajo, comunidad autónoma perteneciente, tamaño de la empresa, sector perteneciente y el puesto de trabajo (si es trabajador/a sin personal a cargo o jefe/a o cargo superior con personal a cargo). En esta parte hay 10 ítems que se contestan mediante opción múltiple con diferentes posibilidades según la pregunta, como por ejemplo en el nivel de estudios: primarios (ESO), medios (bachillerato/ciclo formativo) y superiores (grado/postgrado/máster o doctorado). Y hay 1 ítem que para contestar la edad de cada participante se utiliza una respuesta numérica para que los individuos la escriban.

La segunda parte, consta de preguntas para la detección de si la persona se ha encontrado alguna vez en situación de acoso sexual laboral, es decir, de percepción respecto dicho acoso. En esta parte hay 14 ítems que se contestan mediante respuestas dicotómicas (Si/No), ya que son preguntas cerradas para saber qué situaciones han vivido los participantes. Además, hay 12 ítems que se contestan mediante una escala tipo Likert con diferentes posibilidades según la pregunta, como, por ejemplo, una escala del 0 al 10 para determinar la intensidad, y también la frecuencia de determinados hechos como: nunca, una vez, algunas veces, múltiples veces, mensualmente, semanalmente y a diario. También hay 1 ítem con opción múltiple

para contestar si los participantes saben si hay o no un protocolo de prevención para estos casos (Si/No o No sabe/No contesta). Y por lo que respecta, al último ítem, se contesta mediante opción múltiple donde aparece un listado donde el encuestado debe de contestar marcando las conductas que no haya considerado acoso sexual laboral antes de realizar la encuesta, por lo tanto, pueden seleccionar tantas como les sea necesario.

Y la tercera parte, consta de preguntas para estudiar el grado de sensibilización de cada participante. El primer ítem, consta de la misma lista de conductas que en la segunda parte, pero esta vez donde el encuestado debe de seleccionar mediante opción múltiple las conductas que haya presenciado en su entorno laboral. Hay 4 ítems que se responden mediante respuestas dicotómicas con respuesta Si/No y con hombre/mujer/ambos, siendo esta una respuesta de opción múltiple. Además, hay 5 ítems que se responden mediante una escala tipo Likert para determinar el grado de intensidad de los hechos, como por ejemplo preguntar del 0 al 10 si la empresa ha realizado la evaluación de los riesgos psicosociales y si los ha combatido.

### *2.3 Procedimiento*

Para el procedimiento de este estudio, se ha promovido la participación a través de una vía, concretamente mediante una recogida de datos de manera online. Para llevarlo a cabo, se creó una cuenta de *Google Drive* donde se incluyó la versión informatizada del cuestionario. Posteriormente, se emplearon las redes sociales para promover la participación al estudio donde se incluyó un enlace para poder acceder al *Google Drive* y, poder participar en la investigación de manera individual, con la posibilidad de participar una vez por usuario. Al inicio del cuestionario se precedió un apartado donde se incluyó el objetivo del estudio y una breve explicación de la investigación. Y, seguidamente, los participantes pudieron comenzar a responder el cuestionario y los resultados se almacenaron en el mismo *Google Drive*, con la posibilidad de poder descargar los resultados en un Excel y analizar las gráficas.

### *2.4 Análisis de datos*

La manera en que se han analizado los datos ha sido mediante un análisis de datos estadísticos, ya que cumple con las cinco etapas de: recopilación de datos de la muestra

seleccionada, el procesado de los datos (incluye su limpieza, filtrado, homogeneización), la presentación de los datos (de forma gráfica), el análisis de los datos y la interpretación de los datos. Así pues, dicho análisis se produce cuando se recoge e interpreta datos, para finalmente extraer conclusiones.

### 3. Resultados

#### 3.1. Incidencia de ambos géneros en las organizaciones:

En este apartado, iremos exponiendo los resultados obtenidos en cuanto a la **detección** de si la persona se ha encontrado alguna vez en **situación de acoso sexual laboral y del grado de sensibilización de cada participante**, respectivamente. En primer lugar, empezamos con la segunda parte de la encuesta, donde encontramos que, del total de participantes, hay unas 33 personas (20,8%) que se han dirigido a ella de forma ofensiva por su género, de las cuales 31 (93,93%) son mujeres y 2 son hombres (6,06%) del total de dichas 33 personas.

En cuanto si se han sentido **discriminados** por su **condición sexual**, encontramos que hay 29 (18,2%) personas de que sí, de las cuales todas son mujeres.

Respecto si les han dirigido **gestos y miradas insinuantes en el trabajo**, en una escala del 0 al 10, podemos destacar que hay 6 personas (3,8%) que marcan el 10, 11 personas (6,9%) marcan el 8, 12 personas marcan el 7 (7,5%), y 69 (43,4%) personas que marcan 0. De las 6 personas que marcaron el 10, 5 son mujeres y 1 hombre, que se comprenden entre 21-24 años. Respecto de las 11 personas que marcaron el 8 en la escala, todas son mujeres, de las cuales se comprenden entre 19-24 años, 42 y 55.

En relación con si les han dirigido **piropos o comentarios**, encontramos que en una escala del 0 al 10, hay 10 personas (6,3) que han marcado el 10, de los cuales 9 son mujeres y 1 un hombre, con un rango de edad entre 20-24 años.

Para responder la pregunta de si han recibido **comentarios o bromas sexuales obscenas**, encontramos que 4 personas (2,5%) han marcado el 10, de las cuales todas son mujeres que comprenden entre 22-24 años. De todos los participantes, 76 marcan (47,8%) el 0. Cabe destacar que 12 (7,5%) personas han elegido el 8 en la escala, de las cuales todas son mujeres veinteañeras y una de 42 años.

Respecto a si han recibido **contacto físico no deseado**, como pellizcos, tocamientos, masajes no deseados, que se arrimen...entonces en este caso hablamos de que en la escala del 0-10, hay 101 (63,5%) personas que han respondido con el 0, y 4 personas con el 10 (2,5%) de las cuales son mujeres. Cabe destacar que hay 9 (5,7%) personas que han marcado el 8 en la escala, de las cuales todas son mujeres y se comprenden entre 19-30 años y una de 42.

Cuanto a si han sufrido la **difusión de rumores o detalles sobre su vida sexual**, encontramos que en dicha escala hay 3 (1,9%) personas que han marcado el 10, de las cuales 2 son hombres, uno de 20 y otro de 41 años, mientras que hay una mujer de 22 años. También, hay 5 personas (3,1%) que han marcado el 8 de la escala, de las cuales son todas mujeres, que comprenden entre 22-30 años.

Para la pregunta de si le han hecho **comentarios groseros sobre su cuerpo o apariencia física**, encontramos que en la dicha escala del 0-10 hay 3 (1,9%) personas que han marcado el 10 son mujeres de entre 21-25 años. Pero hay 7 (4,4%) personas que pusieron el 8, de las cuales 7 son mujeres de entre 19-23 años, 42 y 55, y un hombre de 21 años. La gran mayoría de participantes con un 61% respondieron con el 0.

Respecto a la pregunta de si los han **arrinconado para quedarse a solas en el trabajo**, encontramos que 2 (1,3%) personas han respondido con el 10 de la escala, de las cuales son mujeres, de 21 y 30 años. Hay 5 (3,8%) personas que han marcado el 5 de las cuales todas son mujeres de entre 19-23 años. Y 134 (84,3%) participantes ha marcado el 0.

Cuanto a si han estado en un **ambiente intimidatorio**, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, con insistencia y repetición, encontramos que la gran mayoría, es decir, 110 (69,2%) participantes han respondido con el 0, mientras

que el resto de la escala esta aproximadamente en el mismo nivel, y hay 3 (1,9%) personas que marcaron el 10 de la escala, de las cuales todas mujeres y veinteañeras.

Respecto si han sido **obligados a vestirse de determinada** manera o a realizar actos de naturaleza sexual bajo presión o despido, encontramos que hay 3 (1,9%) personas que han contestado que sí, de las cuales 2 son mujeres de 21 y 24 años, y un hombre de 19 años.

Para responder la pregunta de si han ejercido **presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas** no deseadas fuera del trabajo, encontramos que 9 (5,7%) han contestado sí, de las cuales 7 son mujeres de entre 19-30 años, 42 y 47, y dos hombres de 19 y 24 años.

Cuanto a si los participantes han **sufrido amenazas laborales** que afecten negativamente a la situación en el trabajo en el caso de no aceptar las invitaciones o propuestas sexuales, encontramos que 2 (1,3%) participantes han respondido que sí, de las cuales son mujeres.

Respecto si han recibido **peticiones de relación sexual en el trabajo**, encontramos que 21 (13,2%) personas han respondido que sí, de las cuales 12 son mujeres y 7 hombres.

### **3.2. Género que prevalece para interponer denuncia:**

Respecto **si ha vivido alguna de todas las situaciones expuestas** anteriormente, de 70 participantes que han respondido esta pregunta, 11 (15,9%) personas sí lo han comunicado a la organización, de las cuales todas son mujeres, comprendidas entre 20-26 años, y 42, 57,58 años.

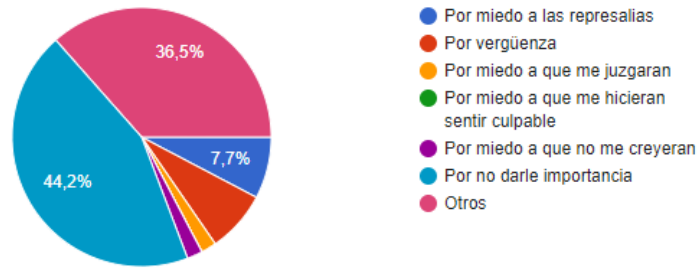
Relacionado con la pregunta anterior, encontramos que hay 23 personas (44,2%) que **no lo comunicaron a la organización** por no darle importancia, de las cuales 6 son hombres y 17 son mujeres. Hay 19 personas (36,5%) que no lo comunicaron por otros motivos, de las cuales 10 son hombres y 9 mujeres. Hay 4 (7,7%) que no lo comunicaron por miedo a las represalias, de las cuales todas son mujeres. Hay 4 (7,7%) que su motivo fue por vergüenza, de las cuales son mujeres también. Y por

último hay una mujer que fue por miedo a que no le creyeran y otra mujer que fue por miedo a que le juzgaran.

**Gráfica 1.** Motivos por la que no se comunicó a la organización.

Fuente: elaboración propia

52 respuestas



En el caso de haber sufrido algunos de los hechos, hay 2 (3,1%) que han presentado demanda de alguna de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral, una mujer de 57 años y un hombre de 20.

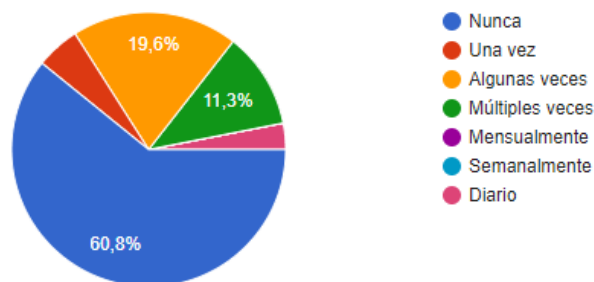
**3.3. Grado de preparación de las empresas para hacer frente a dicho acoso:**

A la pregunta de la frecuencia de dichos **actos en los últimos dos años**, hay 59 personas (60,8%) que contestan que nunca. Hay 19 participantes (19,6%) que dicen que algunas veces, de las cuales 2 son hombres y el resto mujeres. Hay 11 participantes (11,3%) que dicen que múltiples veces, de las cuales 2 son hombres. Hay 5 personas (5,2%) que lo han sufrido una vez, todas mujeres. Y mujeres (3,1%) que lo han sufrido a diario.

**Gráfica 2:** Frecuencia de dichos actos en los últimos dos años.

Fuente: Elaboración propia.

97 respuestas



Respecto si han estado de **baja laboral** por alguna de las situaciones expuestas anteriormente, encontramos a 2 mujeres, de 30 y 51 años.

Además, en primer lugar, hay 25 personas que trabajan en empresas grandes que han respondido que sí hay un **protocolo en su empresa**. En segundo lugar, hay un empate entre las medianas y las pequeñas empresas, ya que en ambas hay 10 personas que han respondido que sí hay un protocolo de actuación. Y, por último, la microempresa donde solo una persona ha respondido que sí.

### **3.4. Eficacia del protocolo de actuación:**

En relación a si los participantes **conocen** de la existencia de un **protocolo** de prevención y actuación ante el acoso sexual en su centro de trabajo, nos encontramos con que 86 (54,1%) personas no lo saben, 49 (30,8%) participantes responden que sí y 27 (17%) que no.

En el caso de que no les haya pasado personalmente los hechos anteriores, hay 52 participantes (32,7%) **que sí conocen a alguien de su entorno que le haya pasado**, mientras hay 107 (67,3%) que no.

### **3.5. Tendencia de su producción. Personas que intervienen en el acoso:**

De las 159 personas que han participado en la encuesta, hay 17 que son **jefes** o que tienen un **cargo superior**, de las cuales 6 son mujeres y 11 hombres. De tal manera, que de las 6 mujeres que comprenden entre 22-58 años, coincide con que las más jóvenes son las que han sufrido más comportamientos de acoso sexual laboral, concretamente de 22 y 23 años, mientras que las mujeres de 37, 50 y 58 han tenido mínimas vivencias. Por ejemplo, las participantes de 22 y 23 años han sufrido contacto físico no deseado en el trabajo, y en la escala de Likert de 0 al 10, tienen una puntuación de 5 y 6. Además, a una de ellas le han arrinconado durante su jornada en una puntuación de 5 en la misma escala de Likert. El comportamiento que más coincide entre ellas es el hecho de recibir piropos y gestos obscenos con la puntuación más alta en todos los casos de las mujeres. Cuanto, a los hombres, de los 11 solo 1 ha sido el que ha vivido más situaciones de dicho acoso, como por ejemplo el contacto físico no deseado con una puntuación de 7, estar arrinconado con un 5, que le hayan

ejercido presión para realizar determinadas acciones y también peticiones sexuales, el resto de hombres ha tenido una vivienda prácticamente nula.

Respecto a los demás participantes, que son todos **trabajadores sin personal a cargo**, encontramos que, de 142, 55 son hombres y 87 mujeres. De estos hombres, destacamos que por lo general no han experimentado vivencias de dicho acoso, pero comentar que un hombre de 41 años ha sufrido difusión de rumores o detalles sobre su vida sexual con una puntuación de un 10 en la misma escala de Likert. Otro participante del género masculino ha sufrido dicha difusión con un 5, uno de 45 años con una puntuación de 7 y el que más ha vivido experiencias de dicho acoso ha sido un hombre de 19 años la cual ha experimentado contacto físico no deseado con un 8 en la misma escala, ha recibido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas, además de petición de relaciones sexuales. Y destacar que un hombre de 20 años también ha sufrido dicha difusión con una puntuación de 10. Por tanto, de los 55 hombres trabajadores, encontramos que solo 5 han experimentado vivencias más destacables. En cambio, de las 87 mujeres, prácticamente todas han experimentado dichas situaciones y la mayoría con puntuaciones altas dentro de la escala de Likert. Cabe destacar que 45 han sufrido contacto físico no deseado, comprendiendo las edades de 18-64 años, pero la gran mayoría son veinteañeras, concretamente 32. Hay 3 mujeres que han puntuado dicho contacto sexual con un 10 en la escala de Likert, mientras que las demás la mayoría sobrepasa la puntuación del 5.

### **3.6. Sector laboral e incidencia del acoso:**

Respecto el **sector** donde se practica más dichas situaciones, en primer lugar, tenemos a la hostelería y comercio, donde 65 participantes trabajan. En segundo lugar, el sector servicios donde trabajan 37 personas. Y en tercer lugar oficinas y despachos con 17 trabajadores. Respecto el horario laboral, según los resultados observamos que por orden predomina el horario partido (27%), turnos rotativos de mañana y tarde (24,5%), intensivo de mañana (22,6%), turnos rotativos de mañana y noche (13,2%), intensivo de tarde (10,1%) y por último el nocturno (2,5%).

### **3.7. Intersección de características sociodemográficas y de género en la presencia del acoso:**

Respecto el **tamaño de la empresa** en la que los participantes trabajan o han trabajado, en primer lugar, encontramos las empresas grandes con 63 (39,6%) personas trabajando. En segundo lugar, las pequeñas empresas con 45 trabajadores (28,3%). En tercer lugar, las microempresas con 26 trabajadores (16,4%) y en cuarto lugar la mediana empresa con 25 trabajadores (15,7%).

Respecto a la **edad** de cada participante, observamos que la gran mayoría de participantes son jóvenes, predominando los veinteañeros, seguido las personas de 18 y 19 años. Respecto a las demás edades son diversas, llegando hasta los 64 años.

Cuanto el **estado civil**, observamos que 105 (66%) participantes están solteros, 34 personas (21,4%) están casadas, 4 (2,5%) están divorciados y 17 (10,7%) en otras situaciones como pareja de hecho, separado, divorciado o viudo.

### **3.8. Grado de sensibilización:**

En relación a si antes de realizar la encuesta, **eran conscientes de que dichas conductas son propias de acoso sexual laboral**, encontramos que, de 159 respuestas, hay 25 (15,7%) que responden que no, mientras que las restantes que sí.

Respecto la pregunta de si se hace **humor sexista** en el trabajo, encontramos que en la escala del 0-10, 11 personas han marcado el 10 (6,9%) y 60 personas (37,7%) han marcado el 0. Cabe destacar que 15 personas (9,4%) han marcado el 5 en dicha escala, 13 personas (8,2%) han marcado el 3, y los demás resultados van variando. En cuanto a los géneros, encontramos que hay 8 mujeres que han puntuado con un 10, mientras que hay 2 hombres que han puntuado con un 2, en dicha escala. Además, respecto la pregunta de las **conductas que no hayan considerado acoso sexual laboral** antes de realizar la encuesta, encontramos que hay 53 mujeres que consideraron como acoso sexual laboral toda la lista de conductas, mientras que hay 23 hombres que las consideraron todas. Asimismo, observamos que hay 29 personas de ambos géneros que no consideraron como conducta de acoso sexual la difusión de rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual de una persona, y otras 29 que no consideraron

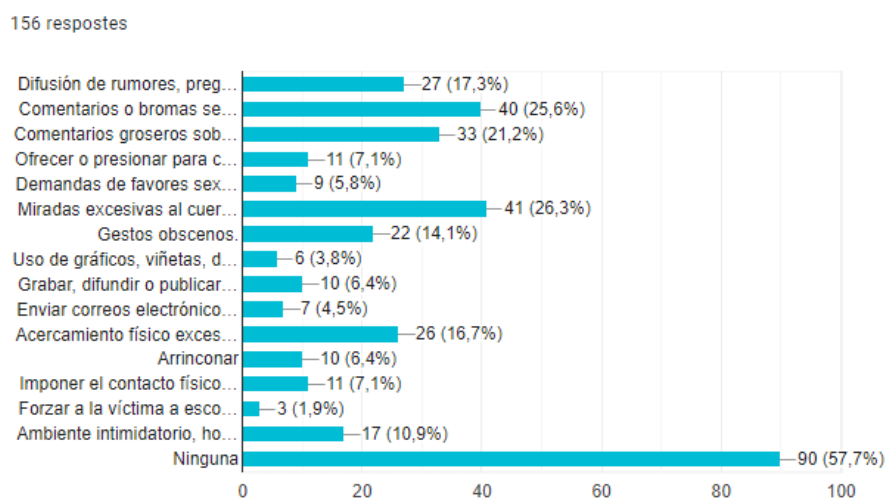
que los comentarios o bromas sexuales obscenas lo eran. Además, nos encontramos con que hay 23 personas que no consideraban las miradas excesivas al cuerpo.

Además, se pidió a los participantes que marcaran las **conductas que no hubieran considerado acoso sexual laboral antes de realizar la encuesta**. Encontramos pues que hay 29 personas (18,2%) que no consideraban la difusión de rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual como dicho acoso, además de otras 29 (18,2%) que tampoco consideraron los comentarios o bromas sexuales obscenas. Hay 18 (11,3%) participantes que no consideraron los comentarios groseros sobre el cuerpo o apariencia física, 9 (5,7%) personas que no consideraban ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas. Cabe destacar que, 4 participantes (2,5%) no consideraron las demandas de favores sexuales. Además, encontramos a 23 personas (14,5%) que creían que las miradas excesivas al cuerpo no eran de dicho acoso, y 6 (3,8%) que no consideraron los gestos obscenos. Añadir que otras 9 personas (5,7%) tampoco consideraron el uso de gráfico, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito, ni 3 participantes (1,9%) consideraron que grabar, difundir o publicar información, videos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas lo era. Además, 2 (1,3%) participantes no creían que enviar correos electrónicos, cartas o notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo lo fuera. A más a más, 6 (3,8%) tampoco consideraron que arrinconar lo es, y otras 6 (3,8%) imponer el contacto físico deliberado y no solicitado. Hay 3 personas (1,9%) que no consideraron que forzar a la víctima a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios no es acoso sexual laboral, ni 8 personas (5%) tuvieron en cuenta que el ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual lo es. Y, por último, la mayoría de participantes, concretamente 88 (55,3%), consideraron todas las conductas.

Respecto la tercera parte de la encuesta se hicieron diversas preguntas. Para empezar, si han presenciado alguna de las **conductas anteriores** hacia otra persona de su entorno laboral, veremos la siguiente gráfica de barras, el cual indica que 90 de los participantes (57,7%) no presenciaron ninguna de las conductas. En cambio, la conducta más presenciada son las miradas excesivas al cuerpo por 41 personas (26,3%):

**Gráfica 3:** Presencia de conductas anteriores hacia otra persona del entorno laboral.

Fuente: elaboración propia.

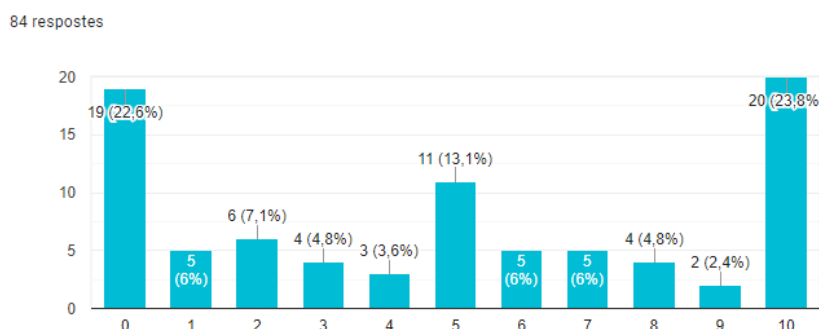


Respecto la pregunta anterior, se preguntó **sobre quien recaía dicha conducta**, y encontramos con que 58 (82,9%) respondieron que recaía a las mujeres, 3 (4,3%) que recaía a los hombres y 11 (15,7%) a ambos géneros.

Otra de las preguntas fue si la **empresa** en estos casos se ha mostrado disponible o **recíproca para solventar el problema**, de tal manera que vemos esta gran diferencia proyectada en la siguiente gráfica de barras:

**Gráfica 4:** Empresa disponible para solventar el problema.

Fuente: elaboración propia.



Respecto si saben **a qué persona deben de dirigirse para denunciar** dichos comportamientos, encontramos que 96 (60,4%) de los participantes responde que sí, mientras que 63 (39,6%) personas dicen que no. Y en cuanto el modelo de denuncia

interno sobre dicho acoso, hay 35 (22%) personas que sí lo conocen, mientras que hay 124 (78%) que no.

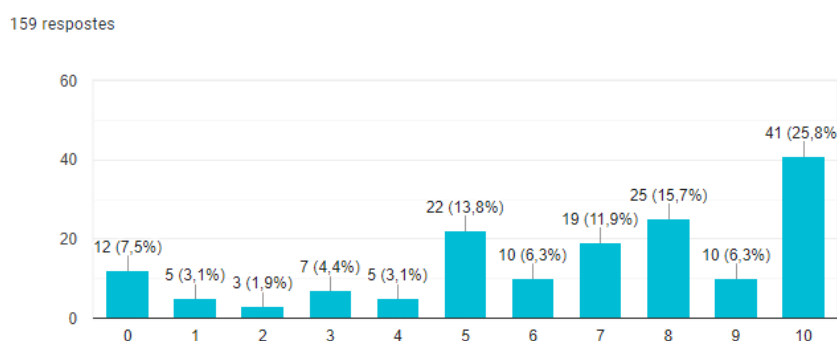
En cuanto si se han planteado **abandonar el trabajo** de forma definitiva y voluntaria a causa del acoso, encontramos que 14 (15,7%) sí que se lo han planteado, de los cuales 2 son hombres, y el resto mujeres.

Respecto si se han **sentido apoyados por su entorno social**, encontramos que 39 (45,9%) participantes de 85 que contestaron la pregunta, en la escala del 0-10 marcaron el 10. Y en cuanto al nivel más bajo, solo 1 persona marcó que se siente 0 apoyado por el entorno, y concretamente es mujer. Cabe destacar que, por debajo del 5, encontramos todas son mujeres, excepto 2 hombres.

Para responder la pregunta de si creen que la **empresa cumple con el deber de garantizar la salud del trabajador**, encontramos resultados dispares. En el caso más alto de la escala, hay 41 (25,8%) personas de 159, que contestan afirmativo, y respecto el nivel más bajo hay 12 (7,5%) participantes que contestan negativo. En la siguiente gráfica de barras vemos los resultados más detalladamente:

**Gráfica 5:** Empresa cumple con el deber de garantizar la salud del trabajador.

Fuente: elaboración propia.

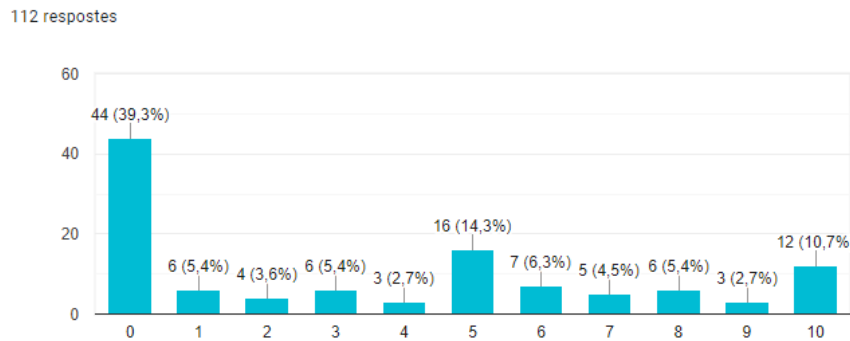


Respecto si **la empresa pierde mucho rendimiento** a causa de esta práctica, hay 51 (32,1%) personas que han marcado el 0 en la escala. Seguidamente hay 26 (16,4%) participantes que marcan un 5 en la escala del 0-10, y 9 (5,7%) personas que marcan el 10.

Y, por último, a la pregunta de si la empresa ha realizado la **evaluación de los riesgos psicosociales** y de si ha combatido dicho problema, la mayoría de participantes, concretamente 44 (39,3%) han respondido con un 0, mientras que el resto de la escala está muy igual, como podemos ver a continuación:

**Gráfica 6:** Empresa ha realizado evaluación de los riesgos psicosociales.

Fuente: elaboración propia.



## 4. Discusión

### 4.1. Incidencia de ambos géneros en las organizaciones:

El primer objetivo del presente estudio iba dirigido a evaluar la incidencia de ambos géneros dentro de las organizaciones, con la hipótesis de que el género que más sufre dichas conductas son las mujeres. Los resultados pusieron de manifiesto que efectivamente las mujeres tienen un porcentaje mucho más elevado que los hombres respecto dicha incidencia. Teniendo en cuenta los resultados de la segunda parte de la encuesta, referida a la percepción respecto del acoso sexual laboral, los resultados de las diversas preguntas que se realizaron como podemos observar en el apartado de *resultados* de este estudio, los hombres son un porcentaje mucho menor en todas las conductas.

#### **4.2. Género que prevalece para interponer denuncia:**

El segundo objetivo iba dirigido a estudiar cuál de los géneros es capaz de denunciar más dichas situaciones, con la hipótesis de que serían las mujeres. Los resultados confirmaron de todos los participantes que respondieron, solo 11 personas sí lo comunicaron a la organización, de las cuales todas son mujeres, comprendidas entre 20-58 años. Aunque cabe destacar, que la gran parte de participantes decidieron no comunicarle, ya sea por miedo a las represalias, por vergüenza, por miedo a que les juzgaran, por no darle importancia, entre otras. De tal manera, podemos pensar que los hombres no les dan la suficiente importancia a dichas situaciones o también por no querer mostrar debilidad ante la sociedad.

#### **4.3. Grado de preparación de las empresas para hacer frente a dicho acoso:**

Por su parte, el tercer objetivo del estudio fue estudiar la preparación de las empresas para hacer frente a dicho acoso, con la hipótesis de que las empresas más grandes tienen más herramientas, por tanto, más difusión y los trabajadores estarán mejor informados. Los resultados obtenidos reflejan que en las empresas grandes es donde más protocolos hay, dejando en segundo lugar con un empate entre las medianas y pequeñas empresas y por último las microempresas. Por tanto, podemos llegar a la conclusión que las empresas con más recursos tienen más facilidades para poder tratar dicha cuestión.

#### **4.4. Eficacia del protocolo de actuación:**

Respecto al cuarto objetivo, analizar si el protocolo se ha difundido correctamente entre los trabajadores de la empresa, y si al activarlo es eficaz en la resolución, con la hipótesis de que no cumple con la finalidad total de erradicar el problema. Los datos obtenidos confirman que dicha información no se difunde de la manera correcta por parte de las empresas, ya que hay 86 participantes que han respondido que no saben si existe o no un protocolo. Por lo tanto, al no saberlo, quiere decir que no se les informa de manera correcta. Además, según la gráfica 4 de este estudio, donde se pregunta si la empresa se ha mostrado disponible o reciproca para solventar el problema, se observa que hay 20 personas que han respondido con un 10 en la escala de Likert y 19 personas con un 0, mientras que las demás respuestas están dispersas en toda la escala, destacando que hay 11 personas que responden con un 5 en la escala. Por tanto, podemos analizar que hay

dos posturas, una positiva respecto que la empresa sí solventa el problema, y otra negativa exponiendo que no.

#### **4.5. Tendencia de su producción. Personas que intervienen en el acoso:**

El quinto objetivo iba dirigido a conocer si el acoso tiene más tendencia a producirse entre directivos y subordinados, o entre compañeros de trabajo, con la hipótesis de que el acosador acostumbra a ser el directivo varón. Los datos obtenidos exponen que de todos los participantes hay 17 jefes/as o cargo superior, de las cuales 6 son mujeres que han vivido situaciones de dicho acoso, y en cambio, 11 hombres de los cuales solo 1 ha experimentado ha sido la persona con los resultados más destacables. De tal manera, observamos que las mujeres que son jefas o que tienen cargo superior también son víctimas de acoso sexual laboral en mayor cantidad que los hombres que son jefes o con cargos superiores. Respecto los 142 trabajadores, al haber más que jefes o con cargo superior, podríamos decir que se produce más entre los trabajadores. Pero según los resultados, lo han padecido tantos los jefes/as como los trabajadores/as.

#### **4.6. Sector laboral e incidencia del acoso:**

El sexto objetivo iba dirigido a conocer en que colectivos o sectores laborales son más propensos a sufrir este acoso, con la hipótesis de que lo sufren más los individuos que estén en el ocio nocturno, hostelería en turnos de noche, en la construcción y en oficinas. Los resultados obtenidos muestran que el sector que más predomina en este caso es la hostelería, seguido del sector servicios y oficinas y despachos. Y respecto el horario laboral que más predomina en este tipo de acosos podemos confirmar que en base a los resultados obtenidos, en primer lugar, la gran mayoría tiene un horario de turnos rotativos de mañana y tarde, seguido del intensivo de mañana, y quedando en último lugar el horario nocturno. Así pues, en el marco teórico de este trabajo, se mencionó un estudio para dicho objetivo que mencionaba que el estudio más afectado es el sector servicios con un 33%, seguido de la industria con un 23%, pero en este caso según los resultados de la encuesta, hemos podido obtener que el sector más predominante es la hostelería como ya hemos dicho.

#### **4.7. Intersección de características sociodemográficas y de género en la presencia del acoso:**

Respecto el séptimo objetivo, identificar las características sociodemográficas de las personas para estudiar si estas influyen o no en la práctica del acoso, con la hipótesis de que lo sufren más las personas jóvenes y solteras. Los resultados confirmaron que efectivamente quienes más sufren dicho acoso son las mujeres jóvenes, concretamente las veinteañeras, y además solteras también, ya que predominan en los resultados de la pregunta del estado civil de la encuesta. Cabe destacar que los participantes que han predominado han sido los jóvenes, concretamente 103 mujeres.

#### **4.8. Grado de sensibilización:**

El octavo y último objetivo, es conocer el grado de sensibilización de las personas de ambos sexos, con la hipótesis de que las mujeres tendrán más sensibilización a determinados comentarios, situaciones, chistes o piropos. Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los hombres han contestado que no se hace humor sexista o poca puntuación en la escala de Likert, mientras que las mujeres a esta pregunta responden con puntuaciones altas. Esto quiere decir, que las mujeres tienen más sensibilización a determinados comentarios o bromas, mientras que los hombres no resultan ser tan conscientes. En dicha escala, los participantes que puntúan con un 10 para indicar el humor sexista, son 10 las mujeres y 2 hombres, por tanto, aquí analizamos dicha sensibilización.

## **5. Referencias**

### **5.1 Webgrafía:**

- Casas Cáncer, Elisenda. Asepeyo. 2021 Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social nº 151. *Acoso sexual en el trabajo*. Pág. 4-25
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. *Acoso sexual y acoso por razón de género*. 1987. ([inmujeres.gob.es](http://inmujeres.gob.es))

- Instituto de la Mujer. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Presentación de resultados*. Abril, 2006. Pág.10.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. ISTAS. *Riesgos psicosociales*. 2021. Recuperado: 8 de marzo, desde: [Riesgos psicosociales | ISTAS](#)
- Jiménez Moreno Bernardo & León Báez, Carmen. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, noviembre 2010. Recuperado: 6 de marzo, desde [Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-prácticas.pdf \(saludlaboralydiscapacidad.org\)](#)
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. *¿Qué es la salud laboral?* 2021. Recuperado: 3 de marzo, desde: [¿Qué es la salud laboral? - Salud Laboral y Discapacidad](#)
- Ráez Guevara, Luis, & Cachay Boza, Orestes, & Raffo Lecca, Eduardo (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1),70-79. [fecha de Consulta 9 marzo de 2022]. ISSN: 1560-9146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>

## 5.2 Bibliografía:

- Cantisano, Morales y Depolo, 2008. Consejo General de la Psicología de España. *Cuando los demás miran hacia otro lado: El acoso sexual en el trabajo*. Recuperado: 10 de marzo, desde: [CUANDO LOS DEMÁS MIRAN HACIA OTRO LADO: EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO \(infocop.es\)](#)
- Chelsea R. Willness, Piers Steel, Kibeom Lee. Semantic Scholar. *A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment*. 22 febrero 2007.
- Einarsen, Stale y Skogstand, Anders. *European Journal of Work and Organizational Psychology: Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations*. Pág. 185-201. 1996
- Fitzgerald L, Drasgow F, Hulin CL, & Magley VJ (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: *a test of an integrated model*. *Journal of Applied Psychology*, 82, 578-589.

- Gutek, B. A. (1985). Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jensen, I. W. & Gutek, B. A. (1982). Attributions and assignment of responsibility in sexual harassment. Journal of Social Issues, 38, 121-136.

## **6. Anexo:**

### **6.1 Encuesta sobre el Acoso Sexual Laboral:**

#### **1. Datos sociodemográficos:**

- **Sexo:**
  - Hombre
  - Mujer
  - No binario
- **Edad:**
- **Estado civil:**
  - Soltero/a
  - Casado/a
  - Divorciado/a
  - Otros (\* Otros: pareja de hecho, separado/a, divorciado/a, viudo/a)
- **Nivel de estudios:**
  - Primarios (ESO)
  - Medios (Bachillerato / Ciclo Formativo)
  - Superiores (Grado / Posgrado / máster o doctorado)
- **Condiciones laborales. Tipo de contrato:**
  - Indefinido
  - Temporal
  - Sin contrato
- **¿Qué horario laboral haces?:**
  - Partido

- Intensivo de mañana
  - Intensivo de tarde
  - Nocturno
  - Turnos rotativos mañana y tarde
  - Turnos rotativos mañana tarde y noche
  - **Entorno del trabajo** (% de hombres y % de mujeres):
    - Mayoría de mujeres
    - Mayoría de varones
    - Equilibrado
  - **Indica la Comunidad Autónoma donde trabajas:**
  - **Tamaño de la empresa en la que trabajas o has trabajado:**
    - Microempresa (< de 10 trabajadores)
    - Pequeña empresa (11-50 trabajadores)
    - Mediana empresa (51-250 trabajadores)
    - Empresas grandes (> 250 trabajadores)
  - **Sector al que perteneces o has estado (múltiple respuesta por si ha trabajado en diferentes sectores):**
    - Agricultura
    - Construcción
    - Industria
    - Hostelería y comercio
    - Servicios
    - Oficinas y despachos
  - **¿Puesto de trabajo?:**
    - Trabajador/a, sin personal a cargo
    - Jefe/a o cargo superior, con personal a cargo
- 2. La percepción respecto del acoso sexual laboral. A lo largo de tu vida laboral, ¿has sufrido alguna de estas situaciones en el Trabajo o conoces a alguien que le haya pasado?:**
- **Se han dirigido a ti de forma ofensiva por tu género y/o condición sexual?:**
    - Si/No

- **¿Te has sentido discriminada/o por tu condición sexual?:**

- Si/No

**¿Alguna vez en tu entorno laboral te has encontrado en alguna de las siguientes situaciones? En qué grado has sufrido estas conductas:**

- **¿Te han dirigido gestos y miradas insinuantes en tu trabajo?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Te han dirigido piropos o comentarios por tu apariencia?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Se hace humor sexista en tu trabajo?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Has recibido comentarios o bromas sexuales obscenas?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **Contacto físico no deseado:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Has sufrido la difusión de rumores o detalles sobre tu vida sexual y preferencias sexuales?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Te han hecho comentarios groseros sobre tu cuerpo o la apariencia física?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Te han grabado, difundido o publicado información, videos e imágenes relacionados con tu vida sexual?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Te han arrinconado para quedarse a solas contigo?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Te han hecho contacto físico no solicitado como: pellizcar, tocar, ¿hacer masajes no deseados?:**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Has estado en un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición? (acoso ambiental):**0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
- **¿Te han obligado a vestirte de determinada manera o a realizar actos de naturaleza sexual bajo presión o despido?:**
  - Si/No
- **¿Se ejerce presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo?:**
  - Si/No

- **Amenazas laborales o que afecten negativamente a la situación en el trabajo en el caso de no aceptar las invitaciones o propuestas sexuales (chantaje sexual):**
  - Si/No
- **Petición de relación sexual en el trabajo:**
  - Si/No
- **Si has vivido alguna de estas situaciones, ¿lo has comunicado a la organización?:**
  - Si/No
- **Si NO lo has comunicado a la organización, ¿por qué motivo?:**
  - Por miedo a las represalias
  - Por vergüenza
  - Por miedo a que me juzgaran
  - Por miedo a que me hicieran sentir culpable de la situación
  - Por miedo a que no me creyeran
  - Por no darle importancia
- **En los últimos 2 años, ¿con qué frecuencia ha sucedido?:**
  - Nunca
  - Una vez
  - Algunas veces
  - Múltiples veces
  - Mensualmente
  - Semanalmente
  - Diario
- **¿Has estado de baja laboral por alguna de estas situaciones?:**
  - Si/No
- **¿Existe algún protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual en tu centro de trabajo?:**
  - Si/No/No sabe/No contesta
- **¿En caso de no haberte pasado los hechos anteriores, conoces a alguien de tu entorno que sí le haya pasado?:**
  - Si/No

- **¿Has presentado alguna demanda con causa de alguna de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral?**
  - Si/No
- **¿En el caso de que hayas sufrido algún tipo de acoso sexual, has notado disminución en tu rendimiento laboral?**
  - Si/No
- **¿Has ido a terapia psicológica a causa de alguno de estos hechos?:**
  - Si/No
- **¿Te ha afectado a nivel de pareja o a nivel familiar?**
  - Si/No
- **Antes de realizar la encuesta, ¿de todas las conductas anteriores eras consciente de que son propias de acoso sexual laboral?:**
  - Si/No
- **Marca las conductas que no hayas considerado acoso sexual laboral antes de esta encuesta:**
  - Difusión de rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
  - Comentarios o bromas sexuales obscenas.
  - Comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
  - Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
  - Demandas de favores sexuales.
  - Miradas lascivas al cuerpo.
  - Gestos obscenos.
  - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
  - Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
  - Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio.
  - Acercamiento físico excesivo.
  - Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.

- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc.

### **3. Grado de sensibilización de cada participante.**

- **¿Has presenciado alguna de las conductas anteriores hacia otra persona de tu entorno laboral? Marca cuales.**

- Difusión de rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Demandas de favores sexuales.
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio incluidos los digitales.
- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).

- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
  - Ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc.
- **¿Y sobre quién recaía?:**
    - hombre
    - mujer
    - ambos
  - **¿La empresa en estos casos se ha mostrado disponible o reciproca para solventar el problema?0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10**
  - **¿Sabrías a que persona tienes que dirigirte para denunciar?**
    - Si/No
  - **¿Conoces el modelo de denuncia interno sobre dicho acoso?**
    - Si/No
  - **¿Te has planteado abandonar el trabajo de forma definitiva y voluntaria?**
    - Si/No
  - **¿Te has sentido apoyado/a por tu entorno social? / ¿Te sientes seguro/a?:0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10**
  - **¿Crees que la empresa cumple con el deber de garantizar la salud del/la trabajador/a?0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10**
  - **¿Crees que la empresa pierde mucho rendimiento a causa de esta práctica?:0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10**
  - **¿Ha realizado la empresa la evaluación de los riesgos psicosociales? ¿Los ha combatido? 0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10**