

Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España

The limitations in the quantification of sexual harassment in the workplace in Spain

Rocío Pérez Guardo

Universidad de Valladolid

rociopg@soc.uva.es

Resumen

El acoso sexual laboral es la temática principal de este estudio, realizado atendiendo a la necesidad de aportar más conocimientos sobre una realidad de indudable interés y relevancia que se constituye como un importante problema en el mercado laboral. A partir de la información extraída de una investigación actualmente en curso, el texto presenta y analiza las múltiples limitaciones con las que se encuentran diversos/as profesionales e investigadores/as cuando tratan de aportar información cuantitativa sobre el fenómeno. A través del conocimiento de estos obstáculos se puede avanzar en la complicada tarea de delimitar y medir el acoso sexual laboral, bien a través de prácticas de mayor transparencia informativa, o bien a través de las decisiones metodológicas que se tornen más adecuadas.

Palabras clave: Acoso sexual laboral; Problema social; Delimitación; Cuantificación

Abstract

Sexual harassment in the workplace is the main topic of this article, undertaken in response to the need to shed further light on a reality of undeniable interest and relevance that has become a major social problem in the labor market. From the extracted information in an inquiry, now in course, the text presents and analyzes the many constraints under found professionals and researchers when they seek to provide quantitative information on the phenomenon. Through knowledge of these obstacles we can advance in the complicated task of defining and measuring sexual harassment in the workplace, either through greater transparency of information practices, or through the methodological decisions become more appropriate.

Keywords: Sexual harassment; Social problem; Delimitation; Quantification

Introducción

En este estudio se aborda una temática de indudable interés y relevancia, el acoso sexual laboral, un fenómeno que emerge a partir del nuevo papel que pasan a desempeñar las mujeres en la sociedad española de las últimas décadas, especialmente desde su progresiva incorporación al mercado de trabajo. Se trata de una realidad poco visible y conocida. Por esa razón, requiere de la elaboración de trabajos de investigación que nos permitan adentrarnos en su cuantificación y en el estudio de sus causas y consecuencias para, como señalan Esperanza Bosch y Victoria Ferrer (2000), visibilizarla y abordarla de forma integral.

Y es que estamos hablando de un problema estructural. Como indican Juana María Gil, Ana Rubio, María del Mar Daza y Ana Martín (2012), el acoso sexual es una de las manifestaciones de la violencia de género en el escenario laboral, a pesar de que el imaginario colectivo respecto a esta tipología de

violencia quede frecuentemente reducido al maltrato doméstico. Además de los diferentes tipos de discriminación: salarial, promocional, ocupacional, etcétera, las mujeres tienen que hacer frente a otra fuente de discriminación menos evidente, como es el acoso sexual y, siguiendo el argumento de Olegaria Cuesta (2011), de otros supuestos expresados a través del tratamiento social del que es objeto el rol que tradicionalmente ha jugado la mujer.

Atendiendo a la necesidad de profundizar en el conocimiento de la problemática, el objetivo principal de este trabajo, extraído de una tesis doctoral centrada en la percepción social del acoso sexual laboral por parte de los agentes implicados en su prevención y control, es identificar y analizar las limitaciones que actúan como obstáculo en el conocimiento de la realidad cuantitativa del fenómeno. La hipótesis de partida es que existen numerosos impedimentos que dificultan su medición. Algunos de ellos son fácilmente superables mediante prácticas de mayor transparencia informativa. Otros son intrínsecos a la naturaleza del acoso sexual, y por esa razón es preciso conocerlos para poder tomar las decisiones metodológicas más adecuadas.

El texto se estructura en tres apartados. En primer lugar, justificamos la consideración del acoso sexual laboral como un problema social emergente, presentamos las principales definiciones de dicho fenómeno y realizamos una deconstrucción conceptual. Este primer recorrido facilita la reflexión sobre las dificultades y controversias que lleva aparejada la complicada labor de aportar una definición sobre el mismo. En un segundo apartado, nos acercamos a dos tipos de fuentes de información que aportan datos sobre su posible magnitud. Por una parte, los organismos oficiales: el Ministerio de Interior y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por otro lado los trabajos de investigación encargados de medir su incidencia en la población trabajadora. Profundizamos en las características de la información generada por ambas fuentes y en las limitaciones que condicionan su obtención. En un tercer apartado, concluimos señalando los aspectos más decisivos a tener en cuenta a la hora de interpretar o tratar de medir la realidad cuantitativa de esta problemática de referencia.

Dificultades y controversias en la definición del acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral como problema social: la conceptualización del fenómeno

A partir del análisis de las principales conceptualizaciones del término “problema social” acuñadas por Herbert Blumer (1971), Richard Fuller y Richar Myers (1941), Melvin Kohn (1976), Robert Merton (1971), Thomas J. Sullivan, Kenrick Thompson, Richard Wright, George Gross y Dale Spady (1980), se puede concluir que existen tres requisitos básicos que un fenómeno debe cumplir para que sea catalogado como tal. En primer lugar, es preciso identificar a los grupos sociales que definen su existencia y mantienen un interés especial en su resolución. En segundo lugar, tiene que existir un amplio consenso entre los miembros de una sociedad al señalarlo como problema social, y se le ha de reconocer como una cuestión pública y no privada. Finalmente, se deben evidenciar una serie de valores perjudicados por su presencia.

El acoso sexual laboral cumple todos esos requisitos. El movimiento feminista estadounidense es quién identifica el fenómeno y lanza una primera aproximación para definirlo, constituyendo el punto de partida

de la extensión de la denuncia social al respecto. El posterior establecimiento de legislación, la proliferación de definiciones del mismo y el continuo goteo de investigaciones dirigidas tanto a cuantificar su incidencia como a caracterizar su naturaleza, son evidencias del cumplimiento del siguiente requisito: el amplio consenso en su consideración como problema social y el reconocimiento del fenómeno como cuestión de interés público.

Precisamente han sido la normativa y los estudios realizados quienes han puesto de manifiesto el tercer requisito, los valores perjudicados por la presencia del fenómeno. Por una parte, la rama civil del Derecho español a través de la Constitución Española de 1978 (CE), expresándolos en forma de bien jurídico protegido y derechos conexos: la libertad sexual como bien jurídico protegido, y la dignidad, la integridad física y moral, el honor, la intimidad, la propia imagen y la igualdad, como derechos conexos. Por otra parte, los estudios centrados en la materia, a través de la constatación de las consecuencias negativas que devienen de su presencia, tanto para la persona afectada, como para sus redes sociales, para la organización de referencia y para la sociedad en general.

El acoso sexual laboral es un concepto eminentemente jurídico, aunque fueron las feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell quienes lanzaron la primera conceptualización de este fenómeno, tal y como señala Nicola Dourambeis (1997). No obstante, el fenómeno en el que nos centramos también le debe algunas definiciones al ámbito académico. La tabla 1 sistematiza las principales aproximaciones conceptuales.

Los distintos matices de la definición a través de una deconstrucción del concepto

Desde el momento en el que se inició el proceso de conceptualización del acoso sexual laboral en la década de los setenta, el concepto ha sufrido algunas modificaciones en su contenido. Aún a día de hoy no podemos afirmar que exista un consenso generalizado en torno a la delimitación de lo que es y lo que no es el acoso sexual laboral. Bien es cierto que, desde un punto de vista práctico, lo importante es rodearlo de una frontera que le diferencie de otros usos y costumbres sociales no transgresoras, como pueden ser las pautas que rigen el ámbito del cortejo y de las relaciones eróticas y sexuales. Desde un punto de vista teórico, nos basta con conocer en cada momento la reflexión conceptual de los/las autores/as para saber de qué concepción de acoso sexual laboral parten.

Pero la posibilidad de disponer de una definición estándar facilitaría la labor de dar a conocer a los/las trabajadores/as qué situaciones son constitutivas de acoso y, por lo tanto, sancionables. Además de introducir facilidades de cara a la erradicación del fenómeno, la estandarización del concepto también aportaría más luz a la investigación en la materia, debido a que los trabajos podrían ser comparables entre sí.

Si analizamos la estructura conceptual del fenómeno en cuestión, ilustrada en la figura 1, nos encontramos con posibles elementos sobre los cuales reflexionar: los sujetos, las conductas y la percepción que de las mismas tiene la persona acosada. Y es que si ponemos la lupa sobre ellos, podemos observar que las fuentes que hasta el momento se han encargado de conceptualizar el fenómeno registran alguna diferencia en el contenido de cada uno de ellos. Si bien son más las similitudes que las diferencias, éstas últimas condicionan de una forma importante ciertas labores como la medición de la incidencia que tiene el acoso sexual laboral en un contexto específico.

Año	Autor/a / fuente	Concepto de asl
1974	Universidad de Cornell	Conducta intrusiva o indeseada de los hombres sobre las mujeres en el escenario laboral (citado por Dourambeis, 1997, p. 56).
1979	Catherine MacKinnon	Imposición indeseada de sollicitación sexual en el concepto de una relación de poder desigual (p. 23).
1980	Equal Employment Commission Opportunity	Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo, 2. su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, 3. tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo (líneas directrices señaladas en su web site, EEOC, s/f).
1987	Informe de Michael Rubenstein	Toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal: a) cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo. Aclara posteriormente que se considera como una discriminación fundada en el sexo, que es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (p. 32).
1990	Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo	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, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y resulta inaceptable si: a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios 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, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
1992	Recomendación 92/131/CE	
1992	Recomendación General 19 (ONU, 1992)	El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho", aclarando que "este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.
1992	Paula Nicolson y Jane Ussher	Cualquier indeseada e inaceptada insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo (p. 25).
1992	Sue Wise y Liz Stanley	Intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer (p. 36).
2002	Directiva 2002/73/CE	Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. (Parlamento Europeo y Consejo de las Comunidades Europeas, 2002).
2003	Código Penal (Ley Orgánica 15/2003)	El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante (...) o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación (Art. 184).
2007	Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007)	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7).

Tabla 1. Definiciones manejadas sobre acoso sexual laboral.

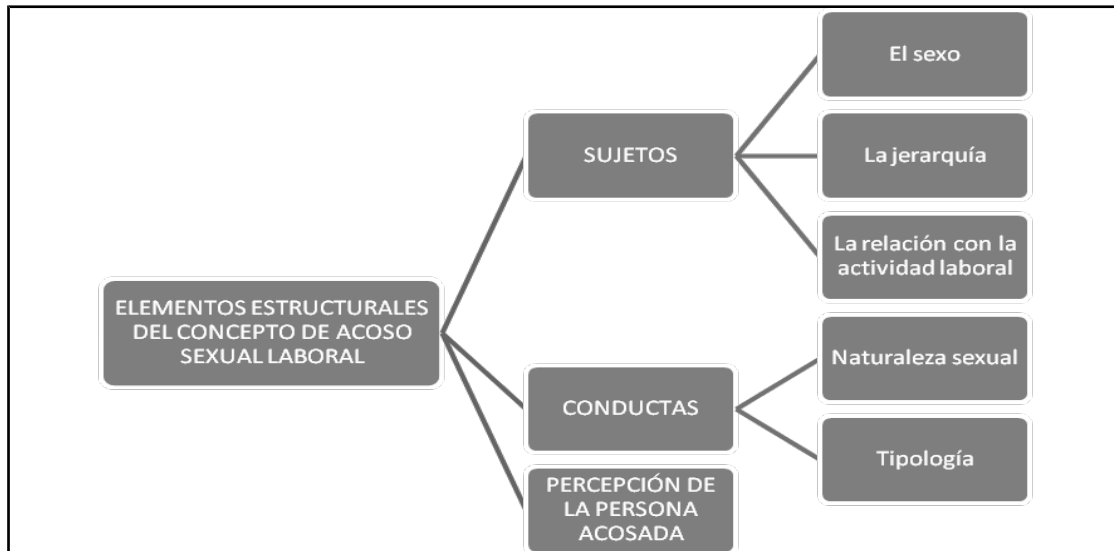


Figura 1. Elementos considerados de la estructura conceptual del acoso sexual laboral.

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.

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, citada por Dourambeis, 1997; 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, citada por Dourambeis, 1997 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 lo 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.

La jerarquía

La dimensión jerárquica es explícita tan sólo en la definición de la Resolución de 29 de mayo de 1990 (Consejo de las Comunidades Europeas, 1990), ausente en las de la Universidad de Cornell (1974, citada por Dourambeis, 1997) 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 del poder jerárquico, posteriormente 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. Este es el caso del poder de género y/o el poder de influencia sobre el entorno. 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 por María Carme Alemany, Carmen Mozo y Verónica Luc (2000). Ninguna definición recoge explícitamente esta posibilidad, aunque implícitamente cabe perfectamente en cualquiera de ellas.

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 EEOC (s/f), Informe Rubenstein (1987), Resolución de 29 de marzo (1990), Nicolson y Ussher (1992) y Código Penal (Ley Orgánica 15/2003), 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.

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.

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, citada por Dourambeis, 1997) 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 acarrearán 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. Aun así, también aparece recurrentemente en diversos estudios sobre esta temática, como Mercedes Calle, Carmen González y Juan Antonio Nuñez (1988); EMER Estudios (1994); Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Román (2000); INMARK Estudios (2006) y Mónica Ibáñez, Zuriñe Lezaun, Mariola Serrano y Gemma Tomás (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?

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.

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, citada por Dourambeis, 1997), 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 (1990). Una conducta irrazonable es aquella que carece de razón, de justicia, rectitud en las operaciones o derecho para ejecutarla. En consecuencia, lo irrazonable

¹ Un ejemplo es el Código Penal español (Ley Orgánica 11/1999), que hasta 1999 no reconoce la punición de uno de los supuestos de acoso sexual ambiental.

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 (ONU, 1992), el Código Penal (2003) y la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007). 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 Nicolson y Ussher, 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 flirtear 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. Según Manuel Martín y Esperanza 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.

Ana María Mejías 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 (1991, p. 64).

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.

La medición del acoso sexual en España

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.

Existen formas muy diversas de acercarse a la realidad cuantitativa del fenómeno. En el caso de España, contamos actualmente con dos tipos de fuentes que aportan información al respecto basándose en criterios de medición diferentes. Por un lado, las fuentes de datos oficiales: el Ministerio de Interior y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS, 2010). Por otro lado, una serie de trabajos de investigación que han establecido como uno de sus objetivos cuantificar la incidencia de esta problemática (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Ibáñez et al, 2007; INMARK Estudios 2006; Pernas et al, 2000).

Las cifras aportadas por las fuentes de datos oficiales

Para conocer qué alcance tiene el acoso sexual laboral en España debemos recurrir tanto al Ministerio de Interior como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La primera de estas fuentes, el Ministerio de Trabajo, se centra concretamente en el número de denuncias interpuestas. Las denuncias en materia de acoso sexual forman parte de un apartado más amplio denominado *Delitos contra la libertad e indemnidad sexual*, del cual forman parte también otros delitos como la agresión sexual, la agresión sexual con penetración, el abuso sexual y el abuso sexual con penetración. Las cifras que se recogen en la tabla 2 hacen referencia a los delitos denunciados ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Quiere decir esto que las estadísticas no recogen los delitos cometidos, sino tan sólo los delitos conocidos.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total libertad e indemnidad sexual	6.065	6.191	6.825	7.207	6.798	6.845	7.601	6.573
Agresión sexual	2.392	2.391	2.521	2.605	2.468	2.259	2.575	2.080
Agresión sexual con penetración	1.402	1.439	1.487	1.599	1.481	1.573	1.469	1.315
Abuso sexual	1.772	1.851	2.179	2.350	2.182	2.320	2.881	2.566
Abuso sexual con penetración	142	197	219	251	258	262	286	282
Acoso sexual	357	313	419	402	409	431	390	330

Tabla 2. Denuncias en materia de delitos contra la libertad e indemnidad sexual en España 2002 – 2009.

Fuente: Instituto de la Mujer (datos facilitados por el Ministerio de Interior).

Los datos que contiene la tabla 2 son los que a priori están disponibles de forma pública, siendo el Instituto de la Mujer el organismo que se hace eco de los mismos a través de las estadísticas contenidas en su web site. No aportan información desagregada por ámbito y sexo, de forma que no podemos averiguar qué parte de estas denuncias aluden al ámbito laboral y no al académico u otros ámbitos de la vida social, ni caracterizar sexualmente el

fenómeno. Sobre esta cuestión, el Informe Hombres y Mujeres en España 2009 publicado por el Instituto de la Mujer (s/f) señala que el 96,1% de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual son cometidos por hombres. No obstante, no se pronuncia sobre el sexo de las personas afectadas, aunque podemos deducir que en un importante número de casos son las mujeres. Autores como Robin Morgan (1984) han

venido denunciando a lo largo del tiempo la ausencia de cifras de delitos como el acoso sexual laboral, ausencias que han catalogado como opciones políticas de ocultamiento. Aunque se han producido numerosos avances en esta materia, el acceso a ciertas informaciones es aún imposible o cuanto menos complicado y poco transparente.

Las cifras sobre acoso no parecen elevadas como para representar a todo el territorio nacional, especialmente si tenemos en cuenta que no sólo se refieren al ámbito laboral. Pero como acabamos de ver, no hacen alusión obviamente a los episodios de acoso acaecidos, sino sólo a los denunciados. Al valorar los datos estadísticos debemos tener presente que las figuras delictivas como el acoso sexual, por afectar a aspectos muy personales e íntimos de las personas que las sufren, no suelen ser denunciadas. A ello hay que sumarle el temor a represalias, la desconfianza de la utilidad de la denuncia, la normalización de gran parte de estas conductas, la voluntad de olvidarlo etcétera. Según un estudio sobre acoso sexual en la Comunidad Valenciana, tan sólo un 1% de las mujeres optan por denunciar estas situaciones (EMER Estudios, 1994), cifra que asciende al 3% en un estudio realizado a nivel nacional (Pernas et al, 2000). La obligatoria elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual² que tienen pendiente aún muchas organizaciones laborales puede contribuir no sólo a prevenir en mayor medida esta lacra, sino también a sacar a la luz casos acallados.

En los informes anuales publicados por la ITSS³ también encontramos información cuantitativa sobre el acoso sexual laboral a través de su doble vertiente de actividad dirigida a la prevención, control y sanción del fenómeno. Por un lado la actividad rogada, que responde a peticiones externas y se materializa en informes realizados a instancia de los juzgados y tribunales, autoridades laborales y de las otras administraciones, y actividad desarrollada para la comprobación de denuncias formuladas por trabajadores/as y ciudadanos/as en general. Si en el primer caso la actividad se lleva a cabo a instancia de parte, en el caso de la actividad planificada se lleva a cabo de oficio. Se concreta en la comprobación del cumplimiento de las obligaciones empresariales contenidas en la Ley de Igualdad relativas a la promoción de las condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el arbitrio de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dichas tipologías de acoso. La actividad planificada cobra especial presencia desde la aprobación de la Ley de Igualdad, ya que en consonancia con sus directrices la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) aprobó un plan de actuación para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este plan establecido con una periodicidad de 2 años (2008-2010) que aún sigue pendiente de renovación, se incluye la realización de un determinado número mínimo de actuaciones inspectoras planificadas en cada Comunidad Autónoma. Si bien es cierto que con anterioridad ya se venían realizando actuaciones planificadas en la materia, desde el 2008 se incrementa su cifra y sus resultados pasan de publicarse en el epígrafe genérico de "relaciones laborales" a hacerlo en el específico de "discriminaciones por razón de género", evidenciando así la dimensión de género del fenómeno en cuestión. No obstante, las cifras aportadas por la ITSS, al igual que las aportadas por el Ministerio de Interior, manifiestan una escasa transparencia en cuestión de desagregación de datos por sexo.

² Noemí Serrano, Fernando Rey y Ricardo Mata (2009) ofrecen algunas pautas interesantes para el diseño e implementación de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral.

³ En este caso se ha tomado como referencia el informe relativo al ejercicio de 2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Actuaciones	101	108	85	478	805	577
Infracciones recogidas en acta	4	4	7	4	4	5
Trabajadores afectados por infracciones	5	9	7	103	339	443
Número de requerimientos formulados	1	1	14	275	159	133

Tabla 3. Cifras de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas al acoso sexual laboral en España 2005 – 2010.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe anual de 2010 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la tabla 3 figura de forma integrada la doble vertiente de actividad. Desde 2005 hasta 2010 el número de actuaciones han incrementado mucho debido a la adopción del plan de actuación en materia de igualdad, aunque para el último año la cifra disminuye nuevamente. En consecuencia, también se ha incrementando desde su aprobación la cifra de requerimientos formulados (salvo para 2010), que alude al número de ocasiones en los que la ITSS ha instado a determinadas

organizaciones laborales para examinar diferentes aspectos vinculados a la temática. El número de incumplimientos no se ha visto incrementado pese a las nuevas medidas adoptadas, pero sí que lo ha hecho exponencialmente la cifra de trabajadores/as afectados/as por las mismas.

Si se realizan más actuaciones y requerimientos, y más trabajadores/as quedan afectados/as por ellos, resulta sorprendente que no se produzca un incremento relativamente proporcional en el número de infracciones recogidas en acta. En el último año para el que tenemos información, y siguiendo la línea de ejercicios anteriores, la ITSS tan sólo ha podido efectuar la irrisoria cifra de 5 sanciones en todo el territorio nacional. La explicación hay que buscarla en las posibilidades de actuación de la misma. El problema fundamental es el de la dificultad de aportar una prueba. Y es que en este tipo de procesos la prueba testifical no tiene la validez que puede tener en el orden judicial social. Aunque tengan la certeza de que ha sucedido, los/las inspectores/as tienen que acreditar la existencia del acoso sexual, y para ello tienen que comprobarlo directa y personalmente. Obviamente es prácticamente imposible que se produzca un caso de este tipo bajo la mirada de la inspección.

Normalmente se hacen visitas cuando existen hechos que se pueden acreditar documentalmente y aun así se antoja difícil también la comprobación de la veracidad de los documentos. Los testimonios de otras personas de la organización laboral no se pueden utilizar fácilmente como prueba salvo que sean cuantiosos. Pero la propia naturaleza del fenómeno hace que generalmente no suelen existir testigos que denuncien o ratifiquen las declaraciones de las personas acosadas. Puede suceder también que incluso cuando existan, teman declarar por las posibles represalias que puedan caer sobre ellos. Jose Antonio Calderón y Pedro López (2010) indican que la falta de colaboración se agrava en el contexto laboral actual, marcado por una cada vez más acentuada polarización de las condiciones laborales, en las que el segmento que va ganando peso es aquel en el que la precariedad es la forma habitual de vida de los/las trabajadores/as que le conforman. En un escenario con estas características prima el individualismo y una dura competición de todos/as contra todos/as que no sólo frena el apoyo social entre compañeros/as, sino que incluso puede utilizar el propio acoso como arma para eliminar competencia.

Más complicado aún que un proceso rogado, es poder efectuar una sanción cuando es planificado y nadie ha sugerido la posibilidad que se genere acoso en la organización laboral visitada. En estos casos la inspección se realiza sobre todo de cara a observar si las organizaciones cumplen las obligaciones

empresariales contenidas en la Ley de Igualdad, como por ejemplo la obligación de elaborar instrumentos de prevención y control del acoso sexual.

Seleccionan aleatoriamente o intencionalmente (si se hubieran detectado incumplimientos en otras ocasiones) una serie de organizaciones para realizar las comprobaciones oportunas. Una vez realizada la selección, se confecciona una documentación previa compuesta por información sobre el enclave de la organización y sobre aspectos internos, como el volumen de la plantilla, su composición por sexo, la existencia o no de antecedentes de acoso sexual etcétera. Después el/la inspector/a realiza una visita sin previo aviso ni comunicación y hace las comprobaciones que considere técnicamente oportunas en base al análisis de la documentación previa. Generalmente se traducen en entrevistas a representantes de los/las trabajadores/as, a la dirección de la empresa y al departamento de recursos humanos. En ese sentido, a la ITSS le es muy difícil operar en un tejido económico constituido fundamentalmente por PYMES y micro PYMES, ya que el tipo de relaciones que se establecen son muy personales. La actuación es totalmente distinta en organizaciones grandes en las que existen órganos de representación, una esfera sindical y una estructura más profesional con puestos de trabajo incluso dedicados específicamente a estas problemáticas.

Si se detecta algún incumplimiento se instruye un expediente sancionador que sigue su correspondiente curso administrativo. Si no se detecta nada, se emite un informe que queda en los archivos de la ITSS indicando lo que se ha hecho. En el caso de que no existiera un hecho acreditado pero se entendiera que alguna práctica de la empresa debería ser mejorada, normalmente se emite un requerimiento o un acta de advertencia. Sin lugar a dudas la ITSS ejerce una importante función de control del acoso sexual en el trabajo, pero la sanción del mismo se ve limitada por sus posibilidades de actuación y, consecuentemente, las cifras que arroja son limitadas.

Las cifras aportadas por los trabajos de investigación

No sólo podemos acercarnos a la magnitud del fenómeno a través de los organismos oficiales. Resulta especialmente útil también conocer otro dato del puzzle, su incidencia sobre la población trabajadora. Esta información comienza a proliferar en Europa a partir de la segunda mitad de la década de los ochenta. Como recuerda Raquel Osborne (2009), la Comunidad Europea, siguiendo el referente estadounidense, recomendó a los Estados miembros la realización de investigaciones en la materia para tener más conocimientos sobre la misma y establecer cauces legislativos unificados con los que combatir el problema. Una vez realizadas, fueron remitidas a la Comisión Europea, quien hizo públicos los resultados en varios idiomas en un informe titulado “El acoso sexual en el empleo en la Unión Europea” (Comisión Europea de Luxemburgo, 1999).

Las cifras arrojadas por estas investigaciones nos hablan de realidades muy diferentes. Encontramos estudios que confirman que casi más de la mitad de las mujeres han sido acosadas sexualmente y estudios que reducen los porcentajes muy por debajo del 50%. La tabla 4 recoge algunos de esos resultados. En esta se puede comprobar cómo oscilan desde un 81% en Austria hasta un 2% en Suecia. Al acercarnos a los planteamientos metodológicos de cada trabajo de investigación, de cara a explicar las abismales diferencias en los resultados, nos topamos con la barrera de la inexistencia de información suficiente al respecto.

	Estado miembro	Año	Porcentaje de mujeres
Cifras de acoso más elevadas	Austria	1988	81%
	Luxemburgo	1993	78%
	Reino Unido	1993	54%
	Alemania	1994	72%
Cifras de acoso menos elevadas	Francia	1988	9%
	Dinamarca	1991	11%
	Suecia	1993	2%
	Portugal	1994	7%

Tabla 4. Porcentajes de acoso sexual laboral arrojados por diferentes investigaciones europeas.

Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída de la Comisión Europea de Luxemburgo (1999).

Ya que los criterios de medición se tornan diversos y las cifras no pueden ser comparables, al menos sería deseable poder conocer en cada caso el período de referencia por el que preguntan y el concepto de acoso sexual del que parten (cómo califican la percepción de la conducta sexual, si establecen como condición necesaria la manifestación de la negativa tácita o expresa ante esas conductas, si es necesario que se hayan producido de forma reiterada, etcétera). De especial interés es conocer si miden el acoso técnico o el declarado. 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 constituyen 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.

Respecto a la información contenida en la tabla 4, los indicios que intuitivamente podrían explicar las cifras más elevadas serían el grado de sensibilización en la materia de las personas encuestadas y el tipo de acoso medido. Tanto Alemania como Austria realizan sus encuestas a mujeres sindicalistas y obtienen un bajo porcentaje de respuesta (el 20% en el primer caso y el 14% en el segundo). Este aspecto es destacado por otra investigación en la que se afirma que el hecho de centrar las encuestas en colectivos especialmente sensibilizados con el problema, como sucede con aquellas encuestas dirigidas a organizaciones sindicales, hace que los porcentajes de personas acosadas incrementen (Pernas et al, 2000).

Por su parte Luxemburgo evalúa solamente el acoso técnico, esto es, pregunta por la vivencia de una serie de situaciones que figuran en un catálogo de conductas. Mientras que preguntar directamente si se ha sufrido en alguna ocasión acoso sexual hace que las cifras de respuesta positiva disminuyan, evaluarlo a través de un catálogo ejerce el efecto contrario. Las cifras menos elevadas podrían ser explicadas por el tiempo de referencia y por la situación jerárquica de la persona acosadora, ya que Suecia únicamente mide el acoso generado en los últimos 3 meses y Francia sólo pregunta por las situaciones de acoso en las que era un/a superior jerárquico/a quien acosaba.

Los porcentajes de acoso sexual laboral dirigido a los hombres se mantienen generalmente bajos en todos los estudios que los recogen. En Reino Unido, por ejemplo, registran un 7% en 1993, y en Holanda un 2% un año más tarde. En Portugal registran en 1994 la misma cifra de acoso masculino que femenino, un 7%. La falta de información metodológica impide la posibilidad de interpretar esta inusual equivalencia. Si que podemos llegar a comprender que en 1993 Irlanda lanzara una cifra de acoso masculino más alta aún que la de acoso femenino (30% frente a 27%). La explicación puede radicar en

que el cuestionario preguntaba por conductas sexuales no buscadas, en lugar de por conductas ofensivas y no aceptadas.

En el caso de España, son únicamente 5 los trabajos de investigación que se han aventurado a medir la incidencia del acoso sexual laboral (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Ibáñez et al, 2007; INMARK Estudios 2006; Pernas et al, 2000). Medir la incidencia del acoso sexual laboral no es una tarea sencilla. La naturaleza del fenómeno hace que los/as investigadores/as se encuentren con limitaciones añadidas incluso en el proceso de realización de encuestas, y es que muchas personas no están dispuestas a formar parte de la muestra del estudio. Este límite se agrava cuando la investigación requiere de la participación de quienes han sufrido acoso sexual para la realización de entrevistas o grupos de discusión, ya que resulta complicado encontrar a personas con estas experiencias a través de las vías oficiales como sindicatos o asociaciones de asistencia, porque se ponen en conocimientos de estas organizaciones un limitado número de casos.

En los estudios españoles no existen grandes lagunas metodológicas, lo cual no quiere decir que hayan optado por unos planteamientos metodológicos equivalentes. A pesar de no ser idénticos, toman caminos similares y son fácilmente comparables entre sí. Las decisiones metodológicas de cada estudio se encuentran sintetizadas en la tabla 5. Desde el punto de vista del diseño de la muestra, algunos optan por dirigirse a hombres y a mujeres y otros solamente a mujeres. Unos por limitarlo a la población ocupada y otros por ampliarlo a la activa. Unos por circunscribirlo a un intervalo de edades y otros por no poner más frontera que la de cumplir el criterio de edad legal de acceso al empleo. Unos por recoger todos los sectores de ocupación y otros por acotarlo a alguno de ellos. Y unos por reducirlo al último año o al empleo actual y otros por referirse a toda la vida laboral.

Generalmente se utilizan las dos fórmulas para abordar el estudio del acoso sexual laboral: el acoso técnico y el declarado. Respecto a la percepción de la persona acosada, todos los estudios optan por el calificativo “indeseada”, incluyen en la pregunta sobre acoso técnico que dichas conductas sexuales han de tener un carácter indeseado. Ninguno de ellos alude a la necesidad de que algunas de esas conductas hayan tenido que darse de forma reiterada, y sólo uno establece la condición de haber expresado ante ellas una negativa tácita o expresa.

	UGT 1988	Institut Dona 1994	CC.OO 2000	Instituto Mujer 2007	Ibáñez y otros/as 2007
Muestra	772 mujeres ocupadas sectores Madrid	1.140 mujeres ocupadas entre 16 y 45 años Comunidad Valenciana	1.004 mujeres y hombres activos/as España	2.007 mujeres ocupadas España	600 mujeres y hombres ocupados/as País Vasco
Período referencia	Empleo actual	Vida laboral	Vida laboral	Último año	Vida laboral
Tipo acoso	Técnico	Técnico	Técnico / Declarado / Sexismo	Técnico / Declarado	Técnico / Declarado
Adjetivo conducta	Indeseada	Indeseada	Indeseada	Indeseada	Indeseada
Reiteración	-	-	-	-	-
Negativa	-	Si	-	-	-

Tabla 5. Características metodológicas de las investigaciones cuantitativas sobre acoso sexual laboral realizadas en España.

El estudio más antiguo de ellos es realizado en 1988, con motivo de la celebración del primer centenario de la Unión General de Trabajadores (UGT), y de de la mano de los/las integrantes del Departamento de la Mujer: Mercedes Calle, Carmen González y Juan Antonio Núñez (1988). El cuestionario se dirige a una muestra de 772 mujeres ocupadas como técnicas de cabinas de pasajes, administrativas, hosteleras, periodistas, productoras del metal y química y sanitarias. La pregunta sobre la vivencia de acoso se realiza a través de la numeración de una serie de conductas de carácter indeseado recogidas en un catálogo elaborado por los/las propios/as investigadores/as, por lo que miden el llamado acoso técnico. No hacen referencia a la reiteración de tales conductas o a la necesidad de haber expresado una negativa ante ellas, y el período de referencia por el que preguntan es el empleo actual. Sus resultados aparecen catalogados en: acoso leve 57%; moderado 31%; medio 14%; fuerte 10% y muy fuerte 4%.

Siguiendo una línea cronológica, el segundo estudio es el realizado en 1994 por la empresa EMER Estudios de mercado, a petición del *Institut de la Dona* (Instituto de la mujer). Este interesante estudio se encuentra descatalogado y el acceso al mismo únicamente se puede realizar mediante contacto con la citada empresa, quién obviamente puede estimar o desestimar la solicitud en función de los criterios que crean convenientes. El universo del estudio son las mujeres ocupadas de la Comunidad Valenciana con edades comprendidas entre los 16 y los 45 años, a quienes se dirigen un total de 1.140 cuestionarios. La tipología de acoso medida es el acoso técnico, como en el primer caso, y el adjetivo de las conductas sexuales también el de indeseadas. Si bien este estudio tampoco se refiere a la reiteración de las conductas, si que añade la necesidad de que haya existido un posicionamiento negativo ante ellas. El tiempo de referencia es toda la vida laboral. Los resultados son presentados de forma similar al estudio de Calle y otros/as: un 75% para acoso de baja gravedad; un 58% de moderada gravedad; un 41% de media gravedad; un 20% grave y un 12 de mucha gravedad.

Las empresas Gea 21. S.L e INTERGALLUP. S.A, Begoña Pernas, Josefina Olza, Marta Román, Juan A. Ligeró y Raquel García Yagüe, fueron los/las encargados/as de realizar el tercer estudio encargado por Comisiones Obreras (CC.OO). Se enmarca 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. La primera parte de este trabajo es de corte cualitativo y se lleva a cabo en el año 1998, y la segunda parte, de carácter cuantitativo, se realiza durante el año 2000. Ambos trabajos constituyen una publicación conjunta que data del año 2000 y lleva por título "El alcance del acoso sexual en el trabajo en España". Para medir la magnitud del fenómeno a nivel estatal, realizan una muestra de 1.004 encuestas a un universo comprendido tanto por mujeres como por hombres activos/as pero ocupados/as en el último año, tiempo de referencia. Además del acoso técnico y con la intención de comprobar la distancia entre ambos, miden también el declarado, tomando como intervalo temporal el de toda la vida laboral. Generan otra categoría de medición a la que denominan "sexualización del entorno laboral", categoría que equivale al acoso técnico referido a las conductas sexuales consideradas más leves. No reparan en las cuestiones de la reiteración de conductas y la negativa de la persona que recibe las conductas. Los resultados para el caso del acoso técnico son un 18,3% en las mujeres y un 8,8% en los hombres, y los del declarado un 6,6% en mujeres y un 2% en hombres. La sexualización del entorno laboral se eleva al 54,6%.

Cuatro años después, el Instituto de la Mujer decide llevar a cabo una investigación para ampliar la información de referencia sobre el acoso sexual laboral, encargando a la empresa INMARK Estudios y Estrategias S.A su elaboración (2006). La metodología utilizada para responder al objetivo de medición

es la encuesta, dirigida a una muestra de 2.007 mujeres del universo constituido por aquellas que estuvieran ocupadas. Miden así el acoso declarado y el técnico, entendiendo que las conductas sexuales debían ser indeseadas y sin mencionar si debían ser reiteradas y/o negadas. Los resultados son del 9,9% de acoso declarado y del 14,4% de acoso técnico.

El último estudio realizado en España con la intención de medir el acoso sexual laboral es el de Mónica Ibáñez González, Zuriñe Lezaun Barreras, Mariola Serrano Argueso y Gema Tomás Martínez (2007). A través de 600 cuestionarios dirigidos tanto a hombres como mujeres ocupados/as del País Vasco, estos/as autores realizan la doble medición de acoso técnico y declarado vivido en la totalidad de la vida laboral, sin la mención a la reiteración de las conductas y a la existencia de una negativa tácita o expresa. Resultan de esta investigación los porcentajes de 24,21% de acoso técnico en mujeres, 12,7% en hombres y 1,8% de acoso declarado en mujeres. Los resultados de éste y el resto de los estudios están recogidos en la tabla 6.

UGT 1988	Institut Dona 1994	CC.OO 2000	Instituto Mujer 2007	Ibáñez y otros/as 2007
<u>Acoso leve</u> 57% m	<u>Acoso leve</u> 75% m	<u>Acoso técnico</u> 18,3% m	<u>Acoso técnico</u> 14,4% m	<u>Acoso técnico</u> 24,1% m
<u>Acoso moderado</u> 31% m	<u>Acoso moderado</u> 58% m	8,8% h	<u>Acoso declarado</u> 9,9% m	12,7% h
<u>Acoso medio</u> 14% m	<u>Acoso medio</u> 41% m	<u>Acoso declarado</u> 6,6% m 2% h		<u>Acoso declarado</u> 1,8% m
<u>Acoso fuerte</u> 10% m	<u>Acoso fuerte</u> 20% m	<u>Sexismo organizacional</u> 54,6% m		
<u>Acoso muy fuerte</u> 4% m	<u>Acoso muy fuerte</u> 12% m			

Tabla 6. Resultados de las investigaciones cuantitativas sobre acoso sexual laboral realizadas en España.

Los porcentajes resultantes muestran cifras más elevadas de acoso en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Aquellos que compartimentalizan los resultados atendiendo al grado de gravedad de las conductas (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994) muestran que los porcentajes más altos se sitúan en las categorías de menor gravedad para disminuir según incrementa la misma. Las cifras del estudio de Calle y otros/as son superadas por las de EMER Estudios, lo cuál puede ser debido a que el primero mide el acoso en el empleo actual y el segundo lo amplía a toda la vida laboral, además de referirse al intervalo de mujeres de 16 a 45 años entre las que la incidencia del acoso es mayor (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Ibáñez et al, 2007). Aun así las cifras arrojadas por Calle y otros/as (24% de acoso técnico de media) no son las más bajas de la lista, quizá porque el Estudio del Instituto de la Mujer (INMARK Estudios, 2006) recoge un período de referencia suele ser menor (el último año) y el de CC.OO (Pernas et al, 2000) segrega las conductas de acoso leves en otra categoría de medición diferente.

Las cifras de acoso técnico son, como se puede esperar, bastante más altas que las cifras de acoso declarado en todos los estudios. Y es que 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 Azy Barak, Way Fisher y Sandra 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, p. 19).

Conclusiones

A la vista de la información presentada podemos concluir que el acoso sexual laboral es un fenómeno que ha ido considerándose progresivamente como un problema social emergente. De forma paralela a su normativización, se han venido aportando diversas definiciones para designarlo, sin llegar a conseguir entre ellas un consenso generalizado. Ésta y otras limitaciones resultantes de su compleja naturaleza obstaculizan el conocimiento cuantitativo de su extensión.

Los organismos oficiales arrojan cifras sobre denuncias por acoso sexual y sobre actuaciones y sanciones de la ITSS en la materia. Ambas cifras se quedan cortas a la hora de manifestar el verdadero alcance del fenómeno. La información sobre denuncias interpuestas extraída del Ministerio de Interior hace referencia únicamente a los delitos conocidos. Sólo muestra una pequeña parte de la realidad, la que se conoce. Y es que existen muchas razones susceptibles de inhibir una denuncia. El carácter aparentemente íntimo de la problemática, el temor a represalias, la desconfianza de su utilidad, la voluntad de olvidarlo o incluso la propia normalización de ciertas conductas sexuales, son algunos de los posibles ejemplos. La información a la que se tiene acceso también es limitada en el sentido de que no aparece desagregada según criterios importantes como el ámbito (para conocer las denuncias referidas al laboral) o el sexo (para caracterizar sexualmente el fenómeno).

Esta falta de transparencia es compartida también por los datos facilitados por la ITSS, y se ha de superar dirigiéndose personalmente a cualquiera de los dos organismos para completar la información en la medida que ellos la quieran y puedan facilitar. La ITSS tampoco puede evidenciar con sus cifras el importante alcance del acoso sexual laboral. La naturaleza de su proceso de actuación y la realidad del tejido socio económico español caracterizado por una presencia mayoritaria de PYMES y micro PYMES, hacen que las sanciones sólo se puedan efectuar en una pequeña parte de las situaciones reales de acoso. Este tiende a quedar encubierto principalmente por la ausencia de declaraciones de testigos, que bien no existen o bien se niegan a colaborar, y por la dificultad probatoria aparejada al fenómeno.

La forma de abordar y medir el fenómeno desde el punto de vista teórico empírico, a través de la investigación, es una cuestión controvertida también. Las definiciones que toman como referentes son en ocasiones divergentes, generando ya diferencias de partida. Si no existe un planteamiento común sobre el contenido del fenómeno, éste no se medirá de la misma manera, las cifras serán dispares y los resultados no serán comparables. Pero no es tan importante el poder comparar cifras como el saber en cada momento qué realidad miden los datos aportados. En ese sentido, los estudios españoles no presentan tantas lagunas metodológicas como los incluidos en el informe europeo, pero han de tomar decisiones importantes sobre la metodología que repercuten de forma decisiva en las cifras de acoso obtenidas: el período de referencia por el que preguntan, el tipo de acoso a medir, la calificación de la percepción de la conducta sexual, la necesidad de que exista una manifestación de la negativa tácita o expresa antes esas conductas y la necesidad de reiteración de las mismas.

Referencias

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

-
- Barak, Azy; Fisher, Way & Houston, Sandra (1992). Individual difference correlates of the experience of sexual harassment among female university students. *Journal of Applied Social Psychology*, 22 (1), 17-37.
- Blumer, Herbert (1971). Social problems as collective behavior. *Social Problems*, 18 (3), 298-306.
- Calderón, Jose Antonio & López, Pedro (2010). Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia en el trabajo. *Sociología del Trabajo, Primavera*, (68), 3-26.
- Calle, Mercedes; González, Carmen & Nuñez, Juan Antonio (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Largo Caballero.
- Comisión Europea de Luxemburgo (1999). *Le harcèlement sexual sur le lieu de travail dans l'Union européenne*. Luxemburgo: Oppoce.
- Consejo de las Comunidades Europeas (1990). *Resolución de 29 de mayo de 1990, sobre la protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo*. Extraído el 22 de enero de 2012, de http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917a_es.htm
- Cuesta, Olegaria (2011). El discurso femenino en el mercado laboral. *Prisma Social. Revista de Ciencias Sociales, Diciembre*, (7), 1-26.
- Dourambeis, Nicola (1997). *Sexual harassment: the disparity between abstract definitions and university students experiences*. Ottawa: MacGill University.
- Equal Employment Opportunity Commission* (s/f). Extraído el 13 de enero de 2012, de <http://www.eeoc.gov/spanish/>
- EMER Estudios (1994). *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*. Valencia: Institut de la Dona.
- Bosch, Esperanza y Ferrer, Victoria (2000). La violencia de género: de cuestión privada a problema social. *Intervención Psicosocial. Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 9 (1), 7-19.
- Fuller, Richard & Myers, Richard (1941). Some aspects of a theory of social problems. *American Sociological Review*, 6 (1), 24-32.
- Gil, Juana María; Rubio, Ana; Daza, María del Mar y Marín Ana (2012). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo como violencia de género. Algunas aclaraciones*. Granada: Universidad de Granada.
- Ibáñez, Mónica; Lezaun, Zuriñe; Serrano, Mariola & Tomás, Gemma (2007). *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la C.A de Euskadi*. Deusto: Universidad de Deusto.
- INMARK Estudios (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2010). *Informe anual 2010*. Extraído el 03 de febrero de 2012, de

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2010/Memoria_2010.pdf

Instituto de la Mujer (s/f). Extraído el 24 de enero de 2012, de http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home

Instituto de la Mujer e Instituto Nacional de Estadística (2009). *Mujeres y hombres en España 2009*. Extraído el 03 de febrero de 2012, de <http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244655829639&ssbinary=true>

Kohn, Melvin (1976). Looking back. A 25-year review and appraisal of social problems research. *Social Problems*, 24 (1), 94-112.

Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal. Extraída el 22 de enero de 2012, de <http://www.boe.es/boe/dias/1999/05/01/pdfs/A16099-16102.pdf>

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. Extraída el 23 de enero de 2012, de <http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/A41842-41875.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Extraída el 14 de enero de 2012, de <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

MacKinnon, Catherine (1979). *Sexual harassment of working women*. Londres: Yale University Press.

Martín, Manuel & Martín, Esperanza (1999). *Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Mejías, Ana María (1991). *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. Valencia: Unión General de Trabajadores.

Merton, Robert (1971). *Contemporary social problems*. New York: Harcourt, Brace y Jovanovich.

Morgan, Robin (1984). *Sisterhood is global*. New York: Anchor Press.

Nicolson, Paula & Ussher, Jane (1992). *The psychology of women's health care*. Basingstoke: Macmillan.

Organización de las Naciones Unidas (1992). *Recomendación General N° 19 de la relativa a la violencia contra la mujer*. Extraída el 20 de enero de 2012, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Osborne, Raquel (2009). *Apuntes sobre la violencia de género*. Barcelona: Bellaterra.

Parlamento Europeo y Comisión de las Comunidades Europeas (1991). *Recomendación 92/131/CE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo*. Extraída el 26 de enero de 2012, de <http://vlex.com/vid/recomendacion-dignidad-mujer-hombre-15456821>

Parlamento Europeo y Consejo de las Comunidades Europeas (2002). *Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*. Extraída el 26 de enero de 2012, de <http://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

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

Rubenstein, Michael (1987). *The dignity of women at work. A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Luxemburgo: Commission of the European Communities.

Serrano, Noemí; Rey, Fernando & Mata, Ricardo (2009). *Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo*. Valladolid: Consejería de Economía y Empleo.

Sullivan, Thomas J.; Thompson, Kenrick; Wright, Richard; Gross, George & Spady, Dale (1980). *Social problems: divergent perspectives*. New York: John Wiley and Sons.

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

Formato de citación

Pérez Guardo, Rocío (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital*, 12(2), 199-219. Disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/PerezG>



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons](#).

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las siguientes condiciones:

Reconocimiento: Debe reconocer y citar al autor original.

No comercial. No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Sin obras derivadas. No se puede alterar, transformar, o generar una obra derivada a partir de esta obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)